

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* MESTRADO
PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO
VICÊNCIA DE PAULA NEVES KASPARY

**O MUNDO DO TRABALHO E OS PROFESSORES READAPTADOS DA REDE
MUNICIPAL DE ENSINO DE CAMPO GRANDE/MS (2022-2024)**

Campo Grande/MS

2024

VICÊNCIA DE PAULA NEVES KASPARY

**O MUNDO DO TRABALHO E OS PROFESSORES READAPTADOS DA REDE
MUNICIPAL DE ENSINO CAMPO GRANDE/MS (2022-2024)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Educação – Área de concentração Formação de Educadores, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Campo Grande, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Carla Villamaina Centeno.

Campo Grande/MS

2024

K29m Kaspary, Vicência de Paula Neves

O mundo do trabalho e os professores readaptados da rede municipal de ensino de Campo Grande/MS (2022-2024) / Vicência de Paula Neves Kaspary – Campo Grande, MS: UEMS, 2024.

254 f.

Dissertação (Mestrado profissional) - Educação - Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), 2024.

Orientadora: Profa. Dra. Carla Villamaina Centeno

1. Docência. 2. Professores readaptados. 3. Precarização do trabalho. 4. Rede municipal de ensino 5. Relações de trabalho. I. Centeno, Carla Villamaina. II. Título.

CDD 23 ed. 331.1

Ficha Catalográfica elaborada pela bibliotecária da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) Joyce Mirella dos Anjos Viana, CRB nº 3530 - 1ª Região.

VICÊNCIA DE PAULA NEVES KASPARY

O MUNDO DO TRABALHO E OS PROFESSORES READAPTADOS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CAMPO GRANDE/MS (2022 – 2024)

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Mestrado Profissional em Educação, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Campo Grande – MS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação. Linha de Pesquisa: Organização do Trabalho Didático.

Aprovada em: 05 de setembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Carla Villamaina Centeno

Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

Prof.^a Dr.^a Érika Porceli Alanis

Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

Prof.^a Dr.^a Gilcilene de Oliveira Damasceno Barão

Universidade Estadual do Rio de Janeiro

A minhas irmãs Giselda Neves (*In memoriam*)
e Holanda Daniel.

A minha família amada e, em especial, à minha
pequena Aurora, que chegou como o nascer do
dia, trazendo luz às nossas vidas.

Aos professores readaptados e ao professor
Thiago Bianchi (*In memoriam*), cuja passagem
impulsionou essa pesquisa.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me fazer persistente.

À minha Bruna, a minha Bianca, ao meu Caio e ao meu Neri, aos meus genros Yanco e Rodrigo e a minha norinha Thaís, que, cada um a seu modo, em muito me ajudaram a perserverar.

À Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, por meio do Programa de Pós-graduação Mestrado Profissional em Educação (ProfEduc).

À minha orientadora Prof.^a Dr.^a Carla Villamaina Centeno, pelos momentos de aprendizagem e parceria.

À Prof.^a Dr.^a Érika Porceli Alanis e à Prof.^a Dr.^a Gilcilene de Oliveira Damasceno Barão, que em muito contribuíram com suas orientações em setembro de 2023 por ocasião da minha banca de qualificação, bem como na de defesa.

Aos professores do Programa de Pós-graduação.

Aos professores readaptados, aos diretores das escolas da Reme, aos psicólogos da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor, ao médico da junta médica do Instituto Municipal de Previdência de Campo Grande, às chefias da Secretaria Municipal de Educação, que me deram aporte.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desta pesquisa – especialmente a minha amiga Ana Almeida do Centro Municipal de Tecnologias e Inovações Educacionais (CMTI) pelo apoio tecnológico, e as amigas Rosilene Santos, Ana Patrícia Damasceno e Diva Freitas do setor do livro didático na Secretaria Municipal de Educação, pela parceria na rotina do dia a dia, o que favoreceu mesmo com as demandas de livros pelas escolas, separação, conferência, encaminhamento etc., tempo para estudo e conclusão desta pesquisa.

“O capital, porém, não vive só do trabalho. Senhor a um tempo elegante e bárbaro, arrasta consigo para as covas os cadáveres dos seus escravos, hecatombes inteiras de operários que soçobram nas crises”.

(Marx, Karl – Trabalho Assalariado e Capital).

RESUMO

Esta pesquisa está articulada à linha de pesquisa Organização do Trabalho Didático do Programa de Pós-graduação Profissional em Educação (ProfEduc), e às pesquisas desenvolvidas pelo Grupo de Estudos e Pesquisa Sociedade, História e Educação (Gepse-HISTEDBR/MS). O objeto de estudo foram os professores readaptados da Rede Municipal de Ensino de Campo Grande (Reme). Objetivou-se entender como o mundo do trabalho, por meio dos mecanismos impostos pelo sistema capitalista, influencia no desenvolvimento das atribuições dos professores, provocando o adoecimento desses profissionais e seu afastamento da sala de aula, por meio da readaptação em outra função. Buscou-se demonstrar, a partir de um corte cronológico, a função do professor, a partir da manufatura até os dias atuais, enfatizando a ação de um mecanismo de gerência científica do capitalismo, o toyotismo, que, para além de influenciar no processo de readaptação do professor, também o induz, noutra vertente, a abandonar a profissão em favor de soluções paliativas e, por vezes, ainda mais precarizadas, como a ideia do empreendedorismo. A abordagem teórico-metodológica foi o da Ciência da História. A coleta de dados foi feita por meio da análise de: literatura que discute o mundo do trabalho, bem como literatura específica sobre o professor readaptado; estudo das leis nas esferas federal, estadual e municipal que asseguram os direitos dos professores readaptados; questionários e entrevistas semiestruturadas, com os professores readaptados, gestores, um médico da junta médica do Instituto Municipal de Previdência de Campo Grande, psicólogos da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor da Secretária de Educação, o secretário da pasta da educação no município e chefias da Divisão de Lotação e Movimento, além da observação espontânea. As situações que fomentam a precarização do trabalho se mostraram clarívidas, sobretudo nos depoimentos dos professores. O desempenho de várias atribuições também caracteriza a precarização do trabalho desse profissional, antes e pós-readaptação, cada vez mais flexibilizado e intensificado pela presença das diretrizes de funcionamento do toyotismo, que agudiza a exploração do trabalhador. Concluímos que as relações de trabalho mediadas pelos mecanismos de exploração da sociedade capitalista, corroboram para o mal-estar no desenvolvimento das atribuições dos professores, para o desencanto pela profissão e para o seu adoecimento; e que, na Reme, esses aspectos estão presentes na rotina do professor solapando gradativa e continuamente, a sua subjetividade até exauri-lo ao ponto de fazê-lo adoecer ou desistir da docência. Pelo fato desta pesquisa ter sido desenvolvida em um curso de mestrado profissional, apresenta-se como Projeto de Intervenção, um documento direcionado aos professores readaptados com uma discussão e orientação que trazem uma compilação das leis que salvaguardam os direitos desses profissionais, bem como orientações acerca do desenvolvimento do trabalho daqueles que trabalham na biblioteca com o manejo do livro e material didático.

Palavras-chave: Trabalho docente. Readaptação. Organização do trabalho. Precarização do trabalho. Rede Municipal de Ensino de Campo Grande.

RESUMEN

Esta investigación está articulada a la línea de investigación Organización del Trabajo Didáctico del Programa de Posgrado Profesional en Educación (ProfEduc) y a las investigaciones desarrolladas por el Grupo de Estudios e Investigación Sociedad, Historia y Educación (Gepse-HISTEDBR/MS). El objeto de estudio fueron los profesores readaptados de la Red Municipal de Enseñanza de Campo Grande (Reme). Nuestro objetivo fue comprender cómo el mundo laboral, a través de los mecanismos impuestos por el sistema capitalista, influye en el desarrollo de las atribuciones de los docentes, provocando el desgaste de estos profesionales y su alejamiento de las aulas mediante su readaptación a otras funciones. A partir de un recorte cronológico, buscamos demostrar el papel del docente desde la época de la manufactura hasta la actualidad, enfatizando el impacto de un mecanismo de gestión científica del capitalismo, el toyotismo, que, además de influir en el proceso de readaptación del docente, también lo induce, en otra vertiente, a abandonar la profesión en favor de soluciones paliativas y, a veces, aún más precarias, como la idea del emprendimiento. El enfoque teórico-metodológico fue el de la Ciencia de la Historia. La recopilación de datos se realizó mediante el análisis de literatura que discute el mundo laboral, así como literatura específica sobre el docente readaptado, el estudio de las leyes en los ámbitos federal, estatal y municipal que aseguran los derechos de los profesores readaptados, cuestionarios y entrevistas semiestructuradas con los profesores readaptados, gestores, un médico de la junta médica del Instituto Municipal de Previsión de Campo Grande, psicólogos de la División de Atención a la Salud del Servidor de la Secretaría de Educación, el secretario de educación del municipio y jefaturas de la División de Asignación y Movimiento, además de la observación espontánea. Las situaciones que fomentan la precarización del trabajo se mostraron evidentes, especialmente en los testimonios de los docentes. El desempeño de varias funciones también caracteriza la precarización del trabajo de estos profesionales, antes y después de la readaptación, cada vez más flexibilizados e intensificados por las directrices operativas del toyotismo, que agudiza la explotación laboral. Concluimos que las relaciones laborales mediadas por los mecanismos de explotación de la sociedad capitalista contribuyen al malestar en el desarrollo de las atribuciones de los docentes, a la desilusión con la profesión y a su desgaste; y que, en la Reme, estos aspectos están presentes en la rutina del docente, socavando gradualmente su subjetividad hasta agotarlo al punto de enfermar o abandonar la docencia. Dado que esta investigación fue desarrollada en un curso de maestría profesional, presentamos como Proyecto de Intervención un documento dirigido a los profesores readaptados con una discusión y orientación que incluye una compilación de las leyes que salvaguardan los derechos de estos profesionales, así como orientaciones sobre el desarrollo del trabajo de aquellos que trabajan en la biblioteca con la gestión de libros y material didáctico.

Palabras clave: Trabajo docente. Readaptación. Organización del trabajo. Precarización del trabajo. Red Municipal de Enseñanza de Campo Grande.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Caça-palavras	49
--------------------------------	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Produções sobre a temática professores readaptados	30
Quadro 2 – Localização das escolas do Ensino Fundamental por bairros/regiões.....	80
Quadro 3 – Especificação da localização das EMRs no mapa	83
Quadro 4 – Leis Federais.....	101
Quadro 5 – Leis estaduais.....	109
Quadro 6 – Leis Municipais	114

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Qual a sua idade?.....	143
Gráfico 2 – Qual o seu gênero?	143
Gráfico 3 – Há quantos anos entrou para o magistério?.....	144
Gráfico 4 – Qual o nível de ensino que estava lotado?	146
Gráfico 5 – Componente para o qual estava habilitado.....	147
Gráfico 6 – De quantas horas era a carga de trabalho como professor regente?.....	147
Gráfico 7 – Em quantas unidades escolares estava lotado para completar a carga horária?..	149
Gráfico 8 – Há quanto tempo está afastado das suas funções em sala de aula?.....	150
Gráfico 9 – Qual a principal causa da readaptação?.....	151
Gráfico 10 – Problemas de saúde elencados	153
Gráfico 11 – No processo de readaptação passou ou passa por algum programa de reabilitação com atendimento de uma equipe multidisciplinar?	157
Gráfico 12 – Passou por algum momento de adaptação à nova função?	158
Gráfico 13 – Está satisfeito com a nova função?.....	159
Gráfico 14 – Qual a sua área/setor de atuação após a readaptação?.....	161
Gráfico 15 – Como se sentiu em relação aos seus pares e chefias, quando da necessidade da readaptação?.....	162
Gráfico 16 – Se o trabalho em sala de aula ou as relações de trabalho no ambiente escolar podem ter contribuído para a necessidade de readaptar-se.....	163
Gráfico 17 – Perspectiva para o futuro levando em conta o processo de readaptação em andamento	165
Gráfico 18 – Em qual região da cidade está localizada a escola onde trabalhava quando precisou readaptar-se	166

LISTA DE MAPAS

Mapa 1 – Município de Campo Grande/MS – Localização	73
Mapa 2 – Regiões urbanas de Campo Grande.....	74
Mapa 3 – Localização das Escolas Municipais de Educação Infantil nas regiões	76
Mapa 4 – Localização das Escolas do Ensino Fundamental por regiões urbanas.....	80
Mapa 5 – Localização das escolas rurais no município de Campo Grande	83

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quantitativo de escolas que só funcionam com Educação Infantil	75
Tabela 2 – Quantitativo de escolas que funcionam prioritariamente com o Ensino Fundamental	75
Tabela 3 – Quantitativo de Escolas da Reme da Educação Infantil por região.....	76
Tabela 4 – Localização das Emeis nos bairros/regiões	76
Tabela 5 – Quantitativo de escolas da Reme do Ensino Fundamental por região.....	79
Tabela 6 – Taxas de alfabetização e analfabetismo na Reme de Campo Grande/MS por regiões urbanas	84
Tabela 7 – Taxas de alfabetização e analfabetismo na Reme de Campo Grande/MS na zona rural	85
Tabela 8 – Quantitativo de docentes Efetivos da Educação Infantil na área urbana e rural da Reme de Campo Grande/MS.....	85
Tabela 9 – Quantitativo de docentes efetivos do Ensino Fundamental na área urbana e rural da Reme de Campo Grande/MS 1º ao 9º ano.....	86
Tabela 10 – Quantitativo de professores lotados na EJA na área urbana e rural da Reme de Campo Grande/MS que atuam na EJA	86
Tabela 11 – Representação do % de professores efetivos e convocados na Reme – 2023/2024	87
Tabela 12 – Vencimentos base do quadro permanente de professores da Reme de Campo Grande/MS	92
Tabela 13 – Percentual de professores readaptados em relação ao número de professores efetivos	137
Tabela 14 – Quantitativo de professores readaptados por escola.....	137
Tabela 15 – Questionamentos feitos aos professores readaptados	142
Tabela 16 – Tempo que trabalha na Reme	169
Tabela 17 – Tempo como gestor	170
Tabela 18 – Quantitativo de professores readaptados de 2019 a 2024.....	188

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLA

ACP – Associação Campo-grandense de Professores
Ajur – Assessoria Jurídica
ANA – Avaliação Nacional da Alfabetização
Andifes – Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior
Atec – Assessoria Técnica
BIM – Boletim de Inspeção Médica
Caic – Centro de Atenção Integral à Criança e ao Adolescente
Capes – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEI – Centro de Educação Infantil
CFB – Conselho Federal de Biblioteconomia
CID – Código Internacional de Doenças
CLP – Centro de Liderança Pública
CMTI – Centro Municipal de Tecnologias e Inovações Educacionais
DASS – Divisão de Atenção à Saúde do Servidor
DDF – Divisão de direitos Funcionais
DLM – Divisão de Lotação e Movimento
DIP – Divisão de Administração de Pessoal
Diogrande – Diário Oficial de Campo Grande
Doems – Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul
DSS – Divisão de Atenção à Saúde do Servidor
EJA – Educação de Jovens e Adultos
Emei – Escola Municipal de Educação Infantil
EM – Escola Municipal
EMR – Escola Municipal Rural
ESP – Escola sem Partido
Fetems – Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul
FNDE – Fundo Nacional do Desenvolvimento da Educação
Gespe-HISTEDBR – Grupo de Estudos e Pesquisa Sociedade, História e Educação
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Ideb – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IMPCG – Instituto Municipal de Previdência de Campo Grande
INSS – Instituto Nacional do Seguro Nacional

IPTU – Imposto Predial e Territorial Urbano
LC – Lei Complementar
LDB – Lei de Diretrizes e Bases
LER – Lesões por Esforços Repetitivos
MEC – Ministério da Educação e Cultura
MS – Mato Grosso do Sul
PCCR – Planos de Cargos Carreira e Remuneração
PcD – Pessoas com Deficiência
PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
PDDE – Programa Dinheiro Direto na Escola
PIB – Produto Interno Bruto
Planurb – Agência Municipal de Meio Ambiente e Planejamento Urbano
PMCG – Prefeitura Municipal de Campo Grande
PNE – Plano Nacional de Educação
PNLD – Programa Nacional do Livro e do Material Didático
ProfEduc – Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Educação
PSPN – Piso Salarial Profissional Nacional
Reme – Rede Municipal de Ensino
RGPS – Regra Geral da Previdência Social
Saeb – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica
SED – Secretaria Estadual de Educação
Semed – Secretaria Municipal de Educação
SciELO – *Scientific Electronic Library online*
SiSU – Sistema de Seleção Unificada
STF – Supremo Tribunal Federal
UFPA – Universidade Federal do Pará
UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina
Umesp – Universidade Metodista de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	18
1.1 Por que professores readaptados?	18
1.2 Aspectos Metodológicos	22
1.2.1 Abordagem respaldada na Ciência da História.....	23
1.2.2 A Rede Municipal de Ensino (Reme) de Campo Grande/MS.....	25
1.2.3 Parâmetro para a escolha das escolas participantes.....	25
1.3 Realidade e o devir docente	26
1.4 Revisão bibliográfica	29
2 O TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA	36
2.1 Trabalho: variantes na sua forma artesanal, manufatureira e na sociedade capitalista	37
2.2 O trabalho na contemporaneidade	43
2.3 A precarização do trabalho no Brasil contemporâneo.....	56
2.3.1 Trabalho e prática política docente no Brasil	64
2.4 O trabalho docente: da origem manufatureira a atualidade.....	66
2.5 A Rede Municipal de Ensino (Reme) e as condições de trabalho em Campo Grande	73
2.5.1 Quando o trabalho fere o corpo de uns e a alma de todos	93
3 POLÍTICAS PÚBLICAS: GARANTIAS E DIREITOS DOS PROFESSORES COM ÊNFASE NOS PROFESSORES READAPTADOS.....	99
3.1 Políticas Públicas e Legislações	99
3.1.1 Leis Federais.....	101
3.1.2 Leis Estaduais	109
3.1.3 Leis Municipais	114
3.2 Nesse contexto costurado pelas políticas públicas, o que nos revela o espaço escolar?	125
3.2.1 O desencanto pela sala de aula e a biblioteca como espaço de amparo em Campo Grande/MS.....	128
3.2.2 Tecendo um parâmetro entre algumas condições de vivência dos professores readaptados em Campo Grande e em outros locais do Brasil	132

4 READAPTAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO	135
4.1 Especificidades sobre os professores readaptados.....	136
4.2 A readaptação pela ótica dos professores readaptados.....	141
4.3 A readaptação pela ótica dos diretores.....	168
4.4 A readaptação pela ótica do médico da junta médica do IMPCG.....	181
4.5 A readaptação pela ótica das psicólogas da Divisão da Atenção à Saúde do Servidor (DASS) – Setor Psicossocial – da Semed.....	186
4.6 Do Secretário de Educação	191
5 CONCLUSÃO.....	195
REFERÊNCIAS.....	201
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS PARA OS PROFESSORES READAPTADOS – FEITO COM GOOGLE FORMS	215
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO	221
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA – GESTORES:	222
APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA – SUGEPE/DDF/DLM – CHEFIAS SEMED	223
APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTA PROFISSIONAIS DA SAÚDE.....	224
APÊNDICE F – ROTEIRO DE ENTREVISTA – PSICÓLOGOS	225
APÊNDICE G – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE	226
APÊNDICE H – DECLARAÇÃO DE CONCORDÂNCIA PARA – MÉDICOS E PSICÓLOGOS.....	229
APÊNDICE I – DECLARAÇÃO DE CONCORDÂNCIA PARA ENTREVISTA – ADMINISTRATIVOS.....	231
APÊNDICE J – DECLARAÇÃO DE CONCORDÂNCIA PARA ENTREVISTA – PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO	233
APÊNDICE K – PROJETO DE INTERVENÇÃO.....	235

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa foi desenvolvida entre os anos de 2022 e 2024, no formato amostral, e teve como objeto de estudo os professores¹ readaptados da Rede Municipal de Ensino (Reme) de Campo Grande, buscando entender como as condições de trabalho impostas pelo sistema capitalista, contribuem para essa realidade.

O objetivo geral da pesquisa foi analisar como a organização e/ou relações de trabalho fomentam à existência de readaptação de professores na Rede Municipal de Ensino (Reme) de Campo Grande/MS. Para alcançar esse objetivo atentamos para os objetivos específicos que se configuraram no levantamento e descrição da literatura especializada, nas condições de trabalho que contribuem para o afastamento dos professores da sua função na escola, nas políticas governamentais que regulamentam a relação trabalhista e buscamos ouvir esses professores readaptados, apresentando a sua interpretação sobre essa realidade, confrontando com a teoria e com as explicações de outros profissionais diretamente envolvidos com a condição desses professores: médicos da junta médica; gestores das escolas onde trabalham; psicólogos da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor, que os acompanham; e do Secretário de Educação do município.

1.1 Por que professores readaptados?

Quando me inscrevi pela primeira vez no processo seletivo para o mestrado, o fiz com um projeto, cujo título era “Quando fazer bolos é melhor que dar aulas”. À época, me pareceu que o título não foi muito atrativo para quem iria selecioná-lo para a leitura, por isso, na segunda tentativa que fiz, optei por mudar para “Nós, os professores readaptados”, mas o teor, aquilo que eu gostaria de investigar, se estava explícito no segundo título, no primeiro, só estava implícito.

Mas, se o meu objetivo era pesquisar as condições de trabalho do professor readaptado, ou como essas condições de trabalho os levavam à readaptação, por que coloquei o título “Quando fazer bolos é melhor que dar aulas?” Simples: eu precisei redimensionar a minha função dentro da escola para poder continuar nela e em várias situações, o “escape” era imaginar que eu poderia sair de sala de aula para fazer bolos. Alguém já me dissera: “Sairia de uma profissão precarizada para uma ainda mais precarizada!” Sim, pode ser. Mas, só quem vive no

¹ Para facilitar a leitura desta pesquisa, optamos pelo uso do masculino genérico.

limite da exaustão sabe que, nessa condição, qualquer coisa nos faz sentir melhor do que estar na escola e especialmente, em sala de aula.

Ingressei como professora efetiva na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande (Reme) em 1995, um ano depois de chegar no Estado de Mato do Grosso do Sul, emigrante da Paraíba, onde já lecionava como professora efetiva desde 1986. Fiquei, nesse ano de 1994, afastada da sala de aula, primeiro em virtude da licença-maternidade e, posteriormente, porque precisava me ambientar com a minha nova realidade de ser mãe. Em outubro, no entanto, comecei a lecionar em uma escola particular e no início de 1995, após um concurso, fui efetivada na Reme. Esse intervalo de 10 meses em 1994 – contando com o período da licença-maternidade – mais dois períodos também de licença-maternidade, além de dois anos que trabalhei na Secretaria de Educação – de 1999 a 2001 – foram o máximo de tempo que me ausentei da sala de aula ou da escola nos 29 anos que trabalhei até aposentar-me em 2015, desse primeiro concurso prestado em 1995 em Campo Grande – com as devidas averbações de tempo de serviço prestado ainda no Estado da Paraíba, onde já era concursada também.

É preciso considerar, no entanto, que no lapso entre 2007 e 2015, estive na escola, porém, na condição de gestora, o que não é algo muito diferente em termos de atribuições, aliás, como me dizia o diretor da escola de onde sai para assumir a direção, eu deixaria as minhas salas de aulas para assumir todas as salas de aula da escola.

À época, eu estava lotada com a carga horária de 40 horas e as minhas salas de aula eram 16. Por decorrência, tinha 32 aulas de regência e oito horas de planejamento, já que não havia, ainda, a deliberação de cumprirmos 13 horas de regência e sete de planejamento², quando se trata da carga de 20h, ou 26 de regência e 14 de planejamento, quando se trata da carga de 40h.

² Resolução Semed n.º 157, de 6 de junho de 2014. Altera o artigo 5º da resolução Semed n.º 151, de 10 de dezembro de 2013 (Campo Grande, 2014).

Art. 1º Altera o Art. 5º da resolução Semed n.º 151, de 10 de dezembro de 2013, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 5º As cargas horárias destinadas às horas-atividades dos Profissionais da Educação Básica, no exercício da docência, conforme previsto no Art. 3º desta Resolução serão cumpridas com a observância da proporcionalidade, sendo 50% no âmbito da unidade de ensino e 50% em local de livre escolha obedecendo-se o seguinte:

I – Para o quantitativo de sete horas-atividades: a) quatro horas-atividades na unidade escolar e três horas-atividades em local de livre escolha a serem cumpridas na primeira e na terceira semana do mês; b) três horas-atividades na unidade escolar e quatro horas-atividades em local de livre escolha, a serem cumpridas na segunda e quarta semana do mês.

II – Para o quantitativo de quatorze horas-atividades: a) oito horas-atividades na unidade escolar e seis horas-atividades em local de livre escolha a serem cumpridas na primeira e na terceira semana do mês; b) seis horas-atividades na unidade escolar e oito horas-atividades em local de livre escolha, a serem cumpridas na segunda e quarta semana do mês.

Aquele presságio, um tanto distópico anunciado pelo diretor, do assumir todas as salas de aula da escola, me fez parar para refletir na decisão que havia tomado, mas eu já me sentia muito cansada das minhas salas de aula, na iminência, inclusive, de chegar ao meu limite físico e emocional: por vezes cheguei em casa, parava na garagem e continuava no carro tentando me recompor antes de reencontrar meus filhos, de tão abalada que estava, depois de um dia na escola ministrando aulas. Em razão disso, enfrentei o desafio de gerir uma escola na condição de diretora pedagógica.

E foi nessa vivência que comecei a perceber mais claramente a existência de professores que, como eu, se esforçavam para alfabetizar, atingir metas, participar de conselhos de classe, de reuniões de pais e mestres, de eventos que envolviam a comunidade escolar externa – e isso significava trabalhar aos sábados, por exemplo; que preparavam aulas que não conseguiam ministrar, que ficavam os finais de semana corrigindo provas, trabalhos, atividades; que faziam recuperação paralela, que agiam como psicólogos para auxiliar nas crises de discentes sem estrutura familiar etc. Docentes que, aos poucos, iam perdendo o gosto pelo que faziam, passando a fazer um trabalho quase mecânico, isso quando não adoeciam e terminavam sendo afastados da sua função de professor, para assumir outra função na condição de readaptado.

E como esse quadro se avolumava aos meus olhos e de todos com um pouco mais de sensibilidade dentro da escola! Falo de sensibilidade, mas talvez a palavra mais apropriada seja consciência em relação ao problema, porque, no mesmo momento que esse quadro de professores descontentes e até adoecidos crescia e alguém percebia que algo estava errado nas condições de trabalho daqueles profissionais, também havia aqueles, mesmo os seus pares, que proclamavam que o professor readaptado, assim estava, porque não tinha pulso firme, era fraco e outros adjetivos vilipendiosos. Resultou daí a necessidade de buscar respostas nas teorias, de estudar na perspectiva da compreensão e da luta acerca do problema.

Em abril de 2015, aposentei-me de uma carga de 20h e fui convidada a trabalhar na Secretaria Municipal de Educação (Semed), nas 20h do meu outro concurso. Fui lotada no setor do livro didático onde trabalho na coordenação do Programa Nacional do Livro e Material Didático (PNLD), do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), na Semed, e para minha surpresa, a maioria dos profissionais com os quais me relaciono no desenvolvimento das atribuições que envolve o livro, são professores readaptados.

Em assim sendo, venho experienciando há longos anos, a realidade da qual me propus a pesquisar. Comungo, com os meus pares, os valores sociais que nos caracterizam, bem como a falta de incentivos sociais que tanto carecemos. Nesse sentido, Gil (2002, p. 26) considera

que “os interesses pela escolha de problemas de pesquisa são determinados pelos mais diversos fatores. Os mais importantes são os valores sociais do pesquisador e os incentivos sociais”.

Já Saviani (1996, p. 10) considera que: “[...] A essência do problema é a necessidade. [...] uma questão, em si, não caracteriza o problema, nem mesmo aquela cuja resposta é desconhecida, mas uma questão cuja resposta se desconhece e se necessita conhecer, eis aí um problema”. E ainda, que “[...] o problema, assim como qualquer outro aspecto da existência humana, apresenta um lado subjetivo e um lado objetivo” (Saviani, 1996, p. 10).

Minayo (2002, p. 17-18) respalda esse pensamento com a seguinte assertiva: “nada pode ser intelectualmente um problema se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática”.

Como já foi dito, as causas que levam os professores a readaptarem-se e as condições nas quais a maioria deles são readaptados, sempre me angustiaram como algo subjetivo, pois sempre foi uma necessidade mais individual. Entretanto, o interesse era fazer dessa subjetividade uma ação que implicasse em um maior reconhecimento desse problema, de modo que a necessidade não seja respondida só para mim, mas para outros; e que também, deixe em evidência que a recorrência de processos de readaptação entre os professores é um problema social. Ele é um problema objetivo, por que implica numa condição real e material, considerando as relações de trabalho que são ditadas pelo capital – o lado objetivo, evidenciado por Saviani (1996) e que interfere na subjetividade.

Os professores que se encontram na condição de readaptados na Rede Municipal de Ensino (Reme/MS), têm características em comum, ou seja, as causas que contribuíram para o afastamento desses professores da sala de aula, são comuns à maioria deles. Nesse sentido, intentamos com essa pesquisa responder ao seguinte problema: em quais aspectos a organização e/ou relações de trabalho contribuem para o afastamento do professor da sala de aula? Para tanto, objetivamos compreender as medidas governamentais, a título de políticas e legislações, que foram e/ou estão sendo elaboradas, como essas políticas contribuem para que o docente continue desenvolvendo as suas atribuições e, ainda, como se apresenta a satisfação pessoal ou profissional desses profissionais readaptados, que precisaram se desvirtuar da sua função.

Tudo isso me instigou a reescrever o meu projeto, a querer pesquisar quais as causas concretas que levam tantos professores à readaptação. Como o trabalho do professor, elemento imprescindível a sua sobrevivência, foi, nas últimas décadas, revestido pela precarização, por meio de processos como a flexibilização e a intensificação que só contribuem para o aumento da exploração desse trabalhador. Somado a essa angústia, escutei de forma recorrente, seja na escola ou na secretaria, desabafos de professores readaptados que se mostravam insatisfeitos

pela sua nova condição, pela invisibilidade que se diziam encontrar – embora exista aqueles que se mostrem satisfeitos. Em razão disso, as condições do mundo do trabalho, que dizem respeito também à Rede Municipal de Campo Grande passaram a ser o “pano de fundo” que norteou esta pesquisa.

Em se tratando do corte cronológico que utilizamos para entender as nuances que envolvem os professores readaptados, centramo-nos, mais especificamente, no lapso entre 2022 e 2024. Entretanto, foi necessário obter uma visão macro da Rede Municipal, no que diz respeito ao quantitativo de escolas por região urbana e rural, ao quantitativo de professores e demais características da Rede, e por termos trabalhado com o Relatório Perfil Socioeconômico de Campo Grande, que encerra dados de 2013 a 2022, eventualmente nos reportamos a esse período mais longo. Por seu turno, a demora do retorno de algumas chefias, especialmente do Secretário de Educação, é que nos fez estender as análises até julho de 2024, uma vez que as respostas só chegaram nessa época. Como os dados eram bem atuais e a defesa da dissertação ainda estava distante, incorporamos esses dados à pesquisa. Em razão disso, o título figura como O Mundo do Trabalho e os Professores Readaptados da Rede Municipal de Ensino de Campo Grande/MS de 2022 a 2024.

1.2 Aspectos Metodológicos

A existência de um considerável número de professores readaptados no quadro de servidores da Secretaria de Educação do Município de Campo Grande (Semed/MS), foi o mote para o estudo que desenvolvemos no decorrer desta pesquisa.

Partindo desse pressuposto, nosso objetivo esteve pautado na análise de como as variáveis caracterizadas pela precarização do trabalho do professor, assentadas na flexibilização e intensificação presentes desde a década de 1970 e que se tornam cada vez mais célere com o passar dos anos, repercutem na organização e/ou relações de trabalho e contribuem para essa realidade.

Para um melhor entendimento, dentro do quesito procedimentos metodológicos, buscamos identificar a Rede Municipal de Ensino (Reme) de Campo Grande/MS, bem como tecemos considerações a respeito de como se deram as entrevistas semiestruturadas que fizemos junto aos gestores, médico, psicólogos e outros servidores da Secretaria de Educação, assim como as respostas dadas ao formulário Google pelos professores readaptados.

1.2.1 Abordagem respaldada na Ciência da História

No que se refere à abordagem metodológica, Minayo (2002, p. 16), explica que a metodologia é o “caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade [...] inclui as concepções teóricas da abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam a construção da realidade e o sopro divino do potencial criativo do investigador”, ou seja, a abordagem metodológica deve considerar o caráter exploratório, instigador e explicativo da pesquisa, bem como a subjetividade do pesquisador, representada pela análise/conclusões feita por ele quando da culminância da pesquisa.

Assim, para o entendimento da concepção do mundo do trabalho, utilizamos a Ciência da História. Evidenciamos como categoria central o trabalho e nesse contexto, os dados empíricos foram dialeticamente discutidos para interpretação/análise dos fatos.

Para esclarecer o sentido da Ciência da História, Alves (2005, p. 3), faz a seguinte assertiva:

O Marxismo insinua as ideias de adesão incondicional a uma escola e fidelidade absoluta aos textos de Marx, enquanto *materialismo histórico* surgiu já no bojo do processo de emergência do *materialismo vulgar* e como sua expressão mais acabada. [...] (a) Ciência da História, implica a radical revelação da historicidade das obras humanas, inclusive da própria concepção que a preside, bem como da forma de produzir conhecimento que lhe é pertinente (grifo do autor).

Importa dizer que pelo fato desse método se ancorar também na dialética, que por seu turno “[...] apreende, de acordo com seu caráter transitório, as formas em que se configura o devir; porque, enfim, por nada se deixa impor, e é, na sua essência, crítica e revolucionária” conforme prescreve o próprio Marx (1985, p. 17), é que nos fez o escolher: pela necessidade, quando da investigação, de “apoderar-se da matéria, em seus pormenores, de analisar suas diferentes formas de desenvolvimento, e de perquirir a conexão íntima que há entre elas” (Marx, 1985, p. 16).

Explicitando ainda mais essa assertiva, Marx, em “Contribuição à Crítica da Economia Política”, pontua que:

[...] as relações jurídicas bem como as formas do Estado, não podem ser explicadas por si mesmas, nem pela chamada evolução geral do espírito humano, essas relações têm, ao contrário, suas raízes nas condições materiais de existência, em suas totalidades (Marx, 2008, p. 47).

Nada, pois, pode ser explicado por si só. A raiz de tudo ainda continua nas condições materiais de existência. Se no século XIX, Marx e Engels proclamavam acerca do trabalho que “[...] em suas formas históricas – escravidão, servidão e assalariado – o trabalho não deixa de ser repugnante porque é trabalho forçado, imposto a partir do exterior e frente ao qual o não trabalho (é que) é ‘liberdade e felicidade’” (Marx; Engels, 2011, p. 61-62), precisamos, ainda hoje, desvelar o mal explícito nas relações e formas de trabalho presentes na atualidade e o porquê de, apesar de ser o elemento que assegura a materialidade do trabalhador, ele não ser sinônimo de liberdade e felicidade.

Ainda sobre o método, no entendimento de Silva (2019, p. 49),

[...] o conhecimento produzido pelo método materialista histórico, pressupõe o estudo ontológico do ser social, uma análise histórica do objeto concreto, para determinar suas categorias mais simples e mais complexas, numa relação dialética entre particularidade e universalidade, na determinação de suas mediações, visando compreender aparência e essência do objeto, revelando suas contradições, com o objetivo de superá-las.

Por fim, Severino (2013, p. 94), no que se refere aos paradigmas epistemológicos, assevera que “[...] cada modalidade de conhecimento pressupõe um tipo de relação entre sujeito e objeto”.

Buscamos, nesta pesquisa desvelar nuances do mundo do trabalho engendradas na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande/MS e esse propósito esperamos ter sido contemplado considerando o nosso objetivo de que pretendíamos a nossa pesquisa crítica, coerente e revolucionária, partindo do pressuposto, como diria Gramsci (1978, p. 12) de que: “[...] é preferível elaborar a própria concepção de mundo de uma maneira crítica e consciente, [...] escolher a própria esfera de atividade, (e) participar ativamente na produção da história do mundo”.

Esse apelo a criticidade se deu, também, pela necessidade de se evidenciar que a nossa concepção de mundo, precisa estar atrelada a uma postura política confirmada nas nossas atitudes. Como também apregoa Gramsci (1978, p. 15): “[...] a escolha e a crítica de uma concepção de mundo são, também elas, fatos políticos”.

Sabemos da necessidade de contribuir na mudança da realidade dos professores readaptados, mas também, isso não resulta em algo simples. Por isso, é preciso que entendamos a dimensão coletiva dos fatos e as novas subjetividades dentro do aspecto social e econômico, vicejando assumir um compromisso de mudança enquanto classe, a partir de projetos de luta

que repercutam em mudanças estruturais. Como considera Mészáros (2008) em “A Educação para Além do Capital”:

[...] Portanto, seja em relação à ‘*manutenção*’, seja em relação à ‘*mudança*’ de uma dada concepção de mundo, a questão fundamental é a necessidade de modificar, de uma forma *duradoura*, o modo de *internalização* historicamente prevalecente. Romper a lógica do capital no âmbito da educação é absolutamente inconcebível sem isso (Mészáros, 2008, p. 25).

1.2.2 A Rede Municipal de Ensino (Reme) de Campo Grande/MS

A Rede Municipal de Ensino de Campo Grande é constituída por 106 escolas que funcionam apenas com a Educação Infantil, as Emeis, e 99 escolas funcionam, na sua maioria, com a Educação Infantil ao 9º ano do Ensino Fundamental. Nesse contexto, uma delas funciona sem a Educação Infantil, mas funciona com o Ensino Médio e nove delas funcionam apenas com o Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano, totalizando 10 escolas sem Educação Infantil – e uma que funciona, exclusivamente, com a Educação de Jovens e Adultos (EJA). Outra característica da Rede está no fato de, a partir de 2020, ter incorporado quatro escolas estaduais, que funcionavam inclusive com o Ensino Médio. Essas escolas passaram a atender da Educação Infantil aos anos iniciais do Ensino Fundamental (a EM Prof.^a Hilda de Souza Ferreira e a EM Nicolau Fragelli), e da Educação Infantil aos anos finais do Ensino Fundamental, (a EM Adv. Demóstenes Martins e a EM Prof. Carlos Henrique Schrader).

1.2.3 Parâmetro para a escolha das escolas participantes

Dentro do universo de 206 escolas existentes na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande, nos limitamos a entrevistar os diretores das escolas que funcionam com o Ensino Fundamental, em que a concentração de professores readaptados é maior – da própria escola ou provenientes de outras. Assim, o número foi reduzido à 99 escolas e dessas, escolhemos 14 escolas: duas por região urbana.

Para a coleta de dados empíricos, realizamos entrevistas semiestruturadas com 13 diretores das sete regiões urbanas da cidade de Campo Grande, a saber: Anhanduizinho; Bandeira; Centro; Imbirussu; Lagoa; Prosa; e Segredo. O intuito era entrevistar dois diretores de cada região e daquelas escolas em que havia um número mais expressivo de professores readaptados lotados. Ocorre que um dos diretores não deu retorno, de modo que fechamos as entrevistas com a colaboração de 13 diretores. Além dos gestores, entrevistamos um médico da

equipe de perícia médica do Instituto Municipal de Previdência de Campo Grande (IMPCG), considerando que nesse contexto também o intuito era entrevistar pelo menos três profissionais médicos, entretanto, dois deles negaram-se, em razão dos desdobramentos na imprensa após o suicídio do professor Thiago Bianchi no início de 2023; três psicólogos da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor (DASS), também chamada equipe do setor psicossocial da Secretaria Municipal de Educação (Semed); chefia da Divisão de Lotação e Movimentação (DLM) e da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor (DASS) da Semed; o Secretário de Educação; 41 professores readaptados, de um universo de 469 docentes readaptados, sendo 341 readaptados definitivamente, 116 em processo de readaptação e 12 com a readaptação provisória vencida – dados de agosto de 2023. Considerando também que, em abril de 2024, o quantitativo de professores readaptados havia aumentado para 568, sendo 364 de forma definitiva e 164 de forma provisória, conforme apresentaremos nos capítulos subsequentes.

Fizemos várias tentativas de conseguirmos um horário com o Secretário de Educação ou o seu chefe de gabinete, mas apesar de termos conseguido falar com os chefes de gabinete – foram dois nesse intervalo de tempo – só obtivemos retorno acerca dos questionamentos feitos na primeira quinzena de julho de 2024, quando já estávamos na fase de conclusão desta pesquisa. Essa situação deixa claro como é difícil, nas pesquisas, se chegar aos responsáveis pelos órgãos de gestão, a fim de entendermos as políticas públicas e afins.

Em se tratando dos professores readaptados, foi encaminhado, por meio de uma lista de transmissão, um *link* que deu acesso a um questionário do tipo *Google forms*. A intenção, em princípio, era de que os professores readaptados lotados nas bibliotecas respondessem esse questionário, todavia ele ficou aberto para todos os professores readaptados na escola, o que culminou com a participação de professores readaptados que trabalham com atividades respectivas a questão pedagógica, como coordenadores e apoio pedagógico, mas também, aqueles que trabalham noutras funções, como por exemplo as de ordem administrativas. Logo, o critério de inclusão à pesquisa foi ser professor readaptado que esteja lotado em unidade de ensino e os de exclusão foi não ser professor readaptado, não estar lotado em unidade de ensino ou não querer participar da pesquisa.

1.3 Realidade e o devir docente

A realidade da sala de aula, por vezes, se mostra muito diferente do que foi idealizado pelo professor, ou talvez daquilo que ele supunha ser. Isso decorre, segundo Saviani, pelo fato de que: “[...] o credo escolanovista se torna predominante e toma conta da cabeça dos

professores (Saviani, 2021, p. 55), haja vista que o “escolanovismo pressupõe métodos sofisticados, escolas bem equipadas, menor número de alunos em classe, (e) maior duração da jornada escolar”. Entretanto, na realidade, a escola e os professores continuam agindo dentro do parâmetro da pedagogia tradicional, em que a “escola organiza-se como uma agência centrada no professor, o qual transmite, segundo uma gradação lógica, o acervo cultural aos alunos”(Saviani, 2021, p. 6). Isso explicaria, em parte, o mal-estar de alguns professores no desenvolvimento de suas atribuições e o recorrente afastamento causados por motivações de ordem emocional ou física.

Por seu turno, é preciso que consideremos, ainda, a existência de docentes que enveredaram pelo caminho da docência, não porque essa carreira estaria mais de acordo com as suas aptidões e interesses, mas pela sua condição social que não lhe permitiu fazer diferente. Esses professores apresentam um comportamento diferenciado dos demais, porque lhes falta o desejo implícito do ser professor, do querer ser. Essas condições – de decepção com a carreira escolhida por imaginar ser diferente e a escolha pela impossibilidade de poder fazer algo diferente – refletem no seu sentir e isso ele transfere para a sua prática, para suas relações com seus pares, seus alunos e seus superiores. Nesse sentido, Martinez e Tacca (2009, p. 112-113) consideram: “os professores são sujeitos que vão produzindo sentidos subjetivos em seus processos de aprender e de ensinar, nos quais se integram suas condições sociais e afetivas, seus pensamentos e suas emoções”.

Não havendo retorno desse sentir subjetivo e sem condições de implementar a objetividade que a instituição, invariavelmente, estabelece, o professor esmorece subjugado as suas próprias emoções.

E é nesse contexto que, muitas vezes, o professor modela a sua insatisfação como profissional e também como pessoa, sobretudo quando adoece e precisa passar pela junta médica – nesse aspecto o sentir-se humilhado aflora ainda mais a sua insatisfação. Essa situação é facilmente explicada quando atentamos para o Art. 29 do Decreto Municipal n.º 13.570 de julho de 2018, que estabeleceu que:

Todos os servidores readaptados nos últimos cinco anos, contado da publicação desse decreto, deverão comparecer ao IMPCG, no período de convocação feita pelo seu titular, para serem submetidos à avaliação da capacidade laborativa pelas comissões de medicina do trabalho e/ou de saúde mental (Campo Grande, 2018).

Ora! A convocação a todos os readaptados incluiu aqueles que já estavam na condição de readaptação definitiva, haja vista, pelo próprio decreto “Após dois anos da readaptação

provisória, o servidor será avaliado pela Comissão de Medicina do Trabalho, [...] quanto à possibilidade de tornar definitiva sua readaptação ou de concessão de aposentadoria por invalidez (Art. 9º, § 2º)”, logo, se a convocação foi para todos os readaptados nos últimos cinco anos, incluíram aí os readaptados há seis meses, como também, aqueles readaptados há 60 meses. Essa situação foi vista como uma afronta e desrespeito aos professores e repercutiu em vários protestos. Os professores readaptados também alegam desrespeito, em situações que se repetem quando precisam do aval da junta médica, ao serem avaliados físico e psicologicamente acerca das condições laborais.

Nesse sentido, é pertinente lembrar o que foi dito pelo Freire (1996, p. 66), “o professor tem o dever de dar aulas, de realizar sua tarefa docente. Para isso, precisa de condições favoráveis, higiênicas, espaciais, estéticas, sem as quais se move menos eficazmente no espaço pedagógico. Às vezes, as condições são de tal maneira perversas que nem se move”. É o básico: o professor, o trabalhador, de uma forma geral, precisa de condições para trabalhar e precisa ser respeitado.

Contudo, outra situação que contribui, diretamente, para o desencanto de grande parte de professores em relação às atribuições que desenvolvem, é o crescente clima de violência nas escolas, reflexo das relações de desigualdades sociais e econômicas presentes na sociedade. A esse respeito, Martins e Brandão (2005, p. 235) afirmam que: “A situação de violência acaba destruindo o meio em que vive o indivíduo e dialeticamente o próprio indivíduo”.

Quando tantos professores estão a ponto de não se “moverem” ou a violência é capaz de destruir o “próprio indivíduo”, é porque há muito o que ser repensado acerca do dia a dia desses profissionais. E esse pensar é urgente, porque essas condições adversas não estão apenas afastando os professores da sala de aula, estão, literalmente, tirando-lhes a vida.

Na segunda quinzena de março de 2023, a população de Campo Grande/MS e, especialmente, a classe docente acordou impactada com a notícia publicada em um dos jornais eletrônicos da cidade: **“Obrigados a trabalhar doentes, professores cometem suicídio em MS”** (Queiróz, 2023, grifo nosso). Tratava-se do suicídio do professor Tiago Bianchi, arte-educador da Rede Municipal de Ensino. Thiago era readaptado e no dia que tirou a própria vida, havia passado pela junta médica que determinou a sua permanência em sala de aula, quando a solicitação era para que ele fosse mantido afastado, readaptado.

Os colegas, por meio das redes sociais³, se mostraram indignados e indicaram o desrespeito dos profissionais da área da saúde como um agravante do estado físico e emocional dos trabalhadores, de uma forma geral:

Nunca vi tanta falta de ética dos médicos da junta médica. Contestam parecer de especialistas e não tem um mínimo de empatia com o próximo. Todos que passam pela junta para readaptar, tem que ficar se humilhando e rezando para que aceitem o seu pedido. Isso precisa ser revisto urgente. E não falo só nos professores, mas sim em todos os cargos.

Outros, informaram as condições de trabalho como determinante para o adoecimento e até para os extremos a que chegou o professor:

É muito importante o profissional ser avaliado com respeito pela junta médica e ser readaptado. Mas, as condições de trabalho têm que ser repensadas, pois professores se afastando por problemas de saúde, outros trabalhando doentes e alunos com baixo rendimento só pode ser resultado de algo errado a ser analisado.

Uma outra professora foi mais contundente em sua fala, quando considerou:

Está tudo errado e eu sei disso. Estou doente, estou totalmente inválida. Me obrigaram a aposentar e sendo eu uma especialista, me aposentaram com salário mínimo e ainda descontam o plano de saúde, sobrando 700 reais [...], Mas, como eu tinha 20 horas do Estado, estou conseguindo comer arroz e feijão. Muitas das vezes fiquei com até 25 crianças de 03 anos, só as chefes imediatas me ameaçando. É um horror: entra prefeito e sai prefeito e as coisas só piorando.

Resguardando-se esses pontos de dificuldades impostos pela relação servidor/gestão, somos sabedores que o formato histórico da organização do trabalho, mediado pela ação capitalista, por si só, é um agravante para a espoliação do professor no desenvolvimento de suas atribuições. Isso nos faz deduzir que o preço a ser pago pela necessidade de sobreviver está sendo muito alto e foi nessa senda que trilhamos para atender ao objetivo desta pesquisa.

1.4 Revisão bibliográfica

Em se tratando da fundamentação teórica ou revisão bibliográfica, Marx e Engels (1985, 2001, 2011) são os teóricos que fundamentam o entendimento de como o trabalho está

³ Os recortes que se seguem foram retirados de um grupo de professores do *WhatsApp*, entretanto, respeitamos as normatizações estabelecidas pela Resolução n.º 466 de 12 de dezembro de 2012, que regulamenta as pesquisas que envolvem seres humanos, não sendo possível identificar os professores e o grupo supramencionado.

organizado no capitalismo, além de outros autores que analisaram nessa perspectiva, tais como: Giovani Alves (2008); Antunes (2018); Braveman (1987); Florestan Fernandes (2020); Frigotto (2006); Lancellotti (2008); Mészáros (2008); Pina e Stotz (2014) e Saviani (2008, 2021), dentre outros, bem como as políticas governamentais representadas por leis, decretos e afins, da esfera nacional, estadual e municipal, concentramo-nos em um levantamento sobre estudos consoantes com a temática da pesquisa, ou seja, as relações de trabalho no capitalismo que culmina na sensação de mal-estar/adoecimento e sua influência no processo de readaptação dos professores.

No intuito de levantarmos produções que apresentassem similitudes com o nosso objeto de pesquisa, usamos palavras-chave como “professor readaptado”, “adoecimento de professor”, “professor invisível”, “mal-estar do professor”, “violência contra o professor” etc., em plataformas com a *Scientific Electronic Library online* (SciELO), Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), em que localizamos as produções constantes do Quadro 1.

Quadro 1 – Produções sobre a temática professores readaptados

AUTOR	TEMA	NÍVEL	FACULDADE/ANO
ANTUNES, Sandra Maria Pateiro Salgado Noveletto.	Readaptação Docente: trajetória profissional e identidade.	Dissertação	Umesp – Universidade Metodista de São Paulo/2014.
BASTOS, Josane Aparecida Quintão Romero.	O mal-estar docente, o adoecimento e as condições de trabalho no exercício do magistério, no ensino fundamental de Betim/MG.	Dissertação	PUCMG – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte/2009.
DOMINGUES, Camila.	As significações de professores readaptados sobre as condições de trabalho docente e suas implicações no processo de adoecimento.	Dissertação	PUC – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/2018.
FACCI, Marilda Gonçalves Alves <i>et al.</i>	Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento.	Artigo	SciELO, Psicologia Escolar e Educacional/2018.
FACCI, Marilda Gonçalves Dias.	O adoecimento do professor frente a violência na escola.	Artigo	SciELO. Fractal: Revista de Psicologia/2019.
JESUS, Jandira da Silva.	A situação dos professores readaptados alocados em bibliotecas públicas.	Dissertação	UFF – Universidade Federal Fluminense/2018.
LAPO, Flavinês Rebolo e BUENO, Belmira Oliveira.	Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério.	Artigo	SciELO – Cadernos de pesquisa/2003.

AUTOR	TEMA	NÍVEL	FACULDADE/ANO
MEDEIROS, Rosana Carneiro Ferreira.	Por uma ecologia (mais) humana do professor readaptado.	Dissertação	UnB – Universidade de Brasília/2010.
SOUZA, Indira Rodrigues, SANTOS, Maria Evany Rodrigues, ALMEIDA, Ilda Neta Silva.	Mal-estar docente: a saúde do professor nos dias atuais.	Artigo. Revista Humanidades e Inovação	Seduc/TO/2016.
VIDAL, Emerson Pessoa.	A alteridade docente, uma cartografia da subjetividade do professor readaptado.	Dissertação	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/2020.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A pesquisa de Antunes (2014), “Readaptação Docente: trajetória profissional e identidade”, defendida em 2014 na Universidade Metodista de São Paulo, investigou “se existem ou não afastamentos de docentes com doenças de origem psíquica, de suas funções (readaptações) por motivos meramente fisiológicos, mas que guardem natureza social, ou seja se há uma causa social”; investigou também “se o docente tem consciência crítica dessas possíveis causas e como se constitui sua identidade após a readaptação”.

A pesquisa de Bastos (2009), “O mal-estar docente: o adoecimento e as condições de trabalho no exercício do magistério, no ensino fundamental de Betim/MG”, defendida em 2009 na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, revelou “entre outras questões, a ocorrência de um quadro de adoecimento caracterizado pelo stress, depressão e agravos emocionais, processos de ansiedade, desânimo e apatia” de professoras que atuam nos ciclos iniciais das escolas públicas do Ensino Fundamental de Betim/MG.

Domingues (2018) em “As significações de professores readaptados sobre as condições de trabalho docente e suas implicações no processo de adoecimento”, defendida em 2018 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, apresenta uma pesquisa que enfatiza as significações dos professores readaptados sem deixar de elencar os problemas, representados pela precarização do trabalho, que caracterizam a prática do professor antes deste ingressar no processo de readaptação: “dado que, na área da educação, muitos profissionais são afetados pelas contradições próprias da profissão de uma forma tão acentuada que chegam a desencadear ou agravar processos de adoecimentos muitas vezes irreversíveis”.

Facci (2019) no artigo “O adoecimento do professor frente à violência na escola”, apresentou os resultados de uma “pesquisa realizada com professores sobre a questão do adoecimento do professor provocado pela violência na escola”, sem deixar de lado o “acirramento as condições de trabalho vivenciado na atualidade”. Nesse sentido, a autora

pondera: “Esse adoecimento, quando vinculado às dificuldades vivenciadas na escola, deve ser analisado como multideterminado, numa relação dialética entre o indivíduo e a sociedade”.

Já no artigo “Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento”, Facci *et al.* (2018) discutem a “relação estabelecida entre precarização do trabalho e o adoecimento do professor readaptado”. As autoras ainda consideram que as exigências que são impostas aos professores hoje, provocam “uma ruptura entre sentido e significado na prática profissional e, como consequência, o adoecimento”.

Jesus, em dissertação de 2018, “A situação dos professores readaptados alocados em bibliotecas públicas”, destacou a “precarização docente provocada pela legislação vigente no Brasil”. A autora assevera que “A falta de políticas públicas direcionadas para a educação, tem causado o adoecimento e o afastamento dos professores das salas de aula e, [...] os direcionado para as bibliotecas pública escolar ou popular”.

Lapo e Bueno (2003) em seu artigo “Professores desencanto com a profissão e abandono do magistério”, analisam o abandono à carreira do magistério com base em dados quantitativos que explicam que, no lapso entre 1990 e 1995, houve um aumento de 300% nos pedidos de exoneração pelos professores. As autoras entendem que “os baixos salários, as precárias situações, a insatisfação no trabalho e o desprestígio profissional, estão entre os fatores que mais contribuem para que os professores deixem a profissão”. Essa vertente, de desencanto e abandono, também é considerada na nossa pesquisa.

Medeiros (2010), em dissertação denominada “Para uma ecologia (mais) humana do professor readaptado”, trouxe à tona em sua pesquisa “[...] a readaptação funcional de professores da rede pública de ensino do Distrito Federal, e as condições de vivências de sofrimento e exclusão (e) desequilíbrio nas relações e atuações”, a que são obrigados a conviver os professores, após ingressarem no processo de readaptação que os afasta de sala de aula. A autora, como readaptada que também é, explicita o sentido de invisibilidade desses profissionais que nem sempre se mostram realizados com a nova função que exercem.

De Tocantins, Souza, Santos e Almeida (2016) apresentaram “Mal-estar docente: a saúde o professor nos dias atuais”, e nos ajudaram a refletir sobre “[...] a questão da crise vivenciada pela categoria [...] bem como conhecer as políticas públicas desenvolvidas por órgãos responsáveis ao identificar o adoecimento desses profissionais”. As autoras evidenciam a dificuldade estabelecida nos ambientes escolares como resultado das exigências impostas ao trabalho docente, as condições precárias para o desenvolvimento das atribuições docentes e os baixos salários.

Da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Vidal (2020) nos ajudou a refletir sobre a condição do professor readaptado pelo viés da Psicologia, com o estudo “A alteridade docente: uma cartografia da subjetividade do professor readaptado”. No estudo, o autor objetivou investigar a subjetividade do professor readaptado e “as formas diversas no lidar com a instabilidade que se abatia sobre o professor, quando esse se achava sobrecarregado por atividades e relacionamentos escola/ professor e aluno/professor que desgastavam e passavam a instigar angústias em tais profissionais”.

A leitura desses trabalhos fomentou o nosso entendimento de que as condições ou relações de trabalho no sistema capitalista, que caracterizam a precarização do trabalho, para além de serem elementos de exploração, são comuns nas diversas regiões do país, em que o mesmo problema foi pesquisado, sobremaneira quando pensamos na condição do professor.

Essa situação se agudiza com o novo formato da organização do trabalho no capitalismo: o toyotismo, que por meio da precarização mediada pela intensificação e flexibilização do trabalho, aprofunda a crise vivenciada pelo trabalhador.

Para um maior entendimento acerca do que venha a ser a precarização do trabalho, atentemos para o que diz Alves (2007, p. 114-115): “A precarização possui um sentido de perda de direitos acumulados no decorrer de anos pelas mais diversas categorias de assalariados. A precarização é síntese concreta da luta de classes e da correlação de forças políticas entre capital e trabalho”.

Por seu turno, Piovesan e Dal Ri (2019, p. 2) trazendo a flexibilização e intensificação do trabalho para a realidade do professor, explica que: “a flexibilização do trabalho é a ampliação das atividades laborais desenvolvidas pelos professores; e a intensificação do trabalho é a expansão quantitativa do número de aulas, turmas, alunos, turnos de trabalho e escolas em que os docentes lecionam”.

Consideramos, portanto, que esse formato de organização do trabalho, também adentra o trabalho didático, ou seja, a influência do toyotismo também está presente no segmento educacional. Talvez esse fato ainda não seja de todo perceptível, mas as similitudes existem: sobretudo quando atentamos para as imposições frente à prática dos profissionais da educação, especialmente dos professores.

Tomemos, por exemplo, o período pandêmico que atravessamos: ele reforçou, ainda mais, o sentido de intensificação do trabalho dessa classe de trabalhadores, haja vista que além do trabalho já comum com a sala de aula, ele precisou incorporar o trabalho híbrido por meio de plataformas digitais, isso sem que o professor tenha tido compensações pelas atribuições a mais que precisou desenvolver ou, até mesmo, com uma capacitação prévia. Na realidade, na

contramão dessa necessidade, foi aprovada a Lei Complementar n.º 173 de 27 de maio de 2020, que estabelece no Art. 8º Inciso IX que:

[...] a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios afetados pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de:

IX – contar esse tempo como de período aquisitivo necessário exclusivamente para a concessão de anuênios, triênios, quinquênios, licenças-prêmio e demais mecanismos equivalentes que aumentem a despesa com pessoal em decorrência da aquisição de determinado tempo de serviço⁴, sem qualquer prejuízo para o tempo de efetivo exercício, aposentadoria, e quaisquer outros fins (Brasil, 2020).

Nesse sentido, Antunes (2018, p. 38) considera que:

[...] Quando entram em cena os enxugamentos, as reestruturações, as inovações tecnológicas [...] enfim, as reorganizações comandadas pelos que fazem “a gestão” das pessoas e pelos os que formulam as tecnologias do capital, o que temos é mais precarização, mais informalidade, mais subemprego, mais desemprego, mais trabalhadores intermitentes, mais eliminação de postos de trabalho, *menos pessoas trabalhando com os direitos preservados*” (grifo do autor).

Essa assertiva de Antunes (2018) ganha respaldo quando a associamos a Lei Complementar n.º 87/2000 (Mato Grosso do Sul, 2000) que dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul, referência utilizada no primeiro capítulo dessa dissertação, justamente pelo teor de precariedade, representada pela flexibilidade/intensificação, que ela impõe aos professores.

Em síntese, o mundo do trabalho no sistema capitalista, visa tão somente a exploração do trabalhador. A ele interessa a mais-valia, mesmo que em detrimento da saúde daqueles que se submetem ao trabalho como forma de sobrevivência. Na realidade, o trabalhador produz excessivamente, mas se aliena diante do que produz, e quanto mais produz, empobrece, conforme assevera Marx (2004, p. 80): “[...] O trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz”.

Com relação a prática dos professores, nesse sentido, Basso (1988, p. 5) também pontua: “[...] os professores estão, muitas vezes, realizando uma prática alienante [...] Alienante porque o motivo pelo qual o professor realiza aquelas operações mecânicas, tem sido, apenas, o de garantir a sobrevivência, não correspondendo ao significado fixado socialmente”.

A mesma autora ainda reitera:

⁴ Segundo o chefe da Divisão de Administração de Pessoal (DIP) da Semed, a PMCG não seguirá essa normativa e contará regularmente o tempo de serviço correspondente ao período da pandemia.

[...] a análise do trabalho docente [...] pressupõe o exame das relações entre as condições subjetivas – formação do professor – e condições objetivas – entendidas como as condições efetivas de trabalho – englobando desde a organização da prática – participação no planejamento, preparação de aula – até a remuneração do professor (Basso, 1988, p. 2).

Foi com o propósito de entender essas nuances do mundo do trabalho que a nossa pesquisa buscou trazer à tona as singularidades presentes nas relações de trabalho, que repercutem diretamente na vivência profissional e pessoal do docente da Rede Municipal de Educação de Campo Grande e que, via de regra, contribuem para o seu afastamento e readaptação.

A pesquisa está dividida em três capítulos em que discorreremos, no primeiro deles, sobre o trabalho na sociedade capitalista. Nesse sentido, procuramos trazer à tona aspectos sobre o trabalho na sociedade capitalista (artesanato, manufatura e indústria moderna); o trabalho na contemporaneidade; a precarização do trabalho no Brasil contemporâneo (com base nas legislações e políticas vigentes); o trabalho docente: da origem manufatureira à atualidade e, finalizando, buscamos dados sobre a Rede Municipal de Ensino de Campo Grande (Reme), e as condições de trabalho oferecidas. No segundo capítulo, tratamos das políticas públicas e das garantias e direitos dos professores com ênfase nos professores readaptados, buscando fazer uma correlação entre as leis que estão postas nas esferas federal, estadual e municipal, bem como as suas historicidades; e para o último capítulo, reservamos a análise dos fatos compilados nas entrevistas e levantamentos bibliográficos, procurando deixar clara a visão de cada um dos segmentos, colaboradores da pesquisa, além de desnudar aquilo que, por força das circunstâncias, se procura velar.

Como foi dito de início, este trabalho foi resultado de uma pesquisa amostral e tem uma perspectiva de um achado transitório, de toda forma, com a organização dos elementos pesquisados, tais como as leis que normatizam a condição dos professores readaptados e as políticas educacionais que implicam na organização do trabalho didático e docente, afora a explanação do assunto pela ótica de cada um dos envolvidos no processo de readaptação, empreendemos contribuir na elaboração de um novo estudo/documento, que sirva como fonte de pesquisa e, quiçá, possa fomentar discussões acerca das dificuldades vivenciadas por esses profissionais no ambiente escolar.

2 O TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

Partindo do pressuposto de que os processos que caracterizam a organização e/ou relações de trabalho na sociedade capitalista contribuem para a existência e aumento do número de professores readaptados no quadro de servidores da Secretaria Municipal de Educação de Campo Grande/MS, dividimos esse primeiro capítulo em cinco tópicos principais e subtópicos: 2.1 Trabalho: variantes na sua forma artesanal, manufatureira e na sociedade capitalista; 2.2 O trabalho na contemporaneidade; 2.3 A precarização do trabalho no Brasil contemporâneo, 2.3.1 Trabalho e prática política docente no Brasil; 2.4 O trabalho docente: da origem manufatureira a atualidade; 2.5 A Rede Municipal de Ensino e as condições de trabalho em Campo Grande; e 2.5.1 Quando o trabalho fere o corpo de uns e a alma de muitos.

No primeiro tópico buscamos explicar a dimensão do trabalho à luz do entendimento dos clássicos – Marx e Engels, e de autores contemporâneos que aplicam, aos seus conceitos, uma visão crítica da realidade, a partir da Ciência da História. Para complementar e avançar em algumas questões referentes à abordagem de Marx, incorporamos nomes como os de Giovani Alves (2008), Antunes (2018), Braverman (1987), Fernandes (2020), Frigotto (2006), Lancellotti (2008), Mészáros (2008), Pina e Stotz (2014), Saviani (2021) dentre outros, para ajudar na reflexão acerca da evolução do trabalho até os primórdios da sociedade capitalista.

No segundo tópico, tecemos considerações acerca das mudanças decorrentes da precarização imposta pelas gerências científicas do capitalismo, representada pelo taylorismo, fordismo e, sobretudo, toyotismo que representa o momento atual da reestruturação capitalista.

No terceiro tópico, enfatizamos as mudanças ocorridas nas relações de trabalho no Brasil, mediada pelo avanço do toyotismo, que trouxe à tona a flexibilização e intensificação do trabalho e, por decorrência, a precarização do trabalhador, bem como das medidas neoliberais implementadas, isso exemplificado por meio da reforma trabalhista e da reforma da previdência que ocorreram entre os anos de 2017 e 2019. Afora isso, trouxemos à baila a discussão sobre a prática política e o trabalho docente no contexto das mudanças das políticas públicas, no intuito de problematizar a necessidade de nos vermos como profissionais políticos forjados pela história.

No quarto tópico, trouxemos a discussão acerca do trabalho docente da sua origem na manufatura aos dias atuais.

No quinto tópico, apresentamos a Rede Municipal de Campo Grande com suas singularidades físicas e sociais e a realidade das relações/condições de trabalho enfatizando o acesso à profissão docente, por meio de concursos ou processos seletivos, o plano de carreira,

a jornada de trabalho, salários etc. Ainda no subtópico desse ponto, discutimos aspectos recorrentes e difícil de lidar: a violência nas escolas, o desencanto dos professores pela profissão, o afastamento por meio da readaptação de função etc. Esse subtópico pode ter o sentido de um *spoiler* acerca do que discutiremos no desenvolvimento desta pesquisa, sobremaneira no terceiro capítulo, mas sem dúvida, esse assunto foi o que a impulsionou.

2.1 Trabalho: variantes na sua forma artesanal, manufatureira e na sociedade capitalista

Julgamos que o trabalho, como o elo do homem com a natureza, é elemento imprescindível em qualquer forma de sociedade: na escravista, na feudal, ou na capitalista. Sal guarde-se, portanto, a importância do trabalho como elemento transformador da natureza e das relações humanas, no sentido de satisfação pessoal e coletiva. Como assevera Marx, (1985, p. 50): “O trabalho, como criador de valores de uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem, – quaisquer que sejam as formas de sociedade, – é necessidade natural e eterna de incentivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza”.

Visto a partir desse excerto, o trabalho se configura como elemento indispensável à materialidade humana, e o é, entretanto, o próprio Marx esclarece, também, como a sua transformação, em princípio do artesanato para a manufatura, gradativamente, vai vilipendiando o trabalhador, ao ponto de transformá-lo apenas em uma “peça” de produção.

A manufatura surge na transição da sociedade feudal para a sociedade capitalista quando “se deu, historicamente, a substituição do trabalho artesanal, qualificado, pelo trabalho especializado” (Centeno, 2000, p. 81).

Nesse sentido, Marx (1985, p. 388) pondera que:

A manufatura, portanto, se origina e se forma, a partir do artesanato, de duas maneiras. De um lado, surge da combinação de ofícios independentes diversos que perdem sua independência e se tornam tão especializados que passam a constituir apenas operações parciais do processo e produção de uma única mercadoria. De outro, tem sua origem na cooperação de artífices de determinado ofício, decompondo o ofício em suas diferentes operações particulares, isolando-as e individualizando-as para tornar cada um delas função exclusiva de um trabalhador especial.

O trabalho que antes era desenvolvido em sua totalidade por um único artesão, passa a ser fracionado entre vários trabalhadores, dando origem ao modo manufatureiro de produção, que segundo Lancellotti (2008, p. 60), “é expressão clássica de cooperação fundada na divisão do trabalho, é a forma predominante de produção capitalista desde meados do século XVI ao final do século XVIII”. Nesse contexto, cada função passa a ser uma especialidade de um

trabalhador, mesmo que as atividades ainda fossem desenvolvidas com ferramentas rudimentares de uso individual. O período posterior a esse, se caracteriza pela implementação do uso das primeiras máquinas na produção, que conforme Lancellotti (2008, p. 23), seguiu o seguinte decurso:

Com os avanços na mineração e na siderurgia, aliados ao uso da tecnologia a vapor, de teares mecânicos, e do transporte ferroviário, viu-se um rápido incremento da produção industrial, com o surgimento das primeiras fábricas, fenômeno que concentrou produtores – até então dispersos na manufatura. O movimento foi fortemente impelido pela avidez da burguesia industrial por maiores lucros na produção de mercadorias. Entreva em cena a competição capitalista, que complexificava e generalizava, de forma acelerada, o processo de produção.

Com essa organização se estabelece a divisão do trabalho e com a ascensão do capitalismo a intensificação do trabalho pela necessidade do aumento da mais-valia, que discorreremos adiante, não decorrendo daí, no entanto, uma redução da jornada de trabalho, mas sim, um aumento dela. Se estabelece de vez a existência das classes sociais representada pelos poucos burgueses e pelos muitos proletários, resultado da concentração dos instrumentos e meios de produção nas mãos dos burgueses, ao mesmo tempo em que se exigia dos trabalhadores que esses se vendessem como força de trabalho.

Esse entendimento de classe, no entanto, retrocede aos primórdios das relações humanas, sobretudo no que diz respeito à relação homem x mulher, “[...] o sistema de classes deve ter nascido das condições do intercuro sexual sem restrições” (Engels, 1984, p. 45) se estendendo para além das relações sociais, para as relações econômicas, como assevera Engels em “A origem da família, da propriedade privada e do Estado”:

[...] o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre homem e mulher na monogamia; e a primeira opressão de classes, com a opressão do sexo feminino pelo masculino. A monogamia foi um grande progresso histórico, mas, ao mesmo tempo, iniciou, juntamente com a escravidão e as riquezas privadas, aquele período que dura até nossos dias, no qual cada progresso é simultaneamente um retrocesso relativo, e o bem-estar e o desenvolvimento de uns se verificam às custas da dor e da repressão de outros (ENGELS, 1984, p. 70-71).

Com o capitalismo, as classes sociais se estabelecem com a existência de duas classes, como assevera Lancellotti (2008, p. 16):

Quando o produtor foi divorciado dos meios de produção, da terra e dos instrumentos de trabalho, e o trabalho passou a ser explorado com vistas à produção de valor, se estabeleceu a divisão da sociedade em duas classes: de um lado a burguesia,

proprietária; de outro o proletariado, despossuído – essas são as classes fundamentais que se estabelecem na sociedade burguesa.

Dessa forma, uma característica marcante na transformação do capitalismo, foi que “Na primeira forma de divisão do trabalho, o capitalista desmonta o ofício e o restitui aos trabalhadores parcelados, de modo que o processo como um todo já não seja mais da competência de um trabalhador individual” (Braverman, 1987, p. 147) e na sua continuidade:

[...] a medida que o capitalismo aperfeiçoa a maquinaria e utiliza a sua própria peculiaridade técnica adequada a seus próprios fins, traz à existência esse sistema de dominação do trabalho vivo pelo trabalho morto, não como uma expressão metafórica, não como a dominação da riqueza sobre a miséria do empregador sobre o empregado, ou do capital sobre o trabalho no sentido de relações financeiras ou de poder, mas como *um fato concreto*⁵ (Braverman, 1987, p. 196, grifo do autor).

O trabalho vivo, na concepção de Marx, é aquele que corresponde a relação do homem com a natureza, já o trabalho morto corresponde àquele feito pelas máquinas. A evolução do capitalismo e a intensificação do uso das máquinas fez com que o trabalho morto suplantasse o trabalho vivo, não significando dizer, no entanto, que houve um descarte do trabalho vivo, mas sim, que ele passou a existir como um coadjuvante na produção, ou seja, passou-se a utilizar menos trabalho vivo. Reportemo-nos a Lancellotti (2008, p. 65):

Com o sistema de máquinas, o capital alcança sua forma específica de exploração do trabalho, a subsunção real do trabalho no capital se estabelece na sua forma mais avançada, o que equivale a dizer que o capital assume a diretiva do trabalho não apenas subjetivamente, como ocorria com a subsunção formal, mas, também, objetivamente na medida em que torna o trabalho vivo em simples acessório do trabalho morto.

Retomando a ideia da necessidade do aumento da mais-valia, mencionado anteriormente, e de como esse fato está na raiz da exploração do trabalhador, consideremos o dito por Centeno (1999), quando se refere a sociedade formada a partir da intensificação da mais-valia que faz surgir: “[...] a sociedade dos proprietários e não proprietários, do lucro, do poder, da ganância, (que) rebaixa a essência do homem, o reduz à uma condição sub-humana, ‘desumaniza’ o próprio homem” (Centeno, 1999, p. 2). Esse fato fica perceptível, a partir do surgimento das primeiras indústrias na segunda metade do século XVIII, na Inglaterra, e com a intensificação do trabalho para fins de geração da mais-valia absoluta e relativa. Nesse sentido, Marx (1985, p. 585) explica que:

⁵ Segundo Marx (1985, p. 66) aquilo que é a “expressão do trabalho humano abstrato”.

A produção da mais-valia absoluta se realiza com o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador produz apenas um equivalente ao valor de sua força de trabalho e com a apropriação pelo capital desse trabalho excedente. Ela constitui o fundamento do sistema capitalista e o ponto de partida da produção da mais-valia relativa. [...] Para prolongar o trabalho excedente, encurta-se o trabalho necessário com métodos que permitem produzir-se em menos tempo o equivalente ao salário. A produção da mais-valia absoluta gira exclusivamente em torno da duração da jornada de trabalho; a produção da mais-valia relativa revoluciona totalmente os processos técnicos de trabalho e as combinações sociais.

O trabalho excedente gerado pelo prolongamento da jornada de trabalho (mais-valia absoluta) ou pelo uso de máquinas que intensificam o trabalho, ao mesmo tempo que reduz o tempo de produção (mais-valia relativa), enriquece os detentores dos meios de produção (capitalistas), enquanto deteriora, cada vez mais, a vida do trabalhador.

Desta feita, vejamos o que pontua Engels (2010) à época do surgimento das primeiras indústrias na Inglaterra e a exploração desenfreada dos capitalistas sobre os operários:

[...] essa é a situação do proletariado industrial inglês. Para onde quer que nos voltemos, defrontamo-nos com miséria – permanente ou intermitente –, doenças provocadas pelas condições de vida ou de trabalho, degradação moral; por todos os lados, o que vemos é a liquidação, a lenta – mas segura – destruição física e espiritual da natureza humana (Engels, 2010, p. 244).

Consideremos ainda a contribuição de Marx (1985, p. 748), a esse respeito:

[...] dentro do sistema capitalista, todos os métodos para elevar a produtividade do trabalho coletivo são aplicados às custas do trabalhador individual; todos os meios para desenvolver a produção redundam em meios de dominar e explorar o produtor, mutilam o trabalhador, reduzindo-o a um fragmento de ser humano, degradam-no à categoria de peça de máquina, destroem o conteúdo de seu trabalho transformado em tormento; tornam-lhe estranhas as potências intelectuais do processo de trabalho na medida em que a este incorpora a ciência como força independente desfiguram as condições em que trabalha, submetem-no constantemente a um despotismo mesquinho e odioso, transformam todas as horas de sua vida em horas de trabalho [...].

Ao ler os relatos que Marx (1985) e Engels (2010) nos apresentam acerca da organização do trabalho nos primórdios do capitalismo, conseguimos enxergar a raiz da exploração imanente a esse sistema. As condições de trabalho exposto por ambos, as longas jornadas de trabalho que nem mesmo poupavam mulheres e crianças, a mendicância para aqueles que ficavam de fora da “oferta” de emprego, ao lado da burguesia, cujo interesse assentava-se apenas no lucro, traduzem, invariavelmente, o cenário de horror vivenciado pelos trabalhadores daquela época.

A esse respeito, Marx (1985, p. 530) explica que:

[...] O trabalho em excesso a que são submetidos os adultos e os menores nas impressoras de jornais e de livros de Londres conquistou para este estabelecimento o famigerado nome de ‘matadouro’. Os mesmos excessos se encontram na encadernação de livros, e suas vítimas são principalmente mulheres, meninas e crianças. Menores realizam trabalhos pesados nas cordoarias, ou trabalham à noite nas salinas, nas manufaturas de velas e noutras manufaturas químicas.

Ainda para exemplificar, Engels (2010) em “A situação da classe trabalhadora na Inglaterra”, também mostra como o tempo de trabalho exigido, numa mesma posição, contribuía para deformar fisicamente os operários, sobretudo aqueles de mais tenra idade, cujos ossos ainda estavam em formação. Nesse sentido, ele pondera:

[...] Não é difícil identificar de imediato, entre os aleijados, aqueles que foram estropiados dessa maneira – todos têm o mesmo aspecto: os joelhos curvados para dentro e para trás, os pés voltados para dentro, as articulações deformadas e grossas e, frequentemente, a coluna desviada para a frente ou para o lado. [...] Quando uma alimentação melhorada, uma constituição física mais robusta e outros fatores preservam os jovens desses efeitos mais bárbaros da exploração a que estão sujeitos, o que se constata, no mínimo, são dores constantes nas costas, quadris e pernas, tornozelos inchados, ulcerações nas coxas e na panturrilha (ENGELS, 2010, p. 191).

Ou seja, mesmo aqueles trabalhadores que se safaram de complicações mais complexas na sua saúde, decorrentes das exigências impostas pelas condições insalubres de trabalho, apresentavam sequelas do tempo que ficavam a mercê das exigências do trabalho.

Para melhor compreensão, o próprio Marx (2004, p. 80, grifo do autor) em “Manuscritos Econômicos-Filosóficos”, detalha as exigências do capital na vida do trabalhador por meio de três pontos: “a desefetivação do trabalhador, a objetificação como *perda do objeto* e *servidão* do objeto e a apropriação como estranhamento, como alienação”. E endossa que:

A execução do trabalho aparece tanto como uma desefetivação que o trabalhador é desefetivado até morrer de fome. A objetificação tanto aparece como perda do objeto que o trabalhador é despojado dos objetos mais necessários não somente à vida, mas também dos objetos do trabalho. [...] A apropriação do objeto tanto aparece como estranhamento que quanto mais objetos o trabalhador produz tanto menos pode possuir e tanto mais fica sob o domínio do seu produto, do capital (Marx, 2004, p. 80-81).

Por outra vertente, Engels (2010) esclarece a subserviência que os trabalhadores precisavam manter em relação à burguesia e sua caótica condição de sobrevivência:

Na escala em que, nessa guerra social, as armas de combate são o capital, a propriedade direta ou indireta dos meios de subsistência e dos meios de produção, é óbvio que todos os ônus de uma tal situação recaem sobre o pobre. Ninguém se preocupa com ele: lançado nesse turbilhão caótico, ele deve sobreviver como puder. Se tem a sorte de encontrar trabalho, isto é, se a burguesia lhe faz o favor de enriquecer à sua custa, espera-o um salário apenas suficiente para o manter vivo; se não encontrar trabalho e não temer a polícia, pode roubar; pode ainda morrer de fome, caso em que a polícia tomará cuidado para que a morte seja silenciosa para não chocar a burguesia (Engels, 2010, p. 69).

Em continuidade a evolução/transformação do capitalismo, adentrando o século XX, alcançamos a fase do capitalismo monopolista que Braverman (1987, p. 216) explica da seguinte maneira:

[...] o capitalismo monopolista abrange o aumento de organizações monopolistas no seio de cada país capitalista, a internacionalização do capital, a divisão internacional do trabalho, o imperialismo, o mercado mundial e o movimento mundial do capital, bem como as mudanças na estrutura do poder estatal.

Já Lancellotti (2008), corrobora com esse pensamento, afirmando que:

O enorme incremento da indústria e o acelerado processo de concentração da produção, em empresas cada vez maiores, constituem-se em características do capitalismo, que, ao alcançar um determinado grau de desenvolvimento, conduz diretamente ao monopólio, uma saída estratégica do grande capital, para assegurar os lucros (Lancellotti, 2008, p. 146)

Observamos com base nos excertos, mudanças bastante significativas na forma como o capitalismo se estabeleceu, condizentes com a sua transformação mais recentes: a internacionalização do capital, a divisão internacional do trabalho, o imperialismo etc., que conduz ao monopólio e a manutenção e expansão do lucro. Desnecessário dizer que, em relação ao trabalhador, salvaguardando-se as conquistas sociais atuais que inexistiam há dois séculos, as condições continuam críticas em razão do agravamento da miséria causado pelo desemprego e crise do capital.

À luz desses estudos, percebemos que as raízes da espoliação do trabalhador remonta sobremaneira, ao prenúncio do capitalismo, com a implementação da mais-valia elucidada por Marx. E a considerar as condições de trabalho da atualidade, inferimos também que a evolução da organização do trabalho só maximizou essa exploração, por meio dos processos emergentes em cada época. Essa inferência, explicaremos no próximo tópico, enfatizando o toyotismo, como o “momento predominante” (Alves, Giovani, 2008, p. 10) e com o intuito de demonstrar a partir dele, a exploração recorrente ao trabalhador.

As ideias de Marx e Engels tão atuais, são avalizadas nos desdobramentos estruturais do capitalismo que traz à tona hoje, dentre outros aspectos, a precarização do trabalho, por meio da flexibilização da relação empregador x trabalhador, bem como “a operação de captura da subjetividade operária pela lógica do capital [...] intrínseca à própria subsunção do trabalho ao capital” (Antunes; Alves, 2004, p. 346).

A ideia da captura da subjetividade também é explicada por Giovani Alves (2008, p. 52) da seguinte forma: “[...] a ‘captura’ da subjetividade do trabalho vivo pela lógica do capital é fazer os operadores olharem seus interesses históricos de classe do proletariado pelo avesso ou de um ponto de vista oposto”. Noutras palavras, é anular o trabalhador enquanto ser ontológico, fazendo-o incorporar à sua prática ou ideais aquilo que o capital estabelece como verdadeiro, tal como a dedicação extrema a empresa a que é ligado e sobretudo, fazendo-os se desligar dos seus ideais enquanto classe.

O próximo tópico se assentará com destaque, como já dito, nas relações de trabalho e condições de sobrevivência que o toyotismo impõe ao trabalhador na atualidade. A proposta é explicitar essa forma de organização do capitalismo e a relação direta com a sobrecarga aos trabalhadores, representado pela intensificação e flexibilidade do trabalho.

2.2 O trabalho na contemporaneidade

Retomando o sentido do trabalho, consideremos o pensamento de Lancellotti (2008, p. 13):

Se se considerar o processo de trabalho abstraído de qualquer sistema social, entende-se que ele é, antes de tudo, um processo que envolve homem e natureza, no qual o homem se coloca diante da natureza como uma de suas forças e, a partir do movimento das forças naturais do seu corpo, apropria-se do que ela oferece e lhes imprime uma forma que lhe seja útil.

Souza Junior (2013) demonstra um pensamento consoante com o de Lancellotti (2008), ao asseverar que: “O trabalho como manifestação humana, como atividade não alienada, é o fundamento para que se estabeleça uma relação positiva entre o homem e a natureza em que se torna possível a naturalização do homem e a humanização da natureza” (Souza Junior, 1999, p. 108).

A história nos mostra, no entanto, que a relação de poder existente na forma de organizar a produção de bens e serviços em uma economia, ou a relação entre quem manda e quem

obedece, pela via do trabalho, é sempre de exploração, sobretudo no capitalismo das indústrias modernas e das tecnologias, conforme condições já descritas no início desse capítulo.

Assim, o que vemos são contradições resultantes da implementação de medidas que só beneficiam a classe dominante, em detrimento dos direitos dos trabalhadores. A sociedade capitalista se transforma a partir das inovações tecnológicas, mas o trabalhador continua marginalizado e tolhido no seu direito de viver dignamente. Sobre esse aspecto, consideremos o que Giovani Alves (2006, p. 91) também pontua:

Uma destas contradições agudas da civilização do capital nesta etapa de seu desenvolvimento histórico é aquela entre o alto nível de desenvolvimento das forças produtivas, que poderiam libertar o homem do trabalho heterônomo, concedendo-lhe mais tempo livre para o desenvolvimento de suas faculdades físicas e espirituais, e as relações capitalistas de produção da vida social, que aprisiona o homem no tempo de vida como tempo de trabalho estranhado ou tempo de trabalho negado como atividade prática significativa.

Essa contradição da sociedade capitalista, mencionada por Giovani Alves (2006), repercute na qualidade de vida do trabalhador, que trabalha para produzir o que não pode consumir, o que não lhe pertence – o trabalho alienado –, e invariavelmente, esgota as suas forças e até o faz adoecer dentro dessa realidade de desrespeito em que vive.

Nesse sentido, é salutar lembrar o que Marx (1985, p. 301) já afirmava à sua época: “A produção capitalista [...] não causa apenas a atrofia da força humana de trabalho, à qual rouba suas condições normais, morais e físicas de atividade e desenvolvimento. Ela ocasiona o esgotamento prematuro e a morte da própria força de trabalho”.

Uma das características da organização do capitalismo, é a existência da chamada gerência científica, cujo objetivo é implementar estratégias que acelerem a produtividade e a eficiência econômica, conforme assevera Braverman (1987, p. 82): “A gerência científica [...] significa um empenho no sentido de aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão”. Lancellotti (2008) comunga com o pensamento de Braverman (1987) quando interpreta a gerência científica como sendo o elemento que “surgiu como parte do esforço do capital para avançar no controle e na exploração do trabalho” (Lancellotti, 2008, p. 164). Em síntese, se trata de um mecanismo que visa o fortalecimento do capitalismo, da classe dominante e, no reverso, a intensificação da exploração do trabalhador.

A gerência científica se estabeleceu na transição do século XIX para o XX, em princípio com base no taylorismo, posteriormente no fordismo e, após a Segunda Guerra Mundial, no toyotismo desenvolvido por Frederick W Taylor, Henry Ford e Taiichi Ohno, respectivamente.

Essas três formas de sistematização da produção se caracterizam pela necessidade de maximizar a produção, sendo o taylorismo e o fordismo concentrados na especialização dos trabalhadores e o toyotismo na ideia de um trabalhador multifuncional. De toda forma, existe uma associação direta entre o toyotismo, e as formas de organização que o precedeu: taylorismo e fordismo:

[...] o novo espírito da racionalização capitalista no local de trabalho, tende a agir sobre o trabalho organizado e sua subjetividade, precarizando-a e buscando subsumi-la aos interesses da reprodução do capital como sistema sócio-metabólico⁶. [...] Seu desenvolvimento é desigual e combinado, articulando-se com as formas de racionalizações pretéritas do capital, como o taylorismo e fordismo (Alves, Giovani, 2006, p. 90).

Como corrobora Braverman (1987, p. 82): “[...] o taylorismo pertence à cadeia de desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho, e não ao desenvolvimento da tecnologia, no qual seu papel foi mínimo”, já o toyotismo pertence a categoria da “[...] troca rápida de ferramentas que confere flexibilidade ao sistema [...] e assenta-se sobre o trabalho vivo” (Lancellotti, 2008, p. 173).

Lancellotti (2008, p. 174) ainda assevera que:

A marcante verticalização do sistema taylorista-fordista de produção foi substituída por uma planta horizontalizada, pela supressão de trabalhadores intermediários e grande parte dos trabalhadores finais, tornados supérfluos pela instituição do operador multifuncional (um operário polivalente que passou a acumular funções).

Esse sentido de transição de um mecanismo de gerenciamento do capitalismo para outro, também é explicado por Lancellotti (2008) da seguinte maneira: “A indústria se fortaleceu com base no taylorismo-fordismo até a década de 1970, quando o arranjo de desenvolvimento, [...] começou a dar mostras de esgotamento e passou a exigir do capital novas soluções, com vistas à retomada da acumulação”.

⁶ Para Giovani Alves (2008), “Ao considerar o capital como um sistema de controle do metabolismo social, István Mészáros, depois de Marx, utiliza a noção de metabolismo social não apenas como recurso metafórico, mas como indicação heurística de que o capital é um sistema de controle do organismo social, articulando em si e para si, de modo contraditório, mente e corpo do homem que trabalha”.

A nova solução foi a implementação do toyotismo e a esse respeito, Saviani (2008, p. 429) também assevera: “A crise da sociedade capitalista que eclodiu na década de 1970 conduziu a reestruturação dos processos produtivos, revolucionando a base técnica da produção e conduzindo à substituição do fordismo pelo toyotismo”.

Assim,

O taylorismo-fordismo perdurou [...] enquanto permitiu a manutenção de um nível de acumulação aceitável para o capital, até que se impôs, por força de um contexto de crise de acumulação, sua superação por uma forma marcada pela flexibilidade, da qual o toyotismo é expressão (Lancellotti, 2008, p. 179-180).

Acerca da influência que exerce, Giovani Alves (2008, p. 109) ainda pontua que o toyotismo, “apesar de ter sua gênese histórica no Japão [...] no decorrer da década de 1980 e 1990 [...] adquiriu dimensão universal” e o faz ser hoje “o ‘momento predominante’ do complexo de reestruturação produtiva” (Alves, Giovani, 2008, p. 10, grifo do autor).

O “momento predominante” ou novo momento do capitalismo, portanto, condiz com a existência do toyotismo, e para um melhor entendimento de como ele funciona e influencia nas relações de trabalho e condições de vida do trabalhador, consideremos a fala de Vasapollo (2005, p. 375):

A nova organização capitalista do trabalho é caracterizada cada vez mais pela precariedade, pela flexibilidade e desregulamentação, de maneira sem precedentes para os assalariados. É o mal-estar do trabalho, o medo de perder o próprio posto, de não poder ter mais uma vida social e de viver apenas do trabalho e para o trabalho, com angústia vinculada à consciência de uma evolução tecnológica que não resolve as necessidades sociais.

Isso posto, retomando o pensamento de Giovani Alves (2008) de que o toyotismo articula-se com as formas pretéritas de ação, como o taylorismo e fordismo, fica claro que o seu intuito é impulsionar a expansão e acúmulo de capital que, notadamente, é feita via intensificação e flexibilização do trabalho.

Em se tratando da intensificação, ela se estabelece pela exigência do trabalhador realizar, concomitantemente, várias atividades ou ocupações, difundindo a ideia da multifuncionalidade ou do ser polivalente, como apregoa Saviani (2008, p. 429),

[...] o modelo toyotista apoia-se em tecnologia leve, de base microeletrônica flexível, e **opera com trabalhadores polivalentes** visando a produção de objetos diversificados, em pequena escala, para atender à demanda de nichos específicos do mercado, incorporando métodos como o *just in time* que dispensam a formação de

estoque; requer trabalhadores que, em lugar da estabilidade no emprego, disputem diariamente cada posição conquistada, vestindo a camisa da empresa e elevando constantemente sua produtividade (grifo nosso).

No que se refere a flexibilidade imposta pelo toyotismo, Giovani Alves (2008, p. 107) explicita que:

A flexibilidade do processo de produção requer simultaneamente uma organização flexível do trabalho. [...] O trabalhador deve ser capaz de ocupar diferentes postos de trabalho, de intervir em diferentes tipos de materiais, de inserir-se em diferentes segmentos do processo de trabalho etc.

E nesse sentido, ainda pondera acerca da precarização que essa flexibilização impõe ao trabalhador:

[...] a produção flexível implica também a flexibilidade da contratação salarial, isto é, o afrouxamento das condições jurídicas (legais ou convencionais) que regem o contrato de trabalho (basicamente as condições de contratação e de demissão). Nesse caso, o espírito do toyotismo incentiva a instabilidade salarial ou a constituição de uma nova precariedade do trabalho que permita, de forma ampla, a contratação de trabalho parcial ou trabalho temporário (Alves, Giovani, 2008, p. 103).

Antunes (2008, p. 32) ratifica essa fala acrescentando que:

Nesse contexto [...] as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho, são disfarçadas em relações interempresas, baseadas em contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordos com os ritmos produtivos das empresas contratantes com consequências profundas.

Por seu turno, retomando a ideia da reestruturação produtiva do capital, anteriormente comentada por meio da fala de Saviani, atentemos para o que assevera Giovani Alves (2008, p. 116-117):

[...] a reestruturação produtiva do capital não se restringe meramente a inovações tecnológico-organizacionais, mas também a inovações sócio-metabólicas. A destruição (e reconstituição) de coletivos de trabalho nas grandes empresas, compostos por operários e empregados de determinada faixa etária com determinado acervo de experiências de vida e de luta de classes e portadores de determinados valores morais e sociais de um tempo passado, é um dos elementos materiais pressupostos das inovações sócio-metabólicas. É pela renovação geracional do trabalho vivo nas empresas que o capital sedimenta espaços de 'captura' da subjetividade do trabalho.

Interessante perceber a estratégia de substituição dos trabalhadores mais antigos, com “acervo de experiências de vida e de luta de classes” (Alves, Giovani, 2008, p. 116), como forma de desestruturar a classe trabalhadora. Com isso, apreendemos o toyotismo como parte da reestruturação produtiva do capitalismo e como mais um mecanismo da gerência científica, que “surgiu como parte do esforço do capital para avançar no controle e na exploração do trabalho” (Lancellotti, 2008, p. 164), e que tem nas inovações sociometabólicas e na captura da subjetividade do trabalho características indelévels do seu modo de funcionar.

Assim, o novo formato do capitalismo, organizado pelo toyotismo, como já mencionado, para além de gerar uma nova marginalização social, decorrente da intensificação da exploração do trabalho, também encerra o propósito, em relação ao trabalhador, de “apropriar-se crescentemente da sua dimensão intelectual, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais forte e intensamente a subjetividade operária” (Antunes; Alves, 2004, p. 347) e, nessas circunstâncias, a associação da precarização do trabalho com a “captura” da subjetividade do trabalhador, “desestruturam ainda mais a classe trabalhadora, seu tempo de trabalho e de vida, seus direitos, suas condições de saúde, seu universo subjetivo etc.” (Antunes, 2008, p. 32).

Esse traço do toyotismo deixa claro que ao capital interessa todas as formas de se apossar, irrestritamente, dos meios ou formas de assegurar a mais-valia. Como explicita Antunes (2008, p. 31, grifo do autor):

[...] em todos os espaços possíveis, os capitais convertem o trabalho em *potencial* gerador de mais-valor,⁷ o que inclui desde as ocupações, tendencialmente em retração em escala global, que ainda estabelecem relações de trabalho pautadas pela formalidade e contratualidade, até aquelas claramente caracterizadas pela informalidade e flexibilidade.

Portanto, as relações de trabalho caracterizadas pela informalidade é uma marca do toyotismo, como nova forma de exploração do capital. E é interessante pensar que, algumas vezes, os mecanismos de manipulação do trabalhador pelo capitalismo, são de tal modo tão sutis, que o próprio trabalhador não percebe que está sendo ainda mais subjugado, e na realidade imagina ter “poder de decisão” sobre a sua própria vida, quando acredita que pode escolher entre ser o seu próprio patrão ou ser empregado. Na realidade, o trabalhador deixa um vínculo

⁷ Como assevera Marx (1985, p. 170): “[...] Esse acréscimo ou excedente sobre o valor primitivo chamo de mais valia (valor excedente). O valor originalmente antecipado não só se mantém na circulação, mas nela altera a própria magnitude, acrescenta uma mais valia, valoriza-se. E este movimento transforma-se em capital”.

empregatício em que ele é precarizado, mas tem, minimamente, “direitos” adquiridos, para assumir algo que o deixa totalmente a mercê da sorte.

Nesse aspecto, Vasapollo (2005, p. 384-385) afirma:

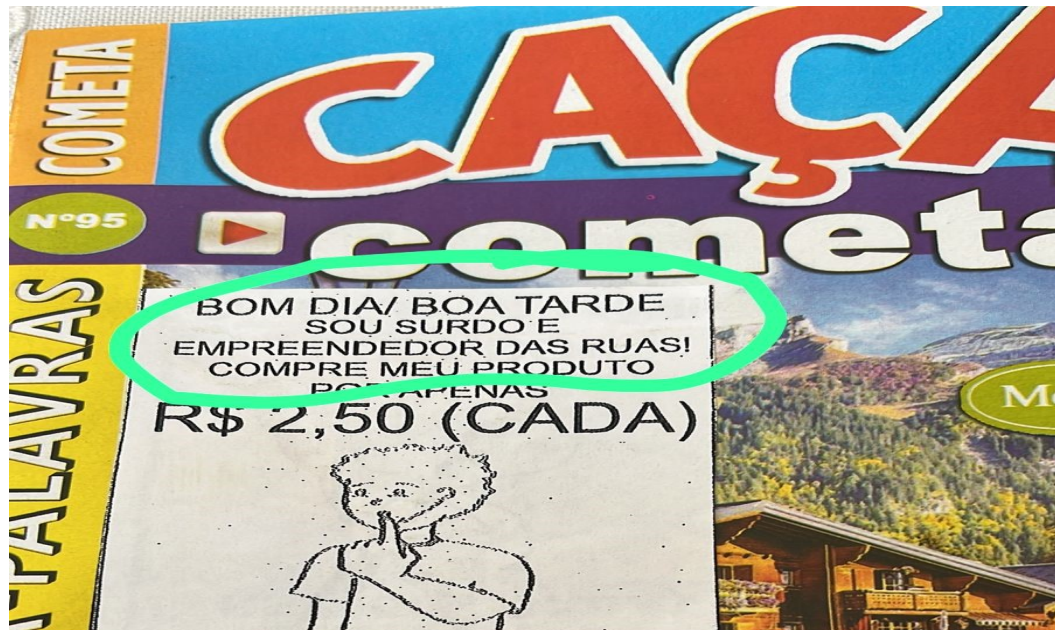
As novas figuras do mercado de trabalho, os novos fenômenos empresariais cada vez mais se configuram em formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, não garantido, de trabalho autônomo de última geração, que mascara a dura realidade da eliminação do ciclo produtivo. Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social, e não de um novo empresariado!

Para fins de traçarmos um parâmetro, nos reportemos a Engels (2010) que à sua época, já vislumbrava uma situação próxima a essa realidade, quando asseverou:

Eis por que o proletariado, de direito e de fato, é escravo da burguesia, que dispõe sobre ele de um poder de vida e de morte. Ela lhe oferece os meios de subsistência, mas em troca de um ‘equivalente’ – seu trabalho; e **chega ao ponto de lhe dar a aparência de agir segundo sua própria vontade, de estabelecer livremente com ela um contrato, sem constrangimentos, como se o proletariado fosse o autor de seu próprio destino** (Engels, 2010, p. 119, grifo nosso).

No contexto atual, para exemplificar essa condição, observemos a imagem abaixo:

Figura 1 – Caça-palavras



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Comprei essa revista de um senhor em um dos semáforos de Campo Grande/MS. Esse senhor se dizia, conforme escrito na capa da revista, ser um “empreendedor das ruas” e,

provavelmente, se sintam bem em se dizer seu próprio patrão. É essa ilusão, contando ainda com a ingenuidade – senão ignorância – das pessoas, que os capitalistas propagam, e revertem em seu favor “o trabalho em potencial gerador de mais-valor” (Antunes, 2008, p. 31), se utilizando da flexibilidade e informalidade.

É com essa lógica, que a ideia do empreendedorismo se estabelece, como explica o Vasapollo (2005, p. 381): “vêm sendo criados novos tipos de trabalho autônomo que aparentam ser independentes, mas representam, na realidade, a nova fronteira do trabalho assalariado”. Giovani Alves (2007, p. 170) reverbera o pensamento de Vasapollo (2005) quando afirma que: “a ideologia do auto empreendedorismo [sic] é a solução fictícia à crise estrutural do mercado de trabalho capitalista”; e ainda numa alusão direta ao toyotismo: “[...] A máscara do toyotismo é a máscara do auto empreendedorismo”.

Assim,

[...] O proletariado se amplia e ganha novas dimensões. A ideologia burguesa que nega (e oculta) o crescimento do proletariado nas últimas décadas se contrapõe à realidade social e histórica de um *mundo de despossuídos* submetidos às formas estranhadas do mundo sistêmico do capital (Alves, 2007, p. 92, grifo do autor).

Importante ainda considerar a opinião de Vasapollo (2005) a esse respeito:

[...] São feitas, assim, formas falsas de democracia econômica e industrial por meio de mecanismos controlados e funcionais de cogestão, criando, na nova ordem produtiva, o mito do ‘fazer sozinho’, do auto empresariado, que é na verdade uma nova forma de trabalho assalariado (Vasapollo, 2005, p. 382)

Nesse sentido ainda, Antunes (2018, p. 33) considera: “o capitalismo atual apresenta um processo uniforme, no qual a informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade se tornaram mecanismos vitais”, e ainda, que isso decorre do ‘*conceito ampliado de classe trabalhadora*’, em sua nova morfologia” (Antunes, 2008, p. 31).

Antunes explica esse “conceito ampliado de classe trabalhadora”⁸, afirmando que:

Dadas as profundas metamorfoses ocorridas no mundo produtivo do capitalismo contemporâneo, o *conceito ampliado de classe trabalhadora* em sua nova *morfologia* deve incorporar a totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras cada vez mais integrados pelas cadeias produtivas globais e que vendem sua força de trabalho como

⁸ Apesar de trabalhar com a ideia de “conceito ampliado de classe trabalhadora”, convém lembrar o que pontua o próprio Antunes em **Sec. XXI: nova era de precarização estrutural do trabalho?**: “Desde logo é preciso indicar que a classe trabalhadora compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho, a *classe-que-vive-do-trabalho* e que são despossuídos dos meios de produção” (Antunes, 2008, p. 235, grifo do autor).

mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro, não importando se as atividades que realizam sejam predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas (Antunes, 2008, p. 31).

A despeito da existência de atividades mais ou menos regulamentadas, a ideia banal do empreendedorismo tão alardeada na atualidade, que faz muitos trabalhadores largarem seus empregos movidos pela propaganda enganosa de que serão seus próprios patrões, na realidade “proletário-de-si-mesmo” (Antunes, 2018, p. 34), nada mais é do que mais uma ideologia do capitalismo, inserido nos mecanismos difundidos pela nova onda incorporada com o toyotismo, a exemplo do *just in time* (“filosofia” da produção enxuta) no Japão, *zero hour contract* (os contratos não têm determinação de horas) no Reino Unido, e o trabalho pago a *voucher* (que estabeleceu uma modalidade de trabalho ocasional) na Itália, que, como tentáculos, se expandem pelo mundo.

Os mecanismos supracitados, existem com denominações diferentes, porém com características similares para fomentar o sistema capitalista, que no contexto atual vivencia um esgotamento causado pela queda geral de lucro como assevera Carchedi (2014, p. 1):

Na fase atual da história – ou seja, desde o fim da Segunda Guerra Mundial a atualidade – o capitalismo depara-se com um limite cada vez mais insolúvel devido a contradição entre o crescimento da produtividade de trabalho, por um lado, e as relações de produção entre o trabalho e o capital, pelo outro. Esta contradição está cada vez mais forte e o capitalismo está a esgotar sua capacidade para desenvolver-se no contexto desta fase histórica.

Essa instabilidade do capitalismo repercute diretamente na classe trabalhadora ao, também, propagar o medo dentre aqueles que precisam trabalhar: o medo de ficar desempregado. Consideremos o que Antunes (2018, p. 31-32) pontua a esse respeito:

Em um universo em que a economia está sob comando e hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a ‘flexibilização’ crescente dos contratos de trabalho.

A evolução da sociedade capitalista se deu totalmente integrado ao desenvolvimento tecnológico e, para além do uso de máquinas mais potentes como já foi dito, estabeleceu a quase total suplantação do trabalho vivo pelo trabalho morto. Ocorre que nem mesmo o toyotismo, tem interesse que o trabalho morto subjuguem o trabalho vivo por completo. Na realidade, o que existe de fato no toyotismo é “a obsessão em utilizar menos trabalho vivo” (Alves, Giovani,

2008, p. 104), o que culmina na diminuição do número de trabalhadores e uma maior intensificação do trabalho para aqueles que ficam.

Porquanto, é perceptível que o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, não deu ao trabalhador melhores condições para desenvolver as suas atribuições e não o liberou da jornada de trabalho excessiva. A esse respeito, Vasapollo (2005, p. 370) assevera:

[...] os equipamentos, criados para melhorar a produtividade do trabalho nos processos repetitivos, vêm, na verdade, aumentando os ritmos e os encargos dos trabalhadores, sem responder com iguais incrementos de salários reais ou correspondentes reduções das jornadas de trabalho.

Lancellotti (2008, p. 47) também contribui com essa reflexão ao afirmar:

Dentro da lógica do sistema capitalista, a economia do trabalho, que decorre do desenvolvimento da força produtiva, não tem como objetivo a redução da jornada de trabalho, e sim a redução do tempo de trabalho necessário à produção de determinado quantum de mercadorias. Amplia-se, dessa forma, o tempo de mais-trabalho, sempre a custa do trabalhador.

Na realidade, o que se tem, em detrimento da redução da jornada de trabalho, é uma intensificação e/ou intensidade do trabalho, que, via de regra, culmina por minar a saúde do trabalhador, levando-o ao afastamento das suas funções quando não a situações mais drásticas.

Acerca dos conceitos sobre intensificação e intensidade do trabalho, Dal Rosso (2022, p. 5-6) considera que:

Intensidade refere-se àquelas condições de trabalho que determinam o grau de envolvimento do trabalhador, seu empenho, o esforço empregado para dar conta das tarefas adicionais.

Chama-se intensificação do trabalho aos processos que resultam em maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados. Em síntese, **mais trabalho** (grifo nosso).

Já Davezies (apud Pina; Stotz, 2014, p. 152) sobre a intensificação do trabalho considera que:

O processo de intensificação do trabalho tende a reduzir a capacidade de o trabalhador manter todos os critérios relativos à qualidade do produto/serviço e à qualidade do trabalho em termos do desempenho profissional: de um lado, pode aumentar o risco de acidentes; de outro, pode afetar a identidade do trabalhador manifesto em sentimento de desgosto ou fracasso pessoal com risco para desencadear adoecimento.

Dessa forma, conforme assevera Frigotto (2006, p. 248):

[...] o trabalho, a ciência, a técnica e a tecnologia, sob o capitalismo, deixam de ter centralidade como produtores de valores de uso para os trabalhadores [...] e se transformam em meios de produzir alienação e a ampliação do capital dos proprietários privados dos meios e instrumentos de produção.

Na lógica capitalista, o trabalhador é apenas uma peça da engrenagem nas mãos daqueles que detêm os meios de produção. Uma peça que pode ser trocada se adoecer, por exemplo. Assim sendo, a “peça” estaria destinada apenas à produção e à espoliação. Nesse sentido, Lancellotti (2008, p. 167) assevera:

Se a divisão social do trabalho – que subdivide a sociedade – é uma marca que atravessa todas as formas de organização social, têm-se na divisão parcelada do trabalho – característica da sociedade capitalista – a subdivisão do homem, e sua transformação em ‘engrenagem’ de uma ‘máquina viva’.

Endossando o sentido de como o trabalho, na sociedade capitalista, se apresenta de forma a precarizar cada vez mais o trabalhador, Antunes (2018, p. 26) também pondera:

[...] o trabalho é também uma atividade vital e omnilateral. [...] Mas, quando a vida humana se resume exclusivamente ao trabalho – como muitas vezes ocorre no mundo capitalista e em sua sociedade do trabalho abstrato – ela se converte em um mundo penoso, alienante, aprisionado e unilateralizado.

O trabalho para além de ser um processo que envolve homem e natureza, na sociedade capitalista na atualidade, pela intensificação e flexibilidade, ou seja, pela precarização que impõe, corrobora diretamente para o mal-estar do trabalhador. Na realidade, a precarização favorece, cada vez mais, a espoliação do trabalhador e culmina numa qualidade de vida caótica e sem perspectiva de melhora. Como assevera Giovani Alves (2008, p. 104):

É por mobilizar, com intensidade e profundidade, a alma humana que o novo capitalismo, com sua nova cultura da fluidez e precarização do trabalho e da vida social, contribui para a epidemia de novas doenças psicossômáticas. As doenças do novo capitalismo atingem mais o homem integral, sua mente e corpo, com o estresse e a depressão sendo sintomas da colonização intensa da vida social pelos requisitos empresariais.

É nesse ponto, de como o trabalho na sociedade capitalista espolia de forma extrema o trabalhador, levando-o inclusive ao adoecimento, que queremos chegar. Mas antes, voltemos a

ideia do trabalho como elemento omnilateral, acompanhando a citação exposta acima: “o trabalho é uma atividade vital e omnilateral” (Antunes, 2008, p. 26).

Souza Junior (1999) também colabora com essa reflexão quando afirma que “[...] o processo de interiorização-exteriorização entre homem e natureza pode emergir como processo constitutivo do homem onilateral”⁹. E ainda que,

[...] (a ominilateralidade) diz respeito a uma formação completa do homem, que depende da ruptura com a sociabilidade burguesa e a sua correspondente divisão do trabalho, com relações que têm como fundamento a posse do valor-de-troca, com o antagonismo de classes, com a alienação, enfim (Souza Junior, 1999, p. 107).

Enfatizando o sentido da omnilateralidade, se o trabalho só é capaz de favorecer uma formação completa do homem com a ruptura do antagonismo de classes ou da alienação, cremos que estamos muito distantes dessa possibilidade, haja vista, na realidade, o trabalho, maximizar essa relação antagônica e de alienação. Como apregoa Marx (1985, p. 673): “A produção capitalista encarada em seu conjunto, ou como processo de reprodução, produz não só mercadoria, não só mais valia; produz e reproduz a relação capitalista: de um lado, o capitalista e do outro, o assalariado”.

Por outro lado, o trabalho em algum momento poderia até formar o trabalhador, como exigência da politécnica, que exige por exemplo, “que o trabalhador possua determinadas aptidões que lhe permitem atuar diversamente nos diferentes ramos da produção” (Souza Júnior, 1999, p. 103), mas está longe, por si, de fomentar a ruptura com a sociabilidade burguesa e o antagonismo de classes, porque, como o Souza Júnior (1999, p. 102) também pontua, a politecnia “diz respeito a um tipo de formação do indivíduo trabalhador no âmbito da produção capitalista. [...] comporta apenas uma série de habilidades manipuladoras e conhecimentos técnicos úteis para a produção social”.

Por isso, vemos mais pertinência na ideia de que a omnilateralidade possa ser explicada a partir do entendimento do trabalho como uma “atividade humana em sua incessante luta pela sobrevivência e felicidade social” (Antunes, 2018, p. 26), ou seja, algo presente e necessário em todas as dimensões da vida do trabalhador, porque, como ainda assevera o próprio Souza Junior (1999, p. 107):

A onilateralidade se mostra então como uma totalidade de determinações que *só se efetivam numa sociabilidade livre*, pois não é uma quantidade de informações técnicas e habilidades práticas referentes ao processo produtivo capitalista, mas uma totalidade

⁹ Grafia do autor: onilateral/onilateralidade.

de manifestações humanas que como tal, apenas se constrói na totalidade das relações estabelecidas pelos homens (grifo nosso).

A omnilateralidade, pois, só se efetuará numa “sociabilidade” livre, e essa liberdade, o trabalho, alicerçado pelo capital, não dá ao trabalhador.

Ainda assim, salvaguardando todas as considerações feitas, acreditamos que nenhum sistema ou os mecanismos que o constituem, são historicamente contínuos. Todos eles, por decorrência de suas próprias contradições e pelas ações mediadas pelos trabalhadores em seu tempo e espaço, acabam por se transformar. Na introdução da edição de 1891 de Trabalho Assalariado e Capital, Engels (Marx, 1982, p. 6) já vislumbrava essa possibilidade quando afirmou:

[...] essas invenções e descobertas que se sucedem e substituem cada vez mais rapidamente, esse rendimento do trabalho humano que aumenta diariamente em proporções nunca vistas, acabam por criar um conflito no qual a atual economia capitalista tem de soçobrar. [...] **A cisão da sociedade numa pequena classe excessivamente rica e numa grande classe de operários assalariados não proprietários faz com que essa sociedade se asfixie no próprio excedente** (grifo nosso).

Engels (Marx, 1982), à sua época, já entrevia os desdobramentos do capitalismo e os conflitos internos que poderiam causar a sua queda. Por isso, apesar da forma como o capitalismo aparentemente se expande, sobretudo após o fim do socialismo no leste europeu, nos fazendo crer que está ainda mais fortalecido, e da precarização ser um mecanismo célere para a exploração do trabalhador, Antunes (2018, p. 59) assevera que: “[...] a precarização não é algo estático, mas um modo de ser intrínseco ao capitalismo. Um processo que pode tanto se ampliar como se reduzir, dependendo diretamente da capacidade de resistência, organização e confrontação da classe trabalhadora”. Por isso ainda, consideramos a visão de Figueira (2020, p. 3), que explica: “[...] o momento atual expressa de maneira plena a necessidade imperiosa de superação daquelas forças sociais que se tornaram incapazes de por em movimento as novas forças produtivas, as quais já se sentem sufocadas pela manutenção da ordem capitalista”. Deduzimos, com isso, que o momento atual do capitalismo não é o de expansão, mas sim de reestruturação ou reflexão acerca do seu funcionamento e continuidade, porque, como pontua Giovani Alves (2007, p. 148):

A crise do capital como crise estrutural ocorre a partir de meados da década de 1970. Ela tem sido objeto de consideração de vários autores que constataram o esgotamento de um ciclo de desenvolvimento capitalista. Mas, o que existe hoje é a passagem para uma nova época histórica do capital com um novo modo de controle sociometabólico.

No que se refere a “organização e confrontação da classe trabalhadora”, considerada por Antunes (2018), isso poderia se materializar, se, conforme apregoa Braverman (1987), existisse uma “consciência de classe”:

A consciência de classe é aquele estado de coesão social refletido no entendimento e atividades de uma classe ou segmento de uma classe. Sua *expressão absoluta* é uma atitude generalizada e durável por parte de uma classe no sentido de sua posição na sociedade.

Assim, uma classe não pode existir na sociedade sem manifestar em algum grau uma consciência de si mesma como um grupo com problemas, interesses e expectativas comuns – muito embora esta manifestação possa por longos períodos ser frágil, confusa e suscetível de manipulação por outra classe (Braverman, 1987, p. 36, grifo do autor).

Questionar elementos a tanto estabelecidos não é algo fácil, talvez continuemos nesse longo período de fragilidades asseverado por Braverman (1987), ainda por muito tempo. Mas refutando esse pensamento, Figueira (2020) também assevera:

[...] que o capitalismo já passou por várias crises e que ele vem se modificando no curso da história desde seu surgimento não é motivo, como se tem procurado mostrar, para se abandonar a perspectiva de uma transformação estrutural. Com relação a modificações, qualquer sistema social passou por elas, umas mais, outras menos profundas. Dizer isto não exclui uma superação radical, pois tanto o escravismo, quanto o feudalismo sofreram modificações ao longo do tempo. Isto não foi motivo para que se eternizassem.

Assim, considerações feitas a respeito do trabalho no mundo capitalista dos seus primórdios à atualidade, enfatizaremos no próximo tópico, como o trabalho se apresenta no Brasil contemporâneo, sobremaneira após o estabelecimento de medidas que contribuíram ainda mais para a precarização do trabalhador e na sequência, como os trabalhadores de uma classe em específico – os professores – se comportam/ram em relação às mudanças impostas pelas reformas discutidas.

2.3 A precarização do trabalho no Brasil contemporâneo

As condições impostas pelo toytismo tal como o incremento do trabalho morto em detrimento do trabalho vivo – o que significa aumento nas taxas de desemprego – funcionou no Brasil em paralelo com as medidas socioeconômicas impostas pelo Consenso de Washington.

Segundo Vaz e Merlor (2020, p. 38):

[...] o Consenso de Washington foi o documento que centralizou a explicação do que é e como se aplicam as políticas neoliberais nos países periféricos, sendo o documento que consolidou o neoliberalismo na região (América Latina) e fundamentou a estratégia neoliberal no Brasil.

Ainda segundo o mesmo autor, os principais pontos previstos no Consenso de Washington para os países periféricos estavam assentados nos seguintes aspectos:

[...] disciplina e reforma fiscal, redução e reorientação de gastos, flexibilização da taxa de juros, câmbio competitivo, liberalização e desregulamentação do comércio, privatizações, respeito aos direitos de propriedade e criação de um ambiente favorável para investimentos externos (Vaz; Merlor, 2020, p. 39).

No Brasil, apesar de ter sido um dos últimos a aderir às diretrizes do Consenso de Washington, “[...] o reordenamento das prioridades do Estado ou redução de gastos foi entendido como corte de políticas essenciais para a população, como investimento em saúde, educação e eliminação de subsídios para alimentos básicos, energia e transporte” (VAZ; MERLOR, 2020, p. 39). Esses aspectos são condizentes com a existência do Estado mínimo proclamado pelo neoliberalismo, que se estabeleceu no país notadamente a partir da década de 1990. A esse respeito, Santos *et al.* (2017, p. 3) consideram que: “No Brasil, a partir da década de 1990, fatores de ordem econômica, política e ideológica influenciaram as Políticas Sociais e o mundo do trabalho, através da ofensiva neoliberal”.

As mesmas autoras também evidenciam que:

As transformações do Estado advindas do neoliberalismo, interferiram diretamente na efetivação dos direitos sociais, tendo impacto direto sobre a classe trabalhadora, de maneira maciça e avassaladora, sob a hegemonia de um Estado capitalista, que se preocupou mais com a economia em detrimento da área social (Santos *et al.*, 2017, p. 8).

E foi no desenrolar desse contexto e, especificamente após o golpe de 2016, com o *impeachment* da presidente Dilma Rousseff, que se estabeleceram as novas medidas em termos de políticas públicas/trabalhistas no país: a reforma trabalhista e a reforma previdenciária, que explicaremos aqui, são apenas dois exemplos delas.

Sobre a Reforma trabalhista – aprovada no governo Michel Temer, em 2017, a Lei estabelece que:

A Reforma trabalhista foi implementada pela Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036,

de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho (Brasil, 2017).

A adequação “às novas relações de trabalho” faz jus às práticas impostas pelo capitalismo por meio da flexibilização, em favor dos empregadores/capitalistas, e são consoantes ao toyotismo que ainda guarda no seu bojo, a intensificação e a precarização do trabalho e as diretrizes do Neoliberalismo.

A título de exemplos acerca dessa flexibilização, intensificação e/ou precarização do trabalho, atentemos para os seguintes artigos/parágrafos da nova lei trabalhista:

§ 2º do Art. 58: O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Art. 443: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º do Art. 443: Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (NR).

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador. Distrato.

§ 2º do Art. 484-A: A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Art. 510-A: Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Art. 579: O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (NR) (Brasil, 2017).

Com base apenas nesses excertos, podemos observar como a nova Reforma Trabalhista desfavoreceu os trabalhadores. A começar pelo § 2º do Art. 58: é preciso que consideremos que se o tempo gasto pelo trabalhador no deslocamento de sua casa até o local de trabalho, não está mais assegurado no computo da jornada de trabalho, significa dizer que, dentre outras possibilidades negativas, se o trabalhador se acidentar nesse percurso não estará mais assegurado em termos assistenciais. Ele se acidentou, que arque com as consequências.

No Art. 443, percebemos o quanto houve flexibilização com conseqüente precarização do trabalho: o artigo dá margem a ampliação de tipos distintos de contratos de trabalho e ainda de “forma tácita”, ou seja, os contratos não precisam declarar a que corresponde a empreitada: já é suficiente o que se percebe nas entrelinhas. O § 3º desse mesmo artigo ainda assevera: “a

prestação de serviço, por subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade”. Vale salientar que nesse contexto, óbvio, o patrão não assume responsabilidade nenhuma em relação ao seu “funcionário”. Nesse ponto é pertinente lembrar a assertiva de Antunes (2018, p. 135): “Se a informalidade (que ocorre quando o contrato empregatício não obedece a legislação social protetora do trabalho) não é sinônimo direto de precariedade, sua vigência expressa formas de trabalho desprovidas de direitos e, por isso, encontra clara similitude com a precarização”.

O Art. 484-A caracteriza-se por se mascarar na “liberdade” que se deu ao próprio trabalhador de solicitar um acordo trabalhista. É o chamado distrato. Acordo no qual só o empregador sai ganhando – sobretudo levando-se em conta a grande massa disponível a assumir a vaga aberta. Esse artigo é tão clarividente em termos de precarização, que, se a decisão da rescisão partir do trabalhador, ele perde, inclusive, o direito ao acesso ao Programa Seguro-Desemprego, conforme estabelece o § 2º do mesmo artigo.

Outro ponto questionável é com relação ao Art. 510-A, que estabelece a criação de uma comissão nas empresas com mais de 200 funcionários, para representá-los, com o intuito de mediar a relação empregado x empregador ao mesmo tempo que no Art. 579, faculta a contribuição sindical. Ora! Não é preciso ser muito perspicaz para perceber que essa foi uma estratégia para enfraquecer o sindicato, o sujeito coletivo, que na realidade (ou na utopia) deveria ser fortalecido!

Consoante ainda às adequações às novas relações de trabalho, problematiza-se o Art. 75-D da reforma trabalhista. O artigo refere-se ao quesito teletrabalho e estabelece que:

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

O artigo, mais uma vez, se não deixa de todo claro, deixa nas entrelinhas, que a responsabilidade pela manutenção e demais despesas das ferramentas de trabalho do funcionário pode ser de responsabilidade dele, ou seja, deixa “livre” as negociações entre as partes. Os reembolsos das eventuais despesas devem estar previstas em contrato. O texto, de forma subliminar, isenta o patrão de responsabilidades: por que ele – o empregador – não vai tomar para si a responsabilidade da manutenção de equipamentos se esses estão na casa do seu “funcionário”. Por seu turno, o funcionário necessitado do trabalho, não vai se negar a trabalhar com o seu equipamento mesmo correndo riscos de o salário recebido, ocasionalmente, não ser

o suficiente para cobrir as despesas de manutenção. Mais uma vez, deparamo-nos com o sentido da precarização que decorre, conforme assevera Antunes (2018, p. 31) do “*conceito ampliado de classe trabalhadora*, em sua nova morfologia”, já comentado anteriormente.

Em suma, as medidas aprovadas na reforma trabalhista, contemplam a visão neoliberal, precarizam ainda mais o trabalhador e o deixam à mercê da própria sorte.

Sobre a reforma da previdência – resultado da Emenda Constitucional n.º 103 de 12 de novembro de 2019, no governo Bolsonaro, a página eletrônica Centro de Liderança Pública (CLP, 2019), trouxe como manchete: “Grande conquista: reforma da previdência é aprovada e passa a valer ainda em 2019” (Brasil, 2019). Mas, convenhamos: quem pode comemorar essa “conquista”?

É salutar considerarmos aqui uma opinião de Figueira (2020), muito pertinente a esse momento de “grande conquista” disposto no governo Bolsonaro:

Derrotados cientificamente, seriamente combalidos por sucessivas derrotas no plano ideológico, incapazes de manter a luta política nas formas tradicionais e institucionais oriundas da ética burguesa, **setores do que já podemos classificar de antiga classe dominante entregam o poder a uma malta de desclassificados, verdade ralé social, incumbida do serviço sujo de executar uma devastação material e humana** de proporções nunca vistas (Figueira, 2020, p. 21, grifo nosso).

À época da reforma, o governo fazia crer acerca das reformas, que elas eram necessárias considerando, dentre outros aspectos, que o país vivia a transição de uma população predominantemente jovem, característica até a década de 1980, para uma população adulta/senil, e por isso era preciso repensar a previdência, visando resguardar a materialidade daqueles que cumpriram suas obrigações e que passariam a viver na condição de aposentados, sobretudo se a população economicamente ativa diminuía – em razão da diminuição do quantitativo de jovens aptos ao trabalho, enquanto o número de aposentados aumentava.

O problema é que as medidas tomadas, só prejudicaram os trabalhadores, ademais, há controvérsias a respeito da existência de um caixa deficitário que inviabilizaria o pagamento dos proventos dos aposentados. A esse respeito Gentil (2019, p. 20) explica que:

Diante dessa avalanche de avaliações sombrias massificadas pela mídia, não é de se estranhar que pessoas comuns, políticos e até pessoas respeitáveis. Do meio acadêmico acreditem que é preciso, urgentemente, fazer a reforma da previdência para resolver um problema financeiro gravíssimo. O déficit, no entanto, não existe. Se investigados mais detidamente, os dados estatísticos do Brasil revelam que não há

crise financeira na Previdência Social e, principalmente, não há crise no sistema de Seguridade Social¹⁰.

Fagnani (2019, p. 78-79) comunga com esse pensamento quando também explica que:

Não há déficit, porque déficit é uma despesa sem cobertura de receita. No caso do RGPS, existem fontes de recursos constitucionalmente asseguradas para financiar os seus gastos. O suposto rombo de R\$ 85 bilhões verificado em 2015 poderia ter sido coberto com parte dos R\$ 202 bilhões arrecadados pela Cofins; dos R\$ 61 bilhões arrecadados pela CSLL; e dos R\$ 53 bilhões arrecadados pelo PIS-PASEP. Ou então pelos R\$ 63 bilhões capturados pela DRU e pelos R\$ 158 bilhões de desonerações e renúncias fiscais concedidas pela a área econômica sobre as contribuições sociais que foram criadas em 1988 para financiar a Seguridade social¹¹.

Por seu turno, o advogado Celso Joaquim Jorgetti entrevistado por Prates (2023), enfatiza que a reforma previdenciária foi um grande retrocesso social: “Com a aprovação da Reforma da Previdência ficou muito mais difícil se aposentar. A idade mínima prejudicou aqueles que começam a trabalhar mais cedo e o aumento do tempo contribuição mínima dificultou a aposentadoria integral”.

Para melhor esclarecer, Jorgetti, ainda fez a seguinte observação:

São vários os pontos danosos para os segurados após aprovação da Reforma. As mulheres tiveram a idade mínima aumentada de 60 anos para 62 anos; os aposentados por incapacidade permanente tiveram sua fórmula de cálculo alterada para pior e irão receber menos do que recebiam com o auxílio-doença; o segurado que trabalha exposto a agentes nocivos à saúde, terá que cumprir exigência de idade mínima para a concessão da aposentadoria especial e os beneficiários de pensão por morte tiveram uma drástica alteração no valor do benefício. Antes valor da pensão era de 100% do valor que o falecido recebia de aposentadoria, caso não fosse aposentado, ou 100% do valor que ele teria direito ao se aposentar, agora, considera-se 50% desse valor, mais dez por cento para cada dependente existente (Prates, 2023).

Por sua vez, o site do Instituto Nacional do Seguro Nacional (INSS) explicitou em sua página, que a nova previdência “traz uma série de modificações ao sistema previdenciário brasileiro. São novas idades de aposentadoria, novo tempo mínimo de contribuição e regras de transição para quem já é segurado, entre outras mudanças”. Ainda, chama a atenção para a fala do então secretário especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, do governo Jair Bolsonaro, Rogério Marinho, que classificou a reforma como “reestruturação histórica”

¹⁰ Para saber mais: GENTIL, Denise Lobato. **A política fiscal e a falsa crise da seguridade social brasileira.** Uma história de desconstrução e de saques. Rio de Janeiro: Mauad X, 2019.

¹¹ Para saber mais: FAGNANI, Eduardo. **Previdência: o debate desonesto.** Subsídios para a ação social e parlamentar: pontos inaceitáveis da reforma de Bolsonaro. São Paulo: ContraVorrente, 2019.

que “vai gerar uma economia de R\$ 800 bilhões aos cofres da União em 10 anos” (BRASIL, 2019).

Assim, a Nova Previdência, com regras que entraram em vigor com a publicação da Emenda Constitucional n.º 103 no Diário Oficial da União de novembro de 2019, trouxe como principais mudanças:

1. idade mínima e tempo de contribuição – 62 anos de idade e 15 anos de contribuição para as mulheres e 65 anos de idade e 20 anos de contribuição para os homens;
2. cálculo do benefício – os trabalhadores do RGPS (Regra Geral de Previdência Social) poderão se aposentar com 60% da média de todas as contribuições previdenciárias efetuadas desde julho de 1994 (antes era 80% das maiores contribuições efetuadas);
3. alíquotas;
4. pensão por morte – o pagamento será de 50% do valor da aposentadoria acrescido de 10% para cada dependente (antes era 100%);
5. limite e acúmulo de benefícios; e
6. regras de transição.

Esses dois exemplos de mudanças nas leis trabalhistas e previdenciárias do país, como já foi dito, são reflexos dos mecanismos impostos pelo neoliberalismo que visa regular a ordem econômica, por meio de medidas que minimizem a presença do Estado com a redução da prestação de serviços públicos, ao mesmo tempo que prioriza a iniciativa privada e, como não poderia ser diferente, repercutiram diretamente na flexibilização do trabalho, que, como asseveram Antunes e Praun (2015, p. 4) em “A sociedade dos adoecimentos no trabalho”: “[...] se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural”.

O terreno para a implantação dessas medidas neoliberais, vinha ganhando corpo desde o governo da presidente Dilma Roussef, afastada do cargo em 31 de agosto de 2016, após conturbados momentos de conspiração, notadamente por parte de seu vice – Michel Temer – e o ex-presidente da câmara dos deputados, Eduardo Cunha, tendo o afastamento da presidente sido a primeira estratégia para a implementação dessas medidas. Como assevera Demier (2016, p. 16):

Sob a gestão de Cunha como presidente da Câmara dos Deputados, esta já livre de quaisquer peias, abriu a caixa de pandora e se pô a discutir (e, às vezes, a votar e aprovar) projetos que satisfazem não só o interesse do capital pelo barateamento da força de trabalho no país, como também os desejos mais profundos dos ditos ‘homens de bem’ da sociedade brasileira.

Ainda com o intuito de nos situar naquele momento, atentemos para a fala de Braga (2016, p. 48):

[...] tendo em vista o prolongamento da crise econômica internacional, somado à dificuldade do atual regime de acumulação em acomodar os conflitos trabalhistas decorrentes da ampliação do assalariamento formal da última década [...] o governo federal, respondendo às pressões da oligarquia rentista, decidiu orquestrar uma brusca mudança nos rumos da economia.

Por seu turno, à época da aprovação da reforma da previdência em específico, o país vivia à mercê de um (des)governo que, além das práticas neoliberais, caracterizava-se por se aproximar dos ideais fascistas, sobretudo por seu comportamento obsessivo de “perseguição à cultura, à educação e o livre pensamento” (Rocha, 2022). Destarte, essa onda reacionária sob a orquestra do (des)governo Bolsonaro, se propagou pelas esferas governamentais. Não é de se estranhar, portanto, que as medidas tomadas tenham penalizado, ainda mais, os trabalhadores brasileiros. Como também corrobora Demier (2016, p. 11): “As políticas governamentais, nas escalas federal, estadual e municipal, são em sua enorme maioria, dotadas de um conteúdo contrarreformista, implicando [...] a *pilhagem* por parte do capital de direitos sociais conquistados cruentamente pelos explorados”.

Voltando ao comentário de Bianchi (2016), citado anteriormente, acerca “do tradicionalismo comportamental, o conservadorismo político, o liberalismo econômico e o fundamentalismo religioso” no Brasil, certificamos que ele é reforçado pelo Demier (2016, p. 10) quando esse também assevera: “o direitismo político e o conservadorismo comportamental, tal como o reacionarismo cultural, parecem medrar sem óbices” e, ainda,

O argumento, hoje quase irretorquível, da existência de uma ‘onda conservadora’ no país ganhou força empírica a partir das massivas manifestações do dia 15 de março de 2015. [...] A direita, voltando às ruas depois de décadas [...] demonstrou o inegável crescimento, junto aos setores médios da sociedade brasileira, do ideário reacionário, que coaduna aspectos ultraliberais e tradicionalistas (Demier, 2016, p. 18).

Dentro dessa realidade, como ficaram as condições de trabalho, em especial dos professores? E como se apresentou o professor no desenvolvimento das suas atribuições e

sobretudo na condução da sua prática política? É o que pretendemos discutir nos próximos tópicos.

2.3.1 Trabalho e prática política docente no Brasil

Antes de entrarmos no mérito da prática política do professor, façamos um paralelo com épocas mais remotas da história do Brasil, acerca da importância desse profissional. Florestan Fernandes (2020, p. 66), referindo-se ao professor no Segundo Império, indica que:

[...] O próprio professor interessava à medida que era um agente puro e simples de transmissão cultural. [...] nesse contexto, o intelectual era, por assim dizer, domesticado, quer fosse de origem nobre ou de origem plebeia, automaticamente se qualificava como um componente da elite e, quando isso não ocorria, como sucedeu com os professores de primeiras letras, ele era um elemento de mediação, na cadeia interminável de dominação política e cultural.

O mesmo autor, seguindo um tempo histórico, assevera que com a implantação da República, o Estado passa a ter a obrigação de assegurar educação a todos os cidadãos, e cria com isso “para o professor a necessidade de ser um agente ativo, que ia além daquilo que as elites culturais, econômicas e políticas estavam dispostas a admitir” (Fernandes Florestan, 2020, p. 72).

Ser ativo, especialmente politicamente, é uma necessidade emergente na classe docente. Todavia, essa necessidade deve estar salvaguardada na política que favoreça mudanças concretas, que é consoante à democracia, à justiça social, dentre outros. Como foi triste ver tão grande leva de professores a apoiar um governo tão inescrupuloso como foi o do Bolsonaro! Ou se dizendo neutro diante de tantas atrocidades vividas nos quatro anos em que ele esteve no poder.

Um professor não pode ser neutro, mas, até nesse ponto, o governo Bolsonaro quis intervir e influenciar, desta feita quando apoiou veementemente o movimento político “Escola sem Partido” (ESP), que prega uma educação apartidária, sem doutrinação e livre de ideologias.

Segundo Chagas e Souza (2023):

[...] a Escola sem Partido pode significar duas coisas: a primeira delas é um **movimento** formado sobretudo por pais e estudantes em defesa de uma educação escolar neutra. Em segundo, a Escola sem Partido é também um que busca estabelecer os deveres e direitos dos professores em sala de aula, como forma de impedir que os docentes possam transmitir a seus alunos suas visões de mundo (grifo do autor).

Na realidade, tanto o movimento quanto os projetos, seguem a reboque do ideário fascista – mesmo que não exposto formalmente – presente no governo Bolsonaro, e visam o cerceamento da prática do professor em seu ambiente de trabalho.

Segundo Lira e Hermida (2023, p. 68),

Sob o argumento de que as escolas estão exercendo uma doutrinação ideológica marxista, influenciando negativamente a formação política e a sexualidade das crianças e jovens, agredindo os arranjos familiares tradicionais e se desviando das suas finalidades educativas, esses projetos visam criminalizar as atividades do magistério e impedir que as instituições educacionais possibilitem a reflexão crítica e contextualizada sobre as principais questões da contemporaneidade.

Já Souza e Coimbra (2020, p. 69) explica a condição da Escola sem Partido, afirmando que:

[...] o Escola ‘sem’ Partido ataca, na verdade, não é o partidarismo da escola, ou a doutrinação, mas a possibilidade de os indivíduos perceberem o caráter parcial, doutrinário, partidário e político da escola de maneira geral, restringindo as lentes da sua crítica apenas às concepções políticas específicas – as progressistas. Logo, o Escola sem Partido reproduz uma visão conservadora e reacionária, que é também partidária, pois ataca apenas uma visão de mundo.

Comungamos com o pensamento de Souza e Coimbra (2020, p. 74) quando estes asseveram que “Não existe prática educativa sem conteúdo político”. Portanto, em se tratando da prática do professor em seu ambiente de trabalho, é pertinente considerar que para além de sua especialidade enquanto profissional, logo, da sua atuação em sala de aula, ele deve se ver também como cidadão e um cidadão propenso à luta. Como assevera Fernandes, Florestan (2020, p. 74): “[...] o professor precisa ser professor-cidadão e um ser humano rebelde”.

Nesse sentido, Florestan Fernandes (2020, p. 86) endossa:

O professor precisa se colocar na situação de um cidadão de uma sociedade capitalista subdesenvolvida e com problemas especiais e, nesse quadro, reconhecer que tem um amplo conjunto de potencialidades, que só poderão ser dinamizadas se ele agir politicamente, se conjugar uma prática pedagógica eficiente e uma ação política da mesma qualidade.

Ocorre que, em muitas situações, o professor se omite para assegurar a sua materialidade. Como veremos nas seções subsequentes, a precarização do trabalho, presente nas relações entre empregador e trabalhador, seja esse empregador da rede privada ou pública, leva alguns a manterem discrição, em termos de posicionamento político, por receio de ser substituído por outro: essa é a dura realidade da sociedade capitalista.

Se o professor é efetivo, ele tem assegurado alguns direitos básicos, se é apenas convocado (tem contrato temporário), incorre a submissão de se contentar até com salários inferiores aos pagos aos efetivos, como veremos nos próximos capítulos. E isso, no nosso entendimento, resulta das medidas neoliberais implementadas, em associação às cobranças impostas pelo dispositivo gerencial do capitalismo no momento, que vimos falando no decorrer dessa pesquisa: o toyotismo.

2.4 O trabalho docente: da origem manufatureira a atualidade

Para melhor entendermos o trabalho docente hoje, é salutar instituímos uma conexão com a evolução das atribuições do professor desde as suas origens – manufatureira – até o sistema ora estabelecido. Para tanto, consideremos o que diz Gilberto Alves (2006, p. 80):

Portanto, se as transformações ocorridas na produção determinaram a superação do trabalhador artesanal pelo trabalhador manufatureiro, a *Didáctica Magna* é o registro clássico de uma época que postulava a transição análoga no domínio da educação; que reconhecia a necessidade histórica de superação do mestre artesanal pelo professor manufatureiro. O primeiro, um sábio que, na condição de preceptor, realizava um trabalho complexo, desde as operações correspondentes à alfabetização até a transmissão das noções humanísticas e científicas mais elaboradas, cedia lugar ao professor manufatureiro, que passava a ocupar-se de uma pequena parte desse extenso e complexo processo.

Nesse excerto, Gilberto Alves (2006, p. 71) faz menção a Comenius, reconhecido também pelo autor como aquele que “[...] está na origem da escola moderna”, que por meio dos preceitos da *Didáctica Magna*, já anunciava as mudanças que ocorriam em relação ao trabalho dos preceptores à época, indicando que as suas atribuições se direcionavam para o modelo manufatureiro em substituição ao artesanal. Gilberto Alves (2006, p. 80) justifica essa transição, quando assevera que o trabalho do professor se constitui manufatureiro, quando esse passou “a ocupar-se de uma pequena parte desse extenso e complexo processo” – em detrimento do que fazia anteriormente: “operações correspondentes à alfabetização até a transmissão das noções humanísticas e científicas mais elaboradas”. O professor passa a desempenhar parciais atribuições dentre aquelas que desenvolvia, e passa a ser um especialista.

Para esclarecer esse entendimento, recorramos a Marx (1985, p. 40) que declara, em relação aos trabalhadores de uma forma geral:

O mecanismo específico do período manufatureiro é o trabalhador coletivo, constituído de muitos trabalhadores parciais. [...] A estreiteza e as deficiências do

trabalhador parcial tornam-se perfeições quando ele é parte integrante do trabalhador coletivo. O hábito de exercer uma função única limitada transforma-o naturalmente em órgão infalível dessa função, compelindo-o à conexão com o mecanismo global a operar com a regularidade de uma peça de máquina.

Voltando especificamente ao professor, atentemos para o fato de mesmo sendo real que o trabalho docente seja manufatureiro na origem ou organização das suas atribuições – e continuam até hoje, a considerar a forma fragmentada de ensinar que é de responsabilidade de cada docente, a utilização do manual didático, a seriação –, o dispositivo organizacional que move a sociedade capitalista, atualmente, impõe uma intensificação às suas atribuições.

Voltaremos, posteriormente, a essa discussão, contudo, ponderações à parte, é pertinente lembrar acerca das especificidades presentes no trabalho docente. Nesse sentido, Lancellotti (2008, p. 56) chama-nos a atenção para algo peculiar desse profissional quando considera que: “A indicação de que a sua produção é de ordem imaterial lhe confere uma condição que o diferencia sobremaneira da forma geral de trabalho na sociedade capitalista, e diz respeito à sua própria natureza”.

Explicando essa condição da produção de ordem imaterial que media o trabalho do professor, Santos (2012, p. 141-142) explica que:

[...] nas formas de trabalho imateriais, por mais que não operem para gerar um produto tangível, há a criação de uma utilidade, de um valor-de-uso, de um *efeito útil*. Em outros termos, todo trabalho, qualquer que seja sua natureza ou contexto social, produz alguma utilidade; ele é uma atividade teleológica adequada a um fim determinado: a produção de um valor-de-uso, de um efeito útil (grifo do autor).

Assim, ainda para esclarecer as nuances do trabalho do professor dentre desse contexto manufatureiro/capitalista, recorramos a Lancellotti (2008, p. 68) que contribui na explicação asseverando que:

Se o trabalho do professor gera mais-valia ele é considerado um trabalho produtivo (professor da rede privada) porque é essa a noção da produtividade do trabalho que norteia o capital, mas, caso seja trabalhador assalariado cuja atividade é consumida apenas como valor de uso, como é o caso dos professores que se encontram a serviço do Estado, seu trabalho não tem caráter produtivo pois não produz mais-valia.

A par dessa situação, salvaguardando o que está estabelecido para como se deu a evolução do trabalho do professor, entendemos que, mesmo que o formato manufatureiro ainda prevaleça, considerando “[...] a objetivação e a simplificação do trabalho didático” (Alves, Gilberto, 2006, p. 86), existem mecanismos que induzem os professores a um trabalho ainda

mais fragmentado, porém, mais diverso – o que convencionou-se chamar de atribuições multifuncionais – e que, aparentemente, está levando muitos profissionais, sobretudo professores, razão desse estudo, a se mostrarem descontentes com a profissão que escolhera, chegando, via de regra, a adoecerem ou a desistirem da profissão dentro desse contexto.

É nesse sentido que evidenciamos o modelo de produção toyotista, que apesar de estar mais direcionado para a produção industrial, apresenta similitudes nas ações referentes ao fazer dos professores, de modo que, se o modelo manufatureiro explica a origem do trabalho do professor, o toyotista com seus mecanismos céleres de precarização, representado pela flexibilização e intensificação do trabalho, podem explicar o desgaste físico e emocional que muitos professores se encontram na atualidade, em razão da forma como esse se estabelece nas unidades de ensino, sem que muitos lhe deem a devida atenção.

Isso posto e considerando o “momento predominante” que ora vivemos, reiteramos que a organização do capitalismo/trabalho pela via da intensificação do trabalho toyotista e as medidas socioeconômicas impostas pela via Neoliberal no país, estão diretamente associados ao desgaste físico e emocional do professor e ao processo de descontentamento ou adoecimento a que estão submetidos.

Assim, em se tratando da classe docente, reportando-nos ainda a afirmação do Antunes (2018, p. 26), em que “a vida se converte em um mundo penoso”, a partir do momento que o professor precisa se desdobrar trabalhando nos três turnos, geralmente em unidades escolares diferentes com uma única semelhança: condições de trabalho insatisfatórias.

As condições a que nos referimos já é do conhecimento de todos: classes excessivamente cheias, relação professor-aluno dificultosa – exacerbada pela crescente indisciplina/desrespeito por parte dos alunos –, medo da violência social que se manifesta dentro da escola, salários aquém do necessário, cobranças acerca de resultados positivos, trabalho extra feito nos finais de semana, dentre outros. Afora isso, ao assumir responsabilidades que, *a priori*, não seriam do professor: professores da Educação Infantil que precisam administrar medicamentos às crianças que são encaminhadas para as escolas em condição instável de saúde (imaginemos uma sala com, pelo menos, quatro crianças nessa condição) ou professores que precisam intervir diretamente com apoio “psicológico” aos alunos maiores e desestabilizados, via de regra pela falta de uma estrutura familiar satisfatória, ou seja, a intensificação das atividades a serem desenvolvidas pelo professor, como resultado da flexibilização imposta pelo sistema capitalista e, em especial, pela implementação de práticas toyotistas e pelas medidas neoliberais, culmina em um somatório de aspectos que corroem, gradativamente, a saúde física e mental do professor.

Nesse sentido, Antunes (2014, p. 55) explica-nos que:

[...] o trabalho docente inserido na lógica neoliberal com seus processos de descentralização, flexibilização, uso de novas tecnologias, etc., sobrecarrega o profissional, pois sua intensificação e proletarização caracterizam-no como tipicamente capitalista.

É nítido que o fazer pedagógico do docente está inteiramente atrelado às demandas capitalistas. Desse modo, o professor precisa incorporar o sentido da multifuncionalidade à sua prática e com isso, como não poderia ser diferente, se sobrecarrega.

Em se tratando dessa realidade, Barbosa e Silva (2009, p. 5) afirmam como esse mecanismo também funciona nas escolas,

[...] a reestruturação do setor produtivo passou a valorizar um modelo de profissional multifuncional, contrapondo-se ao profissional do modelo fordista-taylorista. Esse modo de reorganização do capitalismo contribuiu para que as relações e **as práticas pedagógicas reproduzissem nas escolas a forma de organização do trabalho das empresas** (Barbosa; Silva, 2009, p. 5, grifo nosso).

Já Saviani (2008), em relação às práticas pedagógicas desenvolvidas nas escolas em consonância com o estabelecido pelo toyotismo, nos lembra que:

Redefine-se, portanto, o papel tanto do Estado como das escolas. Em lugar da uniformização e do rígido controle do processo, como preconizava o velho tecnicismo inspirado no taylorismo – fordismo flexibiliza-se o processo como recomenda o toyotismo. [...]. É pela avaliação dos resultados que se buscará garantir a eficiência e produtividade (Saviani, 2008, p. 439).

E esses resultados, eficiência e produtividade, representados por exemplo, pelo desempenho satisfatório nas avaliações externas, do tipo do desenvolvido pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (SAEB), como a Prova Brasil, Avaliação Nacional da Alfabetização (ANA) etc., só podem acontecer pela intensificação do trabalho, que se dá, em linhas gerais, a partir de dois aspectos: pela intensidade do trabalho; e pelo prolongamento do trabalho, elementos que, *a priori*, caracterizavam o taylorismo e a ideia da mais valia absoluta¹². Entretanto, convém reiterar que “o aspecto original do toyotismo é articular a continuidade da racionalização do trabalho, intrínseca ao taylorismo e fordismo, com as novas

¹² “A produção da mais valia absoluta se realiza com o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador produz apenas um equivalente ao valor da sua força de trabalho e com a apropriação pelo capital desse trabalho excedente” (MARX, 1985, p. 585).

necessidades da acumulação capitalista numa etapa de crise de superprodução” (ALVES, Giovani, 2008, p. 113).

Portanto, são os desdobramentos da conjunção desses dois aspectos (intensidade e prolongamento do trabalho) que culminam por minar a saúde do trabalhador, levando-o a readaptação de suas funções, quando não a situações mais drásticas.

Especificamente com relação à condição do trabalho docente, Pina e Stotz (2014, p. 153) também ponderam: “Entre os professores [...] o trabalho intenso confirma um sofrimento relacionado a um conflito entre as expectativas por fazer bem o trabalho e as exigências de regras que restringem o tempo, aumentam o volume e a sobreposição de tarefas”.

Já Assunção e Oliveira (2009, p. 354-355) consideram que:

À medida que se tornam mais complexas as demandas às quais as escolas devem responder, também se complexificam as atividades dos docentes. Estes se encontram muitas vezes diante de situações para as quais não se sentem preparados, seja pela sua formação profissional ou mesmo por sua experiência pregressa. Quanto mais pobre e carente o contexto no qual a escola está inserida, mais demandas chegam até elas e, conseqüentemente, aos docentes. Diante da ampliação das demandas trazidas pelas políticas mais recentes, o professor é chamado a desenvolver novas competências necessárias para o pleno exercício de suas atividades docentes.

A visão de que o professor pode e deve desenvolver atividades outras que estão não fora da sua alçada, mas fora das suas possibilidades, transformando-o em um faz-tudo – o sentido da multifuncionalidade imposta pelo toyotismo –, também precisa ser repensada. Saviani (2008, p. 450) chama a atenção para esse fato quando diz:

[...] os dirigentes esperam que os professores exerçam todo um conjunto de funções com o máximo de produtividade e o mínimo de dispêndio, isto é, com modestos salários. Claro que, se o professor fosse bem remunerado no âmbito de uma carreira docente que lhe garantisse jornada integral numa única escola, ele poderia exercer, sem maiores problemas, as mencionadas funções. Mas, trabalhando em várias escolas de comunidades diferentes, como pode ele, além de administrar grande número de aulas para garantir uma remuneração minimamente satisfatória, participar da elaboração do projeto pedagógico dessas várias escolas, de sua gestão e, além disso, da vida dessas diferentes comunidades?

Essa exigência do ser multifuncional, em se tratando do ambiente escolar, nos parece que foi ratificada pela Lei de Diretrizes e Bases (LDB) n.º 9394/96 em seus Arts. 12 e 13, que tratam da incumbência dos estabelecimentos de ensino, em nome do gestor escolar, e das incumbências dos docentes, respectivamente.

As incumbências dos professores retratam bem a necessidade do ser multiprofissional. Por seu turno, essa multifuncionalidade nos parece ser ratificada pela Lei de Diretrizes e Bases

n.º 9394/96, por meio do seu Art. 3º, que estabelece a necessidade de “igualdade de condições para o acesso e permanência (dos alunos) na escola”. Ora! A própria lei assevera que é preciso que haja igualdade de condições para o acesso e permanência na escola, e é sabido que isso só poderia ser possível com mudanças estruturais profundas. Como comparar um aluno da periferia com aquele que goza de recursos financeiros para uma boa formação? Só com a exigência de se ter um profissional que se desdobre ao extremo para conseguir o mínimo! Não existe igualdade e tudo que é feito visando-se a equidade, no intuito de minimizar as diferenças, é feito com o sacrifício dos profissionais que atuam no ambiente escolar e sobremaneira do professor, que se sacrifica quando há um aumento da intensidade do trabalho (por exemplo, quando faz uso excessivo da voz no esforço de chegar a todos os alunos, em meio a uma sala superlotada e com conversas paralelas contínuas), associado, ainda, a um prolongamento desse trabalho (aumento de cadernos e provas a serem corrigidos, que repercute diretamente no uso de horário extra de trabalho, além do que pode ser feito nas horas aulas de planejamento, lotação em várias escolas – o que exige desses locomoção constante e mais desgaste físico). Esse nosso entendimento ganha respaldo com a fala de Piovezan e Dal Ri (2019, p. 5):

[...] houve a ampliação da flexibilização do trabalho nas últimas décadas. Esse fenômeno está alicerçado na Lei de Diretrizes e Bases de 1996, a qual delinea as atividades que os professores devem cumprir. De acordo com o artigo 13 da LDB [...], além de participar da elaboração da proposta pedagógica, lecionar, planejar e avaliar, os professores devem colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias dos estudantes e a comunidade. Logo, a lei ratifica e legitima a flexibilização do trabalho docente, haja vista a diversidade de funções que são exigidas destes profissionais.

As mesmas autoras também reforçam o nosso entendimento de que a flexibilização, contribui diretamente para o aumento do desgaste e até adoecimento do professor, quando esclarecem:

A flexibilização do trabalho foi um dos fatores que gerou o aumento do stress, do desgaste físico e emocional dos docentes no Brasil e em Portugal¹³, pois este profissional não realiza somente as atividades que são inerentes à sua função, isto é, planejar as aulas, lecionar, preparar e corrigir provas e trabalhos. Na sua profissão é exigida, ainda, uma contínua atuação para lidar com as tarefas administrativas, gestionárias, de angariação de verbas para manutenção das escolas e de relação interpessoal com os demais colegas de trabalho, pais e a comunidade de modo geral (Piovezan; Dal Ri, 2019, p. 18).

¹³ O trabalho das autoras Flexibilização e Intensificação do Trabalho Docente no Brasil e em Portugal, como o título já sugere, apresenta considerações da vivência docente dos dois países.

Em Mato Grosso do Sul, os contratos de trabalho (ou convocação) para professores, evidenciam, claramente, essa flexibilização e intensificação do trabalho, haja vista, a Lei Complementar n.º 266 de julho de 2019, que “Altera, acrescenta e revoga dispositivos à Lei Complementar n.º 87, de 31 de janeiro de 2000, que dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul e dá outras providências”, no seu Art. 17-B, estabelece acerca da remuneração dos professores convocados que: “não se aplica aos profissionais convocados a tabela remuneratória vigente para os Profissionais da Educação Básica”. Entendemos esse fato como um claro indício de intensificação do trabalho, pelo menos de uma parcela dos professores do Estado, que para receber o valor equivalente aos seus pares, pelo mesmo serviço prestado, precisam se desdobrar numa jornada de trabalho muito mais intensa.

Isso posto, acreditamos que a precarização do trabalho, representada pela flexibilização e intensificação no cenário atual, contribui, ainda mais, para as condições de desgaste físico e emocional dos trabalhadores/professores.

Para endossar essa assertiva, embasemo-nos no que prescreve Dal Rosso (2022, p. 22):

O trabalho docente envolve, por sua vez, elementos típicos do desgaste físico, como também os decorrentes da pressão por mais resultados. Um bom número das conseqüências das condições do trabalho sobre os professores não apresenta um quadro diferente dos tradicionais problemas sentidos pelos trabalhadores do ramo. [...] Outro conjunto de sintomas declarados, no entanto, revela o efeito do trabalho intelectual prolongado, típico do perfil das doenças decorrentes do trabalho submetido a forte pressão por resultados, com atribuições de responsabilidades, com altos graus de flexibilidade e versatilidade.

Por essa razão, o descontentamento e até adoecimento de trabalhadores não é algo que possa ou deva passar despercebido. As desistências da profissão também não. Por isso, o adoecimento ou a desistência do ser professor, situações tão recorrentes hoje, precisam ser revistas e dadas a devida atenção. Consideremos nesse contexto, que entendemos por desistência não só a desistência no sentido literal da palavra, mas também, aquela que corresponde a satisfação de se fazer algo no ambiente escolar, desde que não seja dar aula, ou seja, o professor não desiste da escola, mas sim, da sala de aula, por decorrência das condições de trabalho.

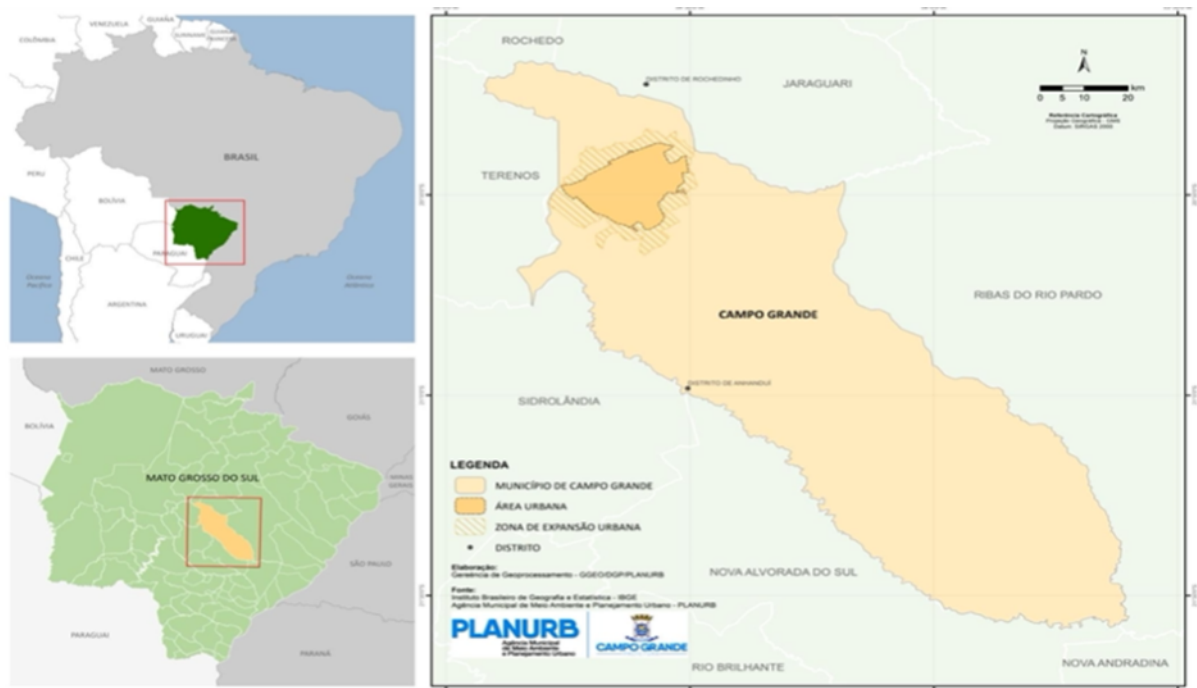
Todavia, há situações em que o professor é movido pelo desejo de buscar novas possibilidades, em detrimento das atribuições para as quais se preparou, ou seja, o professor desiste de ser professor, necessariamente não porque adoeceu e precisa ser readaptado, mas sim, incitado pelos descontentamentos ou frustrações, presentes na sua caminhada, pela ação

do trabalho. E é por essas sendas que tentamos, também, entender o devir desses professores. Para tanto, apresentaremos no próximo tópico, a Rede Municipal de Ensino de Campo Grande e, posteriormente, traremos à tona, as dificuldades vivenciadas pelos professores, imposta pela violência física ou moral, no âmbito local/nacional e seus desdobramentos na prática do professor.

2.5 A Rede Municipal de Ensino (Reme) e as condições de trabalho em Campo Grande

Campo Grande é a capital do Estado de Mato Grosso do Sul, localizada no centro-sul do país, região geoeconômica, ou na região centro-oeste, de acordo com a divisão política proposta pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

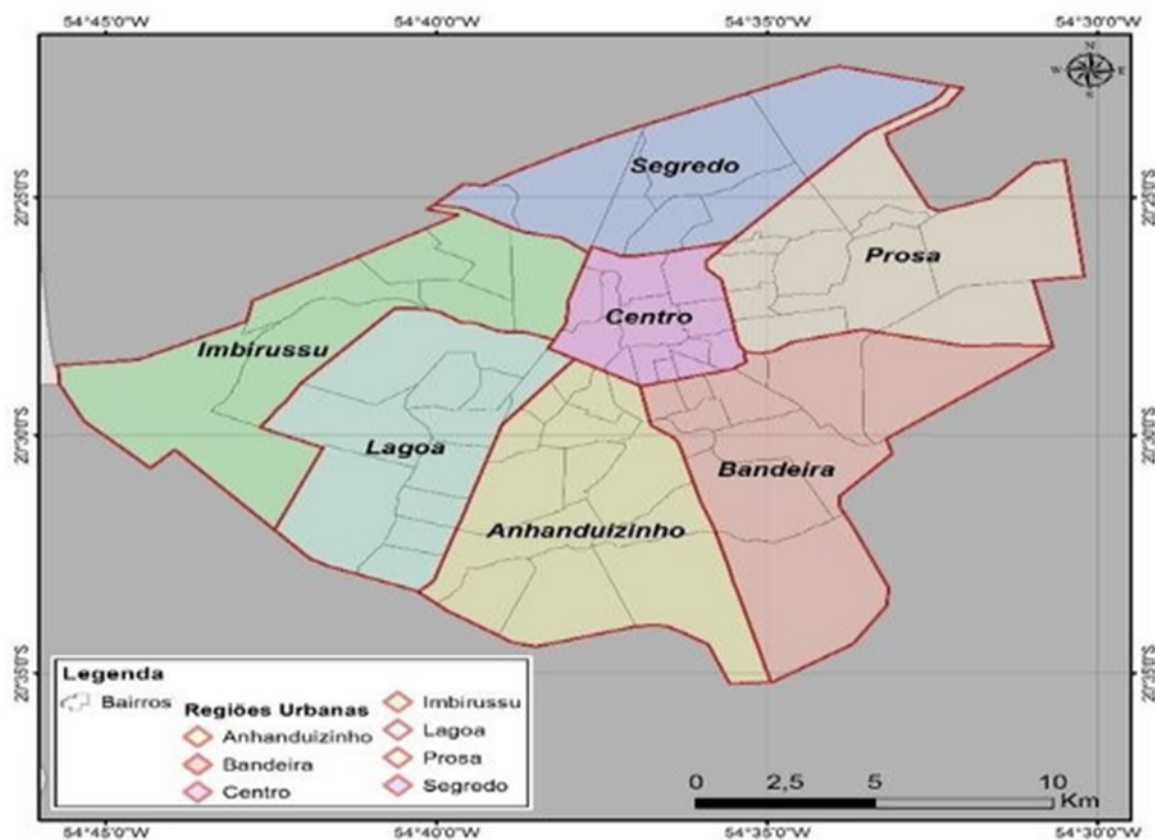
Mapa 1 – Município de Campo Grande/MS – Localização



Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Quanto à divisão política, o município está dividido em sete regiões urbanas: Anhanduizinho, Bandeira, Centro, Imbirussu, Lagoa, Prosa e Segredo.

Mapa 2 – Regiões urbanas de Campo Grande



Fonte: Campo Grande/MS (2023).

A Rede Municipal de Ensino de Campo Grande/MS é constituída por 106 escolas que funcionam apenas com a Educação Infantil, as Emeis, atendendo desde bebês muito pequenos, até 1 ano e seis meses, a bebês pequenos – de 1 ano e 7 meses a 3 anos e 11 meses e a pré-escola – crianças pequenas de 4 a 5 anos e 11 meses, além de 99 escolas que funcionam na sua maioria da Educação Infantil ao 9º ano do Ensino Fundamental, sendo que uma delas funciona sem a Educação Infantil, mas funciona com o Ensino Médio; e nove delas funcionam só com o Ensino Fundamental do 1º ao 5º e sem a Educação Infantil – totalizando 10 escolas sem Educação Infantil. Além disso, uma escola funciona, exclusivamente, com a Educação de Jovens e Adultos (EJA). Ainda, das 99 escolas, 91 estão localizadas na zona urbana e oito na zona rural; já em relação as Emeis, 105 funcionam na zona urbana e uma funciona no Distrito de Anhanduí e é considerada rural.

Tomando-se um corte cronológico entre 2013 e 2022, temos o seguinte quadro em relação ao quantitativo de unidades escolares que só funcionam com a Educação Infantil:

Tabela 1 – Quantitativo de escolas que só funcionam com Educação Infantil

UNIDADES ESCOLARES QUE FUNCIONAM SÓ COM A EDUCAÇÃO INFANTIL – EMEIS																			
2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
96	0	95	0	100	0	99	0	100	0	101	0	102	0	104	0	104	0	106	0

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Já em relação as unidades escolares que funcionam, prioritariamente, com o Ensino Fundamental – 1º ao 5º e 6º ao 9º ano, temos o seguinte quadro:

Tabela 2 – Quantitativo de escolas que funcionam prioritariamente com o Ensino Fundamental

UNIDADES ESCOLARES QUE FUNCIONAM DA EDUCAÇÃO INFANTIL AO ENSINO FUNDAMENTAL – 1º AO 9º ANO																			
2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R	U	R
85	9	85	9	85	9	85	9	85	9	86	9	84	8	89	8	89	8	91	8

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Na apresentação desses dados há um impasse entre a Agência Municipal de Meio Ambiente e Planejamento Urbano (Planurb), que organizou o documento Perfil Socioeconômico do Município de Campo Grande, e os dados da Semed, nos anos de 2019, 2020 e 2021. A Planurb evidencia que em 2019 havia 84 escolas funcionando na Reme, já a Semed anuncia 87 escolas, ou seja, além de não ter fechado nenhuma escola, ainda abriu mais uma, considerando que no ano anterior, 2018, existiam 86. Já em 2020, o número aumentou para 91 escolas por decorrência da municipalização de quatro escolas, que antes pertenciam a Rede Estadual de Ensino, à saber: EM Carlos Henrique Schrader, EM Adv. Demósthene Martins, EM Hilda de Souza Ferreira e a EM Nicolau Fragelli. Por seu turno, ainda no ano de 2018, uma escola do campo, a EMR Manoel Gonçalves, foi fechada e no ano de 2022 a EM Prof.^a Aglair Maria Alves foi aberta como resultado do desmembramento de uma escola que funcionava com extensão.

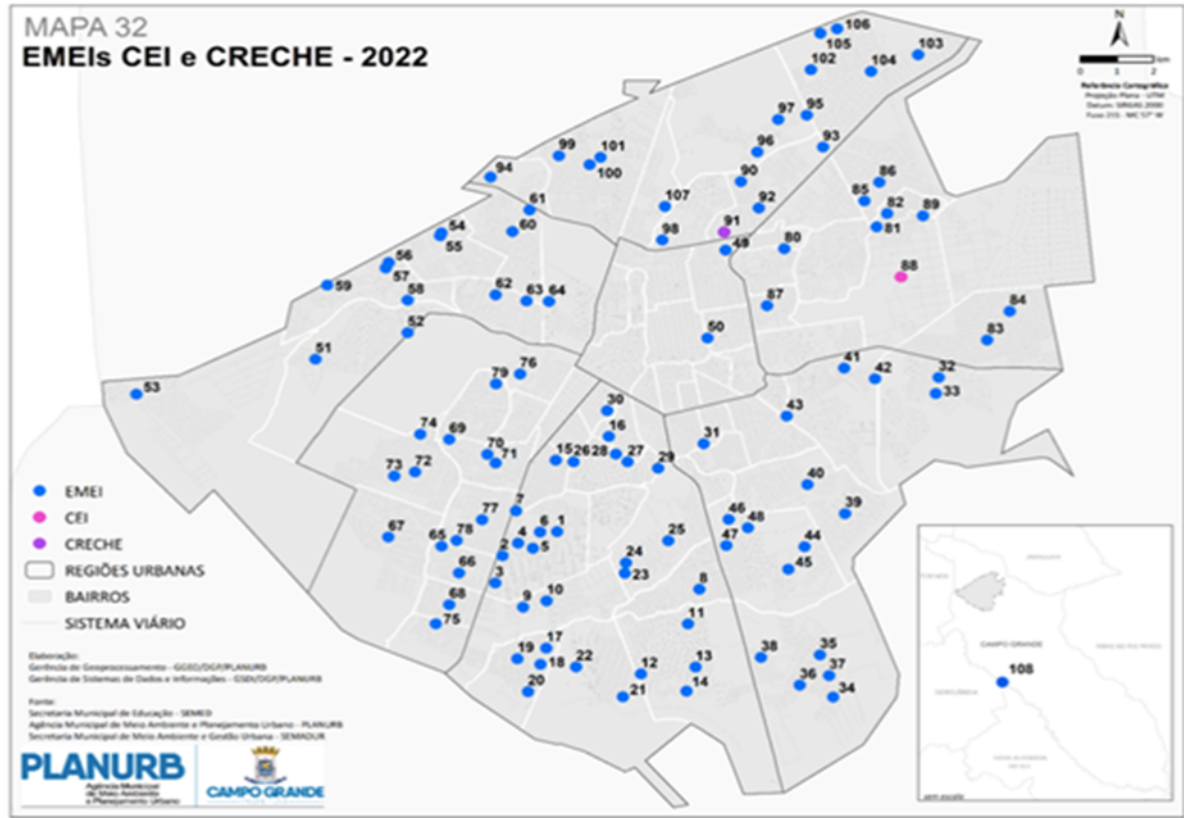
Sobre à localização dessas unidades escolares pelas regiões urbanas e rurais, temos a seguinte representação, em relação as escolas da Educação Infantil:

Tabela 3 – Quantitativo de Escolas da Reme da Educação Infantil por região

Anhanduizinho	Bandeira	Centro	Imbirussu	Lagoa	Prosa	Segredo	Rural
30	18	02	14	15	10	18	01

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Mapa 3 – Localização das Escolas Municipais de Educação Infantil nas regiões



Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Tabela 4 – Localização das Emeis nos bairros/regiões

Região Urbana	Bairro	Identificação no Mapa	Nome
ANHANDUIZINHO	Aero Rancho	1	Emei Micheli Regina Locatelli
		2	Emei Santa Bárbara
		3	Emei Santa Edwirges
		4	Emei José Moreschi
		5	Emei N. S. Auxiliadora
		6	Emei Dom Antônio Barbosa
		7	Emei Aero Rancho (Caic)
	Alves Pereira	8	Emei Cleomar Baptista dos Santos
	Centenário	9	Emei Prof. Valdomiro Alves Gonçalves
		10	Emei Pascoala Vera Rios
	Centro-oeste	11	Emei Eng. Valdemir Correa de Rezende
		12	Emei Ivone Calarge Zahran

Região Urbana	Bairro	Identificação no Mapa	Nome
		13	Emei Maria Carlota Tibau de Vasconcelos
		14	Emei Varandas do Campo
	Guanandi	15	Emei São Francisco de Assis
	Jockey Club	16	Emei marcos roberto
	Lageado	17	Emei Lageado
		18	Emei Ramza Bedoglin Domingos
		19	Emei Joana Mendes dos Santos
		20	Emei Prof. ^a Ayd Camargo César
	Los Angeles	21	Emei Vera Alba Congro Bastos
		22	Emei Zarife Martins França
	Pioneiros	23	Emei Botafogo
		24	EMEI Prof. Edison da Silva
		25	EMEI São José
	Piratininga	26	Emei Antônio Rustiano Fernandes
		27	Emei Iber Gomes de Sá
28		Emei Piratininga	
29		Emei Ipiranga	
Taquarussu	30	Emei Prof. Osvaldo Maciel de Oliveira	
BANDEIRA	Jardim Paulista	31	Emei Santa Terezinha
	Maria Aparecida Pedrossian	32	Emei Sônia Helena Baldo B. dos Santos
		33	Emei Juracy Galvão Oliveira
	Moreninha	34	Emei José Carlos de Lima
		35	Emei Maria Oliveira Lima
		36	Emei Flória Britez de Eugênio
		37	Emei Neida Gordin Freire
		38	Emei Triângulo Azul
	Rita Vieira	39	Emei Clebe Brazil Ferreira
		40	Emei Zacarias Vieira de Andrade
	Tiradentes	41	Emei Constança Correa de Almeida Serra
		42	Emei Antônio Mário Gonçalves
		43	Emei Lina Lemes de Oliveira
		44	Emei Luiz Carlos Sobral Pettengil
	Universitário	45	Emei Prof. ^a Laura Rodrigues de Oliveira
46		Emei Georgina Ramires da Silva	
47		Emei Pedacinho do Céu	
46		Emei Vó Fina	
48		Emei Vó Fina	
CENTRO	Cruzeiro	49	Emei Prof. ^a Geórgia de Fátima Nogueira
	Jardim dos Estados	50	Emei Eleodes Estevan
IMBIRUSSU		51	Emei Jardim Carioca

Região Urbana	Bairro	Identificação no Mapa	Nome
	Nova Campo Grande	52	Emei Serradinho
	Núcleo Industrial	53	Emei Indubrasil
	Panamá	54	Emei Odete Trindade Benites
		55	Emei Luzinete Cezar Gonçalves
	Popular	56	Emei Bem-te-vi
		57	Emei Felipe Sáfadi Alves Nogueira
		58	Emei Maria de Lourdes Vieira Castoldi
		59	Emei Cristo é Vida
	Santo Amaro	60	Emei Lar de Sheila
		61	Emei Lafayette Câmara de Oliveira
	Santo Antônio	62	Emei Clotilde Chaia
		63	Emei Aloina de Oliveira
	Sobrinho	64	Emei Paraíso Infantil
	LAGOA	Batistão	65
66			Emei Laura de Vicunã
Caiobá		67	Emei Sandra Mara Gobbo
Coophavila II		68	Emei Menino Jesus de Praga
Leblon		69	Emei Maria Edwiges de Albuquerque Borges
		70	Emei N. S. de Fátima
		71	Emei Claudio Marcos Mancini
São Conrado		72	Emei Alba Lúcia Spengler dos Santos Pereira
		73	Emei Santa Emília
		74	Emei Irmã Judith Bandeira
Tarumã		75	Emei João Garcia Carvalho Filho
Taveirópolis		76	Emei Prof. ^a Maria Josefina Bezerra Xavier
Tijuca		77	Emei Eloy Souza da Costa
		78	Emei Maria Cristina Ocáriz de Barros
União	79	Emei Conjunto União	
PROSA	Autonomista	80	Emei Paulo Siufi
	Estrela Dalva	81	Emei José Ramão Cantero
		82	Emei Mary Sadalla Saad
	Noroeste	83	Emei Maria Dulce Prata Cançado
		84	Emei Prof. ^a Elza Francisca Souza Maciel
	Novos Estados	85	Emei Paulino Romeiro Pará
		86	Emei Novos Estados
		82	Emei Mary Sadalla Saad
		83	Emei Maria Dulce Prata Cançado
		84	Emei Prof. ^a Elza Francisca Souza Maciel
	85	Emei Paulino Romeiro Pará	

Região Urbana	Bairro	Identificação no Mapa	Nome
		86	Emei Novos Estados
	Santa Fé	87	Emei Prof. ^a Emy Ishida Nascimento Nogueira
	Veraneio	88	CEI José Eduardo Martins Jallad
		89	Emei Carlos Nei Silva
SEGREDO	Cel. Antonino	90	Emei O Bom Pastor
		91	Creche Irmã Irma Zorzi
		92	Emei Athenas Sá Carvalho
		93	Emei Campo Verde
	José Abrão	94	Emei Cordeirinho de Jesus
	Mata do Segredo	95	Emei Olinda Toshimi Nishio Nassu
		96	Emei Elenir Zanqueta
		97	Emei Adriana Nogueira Borges
	Monte Castelo	98	Emei Lucia Ângela de Castro Costa
	Nasser	99	Emei Adélia Leite Krawiek
		100	Emei Fátima de Jesus Diniz Silveira
		101	Emei Iracema da Cunha Barreto
	Nova Lima	102	Emei Regina Vitorazzi Sebben
		103	Emei Michel Scaff
		104	Emei Jasmim Ibrahim Bacha
		105	Emei Marta Guarani
106		Emei Nilda de Almeida Coelho	
Seminário	107	Emei Tia Eva	
ZONA RURAL		108	Emei Prof. Alberto Guilherme Batistoti

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

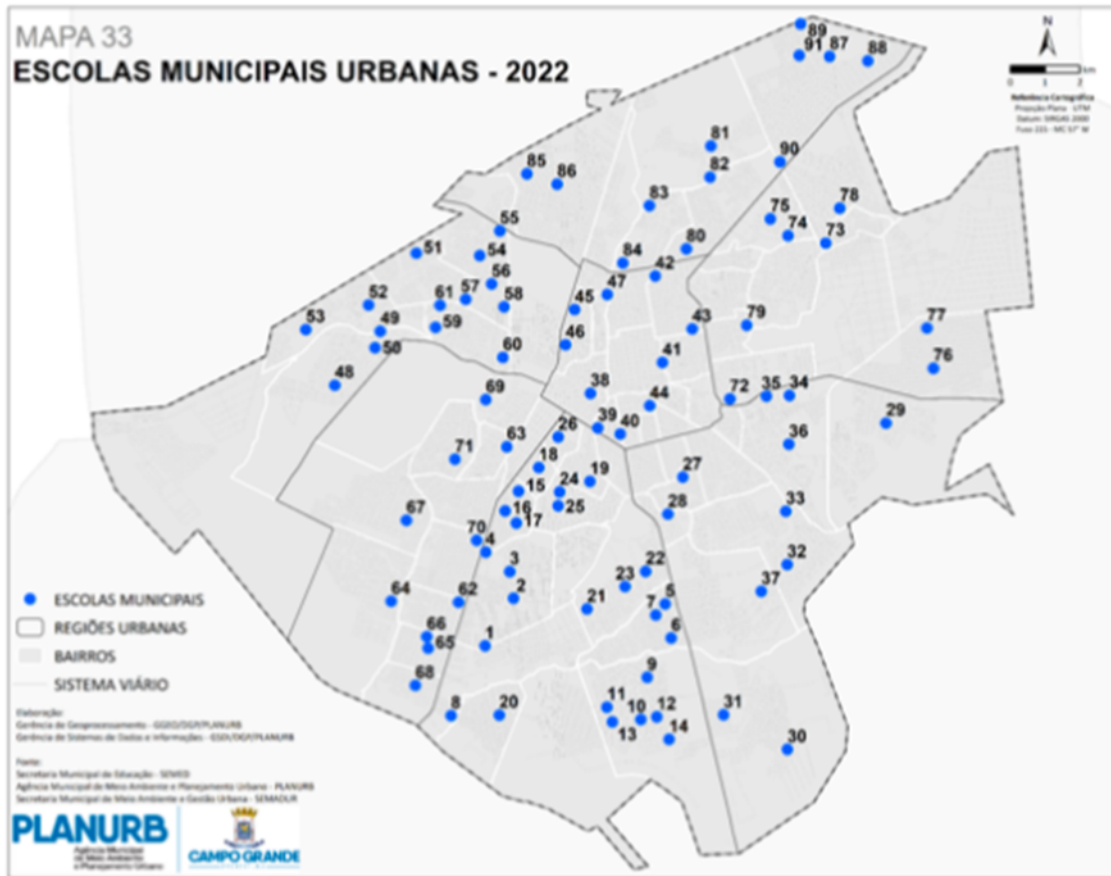
Em se tratando da localização das escolas que funcionam com o Ensino Fundamental, temos a seguinte apresentação:

Tabela 5 – Quantitativo de escolas da Reme do Ensino Fundamental por região

Anhanduízinho	Bandeira	Centro	Imbirussu	Lagoa	Prosa	Segredo	Rural
26	11	10	14	10	08	12	08

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Mapa 4 – Localização das Escolas do Ensino Fundamental por regiões urbanas



Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Quadro 2 – Localização das escolas do Ensino Fundamental por bairros/regiões

Região Urbana	Bairro	Identificação no Mapa	Nome
ANHANDUIZINHO	Aero rancho	1	EM Maria Lucia Passarelli
		2	EM Irene Szukala
		3	EM Wilson Taveira Rosalino
		4	EM Rafaela Abrão
	Alves Pereira	5	EM Prof. ^a Iracema de Souza Mendonça
		6	EM José Dorileo de Pina
		7	EM Prof. ^a Leire Pimentel de Carvalho Correia
	Centenário	8	EM Elizio Ramirez Vieira
	Centro Oeste	9	EM Prof. ^a Arlene Marques Almeida
		10	EM Lenita de Sena Nachif
		11	EM Dr. Plínio Barbosa Martins
		12	EM Prof. ^a Ana Lúcia de Oliveira Barbosa
		13	EM Valdete Rosa da Silva

Região Urbana	Bairro	Identificação no Mapa	Nome
	Guanandi	14	EM Prof. ^a Maria Regina de Vasconcelos Batista
		15	EM Gov. Harry Amorim Costa
		16	EM Prof. Plínio Mendes dos Santos
		17	EM Prof. ^a Marina Couto Fortes
	Jacy	18	EM Brígida Ferraz Fóss
	Jockey Club	19	EM Pe. José Valentim
	Lageado	20	EM Pe. Tomaz Ghirardelli
	Pioneiros	21	EM Prof. Luiz Cavallon
		22	EM Domingos Gonçalves Gomes
		23	EM Abel Freire Aragão
	Piratininga	24	EM Pe. Heitor Castoldi
		25	EM Prof. ^a Adair de Oliveira
	Taquarussu	26	EM João Nepomuceno
BANDEIRA	Carlota	27	EM Prof. Múcio Teixeira Jr.
	Dr. Albuquerque	28	EM Prof. ^a Flora Guimarães Rosa Pires
	Maria Aparecida Pedrossian	29	EM Celina Martins Jallad
	Moreninha	30	EM José Mauro Messias da Silva
		31	EM Aldo de Queiróz
	Rita Vieira	32	EM Antônio José Paniago
		33	EM Iracema Maria Vicente
		34	EM Sullivan Silvestre Oliveira
	Tiradentes	35	EM Prof. Carlos Henrique Schrader
		36	EM Oliva Enciso
Universitário		37	EM Prof. ^a Oneida Ramos
CENTRO	Amambaí	38	EM José Rodrigues Benfica
	Carvalho	39	EM Alcídio Pimentel
		40	EM Bernardo Franco Baís
	Centro	41	EM Prof. Arlindo Lima
	Cruzeiro	42	EM Etalívio Pereira Martins
		43	EM Prof. Luís Antônio de Sá Carvalho
	Glória	44	EM Geraldo Castelo
	Planalto	45	EM Prof. Nelson de Souza Pinheiro
		46	EM Pe. José de Anchieta
São Francisco	47	EM Nicolau Fragelli	
IMBIRUSSU	Nova Campo Grande	48	EM Fauze Scaff Gatass Filho
		49	EM Ernesto Garcia de Araújo
		50	EM Cel. Sebastiao Lima
	Panamá	51	EM Des. Carlos Garcia de Queiroz

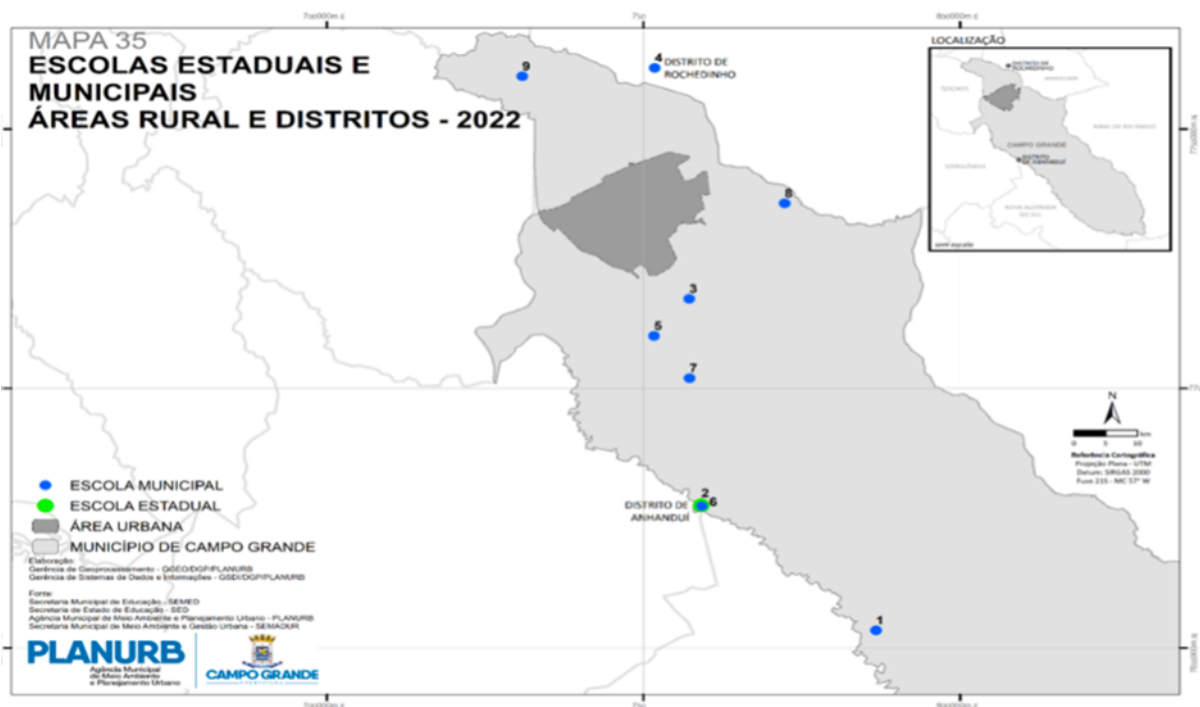
Região Urbana	Bairro	Identificação no Mapa	Nome
	Popular	52	EM Carlos Vilhalva Cristaldo
		53	EM Frederico Soares
	Santo Amaro	54	EM Prof. ^a Hilda de Souza Ferreira
		55	EM Prof. ^a Eulália Neto Lessa
		56	EM João Evangelista Vieira de Almeida
		57	EM Osvaldo Cruz
		58	EM Santos Dumont
	Santo Antônio	59	EM Prof. Nagib Raslan
		60	EM Prof. Manoel Inácio de Souza
		61	EM Ir. Irma Zorzi
	LAGOA	Batistão	62
Caiçara		63	EM DR. Tertuliano Meireles
Caiobá		64	EM Prof. Antônio Lopes Lins
Coophavila II		65	EM Prof. ^a Aglair Maria Alves
		66	EM Dr. Eduardo Olímpio Machado
São Conrado		67	EM Prof. ^a Maria Tereza Rodrigues
Tarumã		68	EM Prof. ^a Gonçalves Faustina de Oliveira
Taveirópolis		69	EM Major Aviador Y-Juca Pirama de Almeida
Tijuca		70	EM Nagen Jorge Saad
União		71	EM Prof. José de Souza
PROSA	Chácara Cachoeira	72	EM Prof. Arassuay Gomes Castro
	Estrela Dalva	73	EM Cons. Margarida Maksoud Trad
	Mata do Jacinto	74	EM Elpídio Reis
		75	EM Prof. Virgílio Alves de Campos
	Noroeste	76	EM Ione Catarina Gianotti Igydio
		77	EM Sem. Rachid Saldanha Derzi
	Novos Estados	78	EM Vanderlei Rosa de Oliveira
Santa Fé	79	EM Prof. ^a Danda Nunes	
SEGREDO	Cel. Antonino	80	EM Coronel Antonino
	Mata do Segredo	81	EM João Correa Ribeiro
		82	EM Kamé Adania
	Monte Castelo	83	EM Adv. Demonsthénes Martins
		84	EM João de Paula Ribeiro
	Nasser	85	EM Prof. ^a Elizabel Maria Gomes Salles
		86	EM Prof. Licurgo de Oliveira Bastos
	Nova Lima	87	EM Nazira Anache
88		EM. Ir. Edith Coelho Netto	

Região Urbana	Bairro	Identificação no Mapa	Nome
		89	EM João Cândido de Souza
		90	EM Prof. Hércules Maymone
		91	EM Nerone Maiolino

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Quanto às escolas rurais, elas estão localizadas no município conforme vemos no mapa a seguir:

Mapa 5 – Localização das escolas rurais no município de Campo Grande



Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Quadro 3 – Especificação da localização das EMRs no mapa

Escola	Localização	Identificação no Mapa
EMR Oito de Dezembro	Fazenda Girassol – Região Anhanduí	1
EMR Agrícola Arnaldo Estevão de Figueiredo	Rodovia MS – 040	3
EMR Agrícola Barão do Rio Branco	Distrito de Rochedinho	4
EMR Darthesy Noves Caminha	Chácara das Mansões	5
EMR Isauro Bento Nogueira	Distrito de Anhanduí	6
EMR José do Patrocínio	Rodovia BR 163, Km 444	3
EMR Leovegildo de Melo	Rodovia BR 262, Km 309	4
EMR Orlandina de Olivesira Lima	Rodovia MS – 080, Km 30	5

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

A escola estadual considerada no mapa que mostra a localização das escolas municipais rurais, é a EE Polo Francisco Rezende, localizada no Distrito de Anhanduí e que pela proximidade com a EMR Isauro Bento é, também, acompanhada pela Secretaria Municipal de Educação (Semed), especialmente no que diz respeito a entrega de livros, considerando que, com base na Resolução FNDE n.º 42 de 29 de agosto de 2012 no Art. 8º, inciso III alínea f, é competência da Secretaria de Educação: “receber e entregar as correspondências e os materiais destinados às escolas onde não seja possível efetuar as remessas diretamente pelos Correios” (FNDE, 2012).

No que se refere às taxas de alfabetização, a Reme de Campo Grande apresenta uma taxa de alfabetização total de 94,99% e uma taxa de analfabetismo de 5,01%. Nesse aspecto, temos o seguinte quadro em se tratando das regiões urbanas:

Tabela 6 – Taxas de alfabetização e analfabetismo na Reme de Campo Grande/MS por regiões urbanas

REGIÃO URBANA	% ALFABETIZADOS	% ANALFABETOS
Anhanduizinho	93,57	6,43
Bandeira	95,16	4,84
Centro	98,30	1,70
Imbirussu	95,47	4,53
Lagoa	95,22	4,78
Prosa	95,78	4,22
Segredo	94,13	5,87
MÉDIA REGIÕES URBANAS	95,05	4,95

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Observamos por essa tabela, que a região urbana com menor taxa de alfabetização é a do Anhanduizinho, com 93,57% de alfabetizados e 6,43% de analfabetos. Por seu turno, a região de melhor taxa de alfabetização corresponde a do Centro, com 98,3% de alfabetizados e 1,7% de analfabetos. Isso é consoante com o fato dessa região, ser uma das mais periféricas e a mais populosa/povoada. Essa correlação de fatos (maior taxa de analfabetismo e aspectos conexos à periferia) se faz importante pela relação existente entre as áreas mais periféricas e as dificuldades impostas às escolas e, por conseguinte, a eficácia em termos do processo de alfabetização/aprendizagem.

Em se tratando do quadro representativo das escolas do campo, temos a seguinte configuração:

Tabela 7 – Taxas de alfabetização e analfabetismo na Reme de Campo Grande/MS na zona rural

REGIÃO	% ALFABETIZADOS	% ANALFABETOS
Distrito de Anhanduizinho	90,51	9,49
Distrito de Rochedinho	90,03	9,97
Demais áreas rurais	91,33	8,67
Total para Campo Grande – Urbana + Rural	94,99	5,01

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Observa-se que o percentual de alfabetizados nas escolas da zona rural puxa o percentual da média das regiões urbanas da Reme um pouco para baixo, de toda forma, as escolas das “demais áreas rurais” mantêm o mesmo percentual – quando não melhor – das áreas urbanas.

No que se refere ao número de docentes na área urbana e rural do município de Campo Grande, também no recorte cronológico entre 2013 e 2022, temos a seguinte configuração para o segmento Educação Infantil:

Tabela 8 – Quantitativo de docentes Efetivos da Educação Infantil na área urbana e rural da Reme de Campo Grande/MS

ANO	URBANA	RURAL
2013	1.387	9
2014	1.780	8
2015	1.844	11
2016	3.610	14
2017	3.053	15
2018	1.962	25
2019	1.929	13
2020	2.107	33
2021	1.845	25
2022	1.889	33

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

A explicação dada pela gradativa diminuição do número de docentes de 2016 para 2017 e uma queda acentuada em 2018, deveu-se, segundo o setor de Recursos Humanos da Semed, ao concurso que ocorreu em 2016 e as nomeações ocorridas, sobretudo de profissionais que já atuavam na rede como efetivos e que conseguiram ser aprovados para efetivação de mais uma carga horária, o que repercutiu no mesmo CPF registrado, ou seja, se um outro professor tivesse sido aprovado, haveria o registro de um novo CPF – aumento no número de professores, mas

como se tratava do mesmo professor, não houve aumento no quantitativo por se tratar do mesmo CPF.

Em se tratando dos docentes do Ensino Fundamental temos a seguinte configuração entre 2013 e 2022:

Tabela 9 – Quantitativo de docentes efetivos do Ensino Fundamental na área urbana e rural da Reme de Campo Grande/MS 1º ao 9º ano

ANO	URBANA	RURAL
2013	3.444	167
2014	3.806	179
2015	3.817	184
2016	4.012	209
2017	4.089	142
2018	3.509	198
2019	3.945	213
2020	3.599	193
2021	3.648	166
2022	4.156	172

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

Em relação aos professores lotados em escolas que funcionam com a EJA, temos a seguinte configuração:

Tabela 10 – Quantitativo de professores lotados na EJA na área urbana e rural da Reme de Campo Grande/MS que atuam na EJA

ANO	URBANA	RURAL
2013	207	4
2014	250	3
2015	257	6
2016	296	6
2017	216	3
2018	278	6
2019	276	0
2020	204	0
2021	181	0
2022	188	0

Fonte: Campo Grande/MS (2023).

No segmento Ensino Fundamental, ao invés de decréscimo do número de docentes, houve um leve aumento, caindo nos anos subsequentes. Algo que nos chamou a atenção e que

pode explicar essa redução do número de professores, sobretudo nos anos de 2020 e 2021 é o próprio processo de readaptação que alguns passaram a vivenciar, especialmente em razão da pandemia da Covid-19, que exigiu mudanças nas práticas pedagógicas, fazendo com que alguns professores não resistissem a pressão do inovar sem condições físicas, materiais e emocionais. Como afirmaremos mais adiante, o número de professores readaptados entre 2019 e 2020, 468 e 491 respectivamente, aumentou em 4,9%; seguramente outros fatores contribuíram para a redução do número professores efetivos, entretanto, não poderíamos desconsiderar esse fato.

Com relação a EJA, observa-se que houve uma queda após o concurso, com uma posterior elevação do quantitativo de professores em 2018. Esse número voltou a cair entre os anos de 2020 e 2021 (período pandêmico) e, no caso das escolas do campo, reduziu a zero, pelo fato dessas unidades terem parado de oferecer essa modalidade de ensino.

Por seu turno, considerando o total de professores efetivos, somados os professores da Educação Infantil e Ensino Fundamental da cidade e do campo e EJA, a rede contava, em 2022, com 6.438 professores. Tecendo um parâmetro entre o quantitativo apresentado pelo setor da Divisão de Lotação e Movimentação (DLM), a rede contava com 6.069 professores efetivos em 2023 e 5.967 em 2024, com isso percebemos que o quantitativo – dos professores efetivos – continuou a diminuir.

Outro dado importante acerca do quantitativo de professores atuantes na rede e, nesse caso, nos referimos aos efetivos e convocados, em 2023 eles eram 10.033 professores, sendo 6.069 efetivos e 3.964 convocados. Em termos de percentual, em 2023, a rede funcionou com 60,5% de professores efetivos e 39,5% de professores convocados. Em 2024, a rede conta com 11.450 professores, sendo 5.967 efetivos e 5.483 convocados. Em termos de percentual, o quantitativo de professores efetivos caiu para 52,1% e o de convocados subiu para 47,9%. Esse dado é importante, porque reflete a precarização do trabalho docente.

Tabela 11 – Representação do % de professores efetivos e convocados na Reme – 2023/2024

ANO	EFETIVO	CONVOCADO	TOTAL	%	
				EFETIVOS	CONVOCADOS
2023	6.069	3.964	10.033	60,5	39,5
2024	5.967	5.483	11.450	52,1	47,9

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Segundo a DLM, esse percentual a mais de professores convocados em 2024 se dá pelo fato de que estávamos no primeiro semestre, razão pela qual a convocação de professores para

o desenvolvimento de projetos foi maior: “o relatório enviado anteriormente (em 2023), foi gerado no mês de julho, quando já havia se encerrado alguns projetos e o vínculo do professor desligado” (Entrevistado C DLM, 2024).

Outro ponto que o entrevistado C (DLM) explica, também, é com relação a volatilidade do quantitativo de professores convocados: “O quantitativo é variável tendo em vista a necessidade de a unidade escolar suprir a demanda de afastamentos ou de vagas sem titulares efetivos. E a carga horária de trabalho é variável de duas a 40 horas semanais”. Subentende-se, com isso, que um professor que pegou uma convocação para ministrar duas aulas semanais, figura como professor convocado com o mesmo peso, portanto, que um outro que foi convocado para 20 ou 40 horas semanais.

Em se tratando de processos para a convocação de professores, nos últimos sete anos, só havia acontecido processos seletivos para convocações temporárias – aquelas que substituem os professores efetivos afastados – em 2021, com validade para dois anos e, recentemente, em 2023. De toda forma, em março de 2024, foi realizado um novo concurso para lotação de professores efetivos. Esse concurso foi divulgado em 05 de dezembro de 2023 no Diogrande n.º 7.299 que publicou o Edital n.º 01 de 2023, que estabeleceu o “Concurso público de provas e títulos para cargos efetivos de professor para a Secretaria Municipal de Educação de Campo Grande – Semed/2023” (Campo Grande, 2023).

O concurso abriu 323 vagas, assim distribuídas: 82 vagas para professores da Educação Infantil; 120 vagas para professores do nível 1º ao 5º ano; 84 vagas para professores de Arte; 10 vagas para professores de Educação Física; cinco vagas para professores de Língua Estrangeira; cinco vagas para professores de Língua Portuguesa; cinco vagas para professores de Matemática, quatro vagas para professores de História; quatro vagas para professores de Geografia; e quatro vagas para professores de Ciências. Nesse contexto, só para a Educação Infantil, anos iniciais do Ensino Fundamental, Arte e Ed. Física, houve disponibilidade de vagas para PcD¹⁴, negros e indígenas. As vagas para as outras especialidades foram apenas de ampla concorrência¹⁵.

Poderíamos questionar o porquê de tão poucas vagas, se existem, por exemplo, 364 professores readaptados. De fato, a vaga liberada pelo professor readaptado existe quando da readaptação definitiva do professor, conforme assevera a Lei complementar n.º 190/2011 que

¹⁴ Vagas destinadas a pessoas com deficiência.

¹⁵ No mês de abril de 2024, o trâmite com relação ao concurso estava na fase da publicação de resultados e classificação preliminar, conforme Diogrande n.º 7 477 de 24 de abril de 2024. Em 3 de junho de 2024, o primeiro grupo de professores a ser efetivado foi convocado, por meio do Diogrande n.º 7. 521 para receber orientações sobre o processo de nomeação e posse.

estabelece, no seu Art. 45: “A vacância do cargo público decorrerá de: Inciso III – readaptação definitiva” (CAMPO GRANDE, 2011). Entretanto, aparentemente, a existência desses 364 professores readaptados não correspondem a vagas liberadas até o período correspondente a realização do concurso, ou seja, como alguns desses professores já estavam readaptados há muito tempo, a vaga já poderia ter sido preenchida – apesar de que, já havia anos que a prefeitura não fazia concurso para preenchimento de vagas de professores. Uma incógnita.

Entretanto, concordamos com o fato de que há sutilezas dentro da gestão de um município que fogem ao entendimento de quem está alheio ao funcionamento da máquina administrativa, por isso, imaginamos, o porquê da parcimônia, quando do planejamento de ações para efetivação de novos servidores. O que sabemos de fato, é que, rotineiramente, faltam vagas para os alunos da Educação Infantil (o que sugere vagas disponíveis para os professores), enquanto sobram, sobretudo nos anos finais do Ensino Fundamental: um exemplo claro dessa situação é o recorrente fechamento de salas do 9º ano, do 8º ano e do 7º ano, nessa ordem, enquanto aumenta o número de salas da Educação Infantil. Ocorre que o professor de Geografia, por exemplo, que perde as suas aulas porque as suas turmas foram fechadas, não tem habilitação para ministrar aulas nos Grupos 4 e 5 da Educação Infantil. E, nesse caso, onde esse profissional seria aproveitado/lotado?

A convocação de professores sempre vai existir: para substituir professores efetivos que se afastam por motivo de doenças ou para aquelas vagas puras¹⁶, porém, mínimas, que sobram nas escolas e que poderiam ser somadas para se transformar em uma carga, porque sacrificaria ainda mais o professor: como ministrar cinco aulas na escola A, quatro na escola B e mais quatro na escola C¹⁷? Onde deveria ser feito o planejamento – complemento da sua carga horária? Que sentido de pertencimento esse professor teria com relação às três escolas que precisaria trabalhar para completar a sua carga horária?

Acerca dessa situação e de outras, cremos que o sindicato precisa assumir essas pautas, mantendo uma postura crítica e reivindicadora. A luta por melhores condições de trabalho e igualdade de direitos entre efetivos e convocados deve ser constante e, sobretudo, a luta pela reorganização/planejamento de estratégias que reduzam o exorbitante número de professores temporários, legalizando a sua condição, é um ponto que não pode ser negligenciado.

Em se tratando da remuneração, o salário inicial dos professores da Reme é de R\$ 3.671,07 (três mil, seiscentos e setenta e um reais e sete centavos), porém, para 20h. O piso nacional proposto, em janeiro de 2023, é de R\$ 4.420,55 (quatro mil, quatrocentos e vinte e

¹⁶ Vagas que não estão ocupadas por efetivos.

¹⁷ Considerando-se uma carga horária de 20 horas aula.

cinquenta e cinco reais) por 40 horas. Esse diferencial no salário dos professores da Rede Municipal de Campo Grande, se deu, conforme pontua Fernandes e Fernandes (2023, p. 3) porque:

[...] Tanto os concursos quanto os contratos temporários para o cargo de professor são normatizados para a jornada de 20 horas, ainda que conste nos Planos de Cargos Carreira e Remuneração (PCCR), a jornada de 40 horas semanais [...]. Aqui se encontra a justificativa da categoria docente para o pleito inovador do pagamento do PSPN pela jornada de 20 horas semanais.

Com relação ao plano de carreira, no ano de 1998 foi publicada a Lei complementar n.º 19 que estabeleceu os princípios básicos da carreira no Art. 3º, destacando no inciso II alínea "a" sobre o ingresso no grupo magistério [...] exclusivamente, por concurso público de provas ou de provas de títulos" (Campo Grande, 1998, grifo nosso).

A administração se sentia amparada por essa alínea que asseverava a legitimidade do ingresso no grupo magistério apenas com provas de títulos? Ressalve-se que estamos nos referindo ao professor convocado. Pensamos que sim. Essa alínea dá margem a esse entendimento, considerando que por sete longos anos, não houve a intenção de se fazer um concurso. Ademais, nos parece que a administração se sentia salvaguardada por esse inciso, por que, antes de acontecer os processos seletivos que ocorreram nos anos de 2021 e 2023, o processo baseava-se somente nos títulos que eram apresentados. A partir de 2021 é que passaram a exigir prova e que, também, não se zerasse em Língua Portuguesa, além das provas de títulos. Por seu turno, quando se trata de provimento efetivo, o Art. 5º do Capítulo 2 deixa claro que: “A investidura em cargo de provimento efetivo, estabelecido nesta Lei complementar, dar-se-á, exclusivamente, mediante aprovação prévia em **concurso público de provas e títulos**” (Campo Grande, 1998, grifo nosso). Assim, para atuar apenas como convocado, substituindo o professor efetivo, ou em uma vaga sem professor efetivo, era concedido o acesso só com os títulos – e após iniciarem os processos seletivos, reiteramos, com prova escrita e provas de títulos. Entretanto, para assumir a chamada vaga pura, só com concurso.

Em se tratando da implementação do Piso Salarial Profissional Nacional ou dos reajustes previstos para a sua implantação, conforme estabelecido pela Lei n.º 11.738/2008, a administração de Campo Grande publicou a Lei Municipal n.º 5.060 de 03 de abril de 2012, que “Dispõe sobre a revisão geral dos servidores do poder executivo e, dá outras providências”. Entretanto, essa lei foi substituída pela Lei n.º 5.189 de 24 de maio de 2013, que por sua vez foi revogada pela Lei n.º 5.411 de 04 de dezembro de 2014, significando dizer que essas leis só

serviram para protelar a implantação da lei do piso, haja vista essa última ter estabelecido a integralização do piso salarial para março de 2015. Assim, os reajustes nunca eram implementados a contento, se não houvesse algum embate entre o sindicato e a administração pública, como assevera Fernandes e Fernandes (2023, p. 4) “No município de Campo Grande, a aprovação da Lei n.º 11.738/2008 [...] teve assunção tardia por parte do Poder Executivo Municipal, que se utilizou da judicialização promovida por governadores estaduais para prorrogar a implantação dos direitos dispostos pela lei federal”.

De todo modo, ainda segundo Fernandes e Fernandes (2003, p. 7), “De acordo com nota publicada pela ACP, até fevereiro de 2015, o município cumpriu os prazos de integralização do PSPN e os docentes chegaram a receber até 96% do valor do piso nacional, conforme lei municipal n.º 5.411/2014”.

Mesmo assim, ainda em 2015, em razão do não cumprimento da Lei Federal e das municipais aprovadas em função dela, e da não continuidade do pagamento dos percentuais de ajustes ao piso salarial a partir de março, foi deflagrada uma greve, que segundo Silvano e Fernandes (2023, p. 3) asseveram em **Implantação do Piso Salarial Profissional Nacional na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande, MS: Enfretamentos para/em sua materialização**¹⁸: “A mobilização grevista durou 92 dias, com início em 25 de maio de 2015 e término em 24 de agosto do mesmo ano. A reivindicação era em favor do reajuste salarial no mesmo percentual do reajuste do piso nacional, que naquele ano foi de 13,01%”. No caso, bastavam 4% de reajuste para equiparação aos 13,01% estipulado e, por decorrência, para equiparação ao piso nacional.


A Lei n.º 5.411 de 2014, que dispõe sobre a integralização do valor do piso nacional do magistério por 20 horas em Campo Grande, foi alterada pela Lei n.º 6.796 de 13 de abril de 2022, que apesar de protelar o pagamento do reajuste, manteve o previsto na Lei n.º 5.060/2012 acerca do reajuste definido pelo Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), para a jornada de 20h.

Para o ano de 2023, o Ministério da Educação (MEC) homologou o reajuste de 14,95% e a administração municipal de Campo Grande, em consonância com o sindicato dos professores, repassará os 14,95% de forma escalonada, sendo 5% em outubro, 5% em janeiro e 4,95% em maio. A proposta ainda, é que em setembro de 2024, seja “incorporado a reposição de 30% do reajuste anual do piso nacional para o ano de 2024” (CG Notícias, 2023).

¹⁸ Segundo as autoras, “O trabalho é parte das pesquisas do Grupo de Pesquisa do PPGEduc/UFMS, vinculado ao projeto de pesquisa “Remuneração de Professores das escolas públicas da educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN”. Edital n.º 049/2012 MEC/Capes, Programa Observatório da Educação”.

Assim, com o reajuste de 5% recebido no salário respectivo ao mês de outubro de 2023, os 5% respectivo ao mês de janeiro de 2024 e os 4,9% respectivo ao mês de maio, os proventos dos professores da Reme passaram a ser os seguintes, de acordo com o nível e classe:

Tabela 12 – Vencimentos base do quadro permanente de professores da Reme de Campo Grande/MS



ACP

Sindicato Campo-Grandense dos Profissionais da Educação Pública

Maio 2024

REME

LEI n. 7.119, DE 4 DE OUTUBRO DE 2023 Piso Nacional (2024) R\$ 4.580,57

TABELA VENCIMENTO BASE - QUADRO PERMANENTE maí/24 4,95%

Tabela 1 - Cargo de Professor com 20 horas semanais Corresponde do valor Piso Nacional 58.49%

Nível	Classe							
	A	B	C	D	E	F	G	H
PH-1	2.679,29	2.786,48	3.065,12	3.371,64	3.708,79	4.079,67	4.487,64	4.936,40
PH-2	4.018,95	4.179,71	4.597,68	5.057,45	5.563,19	6.119,51	6.731,45	7.404,60
PH-3	4.420,85	4.597,68	5.057,45	5.563,19	6.119,51	6.731,45	7.404,60	8.145,07
PH-4	4.822,69	5.015,61	5.517,17	6.068,89	6.675,78	7.343,34	8.077,68	8.885,46
PH-5	5.224,43	5.433,41	5.976,75	6.574,43	7.231,86	7.955,05	8.750,56	9.625,62

Tabela 2 - Cargo de Professor com 40 horas semanais

Nível	Classe							
	A	B	C	D	E	F	G	H
PH-1	5.358,60	5.572,94	6.130,25	6.743,27	7.417,58	8.159,35	8.975,29	9.872,82
PH-2	8.037,91	8.359,41	9.195,35	10.114,89	11.126,38	12.239,01	13.462,92	14.809,21
PH-3	8.841,69	9.195,35	10.114,89	11.126,38	12.239,01	13.462,92	14.809,21	16.290,13
PH-4	9.645,40	10.031,22	11.034,33	12.137,77	13.351,54	14.686,70	16.155,37	17.770,91
PH-5	10.448,86	10.866,81	11.953,50	13.148,84	14.463,71	15.910,09	17.501,12	19.251,22

Fonte: ACP (2024).

A título de esclarecimento, as diferenças de valores podem ser explicadas com base na promoção horizontal representada pela mudança de classe e conforme o Art. 42 da Lei Complementar n.º 19 de 15 de julho de 1998, “[...] ocorrerá por merecimento ou por tempo de serviço, ao completar o interstício de efetivo exercício no magistério público municipal, no respectivo cargo para a classe imediatamente seguinte àquela em que se encontra classificado o membro do magistério e atendidos os requisitos”, e também, com base na promoção vertical, mudança de nível, estabelecida pelo Art. 48 da mesma Lei Complementar: “Para efeito de promoção vertical considera-se o nível como a escolaridade máxima exigida e o seu escalonamento de acordo com a natureza e a complexidade das atribuições de cada cargo”.

Assim, cada “nível será identificado por símbolos” (LC n.º 19/1998) que obedecerá a seguinte classificação:

Nível PH1 – escolaridade obtida em nível médio, na modalidade normal ou equivalente.

Nível PH2 – escolaridade obtida em curso de graduação, licenciatura de duração plena, admitida a habilitação específica.

Nível PH3 – escolaridade obtida em curso de pós-graduação em nível de especialização com duração de 360h na área de educação.

Nível PH4 – escolaridade obtida em curso de pós-graduação em nível de mestrado, na área de educação.

Nível PH5 – escolaridade obtida em curso de pós-graduação em nível de doutorado, na área de educação (Campo Grande, 1998).

Ocorre que, já alguns anos, a administração municipal está negligenciando os pagamentos das promoções, especialmente as horizontais, significando dizer que aqueles profissionais que atingem o tempo limite de trocar de letra, deixam de receber e quando o recebem, é só com um retroativo equivalente a três meses.

Em se tratando dos vencimentos/salários inerentes aos professores em readaptação, a Lei Complementar n.º 19/1998, assegura nos Art. 31 e 32, que:

Art. 31. O profissional da educação, em readaptação, terá direito à remuneração permanente de seu cargo efetivo, acrescida da vantagem pecuniária prevista no inciso VII do art. 64 desta lei complementar e fará jus a 30 (trinta) dias de férias por ano.

Art. 32. O período de afastamento do profissional da educação em readaptação será considerado como de efetivo exercício para todos os efeitos, **exceto para fim de aposentadoria especial nos termos da Lei** (Campo Grande, 1998, grifo nosso).

Está tramitando na Câmara dos Deputados, o “Projeto de Lei n.º 2473/23 (que) assegura a professores readaptados os mesmos direitos previstos em planos de carreira e estatutos do magistério, incluindo a aposentadoria especial” (Ribeiro, 2023). O projeto é de autoria da deputada Professora Luciene Cavalcante (Psol-SP).

2.5.1 Quando o trabalho fere o corpo de uns e a alma de todos

No tópico 2.4, afirmamos que procuramos entender, também, os motivos que levam o professor a buscar novas possibilidades por decorrência do descontentamento e/ou frustrações presentes na sua caminhada. Asseveramos que tentaríamos entender as necessidades desses professores e é o que faremos nesse tópico que ora iniciamos.

Em se tratando da desistência da carreira docente ou da busca de novas possibilidades, a violência que assola as escolas, e aqui nos reportamos à violência física, é um elemento de pressão para além do aspecto emocional, como assevera Facci (2019, p. 132), em “O adoecimento do professor frente a violência na escola”: “Os atos de violência na escola acabam colocando uma pesada responsabilidade nos ombros dos professores, que no dia a dia têm que fazer enfrentamentos em relação a isso”.

No final de março de 2023, uma professora de 71 anos foi morta a golpes de faca, por um aluno, em uma escola na cidade de São Paulo (Branco; Stabile, 2023). Nesse contexto, duas coisas nos instigam a pensar: porque uma professora com 71 anos ainda precisava trabalhar? E até onde vai essa violência que ceifa vidas até em ambientes outrora considerados seguros? O fato é que, como desdobramento desse triste episódio, várias ações similares, ou pelo menos ameaças nesse sentido, aconteceram em regiões distintas do país, levando a comunidade escolar a entrar numa situação de pânico.

Um recado deixado na porta de um banheiro em uma escola em Betim/MG falando sobre um possível massacre no dia 20 de abril (Kopp, 2023), deixou a polícia local e de todo país em alerta, sobretudo porque, a partir daí, as páginas nas redes sociais passaram a replicar postagens sobre a possibilidade de novos massacres que poderiam acontecer em alusão ao episódio ocorrido há 24 anos¹⁹ numa escola dos Estados Unidos – que culminou com a morte de 15 alunos.

Em Campo Grande/MS, na segunda quinzena do mês de maio de 2023, um adolescente de uma escola do Ensino Médio, atacou a mãe de um aluno em frente a uma escola municipal e tentou adentrar a escola com o intuito de se vingar de três alunos da unidade de ensino. O adolescente havia sido aluno da escola até o ano de 2022, onde concluiu o 9º ano do Ensino Fundamental, e foi detido por dois funcionários. O aluno detido, além da faca em suas mãos, estava de posse de mais três facas e um martelo na mochila. Entretanto, a primeira informação passada, inclusive pelo Secretário de Educação do município, foi que se tratava de um adolescente que “tinha tranquilidade na vida escolar” (Gomes; Thamaris, 2023). Essa versão, acerca do comportamento do aluno, foi derrubada, já nas primeiras horas após o ocorrido, com depoimentos feitos em redes sociais e, também, publicados nos jornais locais, que indicaram o aluno como sendo causador de problemas, tanto na rede municipal quanto na estadual, onde ele se encontra no ano de 2023, inclusive com registros em Atas e pedido de acompanhamento psicológico, conforme chamada do Jornal Correio do Estado, em sua versão eletrônica: “Tanto Rede Municipal quanto Estadual intimaram a família do jovem e apontaram comportamentos atípicos que precisavam de acompanhamento psicológico” (Ribeiro, 2023).

É sabido que um episódio como esse não resulta apenas da questão psicológica, ou seja, ele deriva de um contexto muito mais amplo, que perpassa por questões estruturais sedimentadas há muito tempo. Questões de ordem básica para a sobrevivência, que o sistema capitalista ignora em sua plenitude. Como já asseverava Marx (2001, p. 21), à sua época: “[...]”

¹⁹ Massacre na *Columbine High School*, no Estado norte-americano do Colorado em 1999.

todos os homens devem ter condições de viver para ‘fazer história’. Mas, para viver, é preciso antes de tudo, beber, comer, morar, vestir-se e algumas outras coisas mais”.

Ocorre que, mesmo estando há quase dois séculos desse pensamento de Marx, as condições de sobrevivência ainda continuam, praticamente, as mesmas, e essa condição adentra a escola, causando infortúnios também nesse espaço que deveria ser reservado ao conhecimento, a aprendizagem, ao brincar, ao imaginar, ao sonhar. Perguntamos então: como trabalhar numa realidade como essa que impacta tanto no trabalho do professor?

Para endossar, no caso da violência, o que se viu após o sinistro que ceifou a vida da professora de 71 anos, é que houve um rebuliço em todo o país, pela implementação de medidas que atenuassem a violência nas escolas. Por exemplo, o Secretário de Educação do Estado de São Paulo à época do ocorrido, comunicou que “vai ampliar o programa Conviva, que disponibilizava atendimento psicológico Para 500 escolas, de uma rede de mais de 5 mil” (Alfano, 2023). Percebemos que a medida evidenciada nesse excerto está muito aquém de pelo menos, minimizar o problema, haja vista o grande quantitativo de escolas que ficarão sem esse apoio, que, diga-se de passagem, é uma reivindicação²⁰ da comunidade escolar de longas datas, a saber, a presença constante de um profissional da psicologia dentro das escolas.

Por seu turno, ainda em São Paulo, foi especulada a manutenção de policiais dentro das escolas (Alfano, 2023). Já no Estado do Mato Grosso do Sul, “entre as medidas que serão adotadas, estão o aumento para 290 do número de escolas monitoradas em tempo real por meio de câmeras e sistema eletrônico de vigilância do programa da polícia militar” (Câmara, 2023). Em Campo Grande mais especificamente, a “Guarda Civil Metropolitana reforçou a segurança em escolas municipais [...] Os guardas fazem a segurança na entrada dos alunos, ao longo do dia, na saída e protegem as escolas por todas a noite” (ConteúdoMS, 2023). Já na esfera federal, o governo divulgou um pacote de ações integradas para prevenir a violência nas escolas, disponibilizando para tanto, três bilhões de reais (Teixeira; Satie, 2023), sendo que parte desse montante, trata-se de pagamento em atraso, parte destina-se a criação de núcleos psicossociais municipais, regionais ou estaduais, afora as transferências para o Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE), que cabe ao gestor da escola gerir. Em se tratando dessa última ação, foi publicada a Resolução n.º 6 de 04 de maio de 2023, que explica no seu Art. 2º:

²⁰ Essa reivindicação está parcialmente salvaguardada pela Lei n.º 13.935 de 11 de dezembro de 2019 que determina no seu Art. I que: “As redes públicas de educação básica contarão com serviços de psicologia e de serviço social para atender às necessidades e prioridades definidas pelas políticas de educação, por meio de equipes multiprofissionais” (BRASIL, 2019).

A aplicação dos recursos financeiros terá também como finalidade o apoio às ações voltadas à proteção no ambiente escolar para o enfrentamento e a prevenção à violência nas escolas, em consonância com as diretrizes locais de proteção, especificamente para auxiliar os gestores das instituições de ensino, por meio do conselho escolar, no desenvolvimento de estratégias apropriadas para seus próprios ambientes educacionais e comunitários, assegurando a manutenção de um ambiente educacional saudável e acolhedor, promovendo a criação, a criatividade e a criticidade, permeando os variados componentes curriculares (Brasil, 2023).

Essa insegurança gerada pela violência nas escolas é uma das causas para o descontentamento e até adoecimento do professor – e sua readaptação –, por isso, para alguns, antes que o adoecimento, readaptação e/ou, em casos extremos, a morte, seja o desfecho, o melhor caminho é a busca por novas possibilidades.

Acerca dessa situação de descontentamento vivenciada pelo professor, destacamos a fala de Souza, Santos e Almeida (2016, p. 89) que ponderam o seguinte:

São inúmeras as pressões vivenciadas pelos professores, que se torna quase impossível não entrar em conflito consigo mesmo e com a profissão de professor, pois se ele não conseguiu êxito na execução das tarefas que lhe são impostas, sentir-se-á frustrado e cada vez mais desanimado com a profissão, primeiro porque ele já vai para a sala de aula com a sensação de ter fracassado o que já não lhe permite entusiasmo para lecionar. Depois ele pode simplesmente entregar os pontos e querer abandonar a docência por se julgar incapaz de estar ali orientando os discentes na sua formação.

Desse modo, diante das dificuldades impostas, é comum que alguns professores, para além da readaptação, também optem por seguir novos rumos: o sentir-se “frustrado e cada vez mais desanimado”, são fatores impulsionadores do abandono da carreira.

Nesse sentido, Lapo e Bueno (2003, p. 75) também asseveram que:

[...] Quando a organização do trabalho docente e a qualidade das relações estabelecidas dentro do grupo (incluindo-se aí o resultado obtido com o trabalho em sala de aula) não correspondem aos valores e as expectativas do professor, este se vê diante da dificuldade de estabelecer ou manter a totalidade de vínculos necessários ao desempenho de suas atividades no magistério.

Partindo dessas premissas, entendemos que a realidade que, a nós professores se apresenta como ambiente de trabalho, é considerada insalubre e precarizada por vários aspectos. Tanto que são várias as leis que já existem no intuito de minimizar a situação caótica que ora está estabelecida nas escolas: a Lei n.º 12.645/12 de 10 de outubro de 2012, instituiu o dia nacional de segurança e de saúde na escola; a Lei n.º 13.722 torna obrigatória a capacitação em noções básicas de primeiros socorros de professores e funcionários de estabelecimentos de ensino públicos e privados de Educação Básica e de estabelecimentos de recreação infantil; a

Lei n.º 13.185 de 6 de novembro de 2015, institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*); a Lei n.º 6.528 de 8 de dezembro de 2020, institui a semana de prevenção de brincadeiras perigosas nas escolas da Rede Municipal de Ensino (Reme) do município de Campo Grande, etc. Acerca dessa última lei, é pertinente problematizar a partir do que está estabelecido no Art. 2º dessa lei: “Na Semana de Prevenção a Brincadeiras Perigosas serão realizadas atividades educativas e eventos destinados a conscientizar os alunos sobre os riscos associados à prática de brincadeiras perigosas” (Campo Grande, 2020).

As brincadeiras perigosas evidenciadas no Art. 3º são:

- I – brincar próximo a ruas movimentadas ou sobre lajes e telhados;
- II – empinar pipas em dias de chuva ou próximo a antenas e fios telefônicos e elétricos;
- III – utilizar cerol nas linhas de pipas;
- IV – soltar balões;
- V – uso de fogos de artifícios por crianças e adolescentes;
- VI – pegadinhas ou desafios que possam causar sequelas irreparáveis ou levar a morte (Campo Grande, 2020).

Mas, convenhamos, essas ações de conscientização expostas não deveriam ser atribuições dos pais dos alunos? Se os professores precisam desenvolver ações e mais ações específicas da família, quando poderá alfabetizar, ensinar gramática, álgebra, coordenadas geográficas e afins? Pensamos que para desenvolver tantas atribuições, a escola deveria ser minimamente equipada e, por exemplo, funcionar de forma integral.

Esse assunto pode parecer um tanto quanto dúbio: os pais adeptos da Escola sem Partido, acreditam que a função do professor é ensinar, já à educação, o ato de educar, deve ser reservado à família. Entretanto, invariáveis vezes esses mesmos pais delegam, aos professores, atribuições que deveriam ser suas. Por seu turno, são vários os professores que desassocia o ensinar do educar, proclamando que cabe a eles ensinar conquanto o educar deve ser responsabilidade dos pais. A esse respeito, Souza e Coimbra (2020, p. 60-61) asseveram que: “Se a natureza do trabalho docente coincide com a realização do trabalho educativo, então é impossível dissociar do trabalho do professor a tarefa de educar”.

Entretanto, não é nosso propósito entrar nesse mérito. O que trazemos à baila é o fato das inúmeras atribuições delegadas ao professor, sem que tenham amparo e estrutura, contribuírem para um trabalho cada dia mais precarizado. Além disso, a intensificação da violência, mesmo com tantas medidas paliativas, impõe restrições ao desejo de manter-se na escola ou manter-se professor.

Percebemos que os percalços que encontramos na jornada de trabalho, são vários. E, em se tratando dos professores, levar adiante uma escolha, feita em alguns casos até por questão de

sobrevivência, ou desistir de tudo é algo difícil a decidir. Como também asseveram Lapo e Bueno (2003, p. 67): “[...] O abandono (da profissão) não acontece repentinamente. Várias etapas, em geral muito difíceis e conflituosas, são vividas pelo professor até que ele tome a decisão de deixar definitivamente a escola pública ou a própria profissão docente”. E esse é um momento que deveria ser acompanhado de perto pelos gestores e/ou pelas equipes técnico-pedagógicas, mas é estranho como esses que deveriam dar suporte, parecem não perceber quando os seus professores demonstram insatisfação ou sinais de adoecimento.

Lima (2007, p. 155-156) considera que a ausência da escola como instituição em um momento de decisão de um professor, é algo frequente: “os estudos não apontam o apoio institucional como um aspecto da 'descoberta' e da conseqüente permanência na carreira. É visível [...] a escassez de ações empreendidas, no sentido de a escola, como instituição, apoiar, de alguma maneira, as dificuldades dos professores”.

Por isso, é salutar considerar a possibilidade de implementação de ações que possam minimizar o desconforto que os professores sentem quando do prenúncio de que algo não está bem, representado, concretamente, pela recorrência de atestados médicos ou substituições pagas pelo próprio professor, para que não fique em falta com a escola e os alunos: olhar com mais atenção para essa situação, buscando apoiar o professor em um momento de dificuldade que este esteja passando, demonstrar respeito, pode não ser o virar da chave, mas pode amenizar as circunstâncias.

Por fim, reiteramos que a perspectiva de mudar de profissão ou mudar de vida, não é algo alheio ao capital. Na realidade ela é condizente ou modelada, a partir das novas falas do mercado ou da flexibilização imposta pelos mecanismos capitalistas, como já explicitamos no início deste capítulo. Em razão disso, buscamos explicar, em associação a exemplos reais da vida dos professores, como os mecanismos do mundo do trabalho, subsumido no capitalismo, interferem na vida funcional destes.

Esses dados que impactam a nossa zona de conforto, serão retomados nos próximos capítulos, em que procuraremos evidenciar como as leis estão postas acerca da realidade desses professores readaptados e, no terceiro capítulo, em que traremos as análises feitas nesta pesquisa.

3 POLÍTICAS PÚBLICAS: GARANTIAS E DIREITOS DOS PROFESSORES COM ÊNFASE NOS PROFESSORES READAPTADOS

Neste capítulo, buscamos interpretar as políticas públicas normatizadas pelas leis nas esferas federal, estadual e municipal, acerca das garantias e direitos dos professores e, por extensão, a escola como espaço pouco aprazível. Para tanto, dividimos o capítulo em quatro tópicos, à saber: 3.1. Políticas públicas e legislações; 3.1.2. Leis federais; 3.1.3. Leis estaduais; 3.1.4. Leis municipais; 3.2. Nesse contexto costurado pelas políticas públicas, o que nos revela o espaço escolar?; 3.2.1. A repulsa pela sala de aula e a biblioteca como espaço de amparo; e 3.2.2. Tecendo um parâmetro entre algumas condições de vivência dos professores readaptados em Campo Grande e em outros locais do Brasil.

No primeiro tópico, discorreremos sobre as políticas públicas e legislações; no segundo tópico, destacaremos como as leis federais estão postas em relação aos direitos dos trabalhadores de um modo geral, com base na Constituição Federal de 1988, e de forma específica, com relação aos professores, embasamo-nos na própria Constituição, além da Lei de Diretrizes e Base (LDB) n.º 9.394/96 e no Plano Nacional de Educação (PNE), como principais elementos norteadores; no terceiro tópico, evidenciaremos as leis estaduais pretéritas e atuais que explicam o processo de readaptação dos professores, bem como no quarto tópico, demos continuidade a essa linha de raciocínio ressaltando as leis municipais representadas pela Lei complementar n.º 190/2011, respaldada pela Lei n.º 8.112 de alcance nacional – que institui o regime jurídico dos servidores públicos nas três esferas, bem como pela Lei Estadual n.º 2.444/2011, além dos vários decretos municipais que estabelecem as diretrizes para o processo de readaptação dos professores; e, no último tópico, enfatizamos a escola, mais precisamente a sala de aula, e a biblioteca como espaço de acolhimento, no caso dos readaptados, por entendermos que, historicamente, esse espaço – a escola – é palco de pontos paradoxais, como pontua Giovanni Alves (2006) quando esclarece como se deu o seu surgimento. Por seu turno, é nas bibliotecas que a maioria dos professores readaptados são alocados para desenvolver as suas novas funções, o que outorga a esse espaço um caráter mais acolhedor – embora, como veremos adiante, essa não seja a realidade, de fato, para todos os readaptados.

3.1 Políticas Públicas e Legislações

Para Souza (2003, p. 13), “[...] o processo de formulação de política pública é aquele através do qual os governos traduzem seus propósitos em programas e ações, que produzirão

resultados ou as mudanças desejadas no mundo real”; já Azevedo (2003, p. 1), considera que: “Política pública é tudo o que um governo faz e deixa de fazer, com todos os impactos de suas ações e suas omissões”.

Azevedo (2003, p. 1-4) considera que são três os tipos de políticas públicas existentes: 1. as políticas públicas distributivas²¹; 2. as políticas públicas redistributivas²²; e 3. as políticas públicas regulatórias²³.

Considerando que esta pesquisa trata das condições de trabalho dos professores, exemplificamos um tipo de política pública regulatória, com a Lei de Diretrizes e Bases que, sendo voltada à educação, se caracteriza por “[...] decisões do governo que têm incidência no ambiente escolar enquanto ambiente de ensino-aprendizagem” (Oliveira, 2010, p. 5).

No que se refere às legislações, elas existem para organizar a vida em sociedade e “pode ser muito mais contundente pelo que omite do que pelo que explicita e, em função disso, por mais objetiva que se apresente, está sujeita a interpretações cujas implicações demandam tanto conflitos quanto aqueles que estiveram presentes em sua formulação” (Tuppy, 2007, p. 107), isso porque, “nenhuma lei está isenta de conteúdo político, histórico e social” (Tuppy, 2007, p. 107).

Em se tratando das relações de trabalho, essas são mediadas por leis que estão associadas, para além do caráter político, histórico e social, aos modelos de produção econômico que vigoram em cada decurso de tempo. Nesse sentido, Tuppy (2007 p. 108), no que concerne, especificamente, aos sistemas de ensino, explica que:

[...] o próprio desenvolvimento do sistema de ensino em seus primórdios, e que veio a consolidar-se tal qual o conhecemos, deu-se, justamente, em função desses modelos e se difundiu mundialmente, buscando o caráter universal, graças ao impulso que lhe concedeu o processo e industrialização, baseado no consumo de massa.

Desse modo, em um modelo econômico que precariza o trabalhador e flexibiliza suas condições de trabalho, busca-se introjetar nas leis aquilo que favorece ao sistema, por isso, que, via de regra deparamo-nos com normativas presentes em leis, resoluções, decretos ou afins, que

²¹ As políticas públicas distributivas têm objetivos pontuais ou setoriais ligados à oferta de equipamentos e serviços públicos. Por exemplo: pavimentação e a iluminação de ruas; oferta de equipamentos para deficientes físicos (como cadeiras de rodas).

²² As políticas públicas redistributivas – distribui renda na forma de recursos e/ou de financiamento de equipamentos e serviços públicos. Por exemplo: isenção ou a diminuição do IPTU (Imposto Predial e Territorial Urbano) para camadas sociais mais pobres da cidade.

²³ As políticas regulatórias – se refere à legislação e é um instrumento que permite regular (normatizar) a aplicação de políticas distributivas e redistributivas, como por exemplo a Lei de Uso do Solo e o Plano Diretor (Azevedo, 2003, p. 1-4).

dão margem a interpretações dúbias e desfavorecem o trabalhador. Entretanto, também é possível perceber a existência de leis que foram criadas com o intuito de, pelo menos, minimizar as condições de vida dos trabalhadores, como veremos a seguir, mas é preciso ressaltar, não sem a existência de embates protagonizados pela sociedade civil próprios dos movimentos históricos de luta.

Partindo dessa premissa buscaremos evidenciar como estão postas as leis e o jogo de forças que salvaguardam os trabalhadores de uma forma geral e mais especificamente os professores. Para tanto, vamos expor as políticas que se transformaram em leis a partir das mais genéricas, como as leis federais ou da União, para fazermos um parâmetro com as leis estaduais e por fim, com as municipais. Considere-se então que nesse capítulo trataremos das leis subdivididas nas três esferas: leis federais, leis estaduais e leis municipais.

3.1.1 Leis Federais

Começamos apresentando um sucinto quadro com as leis federais, por meio das quais, procuraremos explicar direitos, deveres e condições de trabalho dos trabalhadores e, mais especificamente, dos professores.

Quadro 4 – Leis Federais

LEIS FEDERAIS			
CONSTITUIÇÃO FEDERAL	LDB n.º 9394/96	PNE	LEI n.º 8.112/90
*Constituição cidadã; * Se autopreserva com a instituição de causas pétreas; * Art. 204 – A educação direito de todos e dever do Estado e da família; * Tentativa de equidade e determinados parágrafos (Art. XXXIV § único).	* Na sua elaboração, embate entre o mundo real e o mundo oficial; * Campo de disputa ideológica entre o público e o privado; Art. 1º, § 2º – A educação deve vincular-se ao mundo do trabalho.	* O primeiro plano data de 1962; * Lapso entre o PNE que encerrou em 2011 e o que foi publicado em 2014 – impasse na aprovação das 20 metas do novo PNE; * Lei n.º 13.005/2014 aprova o PNE 2014/2024.	* Institui o regime jurídico dos servidores públicos da União; * Art. 8º – A readaptação é uma das formas de provimento público; * Art. 24 § 2º – A readaptação será efetiva em cargo de atribuições afins respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimento.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A Constituição Federal vigente foi promulgada em 05 de outubro de 1988 e recebeu a denominação de “Constituição cidadã”, sobremaneira por caracterizar o processo de

redemocratização que o país vivia após o período da ditadura militar entre os anos de 1964 e 1985. Com ela também se instituiu a denominada Nova República.

É a maior Constituição elaborada na história do país, com 250 artigos. “O texto elenca direitos individuais e coletivos e consagra a proteção ao meio ambiente, à família, aos direitos humanos, à cultura, educação, saúde e, de forma inédita na legislação brasileira, traz um capítulo especial dedicado à ciência e à tecnologia” (Campo Grande, 2018). Esses direitos, no entanto, são resultado também das manifestações populares ocorridas à época, como por exemplo, o Movimento Diretas Já, que pleiteava a aprovação da Emenda Constitucional Dante de Oliveira, exigindo eleições diretas para presidente no ano de 1985.

Em se tratando, pois, dos direitos individuais e coletivos estabelecidos para os trabalhadores, a Constituição Federal, estabelece no seu Art. 7º, 34 “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988). Nesse ponto, é notório que há uma tentativa de promover melhorias nas condições de trabalho e até na equidade entre os trabalhadores em diversos aspectos. Como exemplos, consideremos os incisos a seguir:

- XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII – adicional de remuneração por atividades penosas, insalubres e perigosas;
- XXVII – proteção em face da automação;
- XXX – proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Destacamos esses incisos por percebemos exigências que poderiam, de fato, melhorar as condições de trabalho e vida do trabalhador. Mesmo assim, se vemos nesses tópicos pelo menos o desejo de favorecimento ao trabalhador, questionamos: como seria, por exemplo, essa proteção em face à automação? É clarividente que a tecnologia e o uso de máquinas em todos os segmentos da economia, liberam força de trabalho e que esses desempregados precisariam ter uma compensação, mas a lei não explicita como essa proteção seria feita. Por seu turno, o Art. 218 em seu § 3º, estabelece que: “O Estado apoiará a formação de recursos humanos nas áreas de ciência, pesquisa, tecnologia e inovação, inclusive por meio do apoio às atividades de extensão tecnológica, e concederá aos que delas se ocupem meios e condições especiais de

trabalho” (BRASIL, 1988). Mais uma vez, apesar das boas intenções, não há clareza acerca de como se efetivaria essas condições especiais de trabalho.

De toda forma, o adicional de remuneração por atividades insalubres, a proibição de qualquer discriminação em relação aos trabalhadores com deficiência, a proibição do trabalho noturno para menores de 18 anos e de qualquer trabalho para menores de 16 anos e, sobretudo nesse destaque, a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador avulso, são pontos que precisamos salvaguardar – e discutir, quando tecermos um parâmetro com o que está posto em outras leis. Por exemplo, a Lei Complementar n.º 266/2019 do Estado do Mato Grosso do Sul, estabelece em seu Art. 17-B, inciso III que: “não se aplicará aos profissionais convocados a tabela remuneratória vigente para os Profissionais da Educação Básica” (Mato Grosso do sul, 2019), ou seja, na Rede Estadual de Ensino do Estado de Mato Grosso do Sul, os profissionais convocados²⁴ recebem menos do que os professores efetivos que desempenham a mesma função, o que demonstra um ato inconstitucional e evidencia um aspecto da precarização emergente, de forma célere nas escolas. Nesse sentido, o Jornal eletrônico local Midiamax²⁵ pontuou que: “Um professor efetivo recebe um salário inicial de R\$ 10.383,18 para uma carga horária de 40 horas semanais. Em contraste, um professor convocado tem a remuneração prevista de R\$ 5.494,00 para a mesma carga horária de 40 horas semanais” (ANJOS, 2023). E isso mesmo depois de correções terem sido feitas, conforme estabelecido por meio da Lei Complementar n.º 318 de 20 de outubro de 2023.

Voltando ao que preconiza a Constituição Federal, observamos um sentido de equidade na leitura do parágrafo único do Art. XXXIV, quando se estabelece, também, os direitos aos trabalhadores domésticos por meio da Emenda Constitucional n.º 72 de 02 de abril de 2013:

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

De uma forma geral, esses direitos assegurados aos trabalhadores domésticos são condizentes com: indenização compensatória em caso de dispensa sem justa causa; seguro desemprego; fundo de garantia; salário mínimo; salário-família; oito horas de trabalho diários

²⁴ Professores convocados são os professores temporários que constituem o banco de reserva para substituição ao professor regente efetivo ou o próprio professor substituto em caso de afastamento.

²⁵ Jornal eletrônico de Campo Grande e Mato Grosso do Sul. <https://midiamax.uol.com.br>.

e quarenta semanais; repouso semanal; férias remuneradas; licença gestante e paternidade; e aposentadoria, dentre outros.

Em se tratando da educação, campo de ação dos professores, a segunda lei que nos propomos a explicitar, é a Lei de Diretrizes de Base da Educação (LDB).

A Lei de Diretrizes e Bases (LDB) n.º 9.394 de 20 de dezembro de 1996, foi elaborada em meio a discussões, segundo Brzezinski (2012, p. 185), representadas por “embates entre os atores de dois mundos com ideários conflitantes sobre as concepções de sociedade, cidadania, educação, escola e ensino: o mundo real, dos educadores, e o oficial, o mundo do sistema educativo”. Para a autora,

Este mundo real na sociedade brasileira, sob minha perspectiva, é aquele construído na luta dos educadores, travada desde os anos 1980, para resistir e tentar modificar as práticas autoritárias de traçar políticas educacionais consentâneas com interesses apenas dos que detêm o poder econômico e político em nosso país (BRZEZINSKI, 2012, p. 187).

Brzezinski ainda chama a atenção para o fato de que esse momento da elaboração da LDB também foi marcado pela ação do Fórum Nacional em Defesa da Educação Pública e, nesse sentido, pontua: o Fórum “também logrou êxito em um ou outro dispositivo de lei, porque acompanhou *pari passu* as tramas legislativas no Congresso Nacional e participou dos debates e embates entre os dois mundos que se confrontavam tanto no campo das ideias como no das práticas” (Brzezinski, 2012, p. 186).

Já Saviani (2011, p. 68), sobre esse mesmo Fórum, considera que:

De início importa considerar que diferentemente da tradição brasileira em que as reformas educacionais resultam de projetos invariavelmente de iniciativa do Poder Executivo, nesse caso a iniciativa se deu no âmbito do Legislativo e através de um projeto gestado no interior da comunidade educacional. Esta manteve-se mobilizada principalmente através do Fórum em Defesa da Escola Pública na LDB que reunia aproximadamente 30 entidades de âmbito nacional.

O pensamento de Brzezinski (2012) sobre a existência de “dois mundos com ideários conflitantes sobre as concepções de sociedade”, ganha respaldo com a assertiva de Saviani (2011) quando este expõe acerca do Fórum, que foi “gestado no interior da comunidade educacional” mediado pelo poder Legislativo – e não por imposição do Executivo, ou seja, reflete a luta de classes que se expressa também na educação e que Brzezinski considera como “dois mundos”.

Importa destacar nesse interim, a ação da sociedade civil na elaboração da LDB para minimizar as decisões tomadas de cima para baixo, entretanto, como também afirma Brzezinski (2012, p. 187):

Como existe um acentuado distanciamento entre esses dois mundos, existe também um forte distanciamento entre a letra da lei n.º 9.394/1996 e o real revelado nos sistemas educacionais federal, estadual e municipal e, particularmente, mostrado pela ponta do sistema educacional brasileiro: a escola da Educação Básica e as instituições da Educação Superior²⁶.

Isso posto, consideremos dentro da LDB, os pontos consoantes com o tema dessa pesquisa, ou seja, com as relações de trabalho impostas pelo capitalismo e que são, eventualmente, salvaguardadas por essa legislação.

A LDB, em consonância com o Art. 205 da Constituição Federal, estabelece no 2º parágrafo do Art. 1º que: “A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social”, e a esse respeito, Saviani (2011), quando das discussões acerca da elaboração da LDB vigente, já considerava que: “[...] se no primeiro grau a relação é implícita e indireta, no segundo grau a relação entre educação e trabalho, entre o conhecimento e a atividade prática deverá ser tratada de maneira explícita e direta” (Saviani, 2011, p. 47).

O trabalho é, pois, elemento comum dentro da concepção de educação prevista pela Constituição Federal e pela LDB e, em se tratando da sociedade em que vivemos, esta concepção só poderia estar ancorada nos preceitos do capitalismo. Preceitos esses que poderiam ser exemplificados pela resposta à seguinte questão: educação escolar vinculado ao mundo do trabalho para quem? Continuamos com a segregação entre o ensino voltado para a classe trabalhadora – que deve ser “formada” para a manutenção da sua própria classe – e a elite, que ocupa os espaços acadêmicos?

No que se refere ao acesso aos espaços acadêmicos, pesquisas recentes como a da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes), indica que houve uma mudança no perfil dos alunos que ingressam no curso superior: “Segundo dados da pesquisa, dois terços do quadro de alunos, ou seja, 66,19% têm origem em famílias com renda média de 1,5 salário mínimo, o que caracteriza uma alteração radical no perfil dos estudantes” (UFPA, 2019). A pesquisa ainda atribui esse novo formato “à crescente utilização do Enem a partir de 2009; à adesão das instituições federais ao SiSU; à vigência da Lei das

²⁶ Para mais informações consultar Brzezinski (2012).

Cotas, a partir de 2013; e também aos novos *campi* implantados na política de interiorização das universidades federais” (UFPA, 2019).

Essa situação tem seu mérito se tecermos um parâmetro com décadas passadas, entretanto, não anula a hierarquia social presente nas universidades: cursos como medicina ou odontologia, ainda se configuram em um sonho distante para alunos de baixa renda.

Outrossim, outro ponto a considerar, por sua concordância com o tema dessa pesquisa, está manifesto no inciso VII do Art. 3º que prevê a “valorização do profissional da educação escolar” (Brasil, 1996).

Sobre a valorização do professor na prática, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para 40h foi reajustado pelo MEC no ano de 2023 em 14,95%, elevando o piso para R\$ 4.420,55 (quatro mil, quatrocentos e vinte reais e cinquenta e cinco centavos).

O piso salarial do magistério já estava previsto na Constituição Federal no inciso VIII do Art. 206 que estabeleceu o “piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal” e o seu reajuste foi salvaguardado no governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, por meio da Lei n.º 11.738/2008, no parágrafo único do Art. 5º, que asseverou: “A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano”. Em se tratando do reajuste para o ano de 2023, esse foi deliberado por meio do “Parecer n.º 1/2023/CGVAL/DIFOR/SEB/SEB” (Brasil, 2023).

Sobre o cumprimento dessa prerrogativa, matéria publicada no G1 (2023) afirma que, “Ao menos dez estados pagam acima do novo piso nacional dos professores da educação básica, definido pelo Ministério da Educação (MEC)” (Carvalho, 2023). Ainda segundo a matéria, os Estados que fazem parte desse grupo são: Amazonas, Ceará, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso (proporcional a jornada de 30h), Mato Grosso do Sul, Paraíba (proporcional a jornada de 30h), Roraima, Sergipe e São Paulo (para aqueles docentes que aderiram ao “Nova Carreira Docente²⁷”).

²⁷ Plano de Carreira e Remuneração para os professores de Ensino Fundamental e Médio, para os diretores escolares e para os supervisores educacionais da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo.

Estabelece nos incisos I e II do art. 3º que a Lei Complementar organiza a estrutura, a carreira e a remuneração com base no:

I – o estabelecimento de remuneração por subsídio;

II – a evolução do professor de Ensino Fundamental e Médio nas respectivas trilhas da carreira, exclusivamente mediante desenvolvimento e desempenho o estabelecimento de remuneração por subsídio [...]

Todos os professores, diretores e supervisores que ingressaram na rede a partir de junho foram, automaticamente, enquadrados na nova carreira. Os profissionais efetivos e estáveis que já estavam na rede, por sua vez, têm até maio de 2024 para decidir pela adesão ou não (CARVALHO, 2023).

No revés desse quadro, com informação da mesma matéria, 15 Estados pagam salários abaixo do estipulado pelo piso, a saber: Acre, Alagoas, Amapá, Bahia, Goiás, Minas Gerais, Pará, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Santa Catarina, Tocantins e o Distrito Federal. Segundo a matéria, o Estado do Rio de Janeiro não informou os dados.

Os Estados e municípios têm autonomia para administrar suas redes de ensino, mesmo que os critérios de atualização do piso sejam obrigatórios. Em razão disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) argumentou acerca da necessidade “da União fornecer apoio financeiro adicional aos estados e municípios que possam demonstrar a impossibilidade de cumprir o montante estipulado como piso salarial” (Galvão, 2023).

Outra lei que orienta o fazer dos professores é o Plano Nacional de Educação. Esse plano foi promulgado pela Lei n.º 10.172/2001, que no seu histórico da introdução evidencia que:

O primeiro Plano Nacional de Educação surgiu em 1962, elaborado já na vigência da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 4.024, de 1961. [...] Era basicamente um conjunto de metas quantitativas e qualitativas a serem alcançadas num prazo de oito anos. Em 1965, sofreu uma revisão, quando foram introduzidas normas descentralizadoras e estimuladoras da elaboração de planos estaduais. Em 1966, uma nova revisão, que se chamou Plano Complementar de Educação, introduziu importantes alterações na distribuição dos recursos federais, beneficiando a implantação de ginásios orientados para o trabalho e o atendimento de analfabetos com mais de dez anos. A idéia de uma lei ressurgiu em 1967, novamente proposta pelo Ministério da Educação e Cultura e discutida em quatro Encontros Nacionais de Planejamento, sem que a iniciativa chegasse a se concretizar. Com a Constituição Federal de 1988, cinqüenta anos após a primeira tentativa oficial, ressurgiu a idéia de um plano nacional de longo prazo, com força de lei, capaz de conferir estabilidade às iniciativas governamentais na área de educação. O art. 214 contempla esta obrigatoriedade (BRASIL, 2001).

Ocorreu um lapso entre a aprovação do PNE que vigorou de 2001 a 2011 e a aprovação do PNE que passou a vigorar a partir de 2014, devido ao fato de, segundo Maia (2013),

Há mais de dois anos no Congresso, o projeto de lei que valida o PNE 2011-2020 (Plano Nacional da Educação) segue sem aprovação. Para especialistas em educação, o impasse na aprovação das 20 metas do novo PNE é fruto de uma disputa de interesses de grupos políticos e econômicos que envolvem o Executivo e o Legislativo e da falta de compreensão dos parlamentares sobre a prioridade que deve ser dada à educação pública.

Ainda para Maia (2013), “A meta 20, que define o volume e o destino final dos recursos públicos investidos em educação, representa o maior entrave para a aprovação do PNE no momento”. Logo, segundo Maia (2013), foi essa meta a razão da não aprovação do plano, de forma mais célere, à época.

A Lei n.º 13.005 de 25 de junho de 2014, publicada no governo da Presidente Dilma Rousseff, aprovou o Plano Nacional de Educação (PNE), que determina como diretriz no inciso VIII do Art. 2º o “estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do Produto Interno Bruto (PIB), que assegure atendimento às necessidades de expansão, com padrão de qualidade e equidade” no período entre 2014 e 2024.

As metas estabelecidas foram esmiuçadas em um conjunto de estratégias e, dentre as metas, destacamos as seguintes:

Meta 17: valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal.

Meta 20: ampliar o investimento público em educação pública de forma a atingir, no mínimo, o patamar de 7% (sete por cento) do Produto Interno Bruto (PIB) do País no 5º (quinto) ano de vigência desta Lei e, no mínimo, o equivalente a 10% (dez por cento) do PIB ao final do decênio (PNE, 2014).

Em 2024 expira o prazo para a execução das metas propostas para o PNE. O que mudou nesse tempo? A lei do piso foi implantada, mas só em algumas regiões do país. Segundo a Agência Câmara de Notícias (AGRA, 2024): “A contratação de professores temporários, que não segue a mesma regra dos efetivos, foi apontada como uma das formas de as prefeituras descumprirem a lei do piso salarial dos professores” (Brasil, 2008). A equiparação salarial a outros profissionais com escolaridade equivalente, está muito longe de acontecer. E o que dizer da previsão de vincular um percentual respectivo a 10% do PIB à execução da Meta 20? Será motivo de “emperração” para a elaboração do próximo plano outra vez?

Nesse contexto, pensemos agora acerca da lei que diz respeito às exigências jurídicas para os trabalhadores da esfera pública da União e, em específico, que dizem respeito aos professores readaptados no Estado de Mato Grosso do Sul e na Rede Municipal de Ensino (Reme) de Campo Grande/MS.

A Lei n.º 8.112 de 11 de dezembro de 1990, instituiu o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União e estabeleceu no seu Art. 7º que “A investidura em cargo público ocorrerá com a posse”. Por seu turno, instituiu no inciso V do Art. 8º que a readaptação é uma das “formas de provimento de cargo público”; ou seja, a lei estabelece que uma vez que o

profissional adentre em um processo de readaptação, apesar de liberar a sua vaga original, conforme prescreve o seu Art. 33, que apregoa “A vacância do cargo público decorrerá de: VI – readaptação”, o servidor readaptado deve ter sua vaga assegurada. Essa mesma determinação é decretada pela Lei Complementar n.º 190/2011 no seu Art. 45, inciso III (Campo Grande, 2011), quando determina que a readaptação também é uma forma de provimento de cargo público.

A Lei n.º 8.112/90 no seu Art. 24 também determina que a “Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica” (Brasil, 1990).

Respaldados nessa lei e como essa pesquisa buscou evidenciar como a organização do trabalho no mundo capitalista contribui para o afastamento dos professores da sua jornada de trabalho por meio da readaptação, atentemos a partir desse momento, para como estão organizadas as diretrizes acerca da “investidura em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido” para os professores no Estado de Mato Grosso do Sul e, de forma mais específica, em Campo Grande/MS.

3.1.2 Leis Estaduais

As leis estaduais com as quais trabalhamos, referentes ao nosso objeto de pesquisa, estão apresentadas no quadro abaixo:

Quadro 5 – Leis estaduais

LEIS ESTADUAIS		
RESOLUÇÃO n.º 2.444/2011	RESOLUÇÃO n.º 3.216/2017	LEI COMPLEMENTAR n.º 266/2019
* Estabelece a existência de grupos de atribuições; * Revogada pela Resolução n.º 3.216/2017.	* A readaptação do professor será efetivada na função de assessoramento escolar; * Embasada na Lei n.º 11.301/2006 – Define as funções do magistério.	* Altera, acrescenta e revoga dispositivos da Lei Complementar n.º 87/2000; * Dispõe sobre o estatuto dos profissionais da Educação Básica.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

As deliberações para a investidura em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que o professor tenha sofrido no Estado de Mato Grosso do Sul, foram estabelecidas a partir da Resolução/SED n.º 2.444 de 30 de maio de 2011, já revogada, mas que entendemos ser pertinente o registro, para fins de comparação com a lei vigente e,

sobretudo, para enfatizar um dos elementos que justificam essa pesquisa em termos de causas para o processo de readaptação: a precarização do trabalho, que, como poderemos ver, intensifica-se quando da readaptação desse professor, que na maioria dos contextos, deixa de ser “o professor” para ser “o readaptado” e, com isso, ganha a alcunha de “faz tudo”.

Assim, destacamos que a supracitada Resolução, no seu Art. 6º, determinava que: “Durante o período de readaptação o profissional desempenhará atividades, conforme abaixo descritas e de acordo com a recomendação da Perícia Médica especificada no BIM – Boletim de Inspeção Médica” (Mato Grosso do Sul, 2011).

As atribuições do professor ou especialista readaptado foram, então, organizadas em quatro grupos, não ficando claro qual o parâmetro usado para o agrupamento do professor no Grupo I, II, III ou IV.

Desse modo, segundo a Resolução/SED n.º 2.444/2011, as atribuições as quais os professores e especialistas readaptados passariam a desenvolver foram as seguintes:

GRUPO I

- a) acompanhar as atividades do desempenho acadêmico e frequência dos alunos junto às famílias; se necessário com visitas domiciliares;
- b) redigir atas e ocorrências quando for solicitado;
- c) acompanhar a realização das aulas programadas;
- d) ouvir reclamações, analisando fatos relativos aos alunos;
- e) prestar apoio às atividades acadêmicas dos alunos;
- f) desenvolver projetos de leitura;
- g) outras incumbências que lhe forem solicitadas.

GRUPO II:

- a) cuidar da segurança dos alunos nas dependências e proximidades da unidade escolar;
- b) inspecionar o comportamento dos alunos no ambiente escolar;
- c) orientar alunos sobre regras e procedimentos, regimento escolar e cumprimento de horários;
- d) controlar atividades livres dos alunos, orientando entrada e saída;
- e) fiscalizar espaço destinado à recreação, definindo limites nas atividades livres;
- f) organizar os murais da unidade escolar;
- g) organizar os murais e identificar, de maneira objetiva, as salas de aulas e demais dependências da unidade escolar;
- h) atender pais, alunos, membros da comunidade escolar e visitantes, encaminhando-os à coordenação, secretaria ou direção, controlando a movimentação de pessoas nas dependências da unidade escolar;
- i) zelar pela limpeza da unidade escolar, orientando os alunos quanto às normas regimentais e de higiene;
- j) executar serviços de apoio às unidades administrativas e operacionais da unidade escolar quando solicitado;
- k) verificar e acompanhar os registros diários nos livros ponto, fazendo controle diário;
- l) fazer o controle das ocorrências diárias da escola: faltas de funcionários, professores e alunos;
- m) produzir material de apoio pedagógico ao aluno articulado com o coordenador pedagógico;
- n) outras incumbências que lhe forem solicitadas.

GRUPO III

- a) auxiliar na matrícula escolar dos alunos;
- b) manter os registros atualizados dos prontuários dos alunos, professores e funcionários;
- c) executar a redação e a gestão de correspondência, quando solicitado;
- d) articular a comunidade interna; divulgar as informações pertinentes recebidas;
- e) elaborar atas de reuniões, quando solicitado;
- f) manter os quadros estatísticos da unidade escolar em dia;
- g) manter atualizados e organizados os arquivos de legislação e da vida da unidade escolar;
- h) manter afixado em edital os atos oficiais da unidade escolar; i) realizar serviços auxiliares relativos à parte financeira, contábil e patrimonial do estabelecimento, sempre que solicitado;
- j) coletar e digitar dados estatísticos quanto à avaliação escolar, quantitativos de alunos alimentando e atualizando o sistema informatizado;
- k) participar na organização das turmas, ensalamento dos alunos, preparação dos diários de classe, elaboração do horário de aulas e dos livros pontos, quando solicitado;
- l) analisar, sob a supervisão do secretário, os documentos apresentados para deferimento das matrículas pelo diretor;
- m) estudar e aplicar a legislação ou normas vigentes relativas à regularidade da vida escolar e do estabelecimento da unidade escolar;
- n) executar outras incumbências que lhe forem solicitadas.

GRUPO IV:

- a) atender individualmente alunos que apresentarem dificuldades de aprendizagem;
- b) elaborar projetos com proposta de ações didáticas e/ou pedagógicas, que visem a melhoria do processo ensino-aprendizagem;
- c) participar de grupos de trabalho para elaboração do Regimento Escolar, do projeto político-pedagógico e Plano de Desenvolvimento Escolar (PDE);
- d) realizar palestras socioeducativas para pais, alunos e membros da comunidade;
- e) coletar dados da avaliação de desempenho dos alunos, análise e tratamento estatístico dos resultados e preposição de alternativas de solução;
- f) implementar projetos e mecanismos de combate à evasão e repetência de alunos;
- g) acompanhar as atividades dos alunos com dificuldades de aprendizagem;
- h) elaborar propostas de atividades extracurriculares, com vistas ao fortalecimento das relações da escola com a comunidade;
- i) executar projetos de atividades culturais e de lazer para a comunidade;
- j) elaborar e ministrar formação continuada aos profissionais da escola buscando o aprimoramento e qualificação, mediante coleta de informações e sugestões;
- k) elaborar relatório mensal das atividades realizadas no período, descrição dos obstáculos enfrentados e as soluções adotadas;
- l) executar outras incumbências que lhe forem solicitadas (MATO GROSSO DO SUL, 2011, p. 31).

Supostamente, na ausência de um parâmetro claro de identificação de uma função que pudesse ser desenvolvida pelo professor readaptado, se buscou organizar os grupos com atribuições que estivessem em concordância com as limitações dos professores readaptados, para a partir daí, o gestor – como autoridade máxima da escola – direcioná-los para a nova função.

Assim, a falta desse parâmetro não previsto na lei, pode ter sido o motivo da revogação da Resolução/SED n.º 2.444/2011. Entretanto, o que percebemos, o que nos salta aos olhos, com relação às atribuições previstas nos grupos, é que havia uma sobrecarga de trabalho além de um total desvio de função com o qual os professores precisariam lidar. Essa sobrecarga,

como não poderia ser diferente, traz à tona os traços do toyotismo, sobretudo, representada pela necessidade de o funcionário incorporar a ideia do ser multifuncional. Na realidade, o que fica perceptível é que a lei estabelecia atribuições que deveriam ser de outros funcionários como inspetores ou assistentes de secretaria, por exemplo, e com isso intensifica a precarização do trabalho do professor.

Consideremos, por exemplo, o Grupo I: observamos que haviam atividades administradas associadas a atividades pedagógicas, como por exemplo, “alínea b: redigir atas e ocorrências quando for necessário e alínea f: desenvolver projeto de leituras”; no Grupo II, exigia-se sobremaneira do professor: há um excesso de atribuições que variavam desde atuar como inspetor de alunos, a controlar o livro ponto de professores e, demais funcionários e, ainda, como estabelecia a alínea m: “produzir material de apoio pedagógico ao aluno, articulado ao coordenador pedagógico”. Nesse grupo de atribuições ainda encontramos a alínea “n” que estabelece “outras incumbências que lhe forem solicitadas”, ou seja, o professor readaptado passava a ser aquele a quem lhe delegavam a resolução de problemas das mais diversas ordens. No Grupo III, observamos que as atividades propostas estavam concernentes com as atribuições dos servidores lotados na secretaria da unidade escolar, isso fica claro pelo estabelecido pela “alínea l: analisar, sob a supervisão do secretário, os documentos apresentados para deferimento das matrículas pelo diretor”; e por último, no Grupo IV, as atribuições estavam totalmente voltadas para o pedagógico ou afins. São atribuições que afastavam o professor da sala de aula, mas não o impedia de desenvolver propostas outras que o deixava em contato direto com as suas atribuições primárias. Mas que grupo de professores seriam esses? Qual era o parâmetro usado para designar um professor readaptado para, como previsto na alínea “a” do Grupo 2: “cuidar da segurança dos alunos nas dependências e proximidades da unidade escolar” e, para, conforme previsto na alínea “j” do Grupo 4: “elaborar e ministrar formação continuada aos profissionais da escola buscando o aprimoramento e qualificação mediante coleta de informações e sugestões”?

Por isso tudo, reiteramos, o quanto o excesso de atribuições repercutia/repercutiu nas variáveis como jornada e condições de trabalho e refletiam/refletiu na intensificação e precarização do trabalho, que adentram o espaço da escola.

Fazendo um adendo ao que já foi exposto no primeiro capítulo desta pesquisa, no intuito de endossar a ideia da precarização presente no espaço da escola, e que contribuiu para a exaustão do professor e sua posterior readaptação, resgatamos a Lei Complementar n.º 266/2019 do Estado de Mato Grosso do Sul que estabelece pagamento diferenciado para professores efetivos e convocados (temporários), conforme inciso 3º do Art. 17B.

É pertinente considerar acerca dessa situação que a Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (Fetems), entrou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6.196, junto ao Supremo Tribunal de Justiça, porém, não obteve êxito, haja vista a resposta recebida evidenciar que: “[...] em conformidade com a certidão de julgamento, por maioria, acordam em conhecer parcialmente da ação direta e em julgar improcedente o pedido formulado”. A justificativa, para tanto, estava explícita no seguinte excerto:

A justificativa para a diferença dos critérios de remuneração existente entre o cargo de professor efetivo e a função exercida pelo professor temporário encontra respaldo na própria Constituição Federal (art. 37, II, IX, X), considerando que regimes jurídicos distintos comportam tratamentos diversos (Brasil, 2020).

Voltando às considerações sobre a Resolução/SED n.º 2.444/2011, ela foi revogada pela Resolução n.º 3.216 de 02 de março de 2017, vigente até os dias atuais, que “Dispõe sobre a lotação de professores readaptados, provisória ou definitivamente, nas escolas da Rede Estadual de Ensino de Mato Grosso do Sul”, e estabelece no seu Art. 3º, que: “A readaptação do professor será efetivada na função de Assessoramento Escolar [...] em quaisquer das unidades escolares da Rede Estadual de Ensino situadas no município da última lotação do respectivo servidor” (Mato Grosso do Sul, 2017).

A lei ainda considera que para esse caso, é preciso que haja “vaga para a função”, habilitação profissional e o nível de escolaridade equivalentes ao exigido para a função, “que as atribuições a serem desenvolvidas tem que ser compatíveis com a limitação do servidor” e “carga horária adequada” (Mato Grosso do Sul, 2017).

O artigo que assevera que o professor seja readaptado em função de assessoramento escolar está alinhado com a Lei Federal n.º 11.301 de 10 de maio de 2006²⁸ que define quais são as “funções de magistério” que podem ser exercidas por professores. A saber:

§ 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, 2006).

²⁸ Altera o Art. 67 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, incluindo, para os efeitos do disposto no § 5º do Art. 40 e no § 8º do Art. 201 da Constituição Federal, definição de funções de magistério.

Ou seja, respeitando-se os pré-requisitos elencados anteriormente, a saber, existência de vaga na unidade de ensino, nível de escolaridade equivalente com a função, atribuições compatíveis com a limitação do servidor e a carga horária, entendemos que, no âmbito estadual, parece haver uma maior preocupação acerca de onde e como esse profissional readaptado irá ficar. Entretanto, o mesmo documento – a Resolução n.º 3.216 de 02 de março de 2017 – também estabelece como parágrafo único do capítulo 3º, que: “A Secretaria de Estado de Educação poderá oferecer programa de Reabilitação Profissional, se necessário, a fim de que o servidor se capacite para exercer a nova função” (Mato Grosso do Sul, 2017).

Como poderá oferecer? E como se necessário? É óbvio que a Secretaria de Estado de Educação teria que deixar salvaguardado em lei, esse direito do servidor. Como uma pessoa que já está debilitada pode assumir uma nova função, sem antes passar por um período de capacitação ou de adaptação a nova função como readaptado?

O próximo item aborda os dados e reflexões na esfera municipal.

3.1.3 Leis Municipais

As leis municipais com as quais trabalhamos, todas elas vigentes, estão apresentadas no quadro abaixo:

Quadro 6 – Leis Municipais

LEIS MUNICIPAIS			
LEI COMPLEMENTAR n.º 190/2011	LEI n.º 5.136/2012	DECRETO MUNICIPAL n.º 13.568/2018	DECRETO MUNICIPAL n.º 13.570/2018
<p>* O servidor deve ser readaptado em cargos de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido;</p> <p>* A maioria dos professores readaptados são lotados nos espaços destinados a biblioteca.</p>	<p>* Dispõe sobre a política integrada de atenção à saúde do servidor público e dá outras providências;</p> <p>* Art. 6º Inciso II: Trabalho feito por uma equipe multiprofissional para melhor atender a relação saúde/trabalho.</p>	<p>* Dispõe sobre o Sistema de Perícia Médica Previdenciária do município de campo Grande;</p> <p>* Art. 12 Inciso VI: avaliar, quando solicitado, as condições ambientais e o grau de fadiga e de desgaste físico do servidor em processo de readaptação definitiva.</p>	<p>*Art. 12: readaptação do professor na coordenação pedagógica ou no assessoramento pedagógico;</p> <p>*Sem precisão acerca da transição do cargo de professor para outra função/</p> <p>* Art. 24: recuperar as condições de exercício pleno ou ser aposentado por invalidez.</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Consideremos, agora, o que está estabelecido na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande/MS, com relação à readaptação dos servidores.

A Lei Complementar n.º 190 de 22 de dezembro de 2011, no seu Art. 26, respaldada pelo Art. 24 da Lei n.º 8.112 de 11 de dezembro de 1990, determina que o servidor readaptado deve ser alocado em “[...] cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental” (Campo Grande, 2011. p. 3). Da forma que foi exposto, não fica claro, em se tratando do professor, se esse cargo é consoante com as funções de assessoramento escolar, como estabelecem com mais clareza a Lei Federal n.º 11.301/2006 e a Resolução Estadual n.º 3.216/2017, entretanto, os Arts. 11 e 12 do Decreto Municipal n. 13.570 de 23 de julho de 2018, estabelecem que:

Art. 11. A readaptação de profissional de educação, quando necessária, será efetivada sem mudança de cargo e quando o servidor puder exercer tarefas inerentes às funções de magistério referidas no § 2º do art. 67 da Lei Federal n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 12. As funções de magistério são correspondentes às atribuições dos cargos de Professor ou Especialista em Educação, exercidas em estabelecimento de educação como docente ou na direção de escola, na coordenação pedagógica ou no assessoramento pedagógico, em seus diversos níveis e modalidades.

§ 1º Função de assessoramento pedagógico, para fim deste artigo, compreende o exercício de atribuições de planejamento, orientação ou supervisão pedagógica, inspeção ou avaliação escolar, ou assistência técnica em assuntos educacionais, desempenhadas em estabelecimento de educação municipal (Campo Grande, 2018).

Em se tratando dos professores readaptados da Rede Municipal de Ensino (Reme), a função de assessoramento pedagógico existe, entretanto, as principais atividades laborais são aquelas desenvolvidas na biblioteca, e por isso eles são, na sua maioria, readaptados nesse espaço e passam a desempenhar a função de responsável pelo manejo do livro didático e literário, conforme poderemos constatar no capítulo 4.

Nesse sentido, convém observar que a Secretaria de Educação do Município trabalha com um documento próprio, que prevê dentre outras considerações, quais as atribuições dos professores readaptados na biblioteca, a Resolução Semed n.º 228 de 20 de setembro de 2021, que “Dispõe sobre o manejo do livro e do material didático do Programa Nacional do Livro e Material didático/PNLDT, para a Rede Municipal de Ensino/REME de Campo Grande – MS”, e em seu Art. 14, direcionado aos gestores da unidade escolar, estabelece na alínea b, que cabe ao diretor e diretor adjunto:

Encaminhar para a Secretaria Municipal de Educação de Educação/SEMED, a relação de recursos humanos (coordenador pedagógico, supervisor escolar e orientador educacional, profissionais e/ou **professores readaptados** que atuam nas bibliotecas),

responsáveis para o efetivo manejo do livro e material didático do PNLD, na escola, **sendo obrigatório encaminhar o nome de, pelo menos um profissional da equipe técnico-pedagógica**, com vistas à designação, em resolução de pessoal, com publicação em Diogrande (Campo Grande, 2021, grifo nosso).

O grifo destacando “professores readaptados” e a necessidade do envio do nome de “pelo menos um profissional da equipe técnico pedagógica”, se dá pelo fato da responsabilidade dessa atribuição ser delegada exclusiva e invariavelmente apenas a uma pessoa e, geralmente, trata-se do professor readaptado, que não faz parte da equipe pedagógica, além de não passar por um período de adaptação à nova função para a qual foi transferido – situação que discorreremos mais adiante –, o que o faz sentir-se impossibilitado de desempenhar a nova função e passe a ter momentos de crise.

Por seu turno, se poderia considerar: qual a razão, então, do professor readaptado aparecer na Resolução? E a resposta é óbvia: para salvaguardá-lo da obrigação de não ser o responsável, sozinho, por todas as atribuições previstas no manejo do livro e do material didático do PNLD na unidade de ensino em que está lotado.

Evidenciamos esse fato com propriedade respaldados pelo que está previsto no Art. 16, da mesma Resolução²⁹, em que ficou estabelecido que: “Nas escolas da Rede Municipal de Ensino/REME de Campo Grande – MS, compete aos assistentes em biblioteca, aos professores readaptados que prestam serviços na biblioteca e aos demais profissionais que atuam nas bibliotecas” (Campo Grande, 2021, grifos nossos):

- c) participar das formações realizadas pela Secretaria Municipal de Educação referentes ao manejo com o livro e material didático, **caso seja designado pelo diretor para desempenhar tal atribuição;**
- d) **participar da organização, com o orientador, supervisor ou coordenador pedagógico**, e do recolhimento dos livros e dos materiais didáticos e das obras literárias, caso seja designado pelo diretor para desempenhar tal atribuição;
- e) controlar o quantitativo de livros devolvidos pelos alunos, no final do ano letivo, em formulário disponibilizado pelo serviço do livro didático da Secretaria Municipal de Educação/Semed, **sob a supervisão do orientador, supervisor ou coordenador pedagógico;**
- f) informar a Secretaria Municipal de Educação/SEMED de Campo Grande – MS, **sob a supervisão da orientação, supervisão ou coordenação pedagógica**, sobre as necessidades adicionais de materiais ou sobras.

Nesse ponto podemos perceber que, para os professores readaptados na biblioteca, há capacitação, mesmo que só direcionada ao manejo do livro. Contudo, a insistência em destacar com negrito as frases “caso seja designado pelo diretor”, “participar da organização com o

²⁹ A referida resolução foi elaborada pela equipe do livro didático da Secretaria Municipal de Educação de Campo Grande, com apoio das Assessorias Técnicas (Atec) e Jurídica (Ajur).

supervisor, orientador ou coordenador pedagógico”, e “sob a supervisão da orientação, supervisão ou coordenação pedagógica”, se dá pela necessidade de enfatizar que esse profissional, em momento algum, deveria ser ele sozinho responsável por todas as atribuições que envolvem o manejo do livro didático na escola – mas também, considere-se: há outras atribuições que esses professores readaptados desenvolvem, ou seja, não são todos que são responsáveis pelo manejo do livro didático na escola.

Mas, pergunta-se também: essa atribuição – de ser responsável pelo manejo do livro – é algo tão difícil assim? Diremos que sim, sobretudo por envolver responsabilidades além do que alguns estariam aptos a desenvolver. Por isso, mesmo no caso de o gestor tê-lo designado para a função, ele teria, sempre, de ser supervisionado por alguém da equipe técnico-pedagógica. A ênfase nesse exemplo, se dá, como já foi dito, por tratar-se de uma situação do conhecimento da pesquisadora, que trabalha diretamente com esse grupo de professores – readaptados; o que queremos dizer com isso, portanto, é que devem existir várias situações similares com exigências ao professor readaptado, que estão além do que ele pode corresponder.

O manejo do livro, por exemplo, exige controle de elementos e acesso às páginas, na Internet, que só o diretor deveria ter acesso, o que demanda muita responsabilidade, sobretudo para aqueles emocionalmente comprometidos. Com isso não queremos dizer que o professor readaptado não possa desenvolver bem essa função ou quaisquer outras, para a qual ele tenha sido remanejado, mas sim, que há de se pensar numa forma de não se comprometer mais a sua saúde física ou mental, exigindo-lhes atribuições para as quais ele, inclusive, nem foi preparado.

Essa preocupação pode parecer simplória demais, mas foi o *insight* que justifica o tema desta pesquisa: foram muitos pedidos de ajuda, relatos de quem dizia não se sentir preparado para desenvolver determinada atribuição e tinha que fazê-la, pedidos de “fale por nós no seu mestrado”.

Com relação ao Decreto n.º 13.570 de 23 de julho de 2018, que “dispõe sobre a readaptação de cargo por motivo de saúde e condições para reabilitação profissional de servidores municipais” (Campo Grande, 2018, p. 12): a lei está posta, sobretudo no consoante a reabilitação profissional. Entretanto, o que observamos é que, no caso do professor, não há muita precisão sobre como se dará a transição das atribuições de sala de aula para outra função, no que se refere à preparação ou adequação à nova função. O que temos de concreto a esse respeito está presente no Art. 24 do desse mesmo Decreto, que estabelece que:

O servidor readaptado será submetido a avaliação semestral, realizada pela Comissão de Medicina do Trabalho, durante os primeiros cinco anos dessa condição, para fim de verificar a possibilidade de encaminhamento **ao programa de reabilitação**

profissional para recuperar suas condições de exercício pleno do seu cargo ou ser aposentado por invalidez (Campo Grande, 2018, grifo nosso).

A ideia do encaminhamento para um programa de reabilitação profissional, nos parece uma ação muito salutar, haja vista a necessidade que o professor tem, ou qualquer servidor na condição de readaptado, de recuperar a sua saúde e sua autoestima de modo a poder continuar desenvolvendo suas atribuições em um futuro próximo. Mas a qual programa de reabilitação profissional, o artigo se refere?

O questionamento se dá pelo fato de que o artigo estabelece a possibilidade do encaminhamento para o programa, inclusive no Decreto n.º 13.568/2018, que dispõe sobre o sistema de perícia médica previdenciária, no Inciso II do Art. 2º estabelece a “Readaptação por motivo de saúde ou para inclusão em programa de reabilitação profissional” (Campo Grande, 2018) mas também aqui, não fica claro qual programa em específico.

E sobre a nova função? Parece que há uma tentativa de se expor como se dará o trâmite para essa nova função no Art. 23 do Decreto n.º 13.570/2018, quando diz:

A reabilitação profissional consiste no processo de **preparação para reinserção do servidor ao trabalho em atividade compatível com o seu potencial laborativo** residual, nos casos de perda de capacidade funcional decorrente da alteração do estado de saúde física ou mental, verificada em exame médico realizado pela Comissão de Medicina do Trabalho (Campo Grande, 2018, p. 14, grifo nosso).

Mas afinal, segundo o Decreto n.º 13.570/2018, em seu Art. 23, o programa de reabilitação seria uma “preparação para reinserção do servidor ao trabalho em atividade compatível com o seu potencial” (Campo Grande, 2018), ou seja, inserção numa nova função, ou seria uma tentativa de “[...] recuperar suas condições de exercício pleno **do seu cargo**”(Campo Grande, 2018, grifo nosso), conforme previsto no Art. 24 do mesmo decreto? Pensamos que há uma incoerência que envolve esses artigos do decreto. De toda forma, o 2º § do Art. 24 ratifica o programa de reabilitação como forma de recuperar o professor para o exercício do cargo, quando assevera que: “Será encaminhado para o programa de reabilitação profissional o servidor readaptado, conforme parecer da Comissão de Medicina do Trabalho, se constatado que há possibilidade de seu retorno ao pleno exercício do cargo”.

Não seria nada demais se o programa, se ele existe de fato, cumprisse os dois pontos: reinserir o servidor em outra atividade compatível, enquanto ele recupera as condições de trabalho no seu cargo de origem. O problema é que o Art. 24 finaliza com uma condição bem distópica: “recuperar suas condições de exercício pleno do seu cargo ou ser aposentado por

invalidez”. E ser aposentado por invalidez incorre em novos desdobramentos de cunho negativo na vida profissional do professor: a questão salarial – no contexto das mudanças da reforma da previdência – é uma delas, afora o comprometimento na autoestima desse professor.

Na realidade, o prazo dado ao servidor para que ele se restabeleça e volte as suas atribuições originais, ou seja, no caso do professor volte à sala de aula, são 24 meses. Decorridos esse tempo, em que o professor fica na condição de readaptado provisório, há duas possibilidades – além da volta para a sala de aula: ser readaptado definitivamente na função que passou a desenvolver, se a faz com mérito, ou ser aposentado compulsoriamente, se não houve retorno satisfatório, em termos de produtividade na função em que estiver lotado como professor readaptado provisório. Assim, aquele profissional inserido em uma “atividade compatível com o seu potencial laborativo”, que corresponda a atividades pedagógicas e que a desenvolva bem, cumpre seu tempo de serviço na íntegra, no que se refere a estrutura de carreira, representada pelas classes A, B, C, D, E, F, G e H, ou seja, completa seu tempo de serviço prestado até a aposentadoria na condição de professor readaptado definitivo, já os que não correspondem, são aposentados por invalidez ao término dos dois anos. A esse respeito, convém lembrar que o Art. 32 da Lei Complementar n.º 19/1998, estabelece que: “O período de afastamento do profissional da educação em readaptação, será considerado como de efetivo exercício para todos os efeitos, exceto para fim de aposentadoria especial nos termos da lei (alterado através do Art. 5º da Lei complementar n. 97, de 22 de dezembro de 2006)”.

Mas aqui podemos perceber, também, um exemplo das nuances da precarização do trabalho sendo respaldado pelo Decreto n.º 13.570/2018, no seu Art. 29, quando a administração se utilizando dele, determinou que:

Todos os servidores readaptados nos últimos cinco anos, contado da publicação deste Decreto, deverão comparecer ao IMPCG, no período de convocação feita pelo seu titular, para serem submetidos à avaliação da capacidade laborativa pelas Comissões de Medicina do Trabalho e/ou de Saúde Mental (Campo Grande, 2018).

Essa convocação compulsória levou, até mesmo, os professores que estavam readaptados de forma definitiva a se submeterem a uma nova avaliação da capacidade laborativa, haja vista o que estabelece o Art. 10 do Decreto n.º 13.570/2018: A readaptação será tornada definitiva, somente, após dois anos de readaptação provisória, com base em laudo médico emitido por membros da Comissão de Medicina do Trabalho; e vários foram obrigados a voltar para sala de aula, mesmo já estando readaptado há mais de dois anos, revertendo uma decisão outrora tomada. O intuito, de fato, era enxugar a folha de pagamento, visto que a

administração municipal, à época, estava passando por momentos difíceis de gerir: não é à toa que, desde essa época, as promoções por tempo de serviço caracterizadas pela mudança de letra, ainda estão desorganizadas, negando-se, com isso, o direito do trabalhador de ter uma ascensão, mesmo que mínima, em termos salariais, e o professor readaptado contribuir para uma folha de pagamento mais onerosa, considerando a necessidade de se pagar um salário ao professor efetivo, um para o professor que o substitui e, eventualmente, em caso de adoecimento desse professor substituto, pagar um terceiro salário a outro professor que substituiria o substituto.

Ainda em se tratando da realidade de Campo Grande/MS existe a Lei n.º 5.136 de 27 de dezembro de 2012, que trata do acompanhamento à saúde do servidor público e que no seu inciso II do Art. 6º, considera a existência de uma “Equipe Multiprofissional para melhor entender a relação saúde – trabalho”, além de estabelecer no seu Art. 8º, a implementação de “estratégia de segurança no trabalho (que) tem por objetivo avaliar o estado de saúde do servidor para o exercício de suas atividades laborais”. Essa estratégia se desdobra em dois programas, sendo o segundo deles o “Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) [que] tem por objetivo prevenir e diagnosticar precocemente os agravos à saúde, relacionados ao trabalho e à existência de casos de doenças ocupacionais ou danos irreversíveis à saúde dos servidores municipais” (Campo Grande, 2012). A dúvida é: esse apoio dado por essa Equipe Multiprofissional (formada por médicos, psicólogos e assistentes sociais) está acontecendo? Essa questão será observada no 3º capítulo.

Afora esse acompanhamento previsto por essa Equipe Multiprofissional, o Decreto Municipal n.º 13.568 de 23 de julho de 2018, que “Dispõe sobre o Sistema de Perícia Médica Previdenciária do município de Campo Grande” (Campo Grande, 2018, p. 8) estabelece no inciso VI do Parágrafo único do Art. 12 que compete às comissões de perícia previdenciária, de saúde mental e de medicina de trabalho: “**avaliar, quando solicitado**, as condições ambientais e o grau de fadiga e de desgaste físico imposto a servidor em processo de readaptação definitiva, em outra função ou cargo público” (Campo Grande, 2018, p. 8, grifo nosso).

A exemplo da inexistência de uma ação clara e específica no programa de reabilitação para a adaptação do servidor e, em específico, do professor readaptado à nova função, causamos estranheza a expressão “avaliar, quando solicitado”, presente no inciso VI do Art. 12 do Decreto n.º 13.568/2018. As comissões, de perícia previdenciária, de saúde mental e de medicina de trabalho, não deveriam atuar diuturnamente com o propósito de avaliar “as condições ambientais e o grau de fadiga e de desgaste físico imposto a servidor em processo de readaptação definitiva, em outra função ou cargo público?” Por que avaliar só quando

solicitados? Talvez alguém considere: porque essas comissões existem para complementar as ações da equipe multiprofissional, por isso avalia só quando solicitada! É sabido que as atribuições dessas comissões são outras, mas convenhamos então que, caso a equipe multifuncional, por alguma razão, não desenvolva as suas atribuições, o que fariam as comissões de perícia previdenciária, de saúde mental e de medicina do trabalho? Cairia no ostracismo?

O Art. 12 (Compete às comissões avaliar, quando solicitado, as condições ambientais e o grau de fadiga e de desgaste físico imposto a servidor em processo de readaptação definitiva, em outra função ou cargo público³⁰) do Decreto n.º 13.568/2018 e o Art. 23 (A reabilitação profissional consiste no processo de preparação para reinserção do servidor ao trabalho em atividade compatível com o seu potencial laborativo residual) do Decreto n.º 13.570/2018 se complementam em teoria, entretanto, na prática, fica o questionamento: as comissões, de perícia previdenciária, de saúde mental e de medicina do trabalho, estão funcionando de fato? Essa preparação para reinserção do servidor, por meio do programa de reabilitação profissional, está ocorrendo? Esses são questionamentos que responderemos no 3º capítulo desse trabalho.

Observamos que, em termos de legislações, o servidor (professor) readaptado está bem salvaguardado: equipe multiprofissional para apoio, avaliação do estado do servidor em vista ao exercício de suas atividades laborais e, sobretudo, a prevenção e diagnóstico precoce acerca do agravo à saúde, relacionados ao trabalho. Entretanto, percebemos que teoria e prática não estão tão bem casadas. Exceto quando nos certificamos da existência de um horário semanal – duas horas – destinado à ida do professor readaptado às sessões de psicoterapia ou afins, conforme estabelecido pelo § 2º do Art. 25 do Decreto n.º 13.570/2018: “No período de reabilitação profissional, o servidor poderá ser liberado durante o expediente normal de trabalho para a realização do seu tratamento, mantida a sua remuneração permanente”. De toda forma, a prática fica aquém do estabelecido pela teoria e o 3º capítulo nos trará essas respostas.

Em associação ao previsto pelo Art. 6º da Lei n.º 5.136 de 27/12/2012, acerca da existência de uma equipe multiprofissional, há no município de Campo Grande/MS, um programa de apoio psicossocial, ativado no ano de 2018, denominado “Valorização da Vida”, que atende, segundo a sua coordenação, aos servidores e alunos da Rede Municipal de Ensino, por meio de uma equipe multiprofissional.

Percebemos em situações distintas, que há um esforço no quesito solidariedade por parte do Grupo “Valorização da Vida” e o vemos como louvável, mas nos parece que não seja

³⁰ O artigo foi colocado entre parêntese só à título de fazer o leitor lembrá-lo, haja vista já ter sido mencionado anteriormente.

suficiente. Pensamos que a Rede Municipal carece de políticas mais consistentes, que assegure aos professores debilitados e servidores em geral, o acompanhamento declarado no inciso II do Art. 6^a da Lei n.º 5.136, bem como no Art. 8º da mesma lei, que tencionam, respectivamente, o trabalho de uma equipe multiprofissional e implementação de estratégias de segurança do trabalho, com o objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor e, antes de tudo, prevenir acerca das causas que levam à readaptação.

A alusão acerca da não consonância entre a teoria e prática mencionada em um dos parágrafos acima, pode ser constatada a partir do fatídico sinistro ocorrido no início de 2023, quando o professor Thiago Bianchi cometeu suicídio. O professor era readaptado, passou pela junta médica no dia que cometeu suicídio.

Na ocasião da morte do professor Bianchi, além do Grupo “Valorização da Vida”, o Sindicato Campo-grandense de Professores (ACP), soltou uma nota de repúdio em que cobrava “um programa urgente de proteção à saúde e à vida dos profissionais da educação”. Abaixo, um excerto da nota publicada:

A situação é crítica. Muitos educadores e educadoras se encontram em sofrimento psicológico grave, o que leva à incapacidade para o trabalho e à destruição de suas relações pessoais. A inércia da prefeitura municipal de Campo Grande em tomar providências tem levado à perda de vidas de educadores e educadoras. A ACP denuncia a falta de atenção à saúde por parte do Poder Executivo Municipal e cobra políticas públicas que protejam a vida de nossos professores e professoras (ACP, 2023)

À época, a Secretaria Municipal de Gestão, no nome da então secretária, também se manifestou sobre o sinistro ocorrido com o professor Thiago, esclarecendo que:

A Secretaria Municipal de Gestão esclarece que a Análise Médica Pericial é realizada com base no Decreto n. 14.918, de 30 de setembro de 2021, e para readaptação tem como base o Decreto n. 13.570, de 23 de julho de 2018, ambos fundamentados na Lei Complementar n. 190/2011, os quais avaliam a capacidade laborativa, incapacidade laborativa, incapacidade permanente, incapacidade parcial, incapacidade temporária, e quando for considerado insuscetível de reabilitação da capacidade laborativa para exercício de atribuições do cargo ocupado, em decorrência de alteração do seu estado de saúde física e/ou mental, atestado por laudo Médico Pericial.

Também é importante mencionar que, ao periciado é garantido o direito de ampla defesa e o contraditório com fundamento nas normas supramencionadas, como exemplo disso tem-se o instituto da Reconsideração, este que dispõe ao periciado o direito de solicitar uma reavaliação em razão de uma negativa/entendimento contrário ao seu requerimento.

O periciado sempre é avaliado para todas essas situações com base na autonomia do ato Médico Pericial, o qual é uma ação de competência absoluta do profissional, que envolve a decisão de julgar o direito de concessão de um benefício pecuniário solicitado pelo requerente, avaliando sua capacidade laboral fundamentada no direito do requerente e nas provas e indícios apresentados para tal.

Do mesmo modo, tem-se que os procedimentos realizados pela Perícia Administrativa são executados sem distinção de categorias, ou seja, garantindo a todas as categorias de servidores municipais um direito equânime, sendo as peculiaridades de cada categoria/função analisadas na execução do Ato Médico Pericial, pois tal profissional é extremamente capacitado para tal distinção e ponderação dos fatores laborais existentes.

Conforme a Lei n. 212.030/09 e o Código de Ética Médica, o Médico deve exercer suas funções com liberdade profissional, não podendo sofrer quaisquer restrições ou imposições que possam prejudicar a eficiência de seu trabalho, sendo a mesma assegurada ao exercício da atividade de perícia oficial de natureza criminal e autonomia técnica, científica e funcional (Godoy, 2023).

Considerando que o esclarecimento feito pela Secretária de Gestão, foi transcrito na íntegra, ou seja, que não houve supressão de palavras que pudesse desvirtuar o sentido do que fora dito, deduzimos que houve uma tentativa de justificar a liberdade de ação do profissional da saúde que determinou que o professor voltasse para sala de aula – mesmo estando impossibilitado. Ou, noutro aspecto, buscou-se justificar em cima do campo legal e não do humano ou do direito mais amplo.

Os problemas de saúde que afastam os servidores de suas atividades laborais a ponto de fazê-los entrar em um processo de readaptação, já se mostram como ponto de pauta em várias situações, sobretudo, em associação às relações de trabalho.

A Portaria n.º 687 de 30 de março de 2006, que aprovou a Política Nacional de Promoção à Saúde, considera que: “[...] A análise do processo saúde – adoecimento evidenciou que a saúde é resultado dos modos de organização de produção, do trabalho e da sociedade em determinado contexto histórico” (Brasil, 2006, p. 9, grifo nosso).

Em edição anterior à aprovação da Portaria n.º 687/2006, o documento Política Nacional de Promoção da Saúde, publicado pelo Ministério da Saúde (Brasil, 2002, p. 12) estabeleceu que:

Promover a saúde também é aceitar o imenso desafio de desencadear um processo amplo que inclui **a articulação de parcerias, atuações intersetoriais e participação popular**, que otimize os recursos disponíveis e garanta sua aplicação em políticas que respondam mais efetiva e integralmente às necessidades da sociedade. É se responsabilizar no nível da legislação e execução com políticas que favoreçam a vida em todas as suas dimensões, **sem que isso implique, necessariamente, no desenvolvimento de ações inéditas**, mas no redirecionamento do enfoque das políticas públicas (Brasil, 2002, p. 12, grifo nosso).

O recorte nos chama a atenção para dois aspectos que consideramos importantes: “articulação de parcerias, atuações intersetoriais e participação popular” e “sem que isso implique, necessariamente, no desenvolvimento de ações inéditas”.

Ora! A Rede Municipal de Campo Grande, já conta com a Lei n.º 5.136/2012 que já estabelece a existência do trabalho de uma Equipe Multifuncional e de programas como o de Controle Médico e Saúde Operacional para dar suporte aos funcionários readaptados, restando, talvez, só implementar, de fato, essas duas estratégias, fazendo jus ao dito: “sem que isso implique, necessariamente, em ações inéditas”, conforme preve o documento Política Nacional de Promoção da Saúde.

Em se tratando da necessidade do suporte aos funcionários readaptados, o mesmo documento que trata da Política Nacional de Promoção da Saúde, nos lembra que: “[...] os ambientes de trabalho muitas vezes não estão adequados às condições mínimas de salubridade e convivência; nos ambientes escolares há dificuldades de se conter a violência, persiste o desrespeito às diferenças e há pouca integração entre a escola e comunidade” (BRASIL, 2002, p. 13). Por seu turno, a alínea “m” do Art. 2º da Constituição da Organização da Saúde destaca a necessidade de: “favorecer todas as atividades da saúde mental, especialmente as que afetam a harmonia das relações humanas” (OMS/WHO, 1946, p. 1).

Importa dizer que o ambiente escolar, impelido pelas nuances que o caracteriza, bem como pelas relações de trabalho presentes, contribui para a não satisfação pessoal e, no caso dos professores readaptados, para a dificuldade de vivenciar esse período de readaptação e conseguir voltar às suas atribuições de origem. É nesse aspecto que comungamos com os preceitos do documento Política Nacional de Promoção da Saúde quando esse apregoa acerca das condições mínimas de salubridade nas escolas. Na realidade, o aumento da violência e o desrespeito às diferenças, por exemplo, são elementos reais que caracterizam a escola como ambiente insalubre, haja vista as situações adversas que ocorrem nesse espaço, comprometerem a segurança e integridade do professor e demais funcionários.

Esses elementos são maximizados em sala de aula, isso porque a relação professor x aluno é atravessada pela relação social, já que a escola reverbera as condições da sociedade, de modo que, se o clima na sociedade é hostil, isso repercute diretamente na escola.

Por outro lado, as cobranças recorrentes por resultados, a intensificação do trabalho representada por um número excessivo de alunos em sala, que demanda horas a mais de trabalho para correção de provas e planejamento de atividades etc., induz o professor à exaustão e ao adoecimento, daí a premissa de que a escola é um ambiente insalubre.

Assim, para além de como o ambiente de trabalho impacta, outro aspecto recorrente na escola é a fala de professores na condição de readaptados, que reclamam de como são desvalorizados quando entram nesse processo, o que afeta “a harmonia das relações”. É comum a fala da invisibilidade, de não serem reconhecidos como profissionais, nem mesmo pelos seus

pares que estão na ativa. Nas entrelinhas desse sentir, está o desrespeito pelo profissional que se sente impossibilitado de desenvolver suas atribuições.

De todo modo, convém observar, há aqueles profissionais que também se dizem muito satisfeitos por estarem nesse processo de readaptação e por decorrência de algo apenas: qualquer lugar ou atribuição é melhor que estar em sala de aula. Outra vez, considerações a esse respeito, encontraremos no capítulo 4.

3.2 Nesse contexto costurado pelas políticas públicas, o que nos revela o espaço escolar?

É fato que os ambientes escolares hoje são, via de regra, espaços insalubres de difícil convivência, mas não é tão real que “há pouca integração entre a escola e a comunidade”, conforme prescreve o documento Política Nacional de Promoção da Saúde, pelo menos, não é real que as escolas (gestores, equipe técnico pedagógica, professores e demais funcionários) não façam tentativas e mais tentativas no intuito de promover essa integração.

As escolas vêm implementando práticas de integrar a comunidade ao ambiente escolar, desde a promulgação da Constituição Federal (1988), seguindo o que o Art. 205, estabelece: “A educação direito de todos e dever do Estado e da **família**, será promovida e incentivada com a **colaboração** da **sociedade**, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (grifo nosso).

O fato é que, aparentemente, são poucos os brasileiros que têm conhecimento desse artigo da nossa Constituição, e/ou se vêm como coparticipes da educação dos seus filhos, desconsiderando aqueles que têm na escola, por pura necessidade, o espaço onde podem deixar os filhos enquanto lutam pela sobrevivência. O problema é que, por omissão ou por necessidade, reforça-se a sobrecarga das atribuições dos professores e a sua exaustão.

Numa tentativa de aproximar mais as famílias da escola e dividir responsabilidades, as escolas passaram a intensificar as medidas de integração com a comunidade escolar, sobretudo com o respaldo do previsto na Carta Magna e na Lei de Diretrizes e Base (LDB), que no seu Art. 14 determina:

Os sistemas de ensino definirão as normas da gestão democrática do ensino público na educação básica, de acordo com as suas peculiaridades e conforme os seguintes princípios:

I – participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico da escola;

II – participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes (BRASIL, 1996).

Assim, as escolas vêm implementando, a cada ano, ações que motivam a participação da comunidade no ambiente escolar, mesmo que isso seja motivado pela força de Leis, como a Lei n.º 5.042/2011 que instituiu o dia e a semana de mobilização pela educação no âmbito do município de Campo Grande.

Um dos objetivos dessa lei é propiciar o envolvimento das famílias nas escolas. Assim, a lei torna obrigatória a realização de atividades, conforme prescreve o parágrafo único do Art. 3º que assevera: “A Secretaria Municipal de Educação deve tornar obrigatória no âmbito da rede municipal de ensino, a realização de atividades, ao longo de todo o ano letivo, que estimulem o envolvimento da comunidade escolar” e no inciso I do Art. 4º, endossa: “I – conscientizar a sociedade, sobretudo os pais, sobre a importância do acompanhamento da vida escolar das crianças e adolescentes” (Campo Grande, 2011, p. 8).

A celebração do dia da família na escola, instituído pelo MEC em 2001, é outra data que visa “sensibilizar a sociedade sobre a importância da parceria entre as instituições de ensino e as famílias” (Brasil, 2023).

Dentre os elementos que favorecem essa conciliação entre a família e a escola, o Conselho Escolar, também se constitui em uma ferramenta para fortalecer a presença dos pais na escola, mesmo que essa presença também seja condicionada pela força da lei.

O Conselho Escolar é formado pelo gestor, que é membro nato, além de funcionários, representantes dos estudantes, professores e pais de alunos e tem funções deliberativas, consultoras e mobilizadoras. O grande problema nesse contexto, como já mencionado, ainda está no fato de não existir um compromisso real dos pais dos alunos, via de regra, de modo que ainda é preciso ter um poder de convencimento muito grande para que os pais participem da vida escolar do seu filho e dos outros, assumindo o compromisso de participar ativamente das decisões tomadas na escola. No caso da participação como conselheiro, esse ainda é o gargalo: participar ativamente, principalmente se considerarmos que “Entre as atividades dos conselheiros estão, por exemplo, fiscalizar a aplicação dos recursos destinados à escola e discutir o projeto pedagógico com a direção e os professores” (Brasil, 2023) e isso, obviamente, demanda disponibilidade de tempo.

Assim, em uma sociedade em que alguns não se sentem comprometidos com a educação dos seus filhos e outros, a maioria, trabalham excessivamente para sobreviver, e por isso não dispõem de tempo para interagir com a escola, ainda é comum ver a escola apenas como o espaço onde se pode deixar as crianças enquanto se trabalha. Nesse contexto, para alguns pais ou responsáveis, a escola ainda funciona como um abrigo ou um depósito, como

asseveram alguns professores mais indignados com a situação. Essa realidade, inclusive, tem causas históricas: começa com a liberação das crianças trabalhadoras quando do início do desenvolvimento tecnológico e sua incorporação à produção. Como afirma Gilberto Alves (2006, p. 139):

[...] ao produzir o desemprego infantil, o desenvolvimento tecnológico havia determinado a criação de uma imensa necessidade social. Ou seja, ao deixar de disputar parte do tempo disponível da criança, outrora reivindicado como tempo de trabalho e, nessa condição, uma fração de tempo que lhe pertencia, o capital possibilitou a extensão máxima daquele tempo disponível. Mas essa extensão para as crianças acabava constituindo uma ameaça, pois não existiam alternativas que canalizassem o emprego do tempo disponível de uma forma socialmente útil, e, por outro lado, seus genitores, tanto pai quanto mãe, já não mais poderiam dar-lhes atendimento e segurança. Por trabalharem, ambos haviam sido tangidos ao afastamento do lar durante o dia.

Decorre de longas datas, pois, a existência da escola também como o ambiente que resguardaria as crianças enquanto seus pais trabalhavam. Gilberto Alves (2006, p. 141) também pontua: “[...] Não há como tergiversar o fato de que a nova escola foi produzida também para atender essa demanda”. Desse modo, a escola chega até os nossos dias com essa característica não satisfatória da pouca participação dos pais ou da família na vida dos discentes, apesar de todas as tentativas, mesmo que por força da lei, de trazê-las para si.

De todo modo, é pertinente endossar que a organização da escola, das épocas mais remotas ao tempo atual, é condizente com os aspectos sociais e econômicos vigentes em cada período e para além dessa realidade, se faz mister entender que desde os primórdios existiu/existe uma forma de organização do trabalho didático, como assevera Gilberto Alves no texto “O trabalho didático na escola moderna” (2005, p 1): “Desde o surgimento dos primeiros estabelecimentos de educação sistemática sempre vigorou, dentro deles, alguma forma de organização do trabalho didático”.

Nesse sentido, fazendo jus a proposta desta pesquisa ancorada na ciência da história, e ainda, à luz do pensamento de Gilberto Alves (2005), consideremos que essa organização do trabalho está pautada em três pontos básicos: a relação professor x aluno; a mediação de instrumentos didáticos (tecnologias educacionais e os conteúdos); e o espaço físico.

Estando a organização do trabalho didático assentada nesse tripé, é compreensível o por que da atmosfera de desencanto em algumas delas (escolas), sobretudo nos tempos atuais: a relação professor x aluno, que deriva de um processo histórico “desde a passagem do ensino individual para o de caráter coletivo, ainda na sociedade feudal, até a primeira metade do século XIX, quando se difundiu o ensino mútuo” (Alves, Gilberto, 2005, p. 8) é algo que parece

complicar a cada ano: salas com um número excessivo de alunos, relatos de professores que pontuam dificuldades dessa relação com alunos desde a mais tenra idade é algo preocupante de se ver. Por seu turno, as tecnologias educacionais não são uma realidade em todas as escolas do município de Campo Grande, menos ainda do país; e o espaço físico, embora tenhamos escolas que têm uma estrutura minimamente satisfatória, há outras, sobretudo nas regiões mais pobres do país que não oferecem condições nenhuma. Some-se a isso, a crescente onda de violência nas escolas: não há como florear!

Nesse contexto, o ambiente escolar com todas essas nuances, mediado ainda pelas relações de trabalho que se operam nele, instiga a desmotivação sobretudo pela sala de aula, e para entendermos como ou por que isso se dá é preciso que captemos “o movimento do real” (Alves, Gilberto, 2005, p. 8) desvelado pela ciência da história.

3.2.1 O desencanto pela sala de aula e a biblioteca como espaço de amparo em Campo Grande/MS

Pensemos, então, especificamente, na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande, em dois pontos que a caracteriza: a escola como espaço de trabalho pouco atrativo e a biblioteca como espaço, mesmo que dentro da escola, de acolhimento ao professor. Não obstante, reiteramos que a não afinidade que, via de regra, alguns professores desenvolvem, não se refere propriamente à escola, mas à sala de aula, justificando-se daí o porquê de alguns professores readaptados alegarem que estão satisfeitos com a nova atribuição que desenvolvem no ambiente escolar, na biblioteca ou em qualquer outro setor que não a sala de aula.

Estar em sala de aula no contexto atual, está sendo um suplício para muitos, prova disso é a quantidade exorbitante de atestados médicos, que inclusive agrava outro problema: o aumento de professores temporários na Rede. Isso posto, reiteramos que as condições de trabalho, cada vez mais precarizadas, estão levando os professores ao adoecimento ou ao abandono da carreira.

Sobre o adoecimento, consideremos o que dizem Antunes e Praun (2015, p. 11): “As mudanças ocorridas no mundo do trabalho, nas últimas décadas resultaram na constituição de um exército de trabalhadores mutilados, lesionados, adoecidos física e mentalmente, muitos deles incapacitados de forma definitiva para o trabalho”.

Nesse contexto, a título de situações reais ocorridas em Campo Grande, evidenciamos a fala de Aquino (2019), que apurou em sua matéria, que do início do ano de 2019 até setembro do mesmo ano, “1.914 profissionais ficaram de licença”. E, no seu entendimento, esse

quantitativo de “professores afastados são suficientes para trinta e uma escolas”. Na realidade, a jornalista pensou na possibilidade de cada escola ter em média 550 alunos com 60 professores, entretanto, há escolas na Rede Municipal de Campo Grande com quantitativo superior a dois mil alunos. De toda forma, esse cálculo não desagrava o fato de quase dois mil professores terem pedido afastamento sobretudo se pensarmos que, ainda segundo a reportagem, “além da estatística de educadores afastados, aproximadamente 495 professores foram afastados de sala de aula” (Aquino, 2019).

Ainda em relação ao crescente número de afastamentos de professores das suas funções, Gomes (2023), publicou uma matéria cuja manchete destacava: “Cerca de 1.300 professores estão afastados por questões de saúde”, e no sub-título: “A maioria dos atestados médicos relacionados ao afastamento de professores é por questão de saúde mental, diz Secretaria Municipal de Educação de Campo Grande”.

Outro fato que nos chamou a atenção na matéria feita por Aquino (2023), foi o depoimento de um jovem professor de Arte, que à época preferiu não se identificar:

Depois de um certo esgotamento, eu procurei ajuda, fiquei afastado por dois anos e depois fui readaptado. Com laudo da minha psiquiatra, voltei ao afastamento, mas fui convocado pela prefeitura recentemente e, quando passei por perícia, disseram que eu estava novo demais para ser afastado. Me consideraram apto para trabalhar, mesmo eu tendo dois diagnósticos, um psiquiátrico e outro neurológico (Aquino, 2019).

Quando o professor considerou “fui convocado pela prefeitura recentemente e, quando passei por perícia, disseram que eu estava novo demais para ser afastado”, o professor referia-se a convocação feita por meio do Decreto n.º 13.570/2018, que obrigou, até mesmo, os professores readaptados em definitivo, a passarem por uma nova avaliação, assunto que já discorreremos quando falamos das leis municipais.

Na segunda quinzena de março de 2023, o professor readaptado Tiago Bianchi, arte-educador da Rede Municipal de Ensino, cometeu suicídio. Não sabemos se se trata da mesma pessoa do relato supracitado.

A realidade evidenciada pelas matérias jornalísticas nos ajuda a refletir sobre a situação de precariedade a que estão submetidos os professores da rede pública municipal de Campo Grande Sobre a questão dos afastamentos, atentemos ainda para os dados trazidos por Gomes:

Foram 59 atestados médicos classificados como transtornos mentais e comportamentais em setembro de 2021, além de outros 104 em outubro, 278 em novembro e 206 em dezembro.

No ano passado (2022), os dados começaram a ser contabilizados em março, com 114 atestados médicos no mês, 42 em abril, 215 em maio, 146 em junho, 161 em julho, 212 em agosto, 237 em setembro, 165 em outubro e 216 em novembro (GOMES, 2023).

As causas são profundas e o que temos de concreto é que elas estão repercutindo diretamente na prática do professor.

O segundo ponto que caracteriza a Reme de Campo Grande é o espaço de readaptação que é oferecido a maioria dos professores readaptados: a biblioteca (conforme poderemos constatar nos gráficos e tabelas do terceiro capítulo).

A biblioteca, em princípio, deveria ser o espaço de trabalho do bibliotecário, mas observamos em algumas das nossas escolas, pelo menos 82 delas, que a maioria dos professores readaptados são lotados neste ambiente. O Conselho Federal de Biblioteconomia (CFB) teria alguma objeção acerca da existência de funcionários, que não os bibliotecários, na biblioteca?

Começemos por entender o que estabelece a Lei n.º 4.084 de 30 de junho de 1962 no seu Art. 3º, cuja redação foi alterada pela Lei n.º 7.504 de 02 de julho de 1986, que “Dispõe sobre a profissão de bibliotecário e dá outras providências”:

Art. 3º. Para o provimento e o exercício de cargos técnicos de Bibliotecários, Documentalistas e Técnicos de Documentação, na administração pública federal, estadual ou municipal, autárquica, paraestatal, nas empresas de economia mista ou nas concessionárias de serviços públicos, é obrigatória a apresentação de diploma de Bacharel em Biblioteconomia, respeitados os direitos dos atuais ocupantes (Brasil, 1986).

Então, não haveria problema de o professor readaptado trabalhar na biblioteca, afinal, eles não concorrem em momento algum na disputa pela vaga do bibliotecário; ademais, na lei que define acerca da profissão de bibliotecário e regula o seu exercício, em nenhum momento especifica-se que o bibliotecário deve cumprir suas atribuições em um espaço denominado biblioteca. Aliás, a esse respeito é salutar lembrar que a Lei n.º 12.244 de 24 de maio de 2010, que dispõe sobre “a universalização das bibliotecas nas instituições de ensino no país”, estabelece que:

Art. 1º As instituições de ensino públicas e privadas de todos os sistemas de ensino do País contarão com bibliotecas, nos termos desta Lei.
 Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se biblioteca escolar a coleção de livros, materiais videográficos e documentos registrados **em qualquer suporte destinados a consulta**, pesquisa, estudo ou leitura (BRASIL, 2010).

Observa-se, com base no Art. 2º supracitado, que não existe a necessidade de se estabelecer a biblioteca como espaço físico, onde o bibliotecário atuaria, nem nas Leis n.º 4.084/62 e 7.504/1986, nem na Lei n.º 12.244/2010, haja vista nessa última considerar-se que “biblioteca escolar (é) a coleção de livros, materiais videográficos e documentos registrados em qualquer suporte destinados a consulta, pesquisa, estudo ou leitura”. Sendo assim, não haveria por que se preocupar se o professor readaptado é “acondicionado” nesse espaço, salvo se for porque esse espaço, quando existe na escola, é um ambiente meio sem serventia, obsoleto, sem vida, com algumas exceções. Isso é algo tão notório que de forma recorrente o espaço desse ambiente é cedido para atender a urgência de uma nova sala de aula, quando não é desativado pura e simplesmente: no caso da Secretaria Municipal de Educação de Campo Grande, no ano de 2023, a gestão, por entender que aquele espaço estava ocioso, sem visitaçãõ significativa para fins de pesquisa ou algo similar, optou por desativar a biblioteca para dar espaço para mais uma sala de formação, na contramão da Lei n.º 12.244/2010. Ser esse espaço tão sem serventia é o que configura o problema, sobretudo, se é nele que o professor readaptado é frequentemente lotado.

De toda forma, em relação a sala de aula, esse espaço oferece para alguns mais comodidade. E a existência de “algumas exceções” supramencionadas, se traduzem no desenvolvimento de atividades desenvolvidas por professores readaptados, lotados nesse espaço, que trazem vida à biblioteca³¹.

Entretanto, acerca das atribuições dos professores readaptados na biblioteca das escolas da Reme, observamos que, para a sua maioria, é delegada a responsabilidade do manejo do livro didático e literário, não só no aspecto de controle de distribuição e recolhimento de livros aos/dos alunos, mas inclusive, no acesso às páginas que deveriam ser exclusivas para o diretor, conforme estabelece a Resolução FNDE n.º 12/2020: “§ 6º – O acesso ao sistema é restrito aos diretores das escolas participantes do Programa por meio do CPF e de senha pessoal e intransferível” (Brasil, 2020). Considere-se que não são todos os diretores que delegam essa função aos professores readaptados, ou a outro servidor, porém, há aqueles que o fazem.

Essa situação é deveras preocupante para alguns professores readaptados, sobretudo aqueles que têm laudo da esfera emocional: já não bastasse a perda da identidade profissional, o assumir atribuições que deveriam ser do servidor maior na hierarquia da escola, para além de ser motivo de satisfação pessoal, os deixa, na realidade, muito desestabilizados.

³¹ Não existem bibliotecários de formação lotados nas bibliotecas das escolas da Rede.

3.2.2 Tecendo um parâmetro entre algumas condições de vivência dos professores readaptados em Campo Grande e em outros locais do Brasil

Um outro problema vivenciado pelos professores readaptados é a perda da identidade profissional, no ambiente escolar. Jesus (2018, p. 24), em “A situação de professores readaptados alocados em bibliotecas públicas”, em Niterói, RJ, considera que:

A perda da identidade profissional [...] implica para o profissional docente um acúmulo de várias funções que não lhe cabem, como: psicólogo, enfermeiro, assistente social, entre outras; por ausência do poder público atuante, pleno e sensível às questões que o aluno demanda da escola e demonstra a fragilidade e o abandono da profissão docente além do desprestígio.

Por seu turno, Medeiros (2010, p. 137) em “Para uma ecologia (mais) humana do professor readaptado”, descreve com base nos relatos dos professores a quem pesquisou, a situação da perda da identidade da seguinte forma:

Situações como esta colocam a identidade desse profissional literalmente em xeque, tanto para si próprio quanto para a própria instituição que, na figura dos sujeitos com os quais esse professor convive, criam a imagem de alguém que está permanentemente disponível para tarefas aleatórias, não tendo portanto, uma função definida.

E ainda assevera: “A desfiguração da identidade do professor readaptado [...] se estabelece na medida em que este não consegue mais reconhecer-se como profissional atuante e, ao mesmo tempo ser reconhecido da mesma forma por seu pares” (Medeiros, 2010, p. 160). Já Pena (2017, p. 44), corrobora destacando que: “O não estar em sala de aula acaba por perturbar a identidade dos professores. O professor que se readaptou deixa a classe duas vezes: a primeira é a sua própria sala de aula e a segunda é a classe de ser professor, a categoria”.

Se a concepção é essa, podemos entender porque muitos professores readaptados se dizem invisíveis. E, considere-se: esse sentir-se “invisível” é uma fala muito rotineira entre os professores readaptados, que, diga-se de passagem, não ecoa apenas na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande.

Ao fazer a leitura de outros pesquisadores, cujos trabalhos envolviam os professores readaptados, pudemos observar que em várias partes do Brasil, existem registros acerca dessa sensação de invisibilidade ou de desprezo. A própria Medeiros (2008) supracitada, considera:

[...] chama atenção, primeiramente, a questão colocada de ‘invisibilidade’ do professor readaptado, não só na escola como um todo, mas também no seu espaço de

atuação. A direção também percebe, por parte dos colegas regentes, um olhar negativo, de uma condição de inferioridade do readaptado em função do adoecimento e da própria readaptação (MEDEIROS, 2008, p. 147).

Do Vale do Ribeira, São Paulo, em “Alteridade docente, uma cartografia da subjetividade do professor readaptado”, Vidal (2020, p. 33) é incisivo acerca de como percebe o isolamento ou invisibilidade do professor readaptado em razão das pesquisas feitas, quando considera:

Dentro das escolas, o professor readaptado é uma minoria que vivencia no interior uma solidão de ter de viver com a desvalorização e a perseguição por parte dos seus pares, seus colegas, que o outorgam de uma veste que o desqualifica, e o impede de se movimentar, mesmo com muletas, uma vez que seus contornos causam, talvez uma certa angústia aos seus colegas.

Poderíamos citar vários outros excertos de pesquisas na área da educação ou da psicologia, que tratam da questão da falta de reconhecimento do professor readaptado como profissional, ou como eles próprios apregoam, como seres invisíveis, mas transcreveremos, citando mais uma vez Vidal (2020, p. 64), algo que nos chamou a atenção pelo teor contundente em que foi expresso, salvaguardando, entretanto, que se o referenciamos, é porque comungamos, pelo menos em parte, com a sua fala:

A escola, associação de pessoas que têm como objetivo a colaboração na educação e crescimento do indivíduo, é na verdade um dos locais de maior reprodutibilidade da violência contra si e contra o mundo, é um lugar de transformação de senhores em escravos, e de transmutações de valores. Vivos para reativos. É uma organização gregária e, como tal, podemos observar que ela faz o que a sociedade objetiva: possibilitar ao homem vender a si mesmo sem nenhum arrependimento consciente, de forma que possa sempre estar buscando atingir um modelo de sucesso.

Outros autores podem não ser tão radicais, mas de qualquer forma, não deixam de expressar suas opiniões pautadas em situações que evidenciam a subsunção da educação/escola ao capital. É o caso de Saviani (2010, p. 35) que, explicando a condição da escola/educação no Neotecnicismo, declara que: “Nesse contexto, [...] a educação deixa de ser um trabalho de esclarecimento, de abertura das consciências, para tornar-se doutrinação, convencimento e treinamento para a eficácia dos agentes que atuam no mercado”.

Reverberando essa condição e explicitando o sentir dos professores nesse contexto, Vieira, Feldens e Ferronato (2017) também consideram:

A docência enfrenta um mal-estar generalizado que, no cotidiano institucional, resulta em pessoas consumidas e esvaziadas de suas forças. Marcado pela ambivalência de sentimentos, a profissão docente parece conviver na 'linha de frente da realidade', lidando com problemáticas sociais, políticas e econômicas em sua rotina.

E nesse contexto, de cobranças, de falta de estrutura, de condições dignas de trabalho, da inexistência de legislações que efetivamente contribuam para o bem-estar do profissional, antes e pós-readaptação, é que vemos os nossos professores esmaecerem, a ponto de perder a saúde e até a própria vida.

Por outro lado, é pertinente considerar o que Saviani (2021, p. 25) nos lembra com muita propriedade e para além de idealismos: “[...] a escola é determinada socialmente; a sociedade em que vivemos, fundada no modo de produção capitalista, é dividida em classes com interesses opostos; portanto, a escola sofre a determinação do conflito de interesses que caracteriza a sociedade”. E por isso: “[...] é necessário avançar no sentido de captar a natureza específica da educação, o que nos levará à compreensão das complexas mediações pelas quais se dá sua inserção contraditória na sociedade” (Saviani, 2021, p. 25).

Para concluir, reiteramos que tudo o que foi indicado, é resultado da organização do trabalho mediado pelo sistema capitalista. Por isso, para além do que foi dito, é preciso que tenhamos não só a percepção de como tudo se organiza e se estabelece, mas sobretudo, é necessário que tenhamos atitudes críticas frente a realidade que é concreta, material e não só pensada. Como corrobora Saviani (2021, p. 245-26):

[...] trata-se de retomar vigorosamente a luta contra a seletividade, a discriminação e o rebaixamento do ensino das camadas populares. Lutar contra a marginalidade por meio da escola significa engajar-se no esforço para garantir aos trabalhadores um ensino da melhor qualidade possível nas condições históricas atuais.

A escola, nos moldes que se apresenta hoje, é um espaço insalubre que instiga inconformidade em alguns, mas também, pode ser espaço de resistência: o respeito e o reconhecimento aos professores readaptados como profissional, pode fomentar o sentido da luta contra a marginalidade, a partir de situações corriqueiras dentro do ambiente escolar. A partir daí, buscar mudanças estruturais, o que sabemos, não é fácil.

Para o próximo capítulo, traremos as ponderações acerca do que foi analisado à luz das entrevistas feitas.

4 READAPTAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO

Como foi dito ao longo desse trabalho, as formas de trabalho cada vez mais precarizadas, a intensificação do trabalho, as relações de trabalho que desrespeitam os profissionais, como enfatiza Marx: “levas de proletários destituídos de direitos” (Marx, 1985, p. 831), as condições insalubres no ambiente escolar, faz a escola despontar como um espaço ojerizado na atualidade e razão para o adoecimento de professores, o que culmina no afastamento de suas funções e readaptação.

Freitas (apud Dal Rosso, 2009, p. 22), a esse respeito, considera que:

A peculiaridade de nossos dias é a intensificação do trabalho. Com isso, o palco das salas de aula tem professores mais tensos, hipertensos. Com movimentação limitada nos membros doloridos, roucos; eventualmente aposentados em atividade e desrespeitados por aluno e pelo patronato [...] As doenças dos professores, que tornam mais comuns nos últimos anos, são sintomas da intensificação do trabalho, da maior exploração, das excessivas atividades extraclasse, da monetarização do ensino (DAL ROSSO, 2009, p. 204-205).

Assim, partindo dessas premissas, precarização e intensificação do trabalho, a escola como um espaço que já não desperta interesse e outras situações do gênero, já discutidos em todo o trabalho, pesquisamos a revisão bibliográfica já existente e, empiricamente, seguindo o delineamento previsto, fizemos entrevistas com um médico da junta médica³², em um total de três previstos; com psicólogos da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor (DASS) ou equipe do Setor Psicossocial da Semed, em um total de três psicólogos, além da chefia do setor; com a chefia do setor da Divisão de Lotação e Movimento (DLM); com gestores das unidades escolares das sete regiões urbanas do município de Campo Grande, em um total de 13 gestores: duas escolas por região, sendo que o gestor de uma delas não respondeu, e 41 professores readaptados de um universo de 469, à época das entrevistas.

O desenvolvimento desse capítulo foi estruturado, respeitando-se o anonimato dos profissionais envolvidos, conforme normatizações estabelecidas pela Resolução n.º 466 de 12 de dezembro de 2012, que “Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos”. Por isso, utilizamos simbologias representadas pelas letras e números: entrevistado M quando se tratar das respostas dadas pelo médico; entrevistado EP, quando se tratar das respostas dadas pela equipe de psicólogos; entrevistados D1, D2, D3, D4,

³² O objetivo era entrevistar pelo menos três médicos, entretanto, esse momento da nossa pesquisa aconteceu logo após o suicídio do professor Thiago Bianchi e como ocorreram muitos protestos, alguns médicos se negaram a colaborar com a nossa pesquisa.

D5, D6, D7, D8, D9, D10, D11, D12, e D13, quando tratar-se de respostas dadas pelos diretores; entrevistados C DLM/C DASS, para designar as respostas das chefias da Secretaria Municipal de Educação e S para designar o secretário de Educação. Quanto aos professores, esses serão identificados apenas com a letra P, entretanto, não há como personificar como P1, P2 etc., porque, por exemplo, não foram todos que responderam as questões abertas, desse modo, não dá para saber se a primeira resposta computada foi do primeiro professor que respondeu ou do quinto, décimo etc.

Portanto, nesse 4º capítulo, colocaremos em evidência as análises feitas a partir das opiniões dos professores readaptados e de todos aqueles que direta ou indiretamente estão envolvidos com a realidade desses servidores municipais de Campo Grande/MS. Para tanto, dividimos o capítulo nos seguintes tópicos: 4.1 Especificidades sobre os professores readaptados; 4.2 A readaptação pela ótica dos professores readaptados; 4.3 A readaptação pela ótica dos diretores; 4.4 A readaptação pela ótica do médico da junta médica do IMPCG; 4.5 A readaptação pela ótica das psicólogas da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor (DASS) da Samed; e 4.6 Do secretário de educação.

4.1 Especificidades sobre os professores readaptados

A Rede Municipal de Ensino de Campo Grande/MS contava, em agosto de 2023, com “6.069 professores efetivos e 3.969 professores convocados” (C DLM), distribuídos nos segmentos Ed. Infantil, Ensino Fundamental (1º ao 9º ano) e Ensino Médio (uma unidade de ensino). Desse quantitativo, “341 professores estavam readaptados definitivamente, 116 estavam em processo de readaptação e 12 professores estavam com a readaptação provisória vencida – necessitando passar pela avaliação da junta médica, ou estavam de atestado médico³³” (C DASS). Isso totalizava 469 professores readaptados. Importa dizer, então, que 7,7% dos professores efetivos, do universo de 6.069 professores, estavam na condição de readaptação definitiva ou provisória.

Com relação ao ano de 2024³⁴, os professores efetivos eram 5.967 e os convocados 5.483 (C DLM) e, com base nos dados apresentados anteriormente, se em 2023 os efetivos eram 60,5% e os convocados 39,5% de um universo de 10.033 professores, até junho de 2024, o percentual de efetivos caiu para 52,1% e o de convocados subiu para 47,9% do total de 11.450 professores.

³³ Situação em agosto de 2023.

³⁴ Dados pesquisados até junho de 2024.

Em se tratando dos professores readaptados, o número mudou em 2024, para 164 professores com readaptação provisória e 364 professores com readaptação definitiva (C DASS), o que totaliza 528 professores readaptados: 8,9% de professores readaptados do total de 5.967 efetivos.

Assim, de 2023 para 2024, temos o seguinte quadro:

Tabela 13 – Percentual de professores readaptados em relação ao número de professores efetivos

ANO	Professores efetivos	Professores readaptados	% de readaptados em relação aos efetivos
2023	6 069	469	7,70%
2024	5 967	528	8,90%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor – Semed (2024).

Os professores convocados/temporários não têm direito a readaptação, bem como a situações triviais como atestado médico para acompanhamento familiar, conforme estabelece o Art. 295 Inciso III da Lei Complementar n.º 190/2011: “O servidor admitido temporariamente não poderá: III – Ser licenciado ou afastado do exercício da função, salvo para tratamento da própria saúde, nos termos da legislação da previdência social geral”. Há indícios, também, que aqueles servidores temporários que precisam se afastar para tratamento de saúde, mesmo estando respaldado pelo Inciso III da supracitada lei, eventualmente não tem a sua convocação renovada, embora essa condição não esteja presente na letra da lei. De toda forma, essas são situações que caracterizam, claramente, a precarização vivida pelo professor temporário na Rede Municipal de Campo Grande.

Os dados, a seguir, dizem respeito ao número de professores readaptados lotados nas escolas:

Tabela 14 – Quantitativo de professores readaptados por escola

N.º	ESCOLA	QUANTIDADE DE PROFESSORES READAPTADOS
1	EM Abel Freire de Aragão	6
2	EM Prof. ^a Adair de Oliveira	5
3	EM Prof. ^a Aglair Maria Alves	1
4	EM Prof. Aldo de Queiróz	5
5	EM Prof. Alcídio Pimentel	4
6	EM Prof. ^a Ana Lúcia de Oliveira Batista	2
7	EM Antônio José Paniago	1

N.º	ESCOLA	QUANTIDADE DE PROFESSORES READAPTADOS
8	EM Prof. Antônio Lopes Lins	11
9	EM Cel. Antonino	5
10	EM Prof. Arassuay Gomes de Castro	3
11	EM Prof. ^a Arlene Marques Almeida	8
12	EM Prof. Arlindo Lima	3
13	EMR Agrícola Gov. Arnaldo Estevão de Figueiredo	2
14	EM Bernardo Franco Baís	2
15	EM Prof. ^a Brígida Ferraz Fóss	4
16	EM Des. Carlos Garcia de Queiróz	4
17	EM Prof. Carlos Henrique Schrader	1
18	EM Carlos Vilhalva Cristaldo	6
19	EM Celina Martins Jallad	1
20	EM Prof. ^a Danda Nunes	10
21	EM Adv. Demosthenes Martins	3
22	EM Domingos Gonçalves Gomes	6
23	EM Ir. Edith Coelho Netto	1
24	EM Dr. Eduardo Olímpio Machado	6
25	EM Prof. ^a Elizabel Maria Gomes Salles	6
26	EM Elizio Ramiro Vieira	4
27	EM Elpídio Reis	5
28	EM Prof. Ernesto Garcia	5
29	EM Etalvío Pereira Martins	8
30	EM Prof. ^a Eulália Neto Lessa	7
31	EM Prof. Fauze Scaff Gatass Filho	5
32	EM Prof. ^a Flora Guimarães Rosa Pires	7
33	EM Frederico Soares	6
34	EM Geraldo Castelo	5
35	EM Prof. ^a Gonçalves Faustina de Oliveira	5
36	EM Gov. Harry Amorim Costa	7
37	EM Pe. Heitor Castoldi	5
38	EM Prof. Hércules Maymone	3
39	EM Prof. ^a Hilda de Souza Ferreira	3
40	EM Imaculada Conceição	7
41	EM Prof. ^a Ione Catarina Gianotti Igydio	3
42	EM Prof. ^a Iracema de Souza Mendonça	12
43	EM Prof. ^a Iracema Maria Vicente	6
44	EM Ir. Irma Zorzi	6
45	EM Irene Szukala	6
46	EMR Isauro Bento Nogueira	1
47	EM Prof. João Cândido de Souza	1
48	EM Me. João Correa Ribeiro	7
49	EM João Evangelista Vieira de Almeida	6
50	EM João Nepomuceno	8

N.º	ESCOLA	QUANTIDADE DE PROFESSORES READAPTADOS
51	EM João de Paula Ribeiro	7
52	EM José de Anchieta	4
53	EM José de Souza	7
54	EM José Dorilêo de Souza	3
55	EM José Mauro Messias de Souza	4
56	EM José Rodrigues Benfica	3
57	EM Pe. José Valentim	3
58	EM Kamé Adania	3
59	EM Leire Pimentel de Carvalho Correa	4
60	EM Prof. ^a Lenita de Sena Nachif	3
61	EM Prof. Licurgo de Oliveira Bastos	9
62	EM Prof. Luiz Antônio de Sá Carvalho	3
63	EM Prof. Luiz Cavallon	8
64	EM Cons. Margarida Maksoud Trad	13
65	EM Prof. Manoel Inácio de Souza	3
66	EM Prof. ^a Maria Lúcia Passarelli	5
67	EM Maria Regina Galvão	1
68	EM Prof. ^a Maria Tereza Rodrigues	11
69	EM Prof. ^a Marina Couto Fortes	4
70	EM Prof. Múcio Teixeira Jr.	3
71	EM Nagen Jorge Saad	13
72	EM Prof. Nagib Raslan	5
73	Em Nazira Anache	4
74	EM Prof. Nelson de Souza Pinheiro	5
75	EM Nerone Maiolino	6
76	EM Nicolau Fragelli	1
77	EM Prof. ^a Oliva Enciso	6
78	EM Prof. ^a Oneida Ramos	4
79	EM Osvaldo Cruz	2
80	EM Dr. Plínio Barbosa Martins	4
81	EM. Prof. Plínio Mendes dos Santos	8
82	EM Rachid Saldanha Derzi	1
83	EM Rafaela Abrão	3
84	EM Santos Dumont	5
85	EM Cel. Sebastião Lima	6
86	EM Sullivan Silvestre	1
87	EM Dr. Tertuliano Meirelles	8
88	EM Pe. Tomaz Ghirardelli	3
89	EM Valdete Rosa da Silva	2
90	EM Prof. Vanderlei Rosa de Oliveira	12
91	EM Prof. Virgílio Alves de Campos	5
92	EM. Prof. Wilson Taveira Rosalino	4
93	EM Major Av. Y-Juca Pirama	5

N.º	ESCOLA	QUANTIDADE DE PROFESSORES READAPTADOS
94	Emei Prof. ^a Adélia Leite Kraviek	2
95	Emei Prof. ^a Adriana Nogueira Borges	2
96	Emei Alba Lucia Spengler	2
97	Emei Aloína de Oliveira Santos	1
98	Emei Athenas Sá Carvalho	1
99	Emei Antônio Mário Gonçalves	1
100	Emei Clebe Brazil Ferreira	2
101	Emei Clotilde Chaia	2
102	Emei Cordeirinho de Jesus	1
103	Emei Eleodes Estevan	2
104	Emei Eloy de Souza	1
105	Emei Emy Ishida Nogueira	1
106	Emei Fátima de Jesus Diniz Silveira	2
107	Emei Prof. ^a Geórgia de Fátima Nogueira Borges	2
108	Emei Iber Gomes de Sá	1
109	Emei Indubrasil	2
110	Emei Ir. Judith Bandeira	2
111	Emei Ivone Calarge Zahran	2
112	Emei Joana Mendes dos Santos	1
113	Emei José Moreschi	1
114	Emei José Ramão Cantero	1
115	Emei Juracy Galvão Oliveira	1
116	Emei Lafayette Câmara de Oliveira	2
117	Emei Luzinete César Gonçalves	1
118	Emei Marcos Roberto	1
119	Emei Maria Cristina Ocariz de Barros	1
120	Emei Menino Jesus	1
121	Emei Micheli Regina Locatelli	1
122	Emei N. S. Auxiliadora	1
123	Emei Novos Estados	1
124	Emei Odete Trindade	1
125	Emei Olinda Toshimi Nashio Nassau	1
126	Emei Osvaldo Maciel	1
127	Emei Paraíso Infantil	1
128	Emei Paulo Siuffi	1
129	Emei Piratininga	1
130	Emei Ramza Bedoglin Domingos	1
131	Emei Santa Bárbara	1
132	Emei Santa Emília	1
133	Emei São Francisco de Assis	1
134	Emei Serradinho	2
135	Emei Triângulo Azul	1
136	Emei Vera Alba Congro Bastos	2

N.º	ESCOLA	QUANTIDADE DE PROFESSORES READAPTADOS
137	Emei Zacarias Vieira de Andrade	1
138	Lotados na Semed	4
139	Cedidos para outras Redes	11
	TOTAL	528

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor – Semed (2024).

O quantitativo de professores readaptados em algumas escolas foi algo que nos chamou a atenção, embora sejam todas elas de tipologia especial³⁵, ou seja, são as maiores escolas da Rede e, conseqüentemente, com maior número de funcionários, a considerar: EM Cons. Margarida Maksoud Trad e EM Nagen Jorge Saad com 13 professores readaptados; EM Prof. Vanderlei Rosa da Silva e a EM Prof.^a Iracema de Souza Mendonça com 12 professores readaptados; EM Prof.^a Maria Tereza Rodrigues e EM Antônio Lopes Lins com 11 professores readaptados; e a EM Prof.^a Danda Nunes com 10 professores readaptados.

Ainda, acerca da quantidade de professores readaptados no Órgão Central – Semed – fomos informados pela chefia do setor da DASS, que em 2023 não havia servidor nessa condição lotado na secretaria, entretanto, “no ano de 2024 estão lotados quatro professores” (C DASS).

4.2 A readaptação pela ótica dos professores readaptados

Como já foi dito, as entrevistas com os professores readaptados foram feitas a partir de um questionário elaborado pelo *Google forms*. Organizamos o questionário com 25 perguntas, sendo 20 delas objetivas e obrigatórias e cinco delas descritivas e não obrigatórias, ou seja, a orientação era que o professor respondesse se se sentisse confortável em fazê-lo. Ademais, a última pergunta também foi pensada para o professor fazer sugestões acerca de ações que poderiam ser implementadas em favorecimento aos professores na sua condição. Para essa pergunta, também, não havia obrigatoriedade em respondê-la. Mesmo assim, 58,5% dos professores que participaram da pesquisa, deram sugestões a esse respeito.

O rol de perguntas que foram respondidas pelos professores são as registradas na tabela abaixo:

³⁵ O Decreto n.º 13.895 de 19 de junho de 2019, estabeleceu a classificação tipológica das escolas da rede municipal de ensino. A tipologia da unidade de ensino será definida com base no total de pontos obtidos na avaliação e os critérios serão: números de alunos; alunos com deficiência; turno de funcionamento; salas de aula utilizadas; outras dependências; níveis e modalidades (Jornal Correio do Estado, junho de 2019). A tipologia especial é concernente àquelas que apresentam maior quantitativo de pontos na avaliação.

Tabela 15 – Questionamentos feitos aos professores readaptados

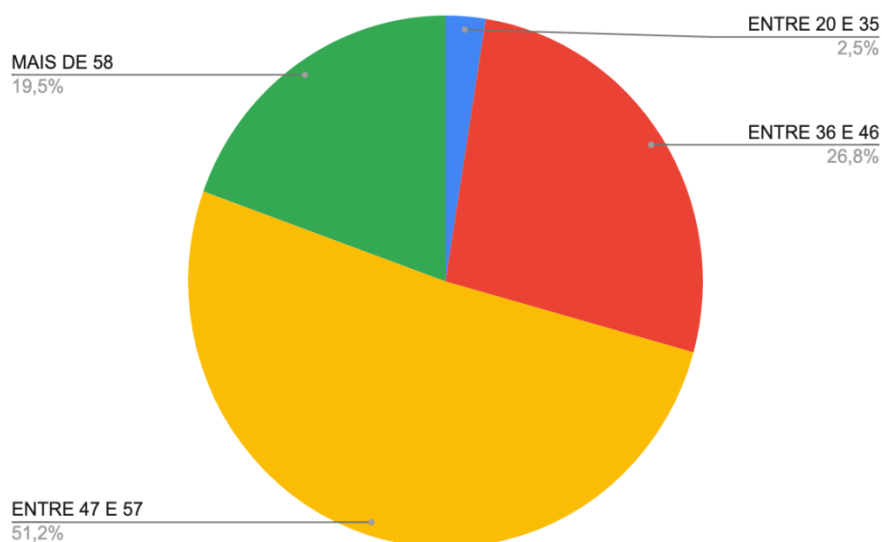
N.	PERGUNTA	Nº DE RESPOSTAS	%
1	Qual a sua idade?	41	100%
2	Qual o seu gênero?	41	100%
3	Há quantos anos entrou para o magistério?	41	100%
4	Em que nível de ensino estava lotado?	41	100%
5	Para qual componente curricular está habilitado?	41	100%
6	De quantas horas era a sua carga de trabalho como professor regente?	41	100%
7	Em quantas unidades escolares você estava lotado para completar a sua carga horária?	41	100%
8	Há quanto tempo está afastado das suas funções em sala de aula?	41	100%
9	Qual a principal causa da sua readaptação?	41	100%
10	Se se sentir confortável, registre mais especificamente qual a causa da sua readaptação.	31	75,60%
11	Como você se sentiu em relação aos seus pares e chefias, quando da necessidade da readaptação?	41	100%
12	No processo de readaptação, passou ou passa por algum programa de reabilitação com atendimento de uma equipe multifuncional, conforme estabelecido no Decreto n.º 13.570/2018?	41	100%
13	Caso você tenha realizado algum curso ou atendimento com profissionais especializados, considerou satisfatório? Poderia descrever qual foi e qual a sua avaliação?	17	41,40%
14	E quando da necessidade de assumir uma nova função: passou por algum momento de adaptação à nova função – uma formação, atendimento com profissionais especializados etc.?	41	100%
15	Qual a sua área/setor de atuação após a readaptação?	41	100%
16	Você se sente satisfeito com a nova função após a readaptação?	41	100%
17	No caso de não estar satisfeito com a função para qual foi readaptado, poderia indicar problemas vivenciados no seu dia a dia e compartilhar como procura resolvê-los?	11	26,80%
18	Que perspectiva você tem para um futuro próximo levando em conta o processo de readaptação em andamento?	41	100%
19	Em qual região de Campo Grande está localizada a escola onde você trabalhava quando precisou readaptar-se?	41	100%
20	Quando da necessidade de readaptar-se, como você ficou em relação a sua unidade de lotação?	41	100%
21	Você acredita que o trabalho em sala de aula e/ou as relações de trabalho no ambiente escolar podem ter contribuído para a necessidade de readaptar-se?	41	100%
22	Em se tratando do desenvolvimento de suas funções como professor regente, logo, antes da readaptação, qual a situação que melhor explica aquilo que lhe é motivo de maior dificuldade?	41	100%
23	Em se tratando dessa dificuldade (ou de outras) na sua prática docente, se se sentir confortável, explique como isso se dava.	25	60,90%
24	E sobre a relação com os seus pares, chefias e colegas de trabalho de uma forma geral, na escola onde teve início o seu processo de readaptação.	41	100%
25	Se tiver alguma sugestão que favoreça o professor readaptado em termos de políticas a serem implementadas, discorra.	24	58,5%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Assim, o primeiro dado a destacar, do grupo de professores que colaboraram, é a respeito da idade, em que pudemos constatar que a faixa etária que prevalece é aquela entre 47

e 57 anos (51,2%), seguidos por aquela entre 36 e 46 anos (26,8%), e aquela com idade superior a 58 anos. O percentual de professores readaptados com idade entre 20 e 35 anos é de 2,4%.

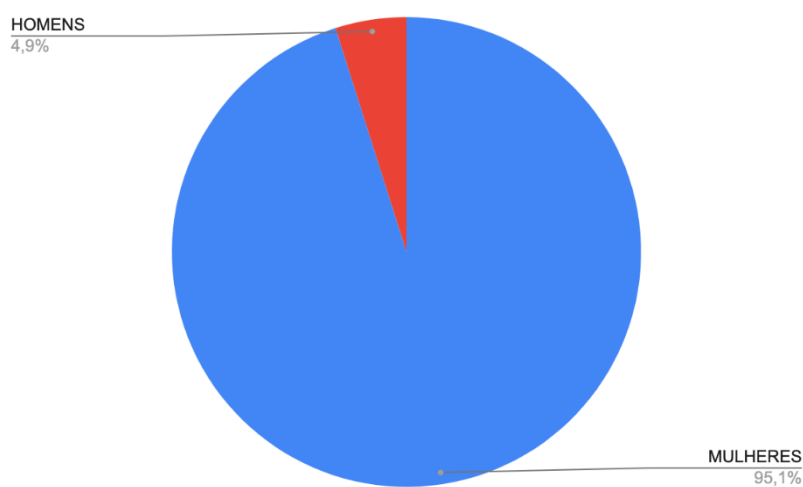
Gráfico 1 – Qual a sua idade?



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Em se tratando de gênero, a maioria são mulheres (95,1%): quantidade bem superior em relação ao número de homens (4,9%).

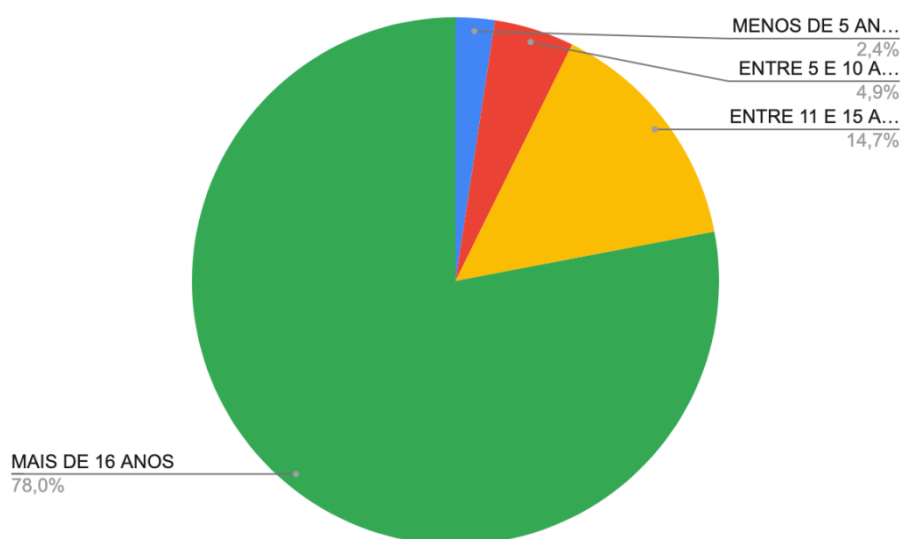
Gráfico 2 – Qual o seu gênero?



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Com relação ao tempo que estão no magistério, há aqueles com mais de 16 anos na carreira (78%), mas há aqueles que estão no magistério entre cinco a 10 anos (4,9%), e aqueles com menos de cinco anos no magistério (2,4%), o que justifica o que Mariano (2006) fala quando tece um parâmetro entre o início da docência e um espetáculo, e a partir dessa metáfora, considera: “O fato é que muitos de nós desistimos de atuar ainda nos primeiros espetáculos! Outros, com o passar do tempo, descobrem que estão no papel errado” (Mariano, 2006, p. 21).

Gráfico 3 – Há quantos anos entrou para o magistério?



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

É fato que Mariano (2006), provavelmente, está se referindo a professores que desistem do magistério por questões outras, de qualquer forma, ser readaptado, para muitos, também é uma forma compulsória de desistir de ser professor, e isso podemos justificar com a resposta³⁶ de uma professora ao responder ao questionamento sobre o motivo que seria a maior dificuldade na sua prática docente, antes da readaptação:

Eu amava à docência. Deixá-la, foi para mim a situação mais difícil pela qual passei. Infelizmente meu corpo não acompanhou a minha mente. E movimentar-se, permanecer em pé ou sentada por muito tempo não colabora para a minha capacidade física. Assim, creio que se houvesse menor número de alunos em sala e as mesmas fossem espaçosas eu poderia estar em sala, mesmo com as minhas limitações.

³⁶ Aqui não poderemos denominar professor entrevistado 1 (P1, P2, P3), porque não havia obrigatoriedade em responder a essa pergunta, logo, não há uma sequência de respostas condizentes com as anteriores que foram obrigatórias, ou seja, essa resposta pode ter sido dada ou não por um dos primeiros professores que respondeu ao formulário.

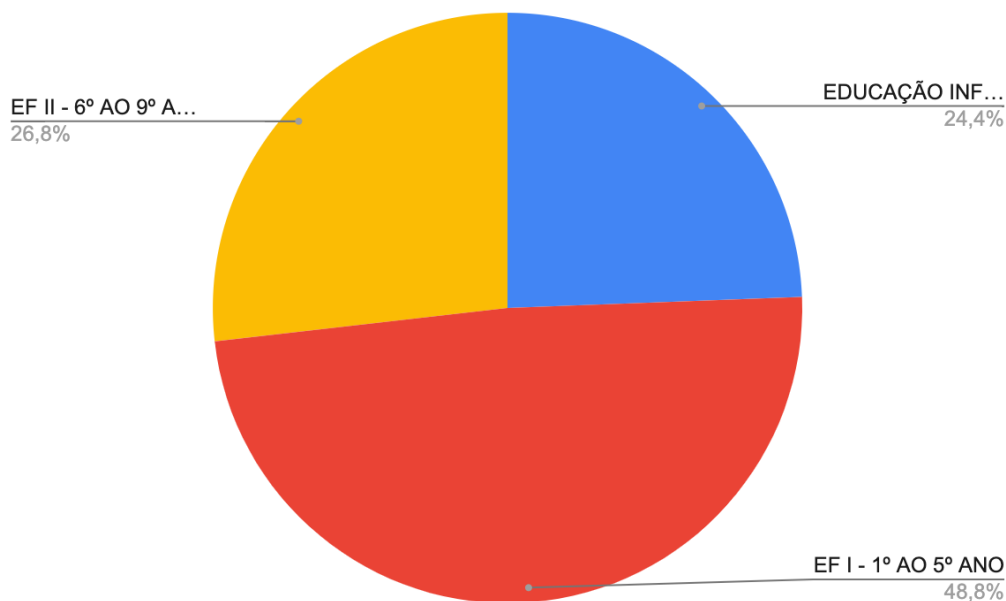
Ou seja, a professora do relato não considera que as suas limitações, imprimam dificuldades para o exercício da prática e que abandonar a docência foi algo de muito ruim que lhe acontece. Por outro lado, para a professora, o problema estava no espaço físico limitado e no grande número de alunos. Nesse cenário, ela “desistiu” de ser professora compulsoriamente. E, o óbvio: os professores não se afastam da sala de aula, nesse contexto de adoecimento, porque querem. Até porque, ninguém tem o poder de querer estar saudável ou estar doente, como condição para estar ou não em sala de aula, embora, a psicologia possa expressar-se diferentemente a esse respeito. Por exemplo, consideremos o que Facci *et al.* (2018, p. 288), em pesquisa feita no Estado do Paraná asseveram em *Psicologia Escolar e Educacional*: “O adoecer seria uma forma de proteção quanto à exposição diária às condições precárias de ensino”.

Não vamos questionar esse ponto de vista, até porque estamos trabalhando com perspectivas diferentes. A citação foi posta para constar que há outras ciências que analisam os fatos por outro ângulo, mesmo assim, percebemos que as autoras comungam com a questão da precarização do trabalho quando asseveram a existência da “exposição diária às condições precárias de ensino”, que expomos aqui.

A nossa intenção foi analisar como as variáveis do mundo do trabalho repercutem na vida dos professores. Na vida, destaque-se. Por que não se trata apenas do lado profissional e objetivo, ainda que seja fundamental: o profissional, antes de tudo, é uma pessoa com subjetividades que, invariavelmente, lhe são destituídas.

Assim, questionamos os professores acerca do nível de ensino que estavam lotados, e os resultados indicaram que 48,87% dos professores readaptados estavam lotados no 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental, 26,8% no 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental e 24,4% estavam lotados na Educação Infantil.

Gráfico 4 – Qual o nível de ensino que estava lotado?

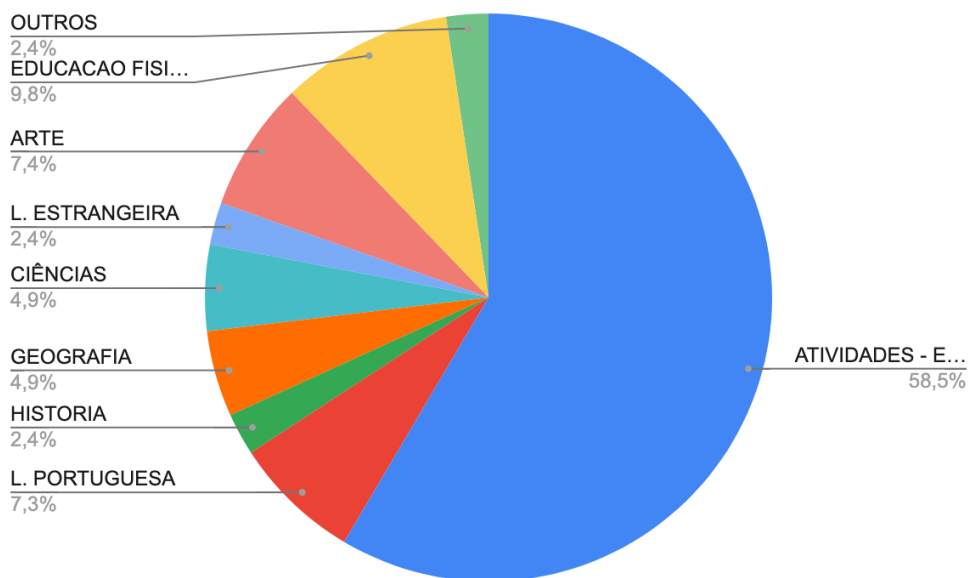


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Sobre esse resultado, é pertinente lembrar que a pesquisa foi feita com base em uma amostra. Isso significa que o resultado poderia ter sido diferente, no que se refere ao nível da lotação dos professores, se mais professores tivessem participado da pesquisa. De toda forma, o resultado deixa claro, que a maioria dos professores readaptados estavam lotados nos anos iniciais do Ensino Fundamental (48,8%), que somados aos da Educação Infantil (24,4%), totalizam 73,2% dos professores que responderam à pesquisa.

Em consonância com os resultados acerca da maior concentração de professores lotados no 1º ao 5º ano, temos um resultado equivalente com relação ao componente curricular para o qual está habilitado – quinta pergunta. No caso, a maior parte dos professores estão habilitados para “Atividades”, 58,5% que corresponde aos professores pedagogos, também denominados professores polivalentes, que lecionam Língua Portuguesa, Matemática, História, Geografia e Ciências. Convém salientar que mesmo nessa etapa de ensino, os professores de Arte e Educação Física são específicos da área, ou seja, são habilitados para esses componentes.

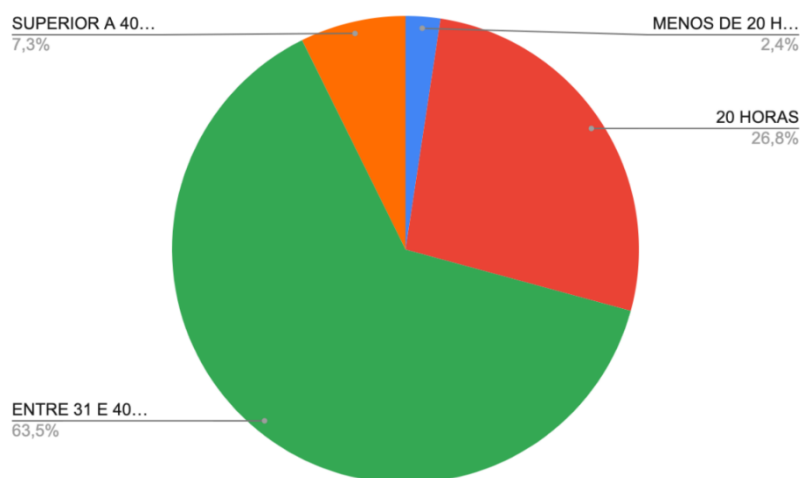
Gráfico 5 – Componente para o qual estava habilitado



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Acerca da carga horária que os professores da amostra desempenhavam como regente, observamos que a maioria (63,4%) cumpria entre 31 e 40 horas semanais, 26,8% cumpria 20 horas semanais, 7,3% tinha carga horária superior a 40 horas semanais e 2,4 tinha carga inferior a 20 horas. Nesse caso em específico, supõe-se que seja um caso de professor com carga do quadro especial e em extinção, ou professor com carga horária de substituição, haja visto a menor carga como professor efetivo ser 20 horas semanais.

Gráfico 6 – De quantas horas era a carga de trabalho como professor regente?



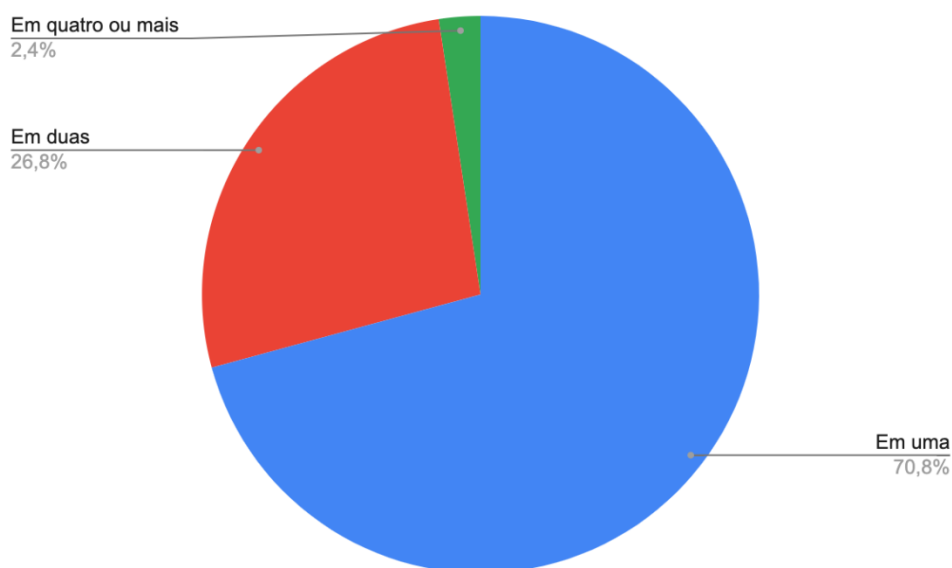
Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Entenda-se com isso que para uma carga de 40h, trata-se de duas salas de aula para os professores de atividades, uma no matutino e outra no vespertino, e até 14 salas para os professores que ministram disciplinas como Geografia e História, por exemplo, cuja carga horária – número de aulas por sala – é menor. Assim, para o professor completar a carga horária de 20h, precisa de sete turmas, sendo duas aulas em seis delas e uma aula na sétima sala. As sete³⁷ aulas restantes são respectivas a hora planejamento. Essa característica presente nos componentes curriculares com carga horária menor, por turma, contribui diretamente para a intensificação do trabalho do professor: é só imaginar que cada turma apresenta no mínimo 35 alunos. Multiplicando por sete, resulta em 245 alunos por período. No caso de carga horária de 40 horas, são 490 alunos por semana.

Afora esse quantitativo exorbitante de alunos para atender, corrigir provas, cadernos, trabalhos e, sobretudo ser responsável pela aprendizagem, que na maioria das vezes é substituída apenas pelos resultados, outro ponto que consideramos crucial na jornada de trabalho do professor, é a sua lotação em mais de uma unidade escolar, o que também configura, uma intensificação do trabalho, haja vista a necessidade de deslocar-se, frequentemente, de uma escola para outra, afora o fato de quase inexistir o sentimento de pertencimento à instituição – o que seria positivo, pois contemplaria um maior conhecimento da comunidade escolar, por exemplo. De toda forma, perante a amostra na qual nos embasamos, na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande (Reme), a grande maioria dos readaptados estavam lotados apenas em uma escola, sendo essa a resposta de 70,7% daqueles que responderam ao questionário. Mesmo assim, 26,8% dos professores afirmaram estar lotados em duas escolas, 2,4% em quatro ou mais escolas e nenhum respondeu que estava lotado em três escolas.

³⁷ Acerca das sete horas de planejamento, foi estabelecido pela Resolução Semed n.º 157 de 06 de junho de 2014, em seus incisos I e II e respectivas alíneas: I – Para o quantitativo de sete horas-atividades: a) quatro horas-atividades na unidade escolar e três horas-atividade em local de livre escolha, a serem cumpridas na primeira e na terceira semana do mês; b) três horas-atividades na unidade escolar e quatro horas-atividades em local de livre escolha, a serem cumpridas na segunda e na quarta semana do mês. II – Para o quantitativo de quatorze horas-atividades: a) oito horas-atividades na unidade escolar e seis horas-atividades em local de livre escolha, que serão cumpridas na primeira e na terceira semana do mês; b) seis horas-atividades na unidade escolar e oito horas-atividades em local de livre escolha, que serão cumpridas na segunda e na quarta semana do mês.

Gráfico 7 – Em quantas unidades escolares estava lotado para completar a carga horária?

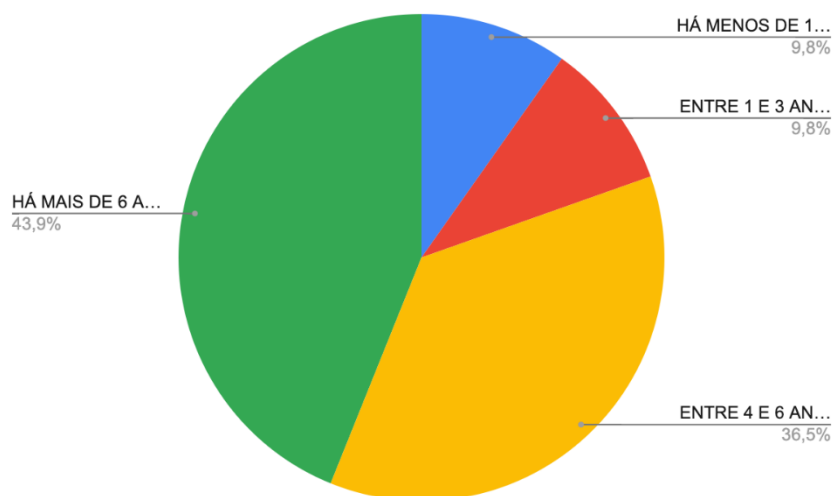


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Entretanto, considerando que a maioria dos professores da amostra respondeu que estavam lotados em uma só escola, empiricamente podemos deduzir que o número de escolas que o professor possa estar lotado, não parece determinante para o adoecimento e readaptação, mas as relações de trabalho sim.

Com relação ao afastamento da sala de aula, não foi questionado se o professor estava readaptado de forma provisória ou definitiva, entretanto, considerando que 43,9% dos professores que responderam ao questionário, afirmaram que estão há mais de seis anos como readaptados, conforme vemos no gráfico a seguir, deduzimos que a maioria deles está na condição de readaptados definitivos.

Gráfico 8 – Há quanto tempo está afastado das suas funções em sala de aula?



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Para dirimir esses conceitos, sobre a readaptação provisória e definitiva, consideremos o que prescreve o Decreto n.º 13.570/2018 (Campo Grande, 2018, p. 13):

Art. 8º A readaptação provisória implica na adequação do servidor para executar tarefas mais compatíveis com a redução da sua capacidade laborativa, por período certo, de acordo com a limitação temporária, atestada pela Comissão de Medicina do Trabalho do sistema de Perícia Médica Previdenciária.

Art. 10º A readaptação será tornada definitiva, somente, após dois anos de readaptação provisória, com base em laudo médico emitido por membros da Comissão de Medicina do trabalho.

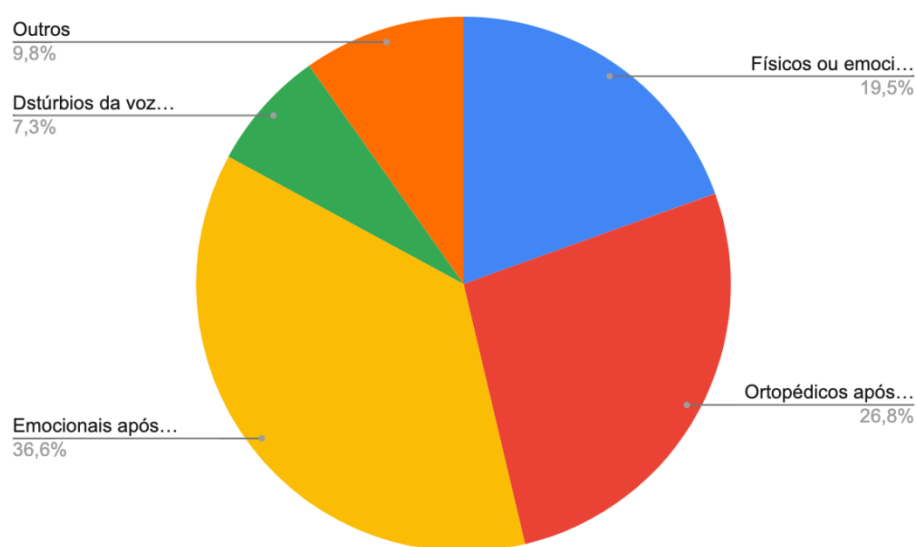
§ 1º Quando a limitação for permanente e/ou irreversível apenas para determinadas tarefas, não integrantes do núcleo essencial do cargo, o servidor nele permanecerá, exercendo, somente, as tarefas indicadas pela Comissão de Medicina do Trabalho, segundo as restrições apontadas.

Mais especificamente, esse decreto estabelece sobre os profissionais da educação, no parágrafo único do Art. 13, que: “quando o profissional de educação não puder se readaptar em condições determinantes para readaptação e for julgado com incapacidade para exercer tarefas das funções de magistério em unidade de ensino da rede municipal, será aposentado por invalidez” (Campo grande, 2018, p. 13-14).

Dada as respostas que obtivemos, no entanto, reiteramos que a maioria dos professores readaptados se encontram na condição definitiva, e que não é tão comum, a aposentadoria por invalidez: se assim fosse, não teríamos 43,9% deles readaptados há mais de seis anos e 36,6% entre quatro e seis anos, conforme mostramos no gráfico anterior.

Quando questionamos sobre a principal causa da readaptação desses professores, 70,7% dos 41 professores que responderam, afirmaram que a causa passou a existir após o ingresso no magistério, seja por motivos de ordem emocional (36,6%), de ordem ortopédica (26,8%), ou distúrbios da voz (7,3%). Considere-se que havia, nessa questão, uma alternativa que evidenciava que a causa da readaptação fora por problemas de ordem física ou emocionais que desconhecia antes do ingresso no magistério e esta alternativa foi a resposta de 19,5% dos professores participantes, afora os 9,8% que consideraram causas outras. Queremos evidenciar com isso, que as respostas à pergunta não estavam fechadas só em critérios pós-acesso ao magistério, ou seja, essa resposta em específico, considerava a origem do problema antes do ingresso no magistério. Nesse contexto, com base nas opiniões dadas por 41 professores, observamos a seguinte condição entre eles:

Gráfico 9 – Qual a principal causa da readaptação?



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

As patologias que acometem os professores da Rede Municipal de Educação de Campo Grande, podem ser perceptíveis em vários outros Estados/cidades do país. A título de parâmetro, vejamos o que assevera Bastos (2009) em “O mal-estar docente, o adoecimento e as condições de trabalho no exercício do magistério no ensino fundamental de Betim/MG”, e outros pesquisadores elencados na sequência e que foram apresentados na introdução desta dissertação como fonte pesquisada:

A partir da análise dos relatos das professoras constatamos um quadro de adoecimento diagnosticado como stress, depressão ou problemas emocionais. Elas manifestaram uma diversidade de sintomas físicos e psicológicos, que foram desencadeados diante destes adoecimentos, tais como: ansiedade, angústia, impaciência no exercício da função docentes, choro compulsivo, irritabilidade desânimo e apatia. Elas também relataram o sofrimento de insônia, dores de cabeça, cansaço extremo, stress, constante insatisfação, tensão, nervosismo, agitação, indisposição para o trabalho, baixo desempenho profissional, e tendência ao isolamento pessoal e profissional (Bastos, 2009, p. 109).

Observamos dentre os pontos citados, mas especialmente, quando se considera a “constante insatisfação, tensão, nervosismo, agitação, indisposição para o trabalho, baixo desempenho profissional e tendência ao isolamento pessoal e profissional”, que se trata de sintomas condizentes com a Síndrome de Burnout, que segundo Reinhold (apud Bastos, 2009, p. 22), se caracteriza por fases assim reconhecidas:

[...] no Burnout podem ser observadas diversas fases que se sucedem, apresentadas a seguir: a) idealismo: energia e entusiasmo ilimitados, a escola parece constituir o fator mais importante na vida do professor; b) realismo: o professor percebe que a atividade do ensino não satisfaz todas as suas necessidades, começa a questionar sua competência, habilidades para lecionar e diminui a sua autoconfiança; c) estagnação e frustração ou quase burnout: entusiasmo e energia iniciais transformam-se em fadiga crônica e irritabilidade, com a queda da produtividade e qualidade do trabalho do professor; d) apatia e burnout total: o professor tem a sensação de desespero, fracasso e perda de autoestima e autoconfiança podendo tornar-se depressivo e solitário, instalando-se a exaustão física e emocional, e o desejo de abandono do trabalho; e o fenômeno fênix: fase rara de alcançar, mas acredita-se ser possível que o professor ressuscite como uma fênix das cinzas de um burnout.

Ainda sobre as patologias com as quais os professores são acometidos, Antunes (2014, p. 119) em “Readaptação docente: trajetória profissional e identidade” esclarece que:

Os dados demonstrados por essa pesquisa são resultados de um problema real, atual, grave e assustador, considerando-se que são 14.340 professores readaptados de um total de 231.205 docentes da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, o que representa 6,2% do quadro do magistério oficial acometidos por doenças. É oportuno lembrar ainda, que a terceira causa dessas readaptações são as de motivo psicológico perdendo apenas para as doenças nas cordas vocais e de coluna cervical.

Do Distrito Federal, Medeiros (2010, p. 112), em “Para uma ecologia (mais) humana do professor readaptado”, esclarece que:

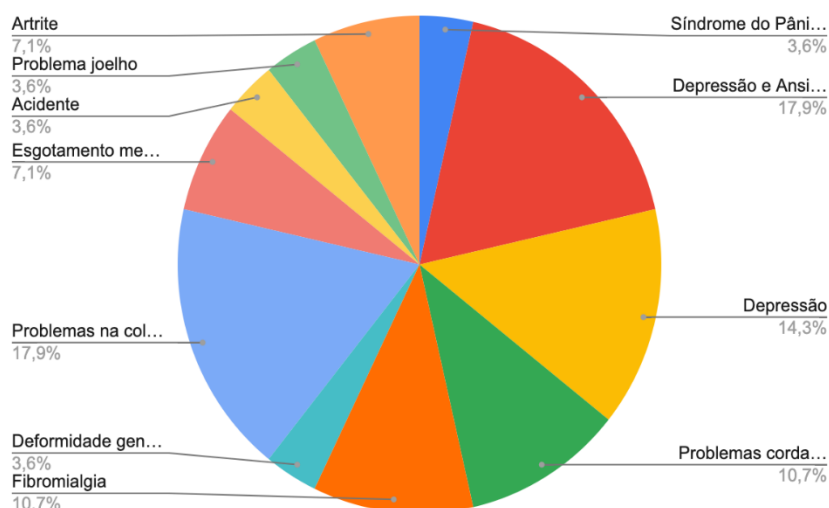
A identificação das doenças psíquicas, comumente denominada depressão como principal causa de adoecimento entre professores, não se configura em privilégio da categoria no Distrito Federal. Estudos realizados em diferentes estados brasileiros apontam para as mesmas conclusões.

Para concluir, Souza, Santos e Almeida (2016, p. 4), em “Mal-estar docente: a saúde do professor nos dias atuais”, também evidenciam as condições de trabalho dos professores, no Estado de Tocantins, desta feita do nível superior, e seus processos de adoecimento, enfatizando que:

Para conhecermos melhor as enfermidades pelas quais os educadores são acometidos, precisamos nos empenhar a olhar o ambiente e condições de atuação profissional desta categoria o que raramente alguém olha, o que notoriamente percebe-se é que, sempre recai toda a responsabilidade sobre os profissionais da educação como: as fragilidades, insucessos e baixos índices de aproveitamento. Deste modo, os professores adoecem, adquirem síndromes, perdem a motivação, a realização e o prazer pela profissão. É necessário que as condições de trabalho sejam revistas para possibilitar bem-estar aos professores e evitar o aumento de casos de professores doentes.

Esmiuçando o que já foi apresentado no Gráfico 9, que demonstrou as causas da readaptação de forma mais genérica, o gráfico a seguir traz uma representação daquelas enfermidades mais citadas pelos professores como sendo os causadores da sua readaptação, sejam elas pré ou pós-ingresso no magistério.

Gráfico 10 – Problemas de saúde elencados



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Nesse gráfico, os principais problemas de saúde elencados são concernentes com os já mencionados anteriormente: problemas emocionais. Os professores readaptados consideraram que a depressão associada a ansiedade (17,9%) é o principal fator de adoecimento, seguido pela depressão (14,3%), esgotamento mental – burnout (7,1%) e síndrome do pânico (3,6%). Já no

que refere aos problemas físicos, os problemas na coluna lideram as causas para readaptação, seguido pelos problemas nas cordas vocais. É interessante perceber, também, que problemas físicos, como deformidade genética, também foi relatado, o que evidencia que, nesse caso, a origem da readaptação é anterior ao ingresso no magistério.

Percebe-se que o trabalho docente, nesse caso, para além de ser a fonte de sobrevivência do trabalhador, por fazer-se precarizado, impossibilita o trabalhador, especificamente o professor, de viver com dignidade conduzindo-o ao que Marx (1985, p. 748) diria: “quanto maior a produtividade do trabalho, tanto maior a pressão dos trabalhadores sobre os meios de emprego, tanto mais precária, portanto, sua condição de existência”.

O aumento da produtividade e suas consequências para o trabalhador, que Marx (1985) asseverava, hoje pode ser entendida como a intensificação do trabalho e seus iguais malefícios, resultado, como já discutimos, da crise do capital que se torna mais aguda e da imposição dos seus mecanismos, a exemplo do toyotismo, que exige que o trabalhador seja multifuncional, o que culmina, como não poderia ser diferente, no desgaste do professor, conforme podemos constatar com base nessa resposta dada a proposição “Se se sentir confortável, registre mais especificamente qual a causa da sua readaptação”. Lembrando que aqui não poderemos denominar professor entrevistado 1 (P1, P2, P3...), porque não havia obrigatoriedade em responder a essa pergunta, logo, não há uma sequência de respostas condizentes com as anteriores que foram obrigatórias, ou seja, essa resposta pode ter sido dada ou não por um dos primeiros professores que respondeu o formulário.

Dividimos, então, as respostas em quatro grupos a partir das suas causas: emocionais, físicas, emocionais e físicas em associação, e morais.

Causas emocionais:

Desvalorização do trabalho por parte de chefias superiores. Influências com interesses políticos na gestão e organização do currículo escolar em escolas da zona rural (2 escolas onde estava lotada). Insistente busca por implementar o melhor trabalho possível, concorrendo com recursos insuficientes ou estrutura inadequada das escolas da rede pública. Esgotamento mental (Síndrome de Burnout);

Síndrome do pânico;

Com o acúmulo de serviço e a disciplina difícil entre os alunos da alfabetização entrei em conflito comigo mesmo causando depressão profunda, estresse, ansiedade, etc.;

Comecei a ter crises de ansiedade dentro da escola;

Desenvolvi transtorno pós-traumático e transtorno de ansiedade generalizada;

Sentimento de frustração, impotência e culpa;

Muita demanda em cima do professor, nenhum apoio, alunos sem limites, sem respeito, sem educação e falta de perspectiva futura;

Depressão e ansiedade – Comentado quatro vezes;

Depressão;

Fui afastado do laboratório (de ciências ou tecnologia) e senti que o afastamento foi injusto.

Causas físicas:

Problemas nos dois joelhos e no ombro esquerdo, inclusive necessitando de cirurgia;
 Um acidente grave de moto, que esmagou minha perna esquerda, ocasionando outras sequelas no joelho e coluna;
 Tive câncer na tireoide e precisei passar por duas cirurgias e fiquei com uma das cordas vocais paralisada;
 Fibromialgia;
 Por falta de um osso nos dois braços (deformidade genética) trouxe ruptura dos tendões, lesão da coluna cervical e lombar;
 Coluna e quadril;
 Artrite reumatoide e fibromialgia;
 Artrite reumatoide;
 Cirurgia artrodese na coluna vertical, hérnia de disco, compressão na medula e dor neuropática;
 Cirurgia na coluna cervical, três artrodeses;
 Fendas nas pregas vocais e micronódulos.

Causas emocionais e físicas em associação:

Problemas físicos decorrentes da coluna e psicológicos decorrentes da situação das turmas numerosas, com problemas sociais graves;
 Problemas relacionados à coluna e problemas psicológicos;
 Depressão, tendinite, túnel do carpo, trombose;
 Vários problemas decorrentes de diabetes, nefropatia, neuropatia, angiopatia, depressão e outros;
 A readaptação foi por causa da fibromialgia e a ansiedade por causa das dores e fadiga que ela causa. Porém, as dores iniciaram com duas hérnias de disco na região lombar e quando apareceram mais quatro hérnias de disco na região cervical, as dores aumentaram e conseqüentemente os sintomas da fibromialgia e da ansiedade também. No começo foi difícil aceitar a condição de readaptada, mas hoje, amo trabalhar na biblioteca com os projetos que são desenvolvidos lá.

Causas morais: “Agressão e libertinagem por parte de um aluno fora da faixa etária que estava em uma sala do 4º ano; Assédio”.

Observamos que dentre as respostas dadas, uma delas evidencia problemas anterior ao ingresso no magistério “a falta de um osso nos dois braços”; outras são resultado de sinistros: o acidente de moto e o câncer na tireoide. As demais causas de ordem emocional, física e emocional e física em associação, de forma direta ou indireta, podemos asseverar que estão associadas às condições de trabalho. Como pontuam Soares, Santos e Almeida (2016, p. 85) em “Mal-estar docente: a saúde do professor nos dias atuais”:

O stress no ambiente de trabalho se torna cada vez mais comum, e a tendência é crescer devido as exigências que o trabalho docente acaba por implicar, pois além de ensinar, o que demanda saberes, para o professor é preciso lidar com alunos

desmotivados, desrespeitosos e com pais que não se comprometem, sem falar das condições precárias para o exercício diário e, claro, o salário inadequado.

Já acerca das causas que foram classificadas como morais, não temos como opinar por não termos maiores detalhes.

A resposta que evidenciou “Com o acúmulo de serviço e a disciplina difícil entre os **alunos da alfabetização**, entrei em conflito comigo mesmo causando depressão profunda, estresse, ansiedade etc.” (grifo nosso), nos chamou a atenção pelo fato do professor considerar a existência de indisciplina entre os alunos da alfabetização. Eventualmente, quando pensamos em indisciplina associamos às crianças na fase da adolescência, mas o professor evidencia a indisciplina na alfabetização, ou seja, entre as menores faixas etárias e isso repercute, mais uma vez, na intensificação do trabalho, porque, para além de ter que alfabetizar as crianças, os professores dessa fase também precisam, frequentemente, impor limites a comportamentos que invariavelmente precisam ser explicados à luz dos problemas que a sociedade enfrenta. O professor, então, com o acúmulo do trabalho que não deveria ser seu, entra “em conflito”, desenvolve “depressão profunda, estresse, ansiedade etc.”.

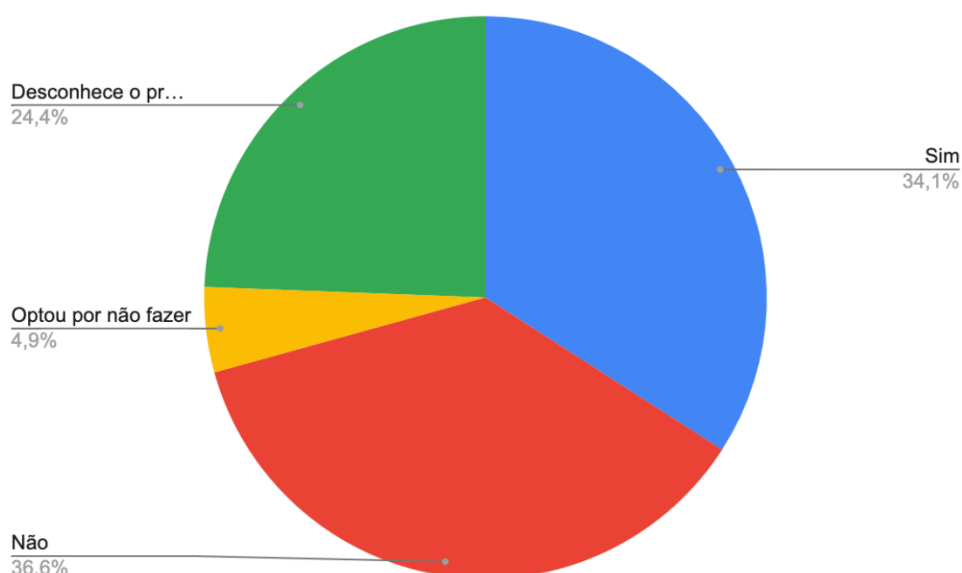
Duas outras respostas à pergunta “Causa da readaptação”, apresentaram consonância com outro aspecto pontuado nessa pesquisa: o desencanto ou desinteresse pela profissão. Essas respostas indicaram que os problemas que os professores vivenciavam foram causados pelo “sentimento de frustração e impotência” e “falta de perspectiva”. A esse respeito, já discorremos no primeiro capítulo acerca dessa condição, quando associamos o empreendedorismo, como mecanismo do toyotismo, e como sendo uma alternativa, para essa dificuldade que o professor vivencia quando ele se vê frustrado ou sem perspectiva.

Uma vez readaptados, questionamos os professores se no processo de readaptação haviam passado ou passavam por algum programa de reabilitação, conforme estabelece o Art. 25 do Decreto n.º 13.570/2018 ao fazer menção a Equipe Multiprofissional prevista pela Lei n.º 5.136 de 27 de dezembro de 2012 que no seu Art. 6º, Inciso II estabelece que: “Art. 6º – As ações de promoção e de vigilância à saúde na administração pública municipal serão fundamentadas: Inciso II – No trabalho por equipe multiprofissional para melhor entender a relação saúde-trabalho de promoção à saúde”.

O que apuramos, no entanto, é que, de acordo com os professores que responderam ao questionário, 61% afirmaram que não passaram por um programa de reabilitação ou desconhecem a sua existência; já 34,1% afirmaram ter passado por um programa de reabilitação

e 4,9% consideraram que tiveram a oportunidade, mas que optaram por não participar, conforme o gráfico abaixo demonstra:

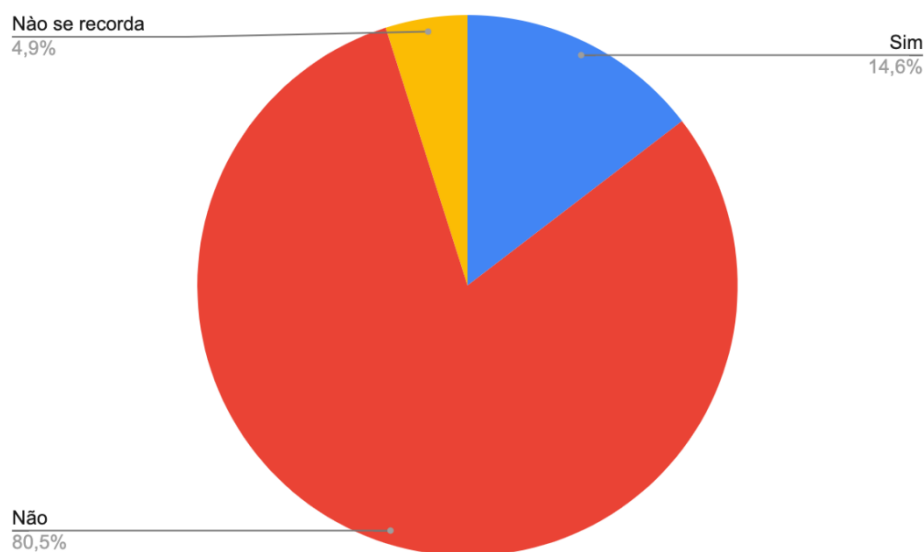
Gráfico 11 – No processo de readaptação passou ou passa por algum programa de reabilitação com atendimento de uma equipe multidisciplinar?



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A adaptação à nova função para a qual fora designado, também foi uma preocupação que buscamos esclarecer, tomando por base o previsto no Art. 23 do Decreto n.º 13.570/2018 que estabelece que “A reabilitação profissional consiste no processo de preparação para a reinserção do servidor ao trabalho em atividade compatível com o seu potencial laborativo residual” (Campo Grande, 2018, p. 14). Por essa razão, solicitamos aos professores que respondessem a seguinte pergunta: E quando da necessidade de assumir uma nova função: passou por algum momento de adaptação – uma formação, atendimento com profissionais especializados etc.? A maioria, 80,5% dos 41 professores que responderam ao questionário, afirmaram “não”, entretanto 14,6% afirmaram que sim e 4,9% afirmaram não se recordar se isso aconteceu, conforme podemos constatar pelo gráfico a seguir.

Gráfico 12 – Passou por algum momento de adaptação à nova função?



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Também questionamos os professores se caso tivessem realizado algum curso ou atendimento com profissionais especializados nesse momento da readaptação, se o consideraram satisfatório e obtivemos respostas variadas. Elencamos algumas delas a seguir e as que foram desconsideradas, apresentavam o mesmo teor de outra já considerada:

Como eu não queria readaptar foi necessário um acompanhamento psiquiátrico e psicológico, solicitado pelo médico especialista que me acompanhava. Foi de grande ajuda, pois me permitiu aceitar a minha condição e seguir em frente;

Não realizei até o momento;

Faço o acompanhamento psiquiátrico e psicológico, sempre muito bem acolhida por tais profissionais;

Sim, recebi visita de psicólogas (na escola) para perguntar se estava me sentindo bem na função em que estou readaptada e se a direção é bem receptiva;

Fiz terapia. Não ajudou em nada;

Não estou em um programa específico, faço acompanhamento no psicossocial (da Semed), por iniciativa minha. A equipe é muito competente e profissional, me transmite segurança.

Atendimento superficial com visitas esporádicas na unidade escolar para conversar sobre o meu bem-estar.

Faço terapia particular, porém, meu psicólogo não aceita que eu volte para uma sala de aula e enfrente todos os problemas e demandas. Me sinto totalmente desmotivada, pois a educação em termos políticos é uma camuflagem.

Faço com uma equipe multidisciplinar no IMPCG. Me sinto melhor após as sessões de terapia em grupo.

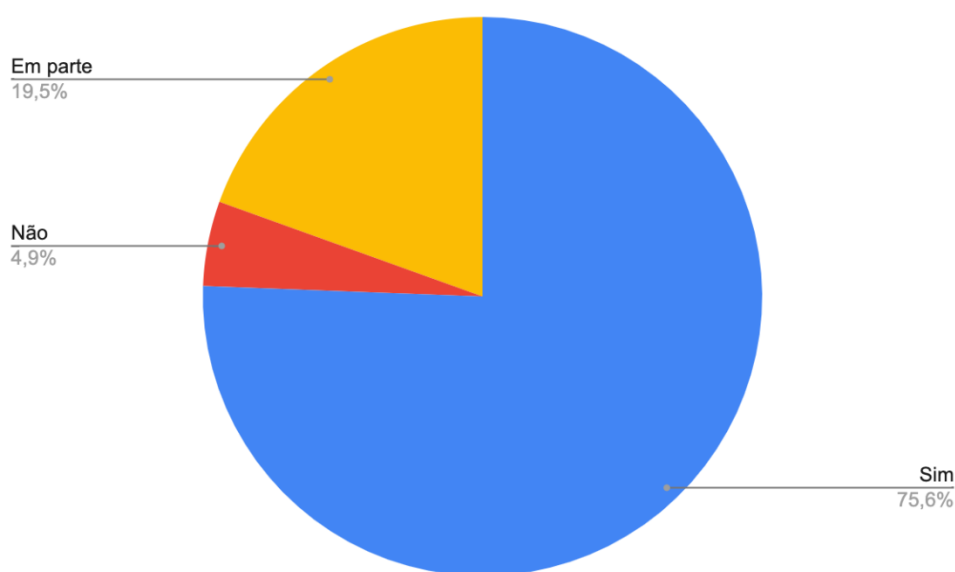
Foi bem recente o primeiro contato com uma assistente social e uma psicóloga. Vejo como uma ação positiva que ajudará os readaptados.

Percebemos, pelos relatos dos professores, que há uma procura por atendimento com profissionais especializados, e esse atendimento é bem-vindo. Outro ponto a destacar é que a

maior parte dos professores relatou competência da equipe multiprofissional, ainda que algumas respostas neguem esse atendimento.

Os professores readaptados também responderam acerca da satisfação em estar numa nova função, de forma categórica: 75,6% afirmaram estarem satisfeitos com a nova função, conforme podemos constatar pelo gráfico a seguir.

Gráfico 13 – Está satisfeito com a nova função?



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Por seu turno, os 24,40% professores que responderam estarem satisfeitos em parte ou não estarem satisfeitos (19,5% + 4,9%) ao responderem o questionamento “No caso de não estar satisfeito com a função para a qual foi readaptado, poderia apontar problemas vivenciados no seu dia a dia e compartilhar como procura superá-los?”, responderam que:

Acredito que de acordo com minha área de formação, as funções oferecidas para professor readaptados não se enquadram. Como não há nenhuma capacitação antes de assumirmos as funções readaptadas, acabamos tendo dificuldades.

Sinto um pouco desapontada, pois não foi objeto de estudo e concurso. Mas não tenho problemas no dia a dia para realizar as atividades.

A biblioteca escolar é um depósito multifuncional, um 'Severino', que por mais que a chefia até tente não a usar como tal, acaba sendo, pois é o lugar onde guardam livros didáticos, armários e acontecem o reforço escolar.

Um dos principais problemas é ter muito trabalho além da coordenação, como por exemplo: cuidar dos alunos no pátio da escola, ficar duas vezes por semana na despedida dos alunos até os pais chegarem, se algum professor falta de última hora assumir a sala de aula.

As respostas são muito significativas e revelam questões objetivas e subjetivas. A primeira demonstra que é necessário formação para a nova função, a segunda, que existe um desejo, uma idealização de ser docente ou vontade de cumprir uma função social.

A resposta dos dois últimos professores deixa claro o que viemos tratando no decorrer dessa pesquisa: a intensificação do trabalho que corre em todos os segmentos. O fato de o professor estar readaptado, como pudemos ver, não o isenta de ser explorado. Ele precisa se desdobrar (ser o “Severino” que o professor apontou), para atender a todas as demandas que lhe são atribuídas e exigidas pela necessidade imposta de ser sempre mais produtivo.

Voltemos para outras considerações feitas pelos professores readaptados que foram questionados sobre se estavam satisfeitos com a nova função:

Tento focar apenas no trabalho, que por vezes se torna enfadonho e por vezes melancólico, porém tenho responsabilidade e sei que devo cumprir minhas obrigações.

Como tenho facilidade em muitas áreas, não tenho somente uma função... Por ter desenvolvido TAG³⁸, com o transtorno pós-traumático, sinto-me sobrecarregada/cobrada e não faço meu trabalho como desejo. Tenho procrastinado, algo que nunca fiz. Isso, de acordo com a minha médica terapeuta, é uma autodefesa. Não pensei em como superar, ou estou procrastinando, também, as soluções.

No Estado, trabalho como apoio da coordenação: ligo para os pais de alunos, atendo e registro ocorrências de aluno; no Município, trabalho com decoração;

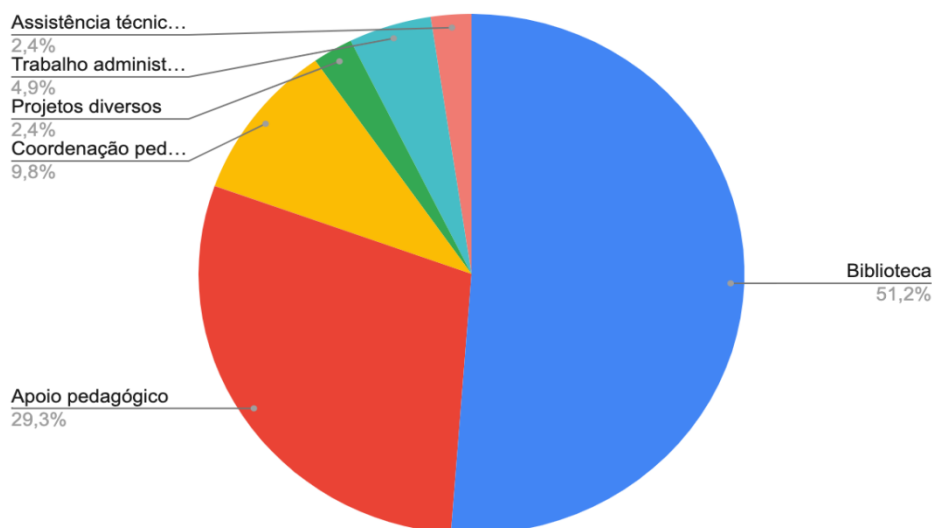
Não é o caso de insatisfação: fui e ainda sou muito produtiva. Desenvolvo projetos na área de leitura junto aos alunos e professores. Sou contadora de histórias. Mas a questão física, (limita) algumas atividades que não posso fazer, como carregar peso, arrastar móveis, que as vezes se fazem necessário, e não tem um auxiliar de biblioteca, como tem em outras escolas.

Esse último bloco de respostas, provavelmente, condiz com o sentir dos 24,4% dos professores que responderam anteriormente que estavam satisfeitos “em parte” com a nova função. Ou seja, são aqueles que não estão insatisfeitos, mas acreditam que o contexto poderia ser melhor, sobretudo pela qualificação e potencial que sabem que detém. Consideremos a fala desse professor: “No Estado, trabalho como apoio da coordenação [...] no Município trabalho com decoração”. Ou seja, o professor em questão, decora a escola em época de carnaval, páscoa, dia das mães, festa junina, natal etc.

Questionamos, então, os professores readaptados sobre qual a sua área/setor de atuação após a readaptação e as respostas indicaram, maciçamente, para a biblioteca: 51,2%, quantitativo maior que o segundo e terceiros locais de maiores concentrações juntos: 39,1%. Observemos o gráfico a seguir.

³⁸ Transtorno de Ansiedade Generalizada.

Gráfico 14 – Qual a sua área/setor de atuação após a readaptação?



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

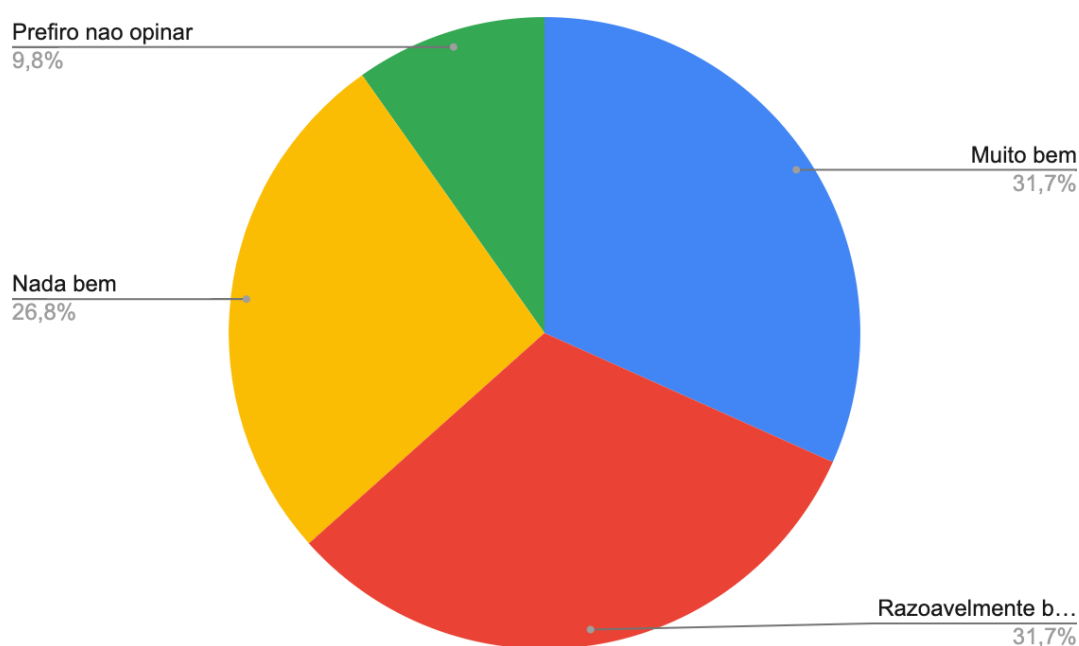
Se 75,6% dos professores que participaram dessa amostra, independente do setor onde foram lotados, responderam que estão satisfeitos com a nova função, podemos afirmar que esse é um resultado que se alinha com a nossa hipótese de que são as relações interpessoais com os alunos e com os seus próprios pares, as cobranças por melhores resultados, a relação hierárquica que oprime, as relações de trabalho que “tem suas raízes na sujeição do trabalhador” (Marx, 1985, p. 831), que desgastam o professor ao ponto de fazê-los readaptarem-se.

O professor que ao responder o questionamento sobre não estar satisfeito com a função para a qual foi readaptado, afirmou “Sinto um pouco desapontada, pois não foi objeto de estudo e concurso”, retrata bem “os que se sentem cassados no seu direito de exercer sua profissão”. De toda forma, independente da linha de trabalho ser intelectual ou burocrática, reiteramos que as relações de trabalho, figuram como o agravante para o início do processo de readaptação. Como considerou uma professora, numa rede social administrada pela ACP, na ocasião da morte do professor Thiago Bianchi:

Deixo aqui também meu sentimento de dor e indignação. Muitos de nós são obrigados todos os dias a engolir humilhações, desrespeito e enfrentar não só a desumanidade de uma classe médica que não tem noção do que passamos enquanto professores como também colegas que se colocam em um patamar de abuso de autoridade pelo cargo que ocupam. Pessoas não preparadas para lidar com situações diárias, que se sentem superiores por causa de míseros centavos a mais e manipulam os colegas como se fossem os donos da verdade e do saber. Humildade, humanidade, respeito, parceria, se colocar no lugar do outro... Coisas simples que salvaria a muitos. Lamento pelos colegas que se foram dessa forma tão cruel e dolorosa. Conheço vários colegas que passaram, outros que passam por situações constrangedoras. [...] Triste realidade (ACP, 2022).

Esse depoimento carregado de sentimento, dá margem à reflexão acerca de como os professores readaptados são vistos ou se vêm no ambiente escolar, por isso, também questionamos os professores sobre como se sentiram em relação aos seus pares e chefias quando da necessidade da readaptação.

Gráfico 15 – Como se sentiu em relação aos seus pares e chefias, quando da necessidade da readaptação?



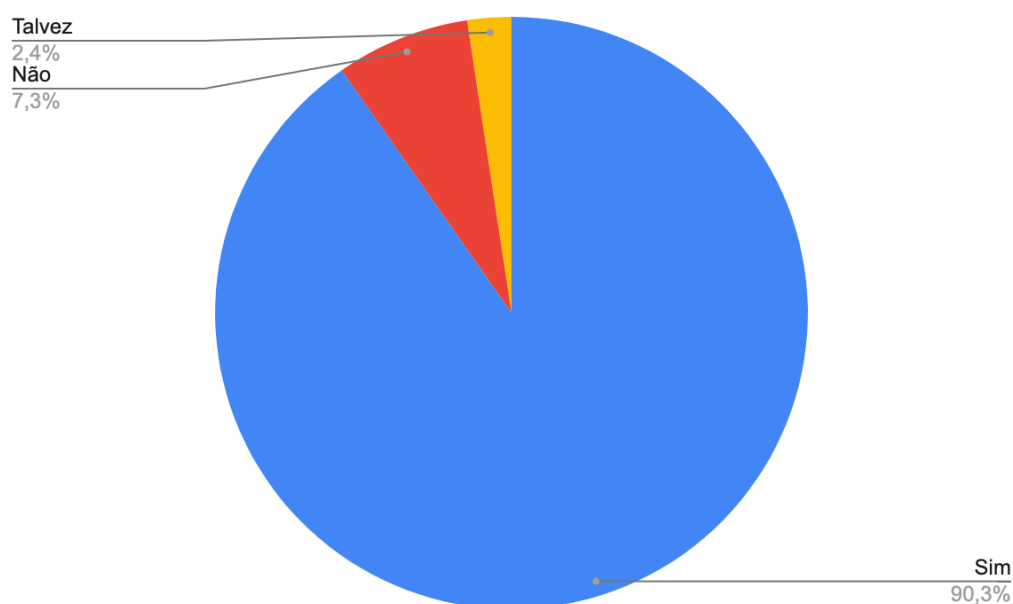
Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Observamos pelo gráfico, que em relação aos seus pares e chefias, 31,7% professores afirmaram sentirem-se “muito bem”, 31,7% afirmaram sentirem-se “razoavelmente bem”, 26,8% afirmaram sentirem-se “nada bem”, além dos 9,8% que preferiram não opinar. Considere-se que, somados os 31,7% que afirmaram sentirem-se razoavelmente bem e os 26,8% que afirmaram sentirem-se nada bem, temos 58,5% dos professores não satisfeitos, de fato, com a sua nova condição. Ademais, acreditamos que o silêncio fala mais no caso daqueles 9,8% que preferiram não opinar: não seria puro receio em se comprometer, mesmo que as respostas dadas ficassem no anonimato? Por isso, ainda que pouco mais de um terço considere que se sente muito bem, temos que convir que um significativo número revela uma necessidade urgente de investimento nas relações humanas, no ambiente de trabalho.

Estar em um ambiente onde não se consegue sentir nada bem pela nova condição assumida, via de regra, compulsoriamente, é mais um agravante que corrobora com o fato das relações sociais de trabalho, especialmente no contexto capitalista, afetarem profundamente a vida dos trabalhadores, influenciando sua satisfação, saúde emocional e qualidade geral de vida.

Nesse sentido, considere-se ainda que também questionamos os professores em relação ao tempo de trabalho anterior a sua readaptação: se o trabalho em sala de aula e/ou as relações de trabalho poderiam ter contribuído para a necessidade de readaptar-se e, convenhamos, nenhuma resposta foi tão enfática: 90,2% dos professores responderam sim, apenas 7,3 responderam não e ainda 2,4% afirmaram que talvez tenha contribuído.

Gráfico 16 – Se o trabalho em sala de aula ou as relações de trabalho no ambiente escolar podem ter contribuído para a necessidade de readaptar-se



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Também questionamos os professores, como se davam as dificuldades da prática docente que contribuíram para o seu desgaste físico ou emocional, e foram várias as respostas que caracterizam a precarização – discutido nesta pesquisa como uma das variáveis do mundo do trabalho – e que repercute na readaptação do professor.

Na época, eu tinha 8 turmas em cada período. Sem livro didático e tendo que preencher diários, planejamento, escrever todos os dias no quadro e vistar os cadernos dos alunos. Acredito que esta é a principal causa de eu ter adquirido a LER³⁹;

As constantes atividades extraclasse, tomam quase todo tempo fora da escola, e a necessidade de uma maior carga (horária) possível para se obter um salário digno;

Os planejamentos são extensos, precisam ser muito detalhados, não sobra tempo necessário para preparar o material para executar a aula, não há espaço apropriado para desenvolver as aulas práticas e nem materiais adequados. [...] No final, todos querem resultados positivos, mas, a falta de motivação é tremenda;

Um conjunto de fatores como desinteresse familiar, cobrança por resultados, carga horária excessiva, indisciplina, etc.;

Perseguição e humilhação por parte da direção da antiga escola em que trabalhei, agressão por parte de alguns alunos.

Houve uma cobrança exagerada por parte da direção e equipe pedagógica, uma perseguição todos os dias, por mais dedicada e comprometida que estivesse, nada estava bom! Fiquei fragilizada, adoeci. Mesmo doente não queria parar de trabalhar devido o comprometimento com os meus alunos [...] comprometimento profissional;

O ambiente escolar, principalmente a sala de aula, sempre teve suas dificuldades e tem se tornado cada vez mais complicado por diversas causas, principalmente pelo número de alunos em sala, tornando o processo de ensino aprendizagem mais difícil e muitas vezes frustrante;

Falta de papel para impressão de atividades, sala de aula inadequada (quando assumi minha vaga, iniciei em um anexo da escola). A divisão das salas era feita por um tipo de madeira bem fina. O barulho de uma sala interferia na outra.

Todos esses pontos levantados, evidenciam a precarização do trabalho do professor: no primeiro relato, o professor afirma que tinha oito turmas em cada período, isso significa, minimamente, 560 alunos por semana. Por seu turno, as constantes atividades extraclasse e a jornada de trabalho excessiva para salvaguardar a materialidade necessária à sobrevivência, o salário digno comentado pelo professor, acabam por destituir o trabalhador da sua própria vida. Como enfatiza Marx (2004, p. 83): “o seu trabalho não é por isso a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele”.

Outra consideração que merece destaque e que foi evidenciada por dois professores é a cobrança por resultados. De fato, a corrida para se atingir metas como a do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), rotineiramente exige do professor um fôlego que ele não tem mais.

Outro ponto consoante a dois professores, está presente na questão do assédio moral: “perseguição e humilhação” e “perseguição todos os dias por mais comprometida que estivesse”. Problemas que somados a todas as condições de precariedade vivenciada pelo professor só poderia o levar a uma “falta de motivação tremenda”.

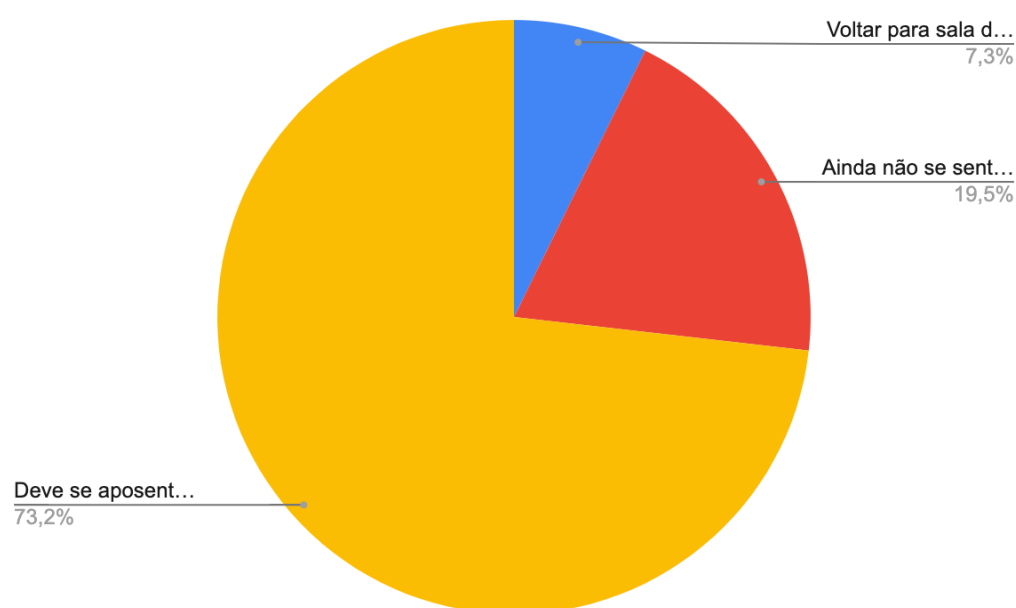
A falta de estrutura na escola foi indicada por dois professores que evidenciaram a falta de papel para impressão das atividades e o excessivo número de alunos em sala de aula. Essa situação nos reporta a Gilberto Alves (2005), quando esse assevera o funcionamento da escola

³⁹ Lesões por Esforços Repetitivos.

com base na relação professor/aluno, no espaço físico e nos recursos tecnológicos, conforme já foi explicado no capítulo anterior.

Perguntamos, também, aos professores readaptados, sobre as perspectivas de um futuro próximo, levando em conta o processo de readaptação em andamento: 73,2% responderam que acreditam que se aposentariam nessa condição, ou seja, como professores readaptados, conforme podemos constatar pelo gráfico a seguir.

Gráfico 17 – Perspectiva para o futuro levando em conta o processo de readaptação em andamento

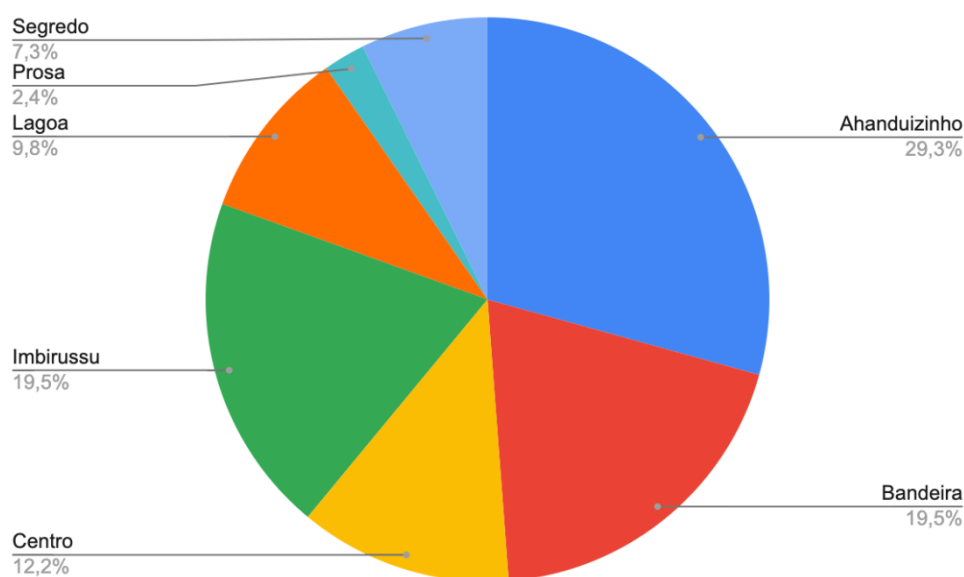


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A perspectiva de futuro da grande maioria, 73,2% demonstram o desinteresse, pela condição de saúde ou por outras, de voltar à sala de aula. Nesse contexto, apenas 7,3% dos entrevistados, ainda dão margem ao sonho de voltar como uma “fênix”.

E, por fim, questionamos os professores readaptados sobre a localização da escola, quando ele entrou no processo de readaptação, e a resposta foi a seguinte:

Gráfico 18 – Em qual região da cidade está localizada a escola onde trabalhava quando precisou readaptar-se



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

É óbvio que para termos uma resposta mais precisa acerca de todos os pontos abordados aqui, precisaríamos que todos os professores readaptados tivessem participado desta pesquisa, entretanto, apenas 8,7% participaram (41 de 469). Contudo, mesmo se tratando de uma amostra, não surpreende que, no caso da pergunta acerca da localização da escola quando precisou readaptar-se, a região do Anhanduizinho desponte como aquela onde mais professores se readaptaram. Isso justifica as recorrentes falas sobre as exigências impostas pelas escolas localizadas em áreas mais populosas e periféricas.

As exigências presentes em escolas de regiões com esse perfil, como não poderia ser diferente, intensificam o trabalho do professor, que precisa, quase sempre, fazer mais do que é de sua competência. Não é de se estranhar, então, porque é dessa região que as respostas apontem mais readaptados e que seja na região do Prosa, considerada a menos populosa, e onde se concentram alguns dos bairros com metro quadrado mais caro da cidade, que observamos a menor quantidade de readaptados.

Ainda, para melhor compreender as necessidades emergentes dos professores readaptados e visando ações que possam contribuir para melhorar as condições de trabalho, solicitamos aos professores que se tivessem alguma sugestão que favorecesse o professor readaptado em termos de políticas a serem implementadas, que discorresse. Eis as respostas:

Acredito que a condição que mais faz falta é uma capacitação/preparação antes do início da função (como) readaptada. Também seria interessante encontros periódicos para troca de experiências, cursos ou formação continuada. Outra situação que poderia ser desenvolvida é o repasse de informações sobre legislação, acolhimento e condições dos professores readaptados para os demais professores e equipe técnica, já que todos estão propensos à readaptação e o preconceito da própria classe é muito grande.

[...] deveriam nos ouvir e nos ajudar com as necessidades para desenvolver o ‘novo’ trabalho. Na biblioteca, no apoio, em sua maioria, readaptados têm experiência pedagógica de sobra, falta conhecimento e atualizações no funcionamento de uma biblioteca para deixá-la tal qual com cara de biblioteca e não apenas um espaço de livros, que atende parcialmente os estudantes e não a comunidade escolar.

Sugiro que a Semed faça um trabalho com as chefias, no sentido de promover na escola uma acolhida ao profissional que ficou doente. No meu caso, eu insisti em ficar na coordenação pedagógica para evitar constrangimento de que sou readaptada e ser vista como uma pessoa improdutivo.

Creio que todos temos pontos forte/facilidades com uma ou várias funções dentro da escola. A escola poderia avaliar esses pontos a fim de tirar o melhor do profissional readaptado. Apenas ‘jogá-los ‘na biblioteca não os ajuda a melhorar’.

Fala-se muito sobre o ser histórico cultural, da teoria socioconstrutivista, sobre o respeito [...] que devemos ter com o ser humano (aluno/a) que adentram os portões da escola... Porém, essa mesma premissa não vale aos/as profissionais que estão inseridos no contexto escolar. Nossas capacidades são quase reduzidas a nada, observo diariamente uma competição exacerbada, que por sua vez é altamente incentivada por nossos pares que estão, no momento, em cargos de chefia. Eu poderia discorrer sobre uma gama de problemas, mas, talvez o que deveria ser mais amplamente cogitado é simples: o respeito.

[..] temos que ser mais respeitados em relação as nossas limitações e laudos médicos, para que possamos trabalhar de forma mais aliviada e útil na escola.

Gostaria que fosse vista as aptidões dos professores readaptados, o que cada um, dentro das suas limitações físicas, gosta e consegue fazer, e dar-lhes essa opção.

Acompanhamento periódico por uma equipe especializada. Horário destinado ao tratamento da enfermidade que provocou a readaptação, por exemplo, fisioterapia, terapia com psicólogo, etc. Um período de planejamento na escola ou em casa, para dedicar-se nova função. Um setor definitivo e específico, na Semed, para formação.

É preciso ter um olhar mais atento aos readaptados. [...] É preciso também, ter um trabalho de conscientização do papel do readaptado na instituição em que estão inseridos, deixando claro para todos que estar readaptado não significa estar inútil, que é possível ser produtivo e eficaz na função atual.

É bom que se faça trabalhos de conscientização com todos que trabalham na escola, sobre as dificuldades que passam os readaptados e a realidade que enfrentam no cotidiano. [...] O readaptado não precisa ser visto com pena, mas como alguém que pode ser útil e pode contribuir através do seu trabalho.

Na questão 24, ficou faltando uma alternativa que descrevesse o tratamento dado pelas chefias e equipe técnica aos professores que passam pela readaptação. Eu vivi duas situações: a escola do início da readaptação onde o professor readaptado vira um cidadão de segunda categoria e, a escola que escolhi e estou até hoje, onde há reconhecimento da pessoa e do seu trabalho.

O primeiro professor que opinou, tocou em pontos estratégicos que já foram mencionados no decorrer dos capítulos desta dissertação, como necessários ou como já implementados, dependendo de quem emitiu a opinião: é o caso da necessária formação para o desenvolvimento da nova função e da implementação – pela visão dos psicólogos – dos encontros periódicos para troca de experiências, que chamaram de rodas de bate-papo e que veremos adiante.

A esse respeito é pertinente considerar a existência do chamado “Coletivo readaptado”, implantado na atual gestão do Sindicato Campo-grandense de Professores (ACP). O coletivo é coordenado pela professora readaptada Gilmara Couto de Oliveira, e tem por objetivo reunir os professores readaptados para discussões sobre problemas vivenciados e fortalecimento do grupo.

De um modo geral, o que mais percebemos dentre as respostas dadas pelos professores readaptados, foi a necessidade da existência de mais empatia no âmbito da escola, empatia essa que deve se traduzir em respeito pela condição do outro. As opiniões também destacam as dificuldades enfrentadas no seu dia a dia, incluindo questões de saúde, sobrecarga de trabalho e a dificuldade de se adaptarem às novas funções. Muitos consideraram a necessidade de atendimento especializado e de terem conhecimento das legislações que os asseguram. A maioria se sente satisfeito com a nova função, porém, alguns lamentam a exploração que vivenciam por desenvolverem multifunções; a maioria também acredita que as relações de trabalho contribuíram para a necessidade da readaptação. Para além disso, as respostas evidenciam uma busca por maior apoio que culminaria na preservação de suas capacidades e bem-estar, bem como a necessidade de se investir em políticas de acompanhamento e reinserção de melhoria das condições de trabalho da categoria.

4.3 A readaptação pela ótica dos diretores

Como já evidenciamos, as entrevistas semiestruturadas com os gestores foram feitas com 13 diretores das escolas da Reme. O intuito era ter feito com 14 diretores – dois por região urbana da cidade, de modo a contemplar realidades distintas, entretanto, um dos diretores não nos deu devolutiva e fechamos em 13 participações.

As perguntas respondidas pelos diretores foram as seguintes:

1. Há quantos anos trabalha na Reme e há quantos está na gestão?
2. Que impressão o senhor tem em relação ao quantitativo de professores readaptados em relação a épocas passadas?
3. Quantos professores readaptados estão lotados na unidade de ensino?
4. Para quais setores ou funções os professores readaptados são comumente transferidos?
5. O senhor acredita que esse profissional readaptado se sente realizado na sua nova função?

6. De acordo com a sua experiência em ter professores readaptados lotados na unidade de ensino, a perspectiva mais recorrente para estes é voltar para a sua função original, ou seja, para a sala de aula, ou continuar no processo de readaptação até serem aposentados?
7. De forma empírica, percebemos que grande parte dos professores readaptados estão concentrados nas bibliotecas das escolas. Isso se dá por tratar-se do melhor ambiente para estes professores ou qual a motivação?
8. Como gestor, o senhor tem alguma dificuldade em integrar o servidor readaptado a sua equipe de trabalho? Se sim, por favor, especifique qual a dificuldade e como o senhor procura minimizar essa dificuldade.
9. A gestão, equipe técnico-pedagógica e mesmo o professor readaptado, teriam alguma sugestão de como melhor readaptar esse professor para que ele se sinta mais produtivo?
10. Considerações finais.

Observamos nessa amostra, que os diretores que colaboram com a nossa pesquisa são profissionais que já trabalham na Rede há, pelo menos, seis anos, sendo que alguns deles já estão há mais de 26 anos.

Tabela 16 – Tempo que trabalha na Reme

Tempo	Quantidade
1 – 5 anos	0
6 – 10 anos	3
11 – 15 anos	6
16 – 20 anos	1
21 – 25 anos	1
26 – 30 anos	2

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

No que se refere ao tempo que estão como gestores, constatamos que temos aqueles que assumiram o cargo há pouco menos de um ano – por decorrência do processo eleitoral que escolheu novos diretores –, bem como alguns que já estão na direção há mais de 26 anos. Importa dizer ainda que, dentre os colabores, a maioria ocupa o cargo de gestor entre 11 e 15 anos.

Tabela 17 – Tempo como gestor

Tempo	Quantidade
Menos de 1 ano	4
1 – 5 anos	4
6 – 10 anos	2
11 – 15 anos	1
16 – 20 anos	2
21 – 25 anos	0

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Quando questionados sobre a impressão que tinham acerca do quantitativo de professores readaptados em relação a épocas passadas, obtivemos as seguintes respostas:

Entrevistado D1 – Hoje há um grande número;
 Entrevistados D2, D4 e D7 – Tem aumentado consideravelmente;
 Entrevistados D3 e D6 – Acho expressivo, mas não tenho parâmetro";
 Entrevistado D5 – O quantitativo era menor;
 Entrevistado D8 – Cresceu muito;
 Entrevistado D9 – Teve um aumento em relação às épocas passadas;
 Entrevistado D10 e D13 – A cada ano aumenta mais;
 Entrevistado D12 – Tem crescido escandalosamente;
 Entrevistado D13 – Vem aumentando.

O entrevistado D11, destoou um pouco na sua resposta, haja vista que pretendíamos uma resposta em termos de quantidade, se aumentou, diminuiu ou estabilizou o quantitativo de professores readaptados, mas consideramos que a sua opinião também se faz pertinente: “A impressão é que não existe uma preocupação da mantenedora de recuperar esses professores”.

Também se faz pertinente a resposta, na íntegra, do Entrevistado D5, por trazer à tona uma situação bastante recorrente hoje:

Quando entrei na REME observava um quantitativo menor de professores readaptados, sendo estes aqueles próximos a aposentadoria, com mais tempo de serviço ou problemas de saúde físicos. Hoje, consigo identificar um maior número de professores readaptados com um menor tempo de carreira e em grande parte com problemas de saúde psicológicos.

De fato, considerando a resposta dada pelos professores readaptados entrevistados, conforme já apresentado anteriormente, mais da metade dos professores readaptados (51,2%) está na faixa de 47 a 57 anos, entretanto, é perceptível o aumento desses professores readaptados nas faixas mais baixas: somando-se aqueles com idade entre 20 e 46 anos, no universo de 41 que responderam a entrevista, eles são 29,2%, já os que estão acima de 58 anos, o percentual é

de 19,5%. Por isso, a informação do entrevistado D5 de que “hoje consigo identificar um maior número de professores readaptados com menor tempo de carreira” é pertinente.

Com relação ao questionamento feito sobre os espaços de lotação dos professores readaptados, observamos que as respostas também estão em consonância com o que foi respondido pelos professores, ou seja, o ambiente que concentra o maior quantitativo de professores readaptados é a biblioteca, que foi citada por 11 dos 13 diretores, conforme podemos constatar pelas respostas dadas:

Entrevistado D1 – O funcionário escolhe onde quer ficar: lugar que seja prazeroso o trabalho;
 Entrevistado D2 – Na biblioteca;
 Entrevistado D3 – Na biblioteca, na brinquedoteca, na secretaria, no apoio à coordenação e no apoio à direção;
 Entrevistado D4 – Na secretaria e na biblioteca;
 Entrevistado D5 – Na secretaria e no reforço escolar;
 Entrevistado D6 – Na secretaria, no apoio pedagógico e na biblioteca;
 Entrevistado D7 – Na coordenação, na biblioteca e na secretaria;
 Entrevistado D8 – Na biblioteca;
 Entrevistado D9 – Na biblioteca;
 Entrevistado D10 – Na biblioteca;
 Entrevistado D11 – Na secretária, na biblioteca, na sala de recursos e na coordenação;
 Entrevistado D12 – Na biblioteca, na coordenação e na recuperação da aprendizagem;
 Entrevistado D13 – Na biblioteca.

As respostas dos diretores, em consonância com as dos professores readaptados, ratificam o que constatamos: que a biblioteca escolar é o espaço que concentra a maior parte dos professores readaptados – 51,2%, conforme respostas dadas pelos professores e já apresentada anteriormente; quantitativo maior que o segundo e terceiro local de maior concentração, juntos: 39,1% – apoio pedagógico (29,3%) e coordenação pedagógica (9,8%), respectivamente.

Acerca dessa maior concentração de professores nas bibliotecas, como já tínhamos um conhecimento empírico dessa realidade, questionamos os diretores sobre o porquê dessa concentração: se seria por se tratar do melhor ambiente para esses professores ou qual a motivação. Eis as respostas:

Entrevistado D1 – De certa forma, é o local onde eles se sentem protegidos;
 Entrevistado D2 – Estão concentrados nas bibliotecas por encaminhamento da Semed;
 Entrevistado D3 – Na escola em que sou gestor, os readaptados são alocados conforme a necessidade da escola, onde não tem a quantidade de profissionais adequado para o desempenho das funções;
 Entrevistado D4 – Acredito que seja o perfil do educador, por estar em sua zona de conforto;

Entrevistado D5 – Penso que a maioria dos professores readaptados se concentram na biblioteca pela falta de bibliotecários na rede e (por) ser um ambiente que necessita de um profissional;

Entrevistado D6 – Sim, por se tratar de um ambiente mais calmo, com contato com o alunado que busca ir à biblioteca para estudar e, também, (há) a possibilidade de realizar projetos sem a necessidade da correria da sala de aula e com uma demanda de trabalho menor em se comparar à sala de aula.

Entrevistado D7 – As bibliotecas escolares já não contam com bibliotecários há muito tempo. Então, vejo a necessidade de ter um profissional que possa realizar um bom trabalho neste espaço riquíssimo. Deste modo, o professor (readaptado) ali lotado, pode ter a possibilidade de desenvolver um projeto e continuar contribuindo com a sua função pedagógica;

Entrevistado D8 – Não temos como aproveitar esses profissionais em funções que exigem mais, como auxiliar de coordenação ou sala de informática, mediante a instabilidade emocional e os constantes atestados (médicos) deles;

Entrevistado D9 – No de nossa escola, as três professoras ainda querem continuar em contato com os alunos e na biblioteca elas têm essa oportunidade;

Entrevistado D10 – A questão do ambiente é irrelevante. O que importam é como podem contribuir com a instituição nessa nova fase profissional que se encontram. Colocá-los na biblioteca para que eles não atrapalhem a rotina escolar ou para que eles se escondam dos demais profissionais, é assinar o atestado de óbito desses profissionais. Devemos colocá-los em ambientes que eles possam ajudar na rotina, inclusive na biblioteca. Realizando trabalhos na sua área de formação, na coordenação, ajudando a conferir planejamentos ou fazendo estudos na área para elevar os índices dos alunos e suas dificuldades, ajudar os professores na elaboração de projetos... Logo, aproveitando o conhecimento desses profissionais para que se sintam parte importante dentro do ambiente escolar;

Entrevistado D11 – Os professores readaptados na nossa escola são lotados nos ambientes que possuem mais necessidade de auxílio educacional. Não há a preocupação de colocar o profissional em um lugar por colocar. Colocamos onde ele será útil para o andamento da escola, sem prejudicar a saúde do professor;

Entrevistado D12 – Há casos e casos. Empiricamente, pelo fato das bibliotecas em geral serem um ambiente mais tranquilo, no sentido de movimentação de sujeitos – o que não é uma realidade na nossa escola;

Entrevistado D13 – Na biblioteca, porque está mais de acordo com as aptidões das professoras no momento.

Estarem concentrados nas bibliotecas por encaminhamento da Semed, como asseverou o entrevistado D2, foi uma prática rotineira anos atrás. Há cerca de 10 anos, a pesquisadora estava como gestora e, de fato, quando os professores recebiam o encaminhamento para readaptação, sempre vinham designados para a biblioteca, talvez porque ainda não existisse uma demanda tão alta para a lotação desses profissionais noutra função. Na atualidade, existe uma maior flexibilidade, prova disso é a fala de alguns diretores quando afirmam que deixam o professor escolher onde quer ficar ou os coloca onde eles se sintam bem.

Acerca do que foi evidenciado pelos entrevistados D5 e D7, que consideraram a falta do bibliotecário nas escolas, é interessante considerar que apenas na Semed, como órgão central, há uma bibliotecária⁴⁰ e, mesmo assim, não está lotada como tal, haja vista o seu

⁴⁰ A referida bibliotecária foi desligada do Órgão central – Semed – no primeiro semestre de 2024.

concurso ser administrativo. Mesmo assim, a profissional desenvolve suas atribuições como bibliotecária, atendendo toda a Rede.

Dentre as respostas dadas, a do entrevistado D10, apresenta um grau de sensatez quando preconiza a valorização do profissional readaptado, considerando que se pode aproveitar o conhecimento desses profissionais para que se sintam parte importante dentro do ambiente escolar, mas por outro lado, sem ser menos sensato, ele toca numa ferida aberta quando diz: “Colocá-los na biblioteca para que eles não atrapalhem a rotina escolar ou para que eles se escondam dos demais profissionais, é assinar o atestado de óbito desses profissionais”.

E isso é um fato. Muitos profissionais readaptados lamentam o desrespeito a si como profissional: como se o fato de estarem, em princípio temporariamente, impossibilitados de desenvolver as suas atribuições, os condenasse a necessidade de se esconder para não atrapalhar a rotina da escola. Mas essa é a realidade de uma sociedade que valoriza o trabalho produtivo: nesse contexto, quem adoece ou fica impossibilitado de assumir outra atividade é mal visto.

E essa condição não é algo presente apenas na Reme. De Brasília, Medeiros (2010, p. 140), informa que:

Três situações são apresentadas [...] sobre o 'lugar' a ser ocupado pelo readaptado na estrutura da escola na percepção dos seus colegas: o primeiro é o de 'encostado' referência pejorativa apresentada na fala. Quase como um sinônimo para readaptado; num segundo momento, a biblioteca é apontada como o local natural para onde devam se dirigir todo e qualquer readaptado; e por último, é apresentado um 'não lugar' tanto físico quanto de trabalho efetivo, ou seja, o readaptado estaria como que condenado a não atuar por não estar em sala de aula.

Outro ponto questionado aos diretores foi com relação a realização profissional do professor readaptado numa nova função. As respostas de uma forma geral, mostraram a necessidade do diálogo e do respeito pelo outro, mas também ocorreram aquelas com menos empatia, que nas entrelinhas parece estar culpabilizando o professor pela situação em que se encontra. Vejamos:

Entrevistado D1 – Se ele for acolhido, orientado, auxiliado e inserido ao meio, com certeza;
 Entrevistado D2 – Não. Muitos deles entram em processo de depressão;
 Entrevistado D3 – Acredito que se ele se sente inserido, mas, realizado é muito amplo; pois acredito que (ele) já está readaptado por não estar realizado em alguns pontos pessoais, que acaba interferindo no pessoal;
 Entrevistado D4 – Desde o início da minha gestão o diálogo é constante e, caso esse professor não se sinta confortável nessa função, fazemos a mudança;
 Entrevistado D5 – Devido ao encaixe nas funções que se identificam, acredito que os professores readaptados se sintam realizados;

Entrevistado D6 – Com exceção da profissional que está readaptada na secretaria (que está de atestado) é possível entender que as demais estão bem na situação atual que se encontram (biblioteca e apoio pedagógico);

Entrevistado D7 – Depende do tipo de CID⁴¹ pelo qual o professor foi readaptado. Quando envolve fatores psicológicos que exigem tratamento psicológico, tenho verificado que a **adaptação** é mais difícil em qualquer setor (grifo nosso);

Entrevistado D8 – Pela conversa que tive com eles, não. Eles têm muitas desculpas para a situação em que se encontram. Tem um senso crítico aguçado e parece que estão focados nos problemas deles, da escola, do mundo e, frequentemente encarnam o sofrimento.

Entrevistado D9 – Acredito que sim pois estão desenvolvendo projetos que estão ajudando a escola e se sentem úteis;

Entrevistado D10 – Acredito que muitos se sintam desconfortáveis pois são tratados como um 'peso' na instituição e já são rotulados como profissionais que não têm valor, realizando trabalhos sem motivação e fora da sua área de conhecimento;

Entrevistado D11 – Sim, pois todos desempenham suas novas funções com empenho e dedicação;

Entrevistado D12 – As quatro professoras estão realizando um trabalho singular. Suas ações e presteza no auxílio a escola, evidenciam o contentamento;

Entrevistado D 13 – Nem sempre, mas é a forma de poder continuar exercendo seu direito de trabalhar.

Nesse contexto, o entrevistado D7 foi bem pontual quando, implicitamente, evidenciou a questão da “adaptação”, à nova função. Esse é um outro problema que levantamos acerca das condições de trabalho do professor readaptado que exige reflexão e implementação de medidas que, pelo menos, minimizem o desconforto de assumir uma nova função, no caso dos professores, e oriente os diretores acerca de como lidar com esse profissional presente na unidade de ensino que precisa gerir. Voltaremos a comentar sobre esse assunto mais adiante.

A resposta de D8 é muito contundente, mas não nos parece que seja só pela experiência vivida, como ele asseverou “pela conversa que tive com eles...”. Falta empatia pelo outro. Há diretores em cujas escolas estão lotados professores readaptados que são mestres, quer dizer, aptos para um trabalho de formação com os professores e/ou equipe técnico-pedagógica, mas o diretor acredita que esses professores estão apenas “focados nos problemas deles”. Falta empatia e consciência de classe, afinal ele, o diretor, também é professor.

A resposta do entrevistado D10 dá margem à reflexão sobre como os professores readaptados são vistos ou se vêm no ambiente escolar. A ideia de que “são rotulados como profissionais que não têm mais valor”, é algo que incomoda a maioria dos professores e pelo que vimos, é algo perceptível pelos gestores.

Questionamos os diretores sobre qual a percepção que têm em relação ao processo de readaptação dos professores lotados na unidade de ensino – a perspectiva mais recorrente é

⁴¹ Código Internacional de Doenças.

voltar para a sala de aula ou continuar no processo de readaptação até a aposentadoria? As respostas giraram em torno das seguintes opiniões:

Entrevistados D1, D2, D3, D5, D6, D9 e D13 – Continuam no processo de readaptação até serem aposentados;

Entrevistado D4 – Não sou apta para diagnosticar, mas, percebi que toda vez que este profissional entra em situação de pressão ele adocece;

Entrevistado D7 – Dos profissionais que tenho recebido nestes últimos anos, tenho percebido que o retorno para a sala de aula não é a perspectiva da ampla maioria;

Entrevistado D8 – Ainda não vi um readaptado querendo voltar para a sala de aula. Só querem os benefícios de professor, mas não as atribuições;

Entrevistado D10 – A perspectiva é continuarem na readaptação até serem aposentados, pois já se encontram desassistidos e sem condições psíquicas para retorno;

Entrevistado D11 – Estando em readaptação definitiva ou provisória, não há interesse do professor em retornar para a sala de aula”;

Entrevistado 12 – Há casos e casos. As professoras que estão readaptadas nesta escola, pelas circunstâncias já vividas, pelos indícios evidentes, infelizmente não conseguem retornar à função original, haja vista os diversos fatores que estamos enfrentando em sala de aula. O ideal seria o retorno à sua função, mas como sabemos, existe o ideal, o real e o possível.

As opiniões dos diretores, até muito ácidas em alguns casos, demonstram claramente a dificuldade que está sendo, na atualidade, manter-se em sala de aula. Pelo olhar dos diretores, o professor parece sentir aversão ao ambiente que lhe é espaço de trabalho. Mesmo aqueles diretores que mostram empatia com a situação vivida pelo professor, expressam esse sentir quando consideram “o ficar doente em uma situação de pressão”, o não conseguir voltar para a sala de aula devido “as circunstâncias já vividas”, o fato de sentirem-se “desassistidos e sem condições psíquicas...”. Essas opiniões demonstram que o diretor entende a limitação do professor, mas assevera que ele, o professor, prefere manter-se afastado do ambiente que só lhe traz dor e sofrimento. E sobre esse sentir, já comentamos no segundo capítulo dessa pesquisa, quando consideramos a escola e, mais precisamente, a sala de aula, como espaço pouco atrativo.

Em razão dessas dificuldades apresentadas pelos gestores, de aceite do professor readaptado desenvolvendo uma nova função no ambiente escolar e de saber lidar com esse professor, e considerando a liberdade que alguns diretores evidenciaram acerca do professor readaptado “escolher” onde quer atuar, em alguns casos, até para minimizar a possibilidade de animosidade, questionamos o diretor se ele tinha alguma dificuldade em integrar o professor readaptado a sua equipe de trabalho e obtivemos as seguintes respostas:

Entrevistado D1 – Não tenho. São proativos;

Entrevistado D2 – Não tenho dificuldades. Os (professores readaptados) aqui lotados são direcionados para auxiliarem em projetos existentes na escola;

Entrevistado D3 – Não;

Entrevistado D4 – Pelo fato de ser uma gestão nova, não tive problemas. Apenas me inteirei de cada situação e até onde era o limite de cada um;

Entrevistado G5 – Tenho dificuldades em adaptar funções que esses funcionários consigam desempenhar. Procuo minimizar essa dificuldade dando liberdade para o funcionário decidir em qual setor pode contribuir com eficiência;

Entrevistado D6 – Não. O professor readaptado em nossa escola dialoga bem com os demais servidores. Inclusive, uma das professoras readaptadas foi convidada por nós da gestão para trabalhar conosco na biblioteca nesse ano de 2023, com o objetivo de ter uma profissional fixa nesse espaço;

Entrevistado D7 – Aqui na *****, temos profissionais readaptados que realizam suas funções maravilhosamente, assim como temos aqueles que sempre se encontram de atestado. Acredito que caso haja dificuldade de integração ela ocorre devido ao fato do profissional readaptado não estar bem em relação ao fato de estar readaptado, independente da função que ele realize;

Entrevistado D8 – Esses servidores têm pouca disposição para serem mais úteis e integrados no processo dinâmico da escola. Demandam um carinho, uma atenção especial, mas, as exigências e responsabilidades nas costas do diretor são muito maiores. Na medida do possível, procuro motivar, estimular, integrar no processo dinâmico e acelerado da escola. Não podemos ser responsabilizados também pelo fracasso profissional dessas pessoas cheias de limitações, carências, frustrações...;

Entrevistado D9 – Não tenho;

Entrevistado D10 – Não, pois a escola é um ambiente que tem serviço para todos. Há um lugar para todos os profissionais no ambiente escolar;

Entrevistado D11 – Não temos nenhuma dificuldade com os nossos servidores readaptados;

Entrevistado D12 – Não. Nesta escola esses profissionais são parte integrante e fundamentais para o cumprimento do Art. 205 da Constituição Federal de 1988;

Entrevistado D13 – Não tenho.

É interessante observar o conjunto de respostas e perceber que alguns diretores retratam a empatia que já deixaram transparecer noutras respostas em relação aos professores readaptados, enquanto outros por inexperiência no cargo ou por dificuldades outras que não reconhecem, parecem culpar o servidor/professor readaptado pela condição em que se encontram.

Por seu turno, quando o entrevistado D6 considera que “uma das professoras readaptadas foi convidada por nós da gestão para trabalhar conosco na biblioteca nesse ano de 2023, com o objetivo de ter uma profissional fixa nesse espaço”, incorremos naquilo que já foi pontuado anteriormente por meio da fala de Medeiros (2010, p. 140): “[...] sobre o 'lugar' a ser ocupado pelo readaptado na estrutura da escola [...] é apresentado um 'não lugar' tanto físico quanto de trabalho efetivo”, ou seja, de forma recorrente, o professor readaptado não tem um espaço que possa chamá-lo de meu lugar de trabalho – antes ele podia dizer: a minha sala de aula; assim é que, no caso da proposta do entrevistado D6, embora não neguemos a boa intenção dele, entendemos que o seu objetivo era ter um profissional fixo no espaço, quando o ideal seria oferecer um espaço fixo para a profissional desenvolver suas funções, de modo que ela não ficasse “à toa” em qualquer espaço da escola, esperando ser mandado a fazer algo.

Retomando ainda as falas dos diretores, percebemos que o entrevistado D7, ao invés de responder se tinha ou não dificuldade em integrar o professor readaptado, atribui a responsabilidade ao professor readaptado, quando diz “caso haja dificuldade de integração ela ocorre devido ao fato do profissional readaptado não estar bem em relação ao fato de estar readaptado”, fugindo de uma resposta que aponte, ou não, a sua própria dificuldade.

Já a fala do entrevistado D8 acerca de não serem “responsabilizados também pelo fracasso profissional, dessas pessoas cheias de limitações, carências, frustrações [...]”, além de ser uma fala muito contundente pela falta de empatia pelo outro, a quem ele chama de fracassado, limitado, carente e frustrado, também revela, minimamente, um traço de limitação e frustração própria ou de muitos gestores. Limitações e frustrações por não conseguirem atender a todas as demandas que lhe são impostas, por exemplo, e lidar ainda com as necessidades do professor readaptado, que lhe parece ser mais uma responsabilidade da qual ele preferiria estar isento. De toda forma, as respostas dadas pela maioria dos diretores são concernentes com o tratar com empatia/respeito.

No que concerne ao reconhecimento das limitações dos professores readaptados, para melhor determinar a nova função a ser desempenhada, quando questionamos sobre a melhor forma de readaptar esse profissional para que ele se sinta mais produtivo, foi bem recorrente, nas respostas dos diretores entrevistados, a necessidade do diálogo e do respeito, conforme constatamos na fala da maioria dos diretores, mas também, obtivemos respostas contundentes que apelam para a obrigatoriedade de leis e de determinações autoritárias, característico de quem está adaptado ao sistema, ou ainda, tem perfil de empreendedor, ou seja, acredita que de todo modo as coisas têm que acontecer:

Entrevistado D1 – [...] que sejam ouvidos e desempenhem a função que se sintam acolhidos, tornando-os parte integrante da unidade, tanto nas escolhas como nos deveres a serem cumpridos;

Entrevistado D2 – [...] que os o setor de assistência social juntamente com os psicólogos, possam realizar um levantamento das habilidades específicas de cada indivíduo e os readapte em funções administrativas na própria secretaria de educação;

Entrevistado D3 – Que seja implementada uma política para que todos os readaptados passem por terapia para descobrirem a real causa do que ocasionou a necessidade de readaptação;

Entrevistado D4 – Tratar com respeito, perguntar como se sente, se precisa de algo, se está tudo bem, já é o primeiro passo para que o servidor comece a produzir. Assim ele não será só produtivo, mas terá motivação para recomeçar todos os dias.

Entrevistado D5 – A gestão precisa sempre ter um olhar atento para que este servidor desempenhe funções das quais se identifique, sendo essa função fixa, para que o professor não se sinta como um 'quebra-galho';

Entrevistado D6 – A dificuldade (do professor) é o espaço [...] portanto, é necessário pensar no acolhimento desses profissionais readaptados. E acolher bem independe se estão momentaneamente na secretaria, biblioteca ou colaborando com alguma situação pedagógica.

Entrevistado D7 – Penso que a readaptação existe para que o professor consiga tratar seu problema de saúde e assim melhorar para retornar às suas atividades. Mas tenho verificado que mesmo durante o período de readaptação, alguns profissionais apresentam grande quantidade de atestado médico e desta maneira a produtividade fica prejudicada, assim como delegar alguma atividade a ser contemplada por ele;

Entrevistado D8 – Penso que deveria ser criada uma lei que obrigue fazer terapia: socioterapia⁴² todos os que estão readaptados há mais de um ano;

Entrevistado D9 – Primeiramente precisamos recolocar esse profissional onde ele se sintam bem e possa produzir e se sentir importante dentro da unidade escolar;

Entrevistado D10 – Devemos, primeiramente, respeitá-los, pois eles continuam sendo profissionais. Logo, podemos atribuir trabalhos que são da área de conhecimento do profissional readaptado, respeitando seus limites e aflições que o levaram a estar nessa condição;

Entrevistado D11 – Nossos professores readaptados são produtivos;

Entrevistado D12 – Possibilitar um ambiente que desenvolvam o sentido de pertencimento; aproveitar o conhecimento adquirido e vislumbrar o compartilhamento; ter sempre um olhar humano, de parceria, de diálogo e lealdade;

Entrevistado D13 – [...] Entendemos que cada caso é diferente, por isso, é necessária uma atenção diferenciada para a necessidade de cada trabalhador.

Apesar de termos trabalhado só com uma amostra, percebemos que as opiniões em um universo de mais de 200 gestores – sem contar os adjuntos – não são homogêneas, logo, se alguns, por exemplo, dão a liberdade do professor readaptado “escolher” onde quer atuar, entendem que é preciso exercitar o acolhimento a esse profissional, que a readaptação é um momento que exige tratamento da saúde, que é preciso ter uma atenção diferenciada em relação ao professor readaptado etc., procurando demonstrar respeito pela limitação do outro sem deixar de acreditar nas suas potencialidades, é fato que outros não o fazem assim.

Percebemos essa forma diferenciada de enxergar o professor readaptado, quando tecemos um parâmetro entre a opinião do entrevistado D3 e entrevistado D8: embora ambos falem de uma mesma ação, a necessidade da terapia, o primeiro fala da implementação de “uma política para que todos os readaptados passem por terapia para descobrirem a real causa do que ocasionou a necessidade de readaptação”, já o outro assevera que “[...] deveria ser criada uma lei que obrigue fazer terapia”.

E assim é a realidade nas escolas. E nesse contexto de adoecimento, de falta de estímulo, de se sentir inferior em relação aos seus próprios pares, uma fala procedente daquele que é a autoridade maior dentro da escola, pode melhorar ou trazer à bancarrota a autoestima de quem já está muito fragilizado.

Passemos agora às opiniões dos diretores acerca das ações que devem ser desenvolvidas para favorecer os professores readaptados. Considere-se que se trata de respostas de diretores

⁴² Expressão utilizada pelo diretor para dar ênfase à necessidade do professor readaptado precisar fazer terapia no intuito de também socializar com outros.

com variadas experiências, ou seja, que já estão na gestão há mais de 22 anos em alguns casos, bem como há apenas seis meses:

Entrevistado D1 – O professor readaptado tem uma redução de sua capacidade laboral por algum problema de saúde e necessita ser realocado em um novo cargo que esteja de acordo com as suas limitações. A equipe pedagógica precisa ser o elo para tornar o ambiente de trabalho mais prazeroso e acolhedor;

Entrevistado D2 – Não respondeu;

Entrevistado D3 – Criar uma política efetiva de ajuda a estes profissionais, de forma que se encontrem e desenvolvam com maestria a sua função;

Entrevistado D4 – Acredito que toda a pessoa tem o direito de decidir se quer se aposentar ou retornar ao trabalho para recomeçar. Esse início requer coragem [...] os olhares são outros, o tratamento é diferente, por isso, respeitar a limitação de cada um é necessário. Não somente cumprir a lei da readaptação. Mas sim acolher e humanizar e dar uma nova chance para esse profissional;

Entrevistado D5 – A gestão precisa sempre ter um olhar atento para que este servidor desempenhe funções nas quais se identifique. Uma função fixa, para que o professor **não se sinta como um ‘quebra galho’** (grifo nosso);

Entrevistado D6 – É preciso pensar em espaços para esse professorado readaptado. Temos a demanda por laboratórios de ciências e informática;

Entrevistado D7 – Acredito que mesmo antes de enviar um profissional readaptado para a escola seja necessário fazer um levantamento sobre qual o motivo da readaptação e informar quais possíveis papéis este profissional pode ou não realizar, **pois, ao recebê-los ficamos muitas vezes sem saber qual função delegar a eles** (grifo nosso);

Entrevistado D8 – Estamos convictos que é preciso descobrir formas, estratégias, para motivar e incluir estes profissionais num processo produtivo da Reme;

Entrevistado D9 – Quando pensamos na questão da readaptação, creio que ninguém quer ficar sendo humilhado e se sentindo inútil. Temos que ter um olhar muito especial com esse profissional, pois a maioria não consegue ficar em sala (de aula) por vários fatores e quando pedem a readaptação é porque já estão no seu limite. Ademais, não sabemos o dia de amanhã e podemos estar na mesma situação deles;

Entrevistado D10 – O poder público tem que ter um olhar nesse setor da educação, fazendo leis de acolhimento e prevenção, para que possa diminuir a quantidade de professores que se readaptam. Por exemplo: ginástica laboral para diminuir as tensões de músculos e nervos, valorizar o trabalho desses profissionais para que eles possam desfrutar de distrações fora do ambiente do trabalho, para não estressar e ter uma vida melhor;

Entrevistado D11 – Os professores e demais servidores readaptados devem ser integrados à equipe, de maneira que todos produzam sem prejudicar a saúde e sem prejudicar o andamento da escola;

Entrevistado D12 – Buscar os motivos para esse elevado número de readaptados. [...] Possibilitar um novo olhar para esses sujeitos, um olhar mais humano, visto que, cada um é singular e único. Não podemos tratá-los com homogeneidade, nesse caso de readaptação;

Entrevistado D13 – Deixar o profissional escolher onde vai desenvolver melhor as suas funções, ajudando assim nas demandas da escola.

Como já foi dito, a Rede Municipal de Ensino de Campo Grande, funciona com mais de 200 escolas, algumas delas com diretor e diretor adjunto. Respostas de 13 diretores nesse universo pode parecer algo insignificante, mas é uma amostra, e ela deixa claro que existem diretores que estão muito preocupados com o bem-estar dos seus professores readaptados e tomam atitudes objetivando esse fim e outros que esperam pelas normatizações que deem os

encaminhamentos de como fazer. Ou é, como afirmou uma professora: “há escolas que o professor readaptado vira um cidadão de segunda categoria e há escolas onde existe reconhecimento da pessoa e do seu trabalho”, conforme opinião de um dos professores readaptados já apresentada anteriormente.

As respostas da maioria dos diretores da amostra, são consoantes quando pontuam a necessidade da valorização e o respeito a esse profissional. Destacamos aqui a fala do entrevistado D5 que assevera a necessidade de se estabelecer uma função fixa para que o professor não se sinta como um “quebra galho”. Quando das entrevistas dos professores readaptados, um deles já evidenciou essa situação quando disse ser um “Severino”: um faz tudo, um profissional multifuncional com toda a carga de precarização que pode conceber.

Por seu turno, a fala do entrevistado D7 deixa claro a dificuldade que alguns diretores têm de lidar com o professor readaptado, a começar por saber onde admiti-lo ou que função delegar a ele. E, nesse contexto, o professor ressentido-se muito mais dessa situação, haja vista, via de regra, ser designado para fazer algo ou estar em um lugar que em nada contribui para a melhoria do seu bem-estar.

Já o entrevistado D8 tem muita convicção acerca de “descobrir formas, estratégias para incluir estes profissionais”, mas pelas outras respostas dadas por esse mesmo diretor, parece que se trata de um profissional que cumpre ordeiramente as suas atribuições, mas não tem iniciativa no trato com o professor readaptado, ou seja, espera por normatizações ou pela mudança de comportamento do próprio professor. Essa dedução decorre do fato de que, enquanto outros explicaram ações que já põem em prática, ele se limita a dizer da convicção de, ainda, descobrir estratégias.

Em fala aleatória, no espaço reservado às considerações finais, a opinião do entrevistado D13, se fez importante pela reflexão que impõe:

O trabalho é fonte de vida, desde que seja de forma harmoniosa e prazerosa. [...] É por intermédio do trabalho que desenvolvemos e temos contato com o mundo: para realizarmos sonhos, relacionamentos, (elevamos a) autoestima [...]. Por isso há a necessidade do profissional readaptado ser valorizado e a sociedade do trabalho recuperar o mesmo.

Essa opinião pode ser meramente idealista, se vista por apenas um lado, sobretudo se pensarmos no que Marx (1985, p. 50) apregoa “[...] o trabalho [...] é indispensável à existência do homem”, mas também assevera que o trabalho como produção capitalista “ocasiona o esgotamento prematuro e a morte da própria força de trabalho” (MARX, 1985, p. 301). Logo,

a “necessidade de o profissional readaptado ser valorizado” existe, entretanto, esperar que a sociedade do trabalho o recupere, parece ser algo distante, sobretudo nesse momento histórico.

De toda forma, podemos perguntar: mas, o que nos resta? Nos contentarmos com as condições impostas pelo mundo do trabalho ou é preferível fazer o que pudermos, sobretudo quando na condição de gestores, e buscar valorizar o profissional, pelo menos no nosso ambiente de trabalho, buscando recuperar o professor – mesmo que para a volta ao trabalho que o espolia, mas que assegura a sua materialidade/sobrevivência? Pensamos que se é o trabalho que insere os sujeitos na história, precisamos reivindicar espaço para todos, contudo, se é esse mesmo trabalho nessa forma histórica que massacra, precisamos lutar pela sociedade que vicejamos.

Percebemos, por fim, que as impressões dos diretores, de uma forma geral, indicam para a importância de se proporcionar um ambiente de trabalho mais adequado para os professores readaptados, considerando as suas limitações físicas e emocionais e, também, que possam ter mais apoio da administração – a mantenedora observada por um dos diretores entrevistados – e isso com base em normatizações que referendem, de forma específica, o que as leis já preconizam de forma mais genérica.

4.4 A readaptação pela ótica do médico da junta médica do IMPCG

Como já foi dito, o nosso intuito era entrevistar, pelo menos, três médicos da junta médica do Instituto Municipal de Previdência de Campo Grande/MS, no entanto, conseguimos a entrevista apenas com um médico. Os contatos para essas entrevistas aconteceram em um período pós-suicídio do professor Thiago Bianchi e, provavelmente em razão dos constantes movimentos que estavam acontecendo cobrando mudança de postura dos médicos que constituíam a junta médica pericial, houve receio por parte deles em dar declarações. Assim, só pudemos contar com a opinião de um médico, a quem não poderíamos deixar de agradecer pela disponibilidade em nos atender e esclarecer alguns pontos. A entrevista semiestruturada foi disponibilizada por escrito para que o médico pudesse responder aos questionamentos no seu tempo, sem atropelar os seus afazeres. E, passado um ano do sinistro acontecido, tentamos agendar um novo horário com um outro médico, mas nem obtivemos retorno à nossa solicitação.

Os questionamentos feitos ao médico foram os seguintes:

1. Tempo de experiência.
2. Perfil das patologias (quais as principais causas de readaptação).

3. Quantos profissionais em vias de readaptação o senhor(a) atende mensalmente?
4. Quais funções apresentam maiores percentuais de readaptados?
5. As readaptações ocorrem mais por problemas pré-existentes ou por problemas desencadeados no desenvolvimento das funções?
6. No caso dos professores, o senhor(a) percebe alguma característica comum entre eles, que os impedem de atuar na função para a qual se prepararam?
7. O parágrafo único do Art. 23 do Decreto n.º 13.570/2018, que dispõe sobre a readaptação de cargo por motivo de saúde e condições para reabilitação profissional de servidores municipais, considera a existência de um programa de reabilitação. O senhor poderia explicar como funciona? Há alguma política que envolva o IMPCG e a Semed, no que se refere ao acolhimento desses profissionais quando da efetivação do processo de readaptação?
8. O Art. 25 do mesmo Decreto também fala de uma Equipe Multiprofissional. Por quais profissionais é formada essa equipe?
9. O que é mais recorrente: os casos de readaptação permanente ou a volta do professor para a sua função?
10. Há casos de não adaptação a nova função para a qual o servidor foi readaptado?
11. O senhor(a) acredita que o gestor da escola ou a Semed, teria como intervir precocemente junto aos professores que apresentam atestados médicos de forma recorrente – o que, via de regra acaba em readaptação mesmo que provisória – no intuito de minimizar os frequentes processos de readaptação de professores?
12. Como médico, o senhor acredita que a jornada de trabalho, no caso dos professores que trabalham os três turnos, estaria associada diretamente ao aumento do número de readaptados?
13. Considerações finais.

A começar pela resposta à pergunta sobre o perfil das patologias que os professores são acometidos mais frequentemente, percebemos uma consonância em relação as respostas dadas pelos professores, haja visto termos recebido do médico a seguinte resposta: “Doença mental (Depressão, Ansiedade, Síndrome do pânico) e doenças osteomusculares (Dorsalgia, Tendinites, Dort⁴³).

⁴³ Distúrbio Osteomuscular relacionado ao trabalho.

No que diz respeito ao número de atendimentos feitos pelo médico, como representante da junta médica, esse asseverou que atende “em média, 80 pessoas” e ainda quando perguntado sobre casos de não adaptação à nova função para a qual fora designado, o médico pontuou: “Alguns casos (pessoas) acabam retornando por dificuldades de adaptação à readaptação”.

Quanto às funções que têm mais servidores acometidos por patologias que os levam a readaptação, o entrevistado M asseverou que os professores lideram a lista de funcionários readaptados, seguidos pelos auxiliares de limpeza e agentes de saúde. Essa informação é interessante e dá margem para uma nova pesquisa que traga à tona, dentre outros aspectos, as causas que levam esses grupos a liderarem as readaptações.

Questionado sobre a ocorrência das readaptações por problemas pré-existentes ou desencadeados no desenvolvimento das funções, o entrevistado M considerou que: “Na maioria das vezes, as doenças são desenvolvidas por um misto de cuidados precários com a saúde associados a insatisfação com a função que desempenham”.

Acerca da insatisfação, Lapo e Bueno (2003, p. 77) consideram que:

O trabalho docente se constitui em uma atividade centrada nas relações interpessoais e nas dinâmicas relacionais estabelecidas no ambiente escolar, que são determinantes do sucesso do ensino e da qualidade de vida do professor. Nesse sentido, pode-se dizer que o relacionamento com diretores, com os demais professores e com os alunos é um dos principais fatores de satisfação ou insatisfação no trabalho e, também, o grande responsável pelo envolvimento nas atividades profissionais.

Portanto, para além da ausência de cuidados contínuos com a saúde, a insatisfação com a função que desempenha é um agravante para a qualidade de vida do professor, haja vista a somatização de elementos como as relações de trabalho, a luta diária com os alunos representada pela intensificação do trabalho, as cobranças por resultados sem uma infraestrutura adequada, dentre outros elementos, que acabam por minar a saúde do professor, ao mesmo tempo em que um sentimento de descontentamento se instala.

Nesse sentido ainda, perguntamos ao médico se ele percebia alguma característica comum entre os professores readaptados que os impeça de atuar na função para o qual se prepararam. Em resposta, o médico evidenciou que: “A maioria sente insatisfação com a atividade que desempenha. Reclamam muito de insegurança no ambiente de trabalho. Falta motivação, respeito e empatia por parte dos alunos”.

A insatisfação originada também na insegurança existente no ambiente de trabalho, quase sempre representada pela violência que assola a sociedade como um todo e, como não poderia deixar de ser, atravessa a escola, o desrespeito dos alunos como foi frisado, são todos

pontos que já evidenciamos no decorrer desta pesquisa e da sua escrita. O que percebemos, e isso não é uma característica local e atual apenas, é que o professor a cada dia, está se afastando da sua função. Como cita Bastos (2009, p. 14) em “O mal-estar docente, o adoecimento e as condições de trabalho no exercício do magistério, no ensino fundamental de Betim/MG”:

Em nosso país, os primeiros registros de indícios de mal-estar docente e adoecimento ocupacional de professores relacionados ao ambiente de trabalho, referem-se ao século XIX, conforme mostram as pesquisadoras Salim, Simões e Tavares (2008). Durante o Segundo Império, Dom Pedro II designava pessoas do sexo masculino, de sua inteira confiança, para ocuparem cadeiras na função de professores, em caráter vitalício. Porém, o professor José de Araújo Lobo resolveu abdicar de suas funções, após quarenta dias de atuação na cadeira de gramática latina, sob alegação: ‘o cargo [...] é nocivo à minha saúde e prejudicial aos meus interesses particulares’.

Como podemos ver, a insatisfação com a profissão docente, ou o desencanto, embora tenha se intensificado na atualidade, não é algo recente. Na atualidade, a precarização do trabalho representada pela intensificação e intensidade imposta pelo toyotismo, mecanismo mais moderno do capitalismo, também impõe aos professores mudanças bruscas na sua prática e até mesmo o abandono.

Quando questionado sobre o acesso dos professores que recebem o laudo para readaptação, ao programa de reabilitação estabelecido por meio do Decreto n.º 13.570/2018 no seu parágrafo único do Art. 23, o médico considerou que: “Nós trabalhamos apenas com a verificação de capacidade funcional. Os trâmites que seguem a partir daí não são por nós executados”.

Entendemos que cada profissional é responsável por uma atribuição dentro do processo de readaptação e afins, mas o intuito da pergunta era ter uma resposta que esclarecesse a ação do programa de reabilitação, bem como da equipe multiprofissional que atende aos servidores em readaptação, porquanto o § 4º do Art. 22 do Decreto n.º 13.568/2018, estabelece que: “O médico perito em visita domiciliar ou hospitalar será acompanhado por um servidor da equipe multiprofissional do IMPCG” (Campo Grande, 2018, p. 9). Noutras palavras, isso significa que se de fato existe uma equipe multiprofissional, que inclusive está designada para acompanhar os médicos nas visitas domiciliares ou hospitalares, o médico deveria saber como funciona. Essa resposta meio vaga, assim como a que foi dada pela equipe de psicólogos da Semed, conforme veremos posteriormente, nos deixaram na dúvida se esse programa, com uma equipe multiprofissional, realmente existe ou se existe apenas atribuições isoladas de profissionais não conectados entre si, considerando que o médico também asseverou que “hoje trabalhamos em conjunto, médicos, psicólogos e assistentes sociais”.

Perguntamos também ao médico, o que era mais recorrente, se os casos de readaptação definitiva ou a volta do professor para a sala de aula, e ele foi taxativo em responder que “uma vez afastado da função do concurso dificilmente conseguimos retornar o trabalhador à função de origem”. Observamos, no caso, que a expressão “trabalhador” está generalizando essa condição para todos os servidores, logo, não voltar a desenvolver suas funções de origem, em caso de readaptação, é uma realidade comum a todos.

Sobre a dificuldade que alguns servidores sentem, especialmente o professor, em adaptar-se a nova função para a qual é designado após receber o laudo de readaptação temporária, o médico pontuou que: “Sim, alguns casos acabam retornando por dificuldade de adaptação a readaptação”.

Também perguntamos ao médico se ele acreditava que a jornada de trabalho, no caso dos professores que trabalham os três turnos, estaria associada, diretamente, ao aumento do número de readaptados, e a resposta que obtivemos foi: “Sim. Acredito que a sobrecarga de trabalho possa contribuir para o esgotamento físico e mental que acaba gerando incapacidades mesmo que parciais”. É pertinente lembrar que, via de regra, pela precarização e intensificação que o sistema impõe, necessariamente nem se precisa trabalhar os três turnos para sentir-se explorado no extremo e adoecer; e nem mesmo está lotado em várias escolas: se fosse assim não teríamos professores readaptados que estavam lotados em uma só escola quando iniciou o processo de readaptação.

No caso específico dos professores, questionamos o médico se ele acreditava que o gestor da escola ou a Semed, por meio da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor – Setor Psicossocial –, teria como intervir precocemente junto aos professores que apresentam atestados médicos de forma recorrente, o que via de regra acaba em readaptação, no intuito de minimizar os frequentes processos de readaptação dos professores e eis a resposta dada:

Acredito que a questão da readaptação seja mais de cunho pessoal e independe de fatores externos. Antes de readaptar o professor passa por atendimento médico, psicológico, afastamento para tratamento e **só é readaptado quando se verifica que ainda existe capacidade residual de trabalho e que não é mais possível desempenhar a função em plenitude (grifo nosso).**

O grifo presente na fala do médico faz jus ao que está previsto no Art. 2º, Inciso III do Decreto n.º 13.570/2018 (Campo Grande, 2018, p. 13) que estabelece que a readaptação poderá se efetivar se: “o servidor avaliado tiver condição de executar algumas tarefas do cargo, compatíveis com o seu potencial laborativo residual”.

Mas, em se tratando da readaptação ser “mais de cunho pessoal e independe de fatores externos”: as atribuições como docente, todas as variáveis que envolvem o seu trabalho, não seriam fatores externos que estão diretamente ligados ao adoecimento do professor e a sua readaptação? Pensamos que nesse quesito, involuntariamente ou não, o médico entrou em contrassenso, afinal, ele próprio havia respondido anteriormente que a “sobrecarga de trabalho pode contribuir para o esgotamento físico e mental”. Supostamente, ele preferiu se ater ao seu campo de ação por sido questionado a respeito das atitudes do gestor e de uma outra secretaria que não a que faz parte.

Embora só tenhamos conseguido conversar com um médico, as respostas dadas foram muito importantes para que tivéssemos um parâmetro acerca da experiência desse profissional: a sua fala acerca do adoecimento causado pela sobrecarga de trabalho, a identificação de ser o professor a categoria que mais se readapta, bem como a volta para um processo de readaptação decorrente do fato de o profissional não ter se adaptado a nova função para a qual foi designado, se faz muito importante por ser a opinião de um profissional da área de saúde.

4.5 A readaptação pela ótica das psicólogas da Divisão da Atenção à Saúde do Servidor (DASS) – Setor Psicossocial – da Semed

Os questionamentos feitos aos profissionais da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor (DASS), rotineiramente chamado de Setor Psicossocial, da Secretaria Municipal de Educação apresentaram similitudes com as que foram respondidas pelo médico, conforme podemos constatar a seguir. O propósito foi traçar um parâmetro entre as respostas dadas por esses dois profissionais da saúde. Para tanto, foram entrevistadas três psicólogas que constituem a equipe de serviço psicossocial da Secretaria Municipal de Educação de Campo Grande/MS, além da chefe da Divisão, entretanto, para fins de retorno aos questionamentos feitos, as psicólogas afirmaram que como trabalham como equipe e não individualmente, teria mais sentido respostas que partissem de um consenso de opiniões e, por isso, foi dada uma só resposta aos questionamentos.

Questionamentos feitos para os psicólogos:

1. Tempo de experiência.
2. Como está organizado o atendimento aos professores readaptados ou em vias de readaptação na Rede Municipal de Ensino?
3. Quantos profissionais em vias de readaptação o senhor(a) atende mensalmente? E quantos já readaptados?

4. Qual a incidência maior de readaptados: homens ou mulheres?
5. O senhor(a) percebe alguma característica comum entre os professores readaptados, que os impede de atuar na função para a qual se prepararam?
6. Há alguma política de intervenção por parte da Semed, quando da recorrência de afastamentos do professor por motivo de atestado médico, que culmina na readaptação provisória?
7. O parágrafo único do Art. 23 do Decreto n.º 13.570/2018, que dispõe sobre a readaptação de cargo por motivo de saúde e condições para reabilitação profissional de servidores municipais, considera a existência de um programa de reabilitação. O senhor poderia explicar como funciona? Há alguma política que envolva o IMPCG e a Semed, no que se refere ao acolhimento desses profissionais quando da efetivação do processo de readaptação?
8. Os psicólogos da Semed fazem parte da equipe multiprofissional prevista também no Decreto n.º 13.570/2018, Art. 25, como apoio ao programa de reabilitação profissional de servidores?
9. Como psicólogo(a), o(a) senhor(a) acredita que a jornada de trabalho, no caso dos professores que trabalham os três turnos, estaria associada diretamente ao aumento do número de readaptados?
10. Há casos de o(a) senhor(a) atender professores que não se adaptaram a nova função para a qual foi readaptado?
11. O senhor(a) acredita que o gestor da escola ou a Semed teria como intervir precocemente junto aos professores que apresentam atestados médicos de forma recorrente, o que, via de regra acaba em readaptação mesmo que provisória, no intuito de minimizar os frequentes processos de readaptação de professores?
12. Considerações finais.

Sobre como está organizado o atendimento aos professores com readaptação provisória e também definitiva, na Semed, as psicólogas apontaram que trabalham junto com o setor de serviço social da Semed e que:

Apesar de ser um setor pequeno com um quadro reduzido de profissionais (3 psicólogas) e ainda termos dificuldade de locomoção para acompanhar os servidores, temos conseguido desempenhar o nosso papel e atualmente nos orgulhamos de termos prestado auxílio a 60 escolas e Emeis de janeiro de 2023 até a presente data (julho 2023).

As psicólogas também enfatizaram acerca do atendimento que:

O setor cuida, orienta, acompanha e auxilia os servidores readaptados, ou seja, tanto professores quanto servidores administrativos que se encontram readaptados ou mesmo afastados por licença médica. O atendimento no setor ocorre a partir do momento que o servidor com o atestado médico passa pela junta médica, e o registo do Bomep⁴⁴ é lançado no sistema Ergon⁴⁵. O servidor vai então ao nosso setor para verificarmos um local⁴⁶ para que ele seja readaptado, amenizando as especificidades recorrentes ao CID ao qual foi readaptado, e sempre levando em consideração o fato de o servidor sentir-se acolhido e respeitado enquanto pessoa e profissional.

Algo muito peculiar que observamos nas respostas dos psicólogos, foi com relação ao quantitativo de professores readaptados no lapso entre 2019 e 2024, conforme a tabela a seguir:

Tabela 18 – Quantitativo de professores readaptados de 2019 a 2024

ANO			2019	2020	2021	2022	2023	2024
QUANTIDADE	DE	PROFESSORES	468	491	445	422	469	528
READAPTADOS								

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Observamos que no ano de 2019, o quantitativo de professores readaptados já era alto, mas com o início da pandemia, em 2020, o quantitativo aumentou significativamente, provavelmente por decorrência das novas demandas que surgiram, tais como as aulas híbridas ou totalmente *on-line*; esse quantitativo reduziu gradativamente nos dois anos seguintes, anos em que, além do afastamento do ambiente escolar, já deu para acontecer uma acomodação numa nova zona de conforto. Em 2023, no entanto, em julho, quando os dados nos foram disponibilizados, o quantitativo de professores readaptados já era superior ao quantitativo de todo o ano de 2019 e em 2024 aumentou ainda mais: quase 13% em relação a 2023.

Com relação ao quantitativo de atendimentos feitos pela equipe de psicólogos, estes consideraram que atendem, mensalmente, mais de 80 casos de professores readaptados por meio da psicologia do acolhimento, escuta terapêutica e encaminhamentos para psicoterapia. Essa informação coincide com a resposta dada pelo médico, que também respondeu “em média 80 pessoas”.

⁴⁴ Boletim Médico Pericial.

⁴⁵ Sistema de gestão de pessoas para o setor público que gera automaticamente a folha de pagamento mediante as informações da vida funcional, integrado com os sistemas do Governo Federal, inclusive atendendo ao eSocial.

⁴⁶ Local aqui se refere ao setor onde o professor poderá ser readaptado na escola: se na biblioteca, na coordenação pedagógica, se como apoio pedagógico etc., de acordo com a avaliação feita pelas psicólogas.

Considerando ainda a resposta da equipe de psicólogos, convém salientar que esse grupo de docentes é representado, principalmente, por professoras o que é concernente com a resposta dada pelos professores que colaboraram com a pesquisa.

Quando questionamos os psicólogos sobre características comuns entre os professores readaptados que os impedem de atuar na função para a qual se prepararam, obtivemos a seguinte resposta: “Dedicação sem limite, dificuldade de lidar com a pressão externa e a cobrança interna, que acaba por influenciar no emocional, levando ao estresse, depressão, ansiedade e síndrome do pânico”. Nesse aspecto, entendemos que a “pressão externa” é, na realidade, cobrança externa, ou seja, existe cobrança interna por decorrência de situações que exigem demais sem dar um retorno equivalente.

No que se refere à pergunta sobre uma possível medida que atenuasse a recorrência de afastamentos do professor por motivo de atestado médico, não obtivemos uma resposta pontual por parte da EP, uma vez que a equipe se limitou apenas a explicar como se dá o processo de readaptação: “A princípio a readaptação provisória depende do tempo estipulado pela junta médica podendo ser de 90 ou 180 dias conforme a necessidade e especificidade de cada servidor, em que o servidor deve passar na junta médica e após dois anos pode tornar-se readaptação definitiva”. Entendemos, com isso, que não há medidas/ações preventivas, e sim, cuidados paliativos feitos após iniciado o processo de readaptação.

Acerca da existência do programa de reabilitação previsto pelo Decreto n.º 13.570/2018, a equipe de psicólogos explicou que: “essa reabilitação seria justamente afastar (o professor) da antiga função que o estava prejudicando para uma função nova em que este possa se sentir pertencente, respeitado e contribuindo junto ao estabelecimento de ensino”.

Ocorre que, a pergunta foi sobre a existência de um programa, não de uma ação do programa, o afastamento do professor. Partindo dessa premissa, apesar de os psicólogos entenderem o afastamento do professor de suas funções como sendo o programa de reabilitação em si e de 34,10% dos professores que responderam à pesquisa terem afirmado que passaram por esse programa, aparentemente ele não está bem materializado ou definido, haja vista só o afastamento do servidor das atribuições que estão comprometendo a saúde física ou emocional para que este se restabeleça, foi evidenciado. Reitere-se que o professor tem um prazo de dois anos para se recuperar e voltar às suas atribuições, e a partir daí poderá ser readaptado definitivamente ou ser aposentado por invalidez.

Considerando que nem o médico ou as psicólogas explicaram satisfatoriamente sobre o programa de reabilitação para o qual os professores seriam encaminhados quando da readaptação, conforme estabelecido pelo Decreto n.º 13.570/2018, no Art. 1º Inciso IV, se

“houver possibilidade de inclusão do servidor em programa de reabilitação profissional” (Campo Grande, 2018, p. 13) e que nem mesmo o decreto deixa esse ponto claro, haja vista estabelecer a inclusão do servidor no programa, mas não explicar o funcionamento desse programa, deduzimos que o programa consiste no afastamento do servidor das suas atribuições, na concessão da readaptação definitiva para aqueles servidores com “potencial laborativo residual” e na aposentadoria por invalidez conforme parágrafo único do Art. 13, que estabelece que “Quando o profissional da educação não puder se readequar em condições determinantes para a readaptação e for julgado com incapacidade para exercer tarefas das funções de magistério em unidade de ensino da rede municipal, será aposentado por invalidez”.

Ao questionarmos a equipe de psicólogos acerca do desgaste causado pela jornada de trabalho, se isso poderia estar relacionado ao aumento do número de professores readaptados a resposta foi: “Sim, pois aumenta o estresse e a cobrança interior diante das exigências sociais em que esquecem que são humanos com limitações e que têm necessidades à serem supridas: afetivas, sociais e psicológicas, [que] no entanto, acabam sendo refutadas”.

Sobre a existência de casos de professores que não conseguem se adaptar à função para a qual foram designados a partir da readaptação, observamos na fala da equipe de psicologia da Semed, que esta busca minimizar os efeitos negativos da readaptação, chamando a atenção para o sentido do acolhimento e respeito ao profissional. Nesse sentido, a fala se completa com a afirmação de que não há problema de adaptação à nova função sendo “Muito difícil acontecer pois procuramos adaptar a pessoa” (EP).

Por fim, também perguntamos aos psicólogos se eles acreditavam que o gestor da escola ou a Semed, por meio do setor do qual fazem parte, teria como intervir precocemente junto aos professores que apresentam atestados médicos de forma recorrente, o que via de regra acaba em readaptação, no intuito de minimizar os frequentes processos de readaptação dos professores e eis a resposta dada:

EP: O que temos feito é conscientizar e orientar em formações, vivências, trocas de experiências, rodas de bate papo (com) os gestores escolares e as equipes pedagógicas, sobre (uma) postura diferente com os servidores administrativos não readaptados prevenindo futuras readaptações por problemas físicos, utilizando para isso um projeto de ergonomia criado por uma assistente social do setor, [...] e também os professores e servidores administrativos que foram readaptados por problemas emocionais, verificando se estão em tratamento com psiquiatra e psicólogo e, caso não estejam, encaminhar ou mesmo acompanhar por meio da psicologia do acolhimento, escuta terapêutica e possíveis encaminhamentos para psicoterapia.

Os encaminhamentos feitos pela equipe da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor, tem indícios de um programa de reabilitação: formações, orientações sobre como mediar conflitos (postura com os servidores); projeto ergonômico; monitoramento do tratamento psiquiátrico necessário a alguns; acompanhamento por meio da psicologia do acolhimento; encaminhamento para psicoterapia etc. Tudo isso pode, inclusive, ser o motivo da não recorrência da aposentadoria compulsória, por invalidez, entre os professores, a considerar a maioria dos professores que participaram da pesquisa estarem na condição de readaptados definitivos. Alguns, inclusive, com mais de seis anos de readaptação, sem risco de serem aposentados por invalidez – que seria algo a acontecer ao término de 24 meses de readaptação, naqueles casos em que o professor não apresenta condições de voltar para a sua função de origem e também não se adapta à função na qual foi readaptado.

4.6 Do Secretário de Educação

Tínhamos o propósito de conversar com o Secretário de Educação, para ouvirmos seu posicionamento a respeito dos professores readaptados, entretanto, na primeira tentativa que fizemos, nos encaminharam para o então chefe de gabinete. O chefe de gabinete, embora tenha se mostrado muito receptivo à nossa pesquisa, não nos deu o retorno solicitado e pouco tempo depois foi substituído. Quando tentamos remarcar uma nova entrevista, desta feita fomos encaminhadas para o chefe de comunicação, e até dezembro de 2023 não obtivemos retorno. No início do ano letivo de 2024, voltamos ao gabinete, no intuito de tentar um agendamento com o secretário, ocasião que ficamos mais uma vez com a promessa de que seríamos recebidos por ele, ou pelo menos pelo seu chefe de gabinete. Em 10 de julho de 2024, quando já estávamos na fase final da pesquisa, recebemos retorno dos questionamentos feitos por meio do Ofício n.º 3.510/DDF/Semed.

Os questionamentos feitos ao secretário são os seguintes:

1. Quantos professores temos na Reme e desses, quantos estão na condição de readaptados? E em quais setores?
2. Essa Secretaria possui algum estudo sobre a questão da readaptação? Existem políticas que minimizem o aumento do número de readaptados?
3. Há uma preocupação acerca do bem-estar emocional e profissional do servidor que entra em processo de readaptado quando ele é designado para um outro ambiente de trabalho dentro da escola? Ou seja, há alguma ação de transição para a nova

função, que minimize as dificuldades que o servidor sente, além do problema que o afeta diretamente?

4. O Decreto n.º 13.570/2018, que dispõe sobre a readaptação de cargo por motivo de saúde e condições para reabilitação profissional de servidores municipais, assevera no parágrafo único do Art. 23, a existência de um programa de reabilitação para os professores readaptados. O senhor poderia explicar como funciona? Como se dá a atuação da Semed junto ao IMPCG em favor da reintegração ou reabilitação dos professores readaptados?
5. A Rede Municipal de Ensino de Campo Grande preza pela excelência em termos de resultados, no que se refere a aprendizagem dos nossos alunos, e também em termos de relações humanas. A inclusão é uma das bandeiras dessa secretaria. O senhor acredita que em sua gestão poderia fazer algo a mais pelos professores readaptados, de modo que eles vivenciem esse processo de forma a se sentirem incluídos no desempenho da sua nova função? Se sim, o que poderia ser feito?

Em relação ao quantitativo de professores na Reme, a resposta dada pelo secretário foi: “Hoje a Reme conta com 5.957 professores, destes 540 estão temporariamente em readaptação”.

Em cima dessa resposta, podemos refletir acerca de três aspectos: no primeiro deles podemos observar que em se considerando o total de 5.957 professores, só foi levado em conta o quantitativo de professores efetivos, desconsiderando-se os temporários; o segundo aspecto é com relação ao número de readaptados, estes foram considerados em sua totalidade como readaptados temporariamente, ou seja, não houve a preocupação de se apresentar um número respectivo aos professores que já estão em readaptação definitiva, e por isso liberam a sua vaga conforme a legislação vigente; o terceiro aspecto se refere ao aumento do número de readaptados em um intervalo de três meses: em abril, os psicólogos da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor, nos informou que havia 528 professores readaptados na Rede; em julho esse número mudou para 540 professores.

Acerca do segundo questionamento feito, se existe algum estudo sobre a questão da readaptação ou se existem políticas que minimizem o aumento do número de readaptados, nos foi dada a seguinte resposta: “[...] realizamos o acompanhamento in loco com uma equipe de psicólogos e assistentes sociais a todos os servidores que permaneçam de atestado médico por mais de 30 dias, visando que o servidor se recupere antes que seja necessário a readaptação”.

Quando se afirma que se realiza acompanhamento *in loco* a todos os servidores que permaneçam de atestado por mais de 30 dias, subentende-se que a equipe de assistentes sociais e psicólogos visitam o servidor que está em estado de convalescência em sua casa. Ocorre que a própria equipe do DASS informou, como dito anteriormente, que: “Apesar de ser um setor pequeno com um quadro reduzido de profissionais (três psicólogas) e ainda termos dificuldade de locomoção para acompanhar os servidores, temos conseguido desempenhar o nosso papel”. Talvez por essa condição, equipe pequena e dificuldade de locomoção, 36,6% dos professores readaptados que responderam à pesquisa tenha afirmado que não passaram ou passam por algum programa de reabilitação com atendimento de uma equipe multiprofissional.

Em relação ao questionamento sobre como a secretaria conduz a transição de função do professor readaptado para a nova função, obtivemos uma resposta similar à que foi dada pela equipe de psicólogos:

Todo servidor que necessita ser readaptado, assim que recebe o boletim da perícia médica do Município, homologando sua readaptação, antes de ser lotado, passa pelo atendimento de uma equipe de psicólogos e assistentes sociais na Semed/DASS; outrossim, salientamos que o atendimento busca analisar em qual função e local o servidor se adequará melhor, visto que, primamos sempre pela melhor opção para o servidor, respeitando a legislação que rege a readaptação.

Sobre o Decreto n.º 13.570/2018 que dispõe sobre a readaptação de cargo por motivo de saúde e condições para reabilitação profissional de servidores municipais, e como se dá a atuação da Semed junto ao Instituto Municipal de Previdência de Campo Grande (IMPCG), o chefe da pasta da educação no município explicou que “A Semed/DASS sempre realiza um atendimento anterior ao processo de reabilitação [...] realizado por profissionais capacitados que por meio de uma anamnese, busca identificar os reais motivos da necessidade da readaptação”; e, ainda asseverou que “[...] estamos em constante conversa com o IMPCG, a fim de construir ideias, sempre com o objetivo de que o servidor seja atendido de uma forma cada vez mais acolhedora e humanizada”.

Por fim, ao responder o último questionamento, se ele, como secretário, acredita que em sua gestão poderia fazer algo a mais pelos professores readaptados, o secretário foi enfático ao afirmar que “As relações humanas é uma das prioridades na nossa gestão”, e evidencia que com o propósito de se ter um acolhimento mais humanizado é que “[...] em agosto de 2023 [...] criou-

se a DASS⁴⁷, com uma equipe de Psicólogos e Assistentes Sociais, com um olhar voltado a esse servidor (readaptado)”. Outro ponto a destacar na fala do secretário é a de que “[...] estamos desenvolvendo estudos e escrevendo uma resolução que atenda cada vez melhor o servidor que esteja em condição de readaptação”.

A escrita de uma Resolução direcionada, especificamente, aos professores readaptados poderá favorecer ajustes na forma da lei que contemple os anseios dos professores readaptados, desde que de fato postos em prática e que efetivamente seja para atender “cada vez melhor o servidor que esteja em condição de readaptação”. Mas perguntamos: o sindicato ou o Coletivo readaptado, que reúne os professores readaptados no sindicato, foram chamados para contribuir na elaboração desse documento? A participação desses segmentos se faz imprescindível se de fato objetiva-se melhorar, porque, aquilo que é feito sem a participação dos diretamente interessados nem sempre atende as necessidades emergentes.

Por seu turno, acerca da criação da DASS, talvez fosse mais pertinente esclarecer que houve a implantação de novas estratégias de funcionamento, como por exemplo, a inserção da equipe de assistentes sociais, porque, como foi dito repetidas vezes no decorrer deste trabalho, a equipe formada pelos psicólogos já funcionava na Semed, só que com o nome de Setor Psicossocial.

Neste capítulo, analisamos as proposições apresentadas pelos professores readaptados por meio das entrevistas feitas ou opiniões expressas por meio das redes sociais, gestores, médico, psicólogas da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor e do Secretário de Educação do município, no intuito de entendermos a concepção que cada um deles têm acerca do problema da readaptação tão marcante em nossa rede. Esse problema, como vimos também, não é algo específico à nossa rede, haja vista, conforme pudemos constatar nos trabalhos com a mesma temática, esse é um problema que se desdobra em todo o país, confirmando a nossa hipótese de que as relações de trabalho impostas pelo sistema capitalista, por meio, notadamente, do seu mecanismo mais atual, o toyotismo, vem aumentando a precarização do trabalho e por decorrência, vem provocando situações de desconforto, adoecimento e até morte, como o ocorrido em Campo Grande/MS.

⁴⁷ Antes da criação da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor (DASS), existia um setor denominado de Psicossocial na Secretaria que fazia atendimento ao público readaptado. O que mudou com a criação da DASS foi que se agregou à equipe de psicólogos, uma equipe formada por profissionais da Assistência Social.

5 CONCLUSÃO

Trabalhar é preciso, contudo, o mundo do trabalho ou as relações de trabalho que o medeiam, para além de favorecer a materialidade necessária para a sobrevivência, é razão de espoliação, desequilíbrio emocional e adoecimento para muitos trabalhadores.

Nesta pesquisa, buscamos evidenciar como as relações e a intensificação do trabalho contribuem para a readaptação dos professores na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande/MS.

Marx reconheceu o trabalho como um elemento essencial, desde que não associado à condição alienante e de exploração que é imposta aos trabalhadores. Além dele, uma gama de autores, referenciados nesta pesquisa, auxiliaram na interpretação das nuances implícitas nas relações de trabalho. Evidenciamos, pois, que o trabalho, na realidade, assume feições de elemento martirizador quando manipula o trabalhador a ponto de destituí-lo de sua própria vida, alienando-o do que produz, ou seja, o trabalhador produz aquilo que não pode consumir.

Considerando nesse contexto que o desenvolvimento tecnológico poderia facilitar as condições de trabalho, observamos que ele intensifica ainda mais o trabalho, quando exige maior produtividade, resultados positivos, flexibilização etc., elementos que só favorecem o capital. Isso porque o desenvolvimento tecnológico, contemporâneo à crise do capital, intervém para sanar a perda do lucro – para o capitalista –, fazendo o trabalhador intensificar o seu trabalho para gerar mais lucro e compensar os déficits causados pela crise. Em se tratando dos professores, no caso da administração pública, não há lucro no sentido considerado anteriormente; de toda forma, o caixa da administração “respira” com a quebra dos contratos temporários semestral ou anualmente – embora, exista um “acerto” ao fim de cada contrato, tomando a realidade de Campo de Campo Grande como exemplo. Entretanto, se não houvesse um favorecimento ao caixa da administração, não haveria a necessidade dessa quebra do contrato.

Acerca do trabalho como elemento omnilateral que “pode emergir como processo constitutivo do homem onilateral” (Souza Júnior, 1999, p. 108), entendemos que, em razão do formato empreendido pelo capitalismo, que oprime e hostiliza, não há pertinência em dizê-lo omnilateral, ou seja, capaz de formar o homem em sua totalidade. Isso somente seria possível se houvesse uma ruptura com todas as amarras impostas pelo capitalismo, haja vista que, na atualidade, o trabalho não favorecer essa formação que fomente a ruptura do antagonismo de classe ou da alienação.

Sobre o trabalho do professor, nossa pesquisa buscou mostrar que a origem do trabalho do professor foi a manufatura, e seu desenvolvimento na atualidade ainda conserva vestígios manufatureiros, mas com traços marcantes do toyotismo. Este além de caracterizar as atividades do mundo do trabalho, expandiu-se por todos os segmentos da economia, de modo que a educação, o trabalho docente, não ficaram alheios a ele. Essa influência do toyotismo nas atribuições do professor é perceptível pelo aprofundamento da precarização das condições de trabalho, representada principalmente pela intensificação e flexibilização do trabalho.

Portanto, na prática docente em específico, evidenciamos a influência do toyotismo a partir da intensificação e da intensidade do trabalho, caracterizadas pelo esforço empregado para se cumprir as tarefas adicionais e a necessidade de melhoria dos resultados. Consideremos que, por intensidade do trabalho, entende-se a quantidade de energia pessoal exigida para a elaboração de uma atividade; já a intensificação do trabalho ocorre quando há um gasto de energia, além do previamente necessário, para se desenvolver essa atividade. A flexibilização, por sua vez, pode ser explicada de forma concisa da seguinte maneira: “é uma imposição à força de trabalho para que sejam aceitos salários reais mais baixos e em piores condições” (Vasapollo, 2005, p. 376).

Exemplificamos a presença do toyotismo nos desdobramentos do trabalho docente, inclusive pelo viés do empreendedorismo, quando evidenciamos o desejo de muitos professores de largarem a profissão pelo encanto de poder fazer algo por si, supostamente, sem as amarras das relações de trabalho. Contudo, sabemos que o empreendedorismo é apenas um eufemismo para velar os mecanismos de exploração do capitalismo; na realidade, trata-se da criação de “novos tipos de trabalho autônomo que aparentam ser independentes, mas representam, na realidade, a nova fronteira do trabalho assalariado” (Vasapollo, 2005, p. 381).

Para entendermos os desdobramentos das relações trabalhistas, buscamos embasamento nas políticas públicas trabalhistas, em especial na reforma trabalhista, que ocorreu por meio da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, no governo Michel Temer, e na reforma previdenciária, resultado da Emenda Constitucional n.º 103 de 12 de novembro, já no governo Bolsonaro. Percebemos que, em ambos os casos, a adequação “às novas relações de trabalho” fez jus às práticas impostas pelo capitalismo por meio da flexibilização, em favor dos empregadores/capitalistas, bem como são reflexos dos mecanismos impostos pelo neoliberalismo, que visa regular a ordem econômica por meio de medidas que minimizam a presença do Estado.

A par dessa situação, discorreremos acerca das condições de trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino de Campo Grande, elencando as características da rede, que conta

com 205⁴⁸ escolas. Essas escolas funcionam da Educação Infantil aos anos finais do Ensino Fundamental, sendo que 106 delas funcionam só com a Educação Infantil e 99 funcionam, prioritariamente, com os anos iniciais do Ensino Fundamental e anos finais do Ensino Fundamental (das 99, nove não funcionam com a Educação Infantil e uma funciona também com o Ensino Médio). Evidenciamos, nesse contexto, as condições de trabalho dos professores no que concerne ao seu ingresso na Rede: destacamos o grande quantitativo de professores na condição de temporários (professores convocados), que, até junho de 2024, eram 5.483: 47,9% do universo de 11.450 professores. Esses professores são lotados em vagas de professores efetivos afastados por decorrência de problemas de saúde, readaptados ou cedidos para outras secretarias, bem como naquelas vagas isoladas que não constituem uma carga horária completa, decorrentes da abertura de mais uma sala de aula numa escola, por exemplo. Asseveramos, ainda, a existência do plano de carreira, publicada pela Lei Complementar n.º 19/1998, que estabeleceu os princípios básicos da carreira no Art. 3º, destacando, no inciso II, alínea “a”, o ingresso no grupo magistério “[...] exclusivamente por concurso público de provas ou de provas de títulos” (Campo Grande, 1998). A esse respeito, consideramos que, em fevereiro de 2024, aconteceu um concurso para provimento de cargos, cuja oferta de vagas girou em torno de 323 vagas, distribuídas entre os professores habilitados em Pedagogia (professores da Educação Infantil e dos anos iniciais do Ensino Fundamental), Arte, Educação Física, Língua Estrangeira, Língua Portuguesa, Matemática, História, Geografia e Ciências.

Ainda acerca da organização da Rede, destacamos as regiões urbanas da cidade sobre a concentração de escolas em cada delas. Fizemos, ainda, uma correlação entre as áreas de maior concentração populacional e de maiores dificuldades em termos de infraestrutura, associando essa realidade ao fato de ser dessas regiões e escolas nelas situadas, de onde procedem a maioria dos professores readaptados, enfatizando, com isso, como as questões sociais e econômicas repercutem nos diversos aspectos desse processo vivenciado pelos professores.

Consideramos as legislações que medeiam as relações trabalhistas estabelecidas pelo governo municipal e as diretrizes de atendimento aos servidores e, em específico, os professores readaptados acerca da transição do cargo que ocupam para o novo, por meio de um programa de reabilitação. Nesse aspecto, o que percebemos, de fato, é que não existe clareza sobre a existência desse programa, ou se não se trata apenas de medidas paliativas isoladas, como o afastamento do professor de sala de aula para um outro setor, em que ele passa a desenvolver

⁴⁸ Em setembro de 2024, o número de escolas que funcionavam, exclusivamente, com a Educação Infantil, as Emeis, já eram 112.

atividades distintas e concomitantes, como asseverou uma professora: do tipo “Severino”, sem a preocupação de um programa de reabilitação de fato.

Vicejamos evidenciar a visão de cada um dos grupos envolvidos a respeito do processo de readaptação, a começar pelos professores, no intuito de dar-lhes voz, e com base nas respostas dadas por eles, elaboramos e analisamos gráficos que representaram os pontos por eles evidenciados. Os gráficos, a partir das respostas dadas pelos professores, demonstraram, grosso modo, que as relações de trabalho impactam mais nos desdobramentos que repercutem na readaptação do que, por exemplo, a jornada em várias escolas; isso se justifica pelo fato de que muitos professores lotados em uma só escola, demonstrarem insatisfação, desencanto e até adoecerem, haja vista a existência de relações de trabalho conflituosa ou dificultosa estarem presentes em qualquer lugar. Por isso, mesmo que ele trabalhe em uma só escola, pode ser impactado pelas relações de trabalho.

O total de professores readaptados até julho de 2024, era de 540 profissionais. Pela amostra apresentada, a maioria desses professores readaptados é do gênero feminino, com idade superior a 47 anos na sua maioria, e atuavam principalmente nos anos iniciais do Ensino Fundamental, se somados àqueles que ministravam aulas na Educação Infantil, observamos que passam a ser a grande maioria. Outro ponto a destacar, é sobre a satisfação em estar desenvolvendo uma outra função, que não aquelas desenvolvidas em sala de aula: 75,6% do universo de 41 professores readaptados que participaram da pesquisa, afirmaram estar satisfeitos com a nova função, entretanto, com relação aos seus pares e chefias temos 58,5% dos professores não totalmente satisfeitos, de fato, com a sua nova condição de professor readaptado, considerando os 31,7% que afirmaram se sentirem razoavelmente bem e os 26,8% que afirmaram se sentirem nada bem.

Foram analisadas, também, as respostas dadas pelos diretores e psicólogos que fazem parte da Divisão de Atenção à Saúde do Servidor – Setor Psicossocial da Secretaria de Educação, bem como do médico que se propôs a colaborar com a nossa pesquisa. E já na finalização da pesquisa, recebemos retorno do chefe da pasta da educação, que acrescentamos com o subtítulo “Do Secretário de Educação”.

Com relação à participação dos diretores, observamos que a maioria são sensíveis aos problemas vivenciados pelos professores readaptados, por isso a existência de respostas tão recorrentes de que, ao receber um professor readaptado na unidade de ensino, o deixa à vontade para escolher o local onde se sente mais confortável para desenvolver as suas novas atribuições, como uma forma de respeitar as limitações do servidor e, também, demonstrar que acredita no seu potencial. Obviamente, alguns diretores, dentre aqueles que participaram da pesquisa, se

mostraram na contramão dessa atitude, demonstrando, inclusive, um pensamento e ação bem preconceituosa e uma postura política subserviente, encarnando um perfil de empreendedor.

A equipe de psicólogas se mostrou muito preocupada em oferecer o melhor, em termos de atendimento, mesmo ressaltando a dificuldade presente no fato de se tratar de uma equipe pequena e com problemas de locomoção para atender o servidor/professor, no seu ambiente de trabalho.

O médico demonstrou precisão em suas respostas, embora não tenha tirado satisfatoriamente a nossa dúvida, se existe, de fato, um programa de reabilitação profissional para os servidores que iniciam o processo de readaptação. De todo modo, a informação acerca dos servidores que mais se readaptam (professores, auxiliares de limpeza e agentes de saúde), dá margem, inclusive, para um novo estudo que possa trazer à tona, as dificuldades enfrentadas por esses servidores e que culmina na sua readaptação.

Por seu turno, o Secretário criou uma expectativa quando considerou a elaboração de um novo documento que evidencie ajustes na forma da lei que contemple os anseios dos professores readaptados. Questionamos, no entanto, se a elaboração desse documento está sendo feita em consonância com o sindicato ou com o coletivo readaptado que reúne os professores readaptados no sindicato. Se também há um constante diálogo entre o chefe da pasta da educação com o IMPCG, como ele próprio afirmou, podemos imaginar que há, pelo menos, tentativas de ações de valorização do servidor/professor readaptado. Todavia, essas ações precisariam efetivamente estar acontecendo.

Se ver diante de dificuldades que impossibilitam o desenvolvimento de suas atribuições e não conseguir se desvencilhar do imbróglio, é um dos pré-requisitos que leva o professor a readaptar-se de suas funções ou enveredar por caminhos outros que, aos olhos de terceiros, pode até parecer formas mais precarizadas de trabalho. Entretanto, pudemos crer, com base nos relatos ouvidos/lidos, nas teorias que justificam o funcionamento da sociedade capitalista, nas lutas que se estabelecem visando manter a própria materialidade, que quando se chega ao limite do desencanto, descontentamento ou doença propriamente dita, o que importa é buscar se sentir bem, seja readaptado ou fazendo bolos – embora, nesse último caso, se recaia no que Antunes (2015) denominou sendo “proletário de si mesmo”. Esse trabalho foi resultado de uma pesquisa amostral e tem uma perspectiva de um achado transitório. O que discutimos aqui não foram verdades imutáveis, mas sim, condições observadas nesse lapso de tempo que precisam ser acompanhadas, sobretudo porque, diante das diversas perspectivas apresentadas pelos professores readaptados, diretores, equipe de psicólogos e o médico sobre a questão da

readaptação, torna-se evidente a complexidade desse processo e suas repercussões tanto na vida profissional quanto pessoal dos professores.

De toda forma, concluímos que as relações de trabalho mediadas pelos mecanismos de exploração da sociedade capitalista, sobremaneira os impostos pelo toyotismo, contribuem para o mal-estar no desenvolvimento das atribuições dos professores, no desencanto pela profissão, no adoecimento e até a morte; e que, na Reme, esses aspectos estão presentes na rotina do professor solapando gradativa e continuamente a sua subjetividade até exauri-lo ao ponto de fazê-lo adoecer ou desistir da docência. Logo, para muitos, quando não há abandono, há adoecimento que o leva a readaptação.

REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO CAMPO-GRANDENSE DE PROFESSORES (ACP). **ACP cobra prefeitura por um programa urgente de proteção à saúde e à vida dos profissionais da educação**. 2023. Disponível em: <https://facebook.com/photo/?fbid=672097191586322&set=a.488574766605233>. Acesso em: 23 mar. 2023.
- ASSOCIAÇÃO CAMPO-GRANDENSE DE PROFESSORES (ACP). **Tabela de salários**. 2022. Disponível em: <http://acpms.tempsite.ws/tabela-de-salarios/>. Acesso em: 18 nov. 2023.
- ASSOCIAÇÃO CAMPO-GRANDENSE DE PROFESSORES (ACP). **Tabela vencimento base – quadro permanente**. 2024. Disponível em: <https://www.acpms.com.br/wp-content/uploads/2024/06/Reme-Maio-2024.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2024.
- AGRA, Mário. Agência Câmara de Notícias. **Contratação de temporários é usada para descumprir piso salarial dos professores, afirmam participantes de debate na Câmara**. Maio, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1063389-contratacao-de-temporarios-e-usada-para-descumprir-piso-salarial-dos-professores-afirmam-participantes-de-debate-na-camara>. Acesso em: 08 jul. 2024.
- ALFANO, Bruno. **Lançado após atentado em Suzano, programa para combater violência em escolas foi sucateado, diz pesquisadora**. 28 mar. 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2023/03/lancado-apos-atentado-em-suzano-programa-para-combater-violencia-em-escolas-de-sp-foi-sucateado-diz-pesquisadora.ghtml>. Acesso em: 27 mar. 2023.
- ALVES, Gilberto Luiz. **A produção da escola pública contemporânea**. 4. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2006.
- ALVES, Gilberto Luiz. **O trabalho didático na escola moderna: formas históricas**. Campinas, SP: Autores Associados, 2005.
- ALVES, Giovani Antônio Pinto. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios da sociologia do trabalho**. 2. ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- ALVES, Giovani Antônio Pinto. O espírito do toyotismo – Reestruturação produtiva e "captura" do trabalho no capitalismo global. **Confluências – Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, v. 10, n. 1, 2008.
- ALVES, Giovani Antônio Pinto. Toyotismo e Subjetividade: as formas de desefetivação do trabalho vivo no capitalismo global. **Org & Demo**, v. 7, n. 1/2, p. 89-108, jan./dez. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.36311/1519-0110.2006.v7n1/2.394>. Acesso em: 14 abr. 2023.
- ANJOS, Lethycia. **Decreto oficializa reajuste salarial de professores convocados em Mato Grosso do Sul**. 2023. Midiamax. Disponível em: <https://midiamax.uol.com.br/cotidiano/2023/decreto-oficializa-reajuste-salarial-de-professores-convocados-em-mato-grosso-do->

<https://www.scielo.br/j/ccedes/a/Sc7BRSNfgRFsvLMyYTP9Fzf/?lang=pt>. Acesso em: 17 ago. 2022.

BIANCHI, Álvaro. **A Guerra que estamos perdendo**. Rio de Janeiro: Mauad, 2016.

BRAGA, Ruy. **A era da pilhagem**. Rio de Janeiro: Mauad, 2016.

BRANCO, Cláudia Castelo; STABILLE, Arthur. **Entre os muros da escola estadual Thomasia Montoro, professora é morta por aluno**. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/03/28/entre-os-muros-da-escola-estadual-thoazia-montoro-onde-uma-professora-foi-morta-por-aluno.ghtml>. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao. Acesso em 28 mar. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 72 de 2 de abril de 2013**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em 28 mar. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 103 de 12 de novembro de 2019**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em 28 mar. 2023.

BRASIL. **INSS – Instituto Nacional do Seguro Nacional**. Emenda 103. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/noticias/confira-as-principais-mudancas-da-nova-previdencia>. Acesso em: 10 nov. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 173, de 27 de maio de 2020**. Estabelece o Programa Federativo de enfrentamento ao Coronavírus SARS-COV2 (Covid-19), altera a Lei Complementar n. 101, de 04 de maio de 2000 e dá outras providências. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp173.htm. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 4.084, de 30 de junho de 1962**. Dispõe sobre a profissão de bibliotecário e regula seu exercício. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4084.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 7.504 de 2 de julho de 1986**. Dá nova redação ao art. 3º da Lei 4.084 de 30 de junho de 1962, que dispõe sobre a profissão de bibliotecário e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7504.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 10 jul. 2019.

BRASIL. **Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 10.172, de 9 de janeiro de 2001.** Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm. Acesso: 15 out. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 11.301, de 10 de maio 2006.** Altera o art. 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, incluindo, para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, definição de funções de magistério. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111301.htm. Acesso em: 15 jun. 2023.

BRASIL, **Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea “e” do inciso III do **caput** do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 12.244, de 24 de maio de 2010.** Dispõe sobre a universalização das bibliotecas nas instituições de ensino do País. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112244.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL, **Lei n.º 13.005/2014, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm#anexo. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL, **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...] a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>. Acesso em: 10 nov. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 13.935, de 11 de dezembro de 2019.** Dispõe sobre a prestação de serviço de psicologia e de serviço social nas redes públicas de educação básica. Disponível em:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.935-de-11-de-dezembro-de-2019-232942408>. Acesso em: 04 maio 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Acesso a informação, sobre Conselhos escolares.** 2023. Disponível em:
<http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/32663#:~:text=O%20conselho%20%C3%A9%20constitu%C3%ADdo%20por,elei%C3%A7%C3%A3o%20dos%20membros%20do%20conselho>. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Promoção da Saúde.** Brasília, 2002. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nac_prom_saude.pdf. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. **Parecer n.º 1/2023/CGVAL/DIFOR/SEB/SEB.** Disponível em:
https://www.gov.br/mec/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/estrutura_organizacional/orgaos-especificos-singulares/secretaria-de-educacao-basica/publicacoes/pdf/Parecer1.pdf. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. **Portaria n.º 687, de 30 de março de 2006.** Aprova a política de promoção à saúde. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_promocao_saude_3ed.pdf. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. **Resolução n.º 06, de 04 de maio de 2023.** Dispõe sobre a autorização para a utilização dos recursos financeiros disponíveis nas contas bancárias vinculadas ao Programa Dinheiro Direto na Escola e Ações Integradas para o apoio às ações voltadas à proteção no ambiente escolar. Disponível em: <https://www.gov.br/fnde/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas/pdde/legislacao/RESOLUON6DE4DEMAIODE2023.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2024.

BRASIL. **Resolução n.º 12, de 07 de outubro de 2020.** Dispõe sobre o Programa Nacional do Livro e do Material Didático – PNLD. Disponível em: <https://www.gov.br/fnde/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/resolucoes/2020/resolucao-ndeg-12-de-07-de-outubro-de-2020/view>. Acesso: 23 out. 2023.

BRASIL. STF. **Inteiro Teor do Acórdão.** Resposta a Ação direta de inconstitucionalidade 6.196, Mato Grosso do Sul. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752382186>. Acesso em: 15 out. 2023.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista.** A degradação do trabalho no século XX. 3. Ed. São Paulo: Editora Guanabara, 1987.

BRZEZINSKI, Iria. **Tramitação e desdobramentos da LDB/1996:** embates entre projetos antagônicos de sociedade e de educação. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/TNWFnmD9yYcPCsbfLX4sXrz/>. Acesso em: 12 dez. 2023.

CÂMARA, José. Governo de MS estuda pacote de ações para segurança em escolas após ataques e, SC e SP. **G1 MS.** 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/ms/mato-grosso-do-sul/noticia/2023/04/05/governo-de-ms-estuda-pacote-de-acoes-para-seguranca-em-escolas-apos-ataques-em-sc-e-sp.ghtml>. Acesso em: 07 abr. 2023.

CAMPO GRANDE. **Decreto n.º 13.895, de 19 de junho de 2019.** Estabelece a classificação tipológica das escolas da rede municipal de ensino e dá outras providências. Disponível em: https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiI0NjkyIn0%3D.pdf. Acesso em: 15 mar. 2024.

CAMPO GRANDE. **Decreto Municipal n.º 13.568/2018.** Dispõe sobre o Sistema de Perícia Médica Previdenciária do município de campo grande, e dá outras providências. Diogrande n.º 5.299, de 24 de julho de 2018. Disponível em: https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiI0Mjc2In0%3D.pdf. Acesso em: 28 mar. 2023.

CAMPO GRANDE. **Decreto Municipal n.º 13.570/2018.** Dispõe sobre o Sistema de Perícia Médica Previdenciária do município de Campo Grande, e dá outras providências. Diogrande n. 5.299 de 24 de julho de 2018. Disponível em:

https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiI0Mjc3In0%3D.pdf. Acesso em: 28 mar. 2023.

CAMPO GRANDE. **Lei Complementar n.º 19, de 15 de julho de 1998**. Institui o plano de Carreira e remuneração do magistério público da Prefeitura Municipal de Campo Grande e dá outras providências. Disponível em: <https://prefcg-repositorio.campogrande.ms.gov.br>. Acesso em: 28 mar. 2023.

CAMPO GRANDE. **Lei Complementar n.º 190, de 22 de dezembro de 2011**. Estatuto do Servidor Municipal de Campo Grande/MS. Disponível em: <https://www.campogrande.ms.gov.br/seges/downloads/lei-complementar-n-190-de-22-de-dezembro-de-2011-estatuto-do-servidor-municipal/>. Acesso em: 28 mar. 2023.

CAMPO GRANDE. **Lei n.º 5.136, de 27 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a política integrada de atenção à saúde do servidor público municipal e dá outras providências. Diogrande n.º 3.671. Disponível em: https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiIyMTM4In0%3D.pdf. Acesso em: 27 mar. 2023.

CAMPO GRANDE. **Resolução Semed n.º 157, de 06 de junho de 2014**. Altera o Artigo 5º da Resolução Semed n.º 151, de 10 de dezembro de 2013. Disponível em: https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiIyNjM5In0%3D.pdf. Acesso: 12 out. 2023.

CAMPO GRANDE. **Perfil Socioeconômico de Campo Grande** – Mato Grosso do Sul. 30. ed. Disponível em: <https://www.campogrande.ms.gov.br/planurb/perfil-socioeconomico-de-campo-grande-edicoes/>. Acesso em: 02 out. 2023.

CAMPO GRANDE, MS. **Resolução Semed n.º 228 de 20 de setembro de 2021**. Dispõe sobre o manejo do livro e material didático do Programa Nacional do Livro e do Material Didático/PNLD, para a Rede Municipal de Ensino/REME de Campo Grande – MS e dá outras providências. Disponível em: https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiI3Nzg0In0%3D.pdf. Acesso em: 28 jul. 2023.

CARCHEDI, Guglielmo. **O esgotamento da atual fase histórica do capitalismo**. v. 8, n. 1, 2014. Disponível em: https://www.redistir.info/crise/carchedi_04jan17.html. Acesso em: 15 fev. 2024.

CARVALHO, Hélio. G1, Campinas e Região. **Nova carreira do magistério**: grupos de escolas e universidades divulgam nota técnica com críticas ao projeto; entenda pontos. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/educacao/noticia/2023/07/01/nova-carreira-do-magisterio-grupos-de-escolas-e-universidades-divulgam-nota-tecnica-com-criticas-ao-projeto-entenda-pontos.ghtml>. Acesso em: 10 out. 2023.

CENTENO, Carla Villamaina. **O trabalho em Marx**. Campo Grande, 1999.

CENTENO, Carla Villamaina. **A educação do trabalhador nos ervais de Mato Grosso (1870-1930)**: crítica da historiografia regional, de suas concepções de história, trabalho e cultura. 2000. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Mato Grosso

do Sul, Campo Grande, 2000. Disponível em:
<https://repositorio.ufms.br/bitstream/123456789/692/1/Carla%20Villamaina%20Centeno.pdf>.
 Acesso em: 10 nov. 2023.

CENTRO DE LIDERANÇA PÚBLICA (CLP). **Grande conquista**: reforma da previdência é aprovada e passa a valer ainda em 2019. Disponível em: https://www.clp.org.br/grande-conquista-reforma-da-previdencia-e-aprovada-e-passa-a-valer-ainda-em-2019-sc2/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=reforma-aprovada&gclid=CjwKCAiA0syqBhBxEiwAeNx9N6oLbddgd2NvF_L7gW8ZuUEUKJZLSI3fw4qPMG8XDLL5Shh54baa-xoCUIMQAvD_BwE. Acesso em: 10 nov. 2023.

CG Notícias. **Prefeitura de Campo Grande sanciona reajuste no salário dos professores e anuncia eleição para diretores de EMEIS**. 2023. Disponível em:
<https://www.campogrande.ms.gov.br/cgnoticias/noticia/prefeitura-de-campo-grande-sanciona-reajuste-no-salario-dos-professores-e-anuncia-eleicao-de-diretores-das-emeis/#:~:text=Com%20a%20aprova%C3%A7%C3%A3o%20ser%C3%A3o%20repassados,para%20o%20ano%20de%202024>. Acesso em: 15 nov. 2023.

CHAGAS, Inara; SOUZA, Isabela. **Escola sem partido**: entenda a polêmica. 2023. Disponível em: <https://www.politize.com.br/escola-sem-partido-entenda-a-polemica/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

CONTEUDOMS. **Guarda civil reforça segurança em escolas municipais de Campo Grande**. 2023. Disponível em: <https://conteudoms.com/ver/conteudo/guarda-civil-reforca-seguranca-em-escolas-municipais-de-campo-grande>. Acesso em: 04 maio 2023.

DAL ROSSO, Sadi. Contribuição para a teoria do sindicalismo no setor da educação. **Seminário para discussão de pesquisas e constituição de rede de pesquisadores**. Rio de Janeiro, 17 e 18 de abril de 2009. Disponível em: <https://redeaste.irice-conicet.gov.ar/sites/default/files/Dal%20Rosso.pdf>. Acesso: 07 set. 2023.

DAL ROSSO, Sadi. Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 4, n. 1, 2022. Disponível em:
<https://www.tes.epsjv.fiocruz.br/index.php/tes/article/view/1825>. Acesso: 7 out. 2023.

DEMIER, Felipe. **O barulho dos inocentes**: a revolta dos “homens de bem”. Rio de Janeiro: Mauad, 2016.

DOMINGUES, Camila. **As significações de professores readaptados sobre as condições de trabalho docente e suas implicações no processo de adoecimento**. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Formação de Formadores) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em:
<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21685/2/Camila%20Domingues.pdf>. Acesso em: 7 out. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Civilização brasileira. 9. ed. Rio de Janeiro, 1984. (Coleção perspectivas do homem. Volume 99. Série ciências sociais). Disponível em:
edisciplina.usp.br/pluginfile.php/333537/mod_resource/content/O/ENGELS_A%20origem%20da%20familia.pdf. Acesso em: 7 out. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

FACCI, Marilda Gonçalves Dias; URT, Sônia da Cunha; BARROS, Ana Tereza Fernandes. Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 22, n. 2, p. 281-290, maio/ago. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pee/v22n2/2175-3539-pee-22-02-281.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2019.

FACCI, Marilda Gonçalves Dias *et al.* O adoecimento do professor frente a violência na escola. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 31, n. 2, p. 130-142, maio/ago. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/fractal/a/Yfvf8PZtTKfvy3W4HRJhbxB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 set. 2023.

FAGNANI, Eduardo. **Previdência: o debate desonesto: subsídios para a ação social e parlamentar: pontos inaceitáveis da Reforma de Bolsonaro**. Brasília: Editora Contracorrente, 2019.

FERNANDES, Maria Dilneia Espíndola; FERNANDES, Solange Jarzem. Por entre direitos afirmados e renegados: a luta docente pelo piso salarial profissional nacionalidade 20horas em Campo Grande/MS. **Educar em revista**, Curitiba, v. 39, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/btDMZVWZB7nGG4FjwGDww6J/#>. Acesso em: 27 set. 2023.

FERNANDES, Florestan. **A formação política e o trabalho do professor**. 1. ed. Marília: Lutas Anticapital Editora, 2020. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/fernandes/ano/mes/42.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

FETEMS lança Campanha para Igualdade Salarial entre Professores(as) Convocados(as) e Efetivos(as) – **Chega de Injustiça!** 2022. Disponível em: <https://fetems.org.br/fetems/fetems-lanca-campanha-para-igualdade-salarial-entre-professoras-convocadas-e-efetivas-chega-de-injustica/#:~:text=%E2%80%9CA%20redu%C3%A7%C3%A3o%20salarial%20dos%20professores,com%20o%20sal%C3%A1rio%20dos%20concurados>. Acesso em: 13 dez. 2023.

FIGUEIRA, Pedro de Alcântara. **Uma realidade em transformação**. O capitalismo respira por aparelhos. p. 1-23, 2020. Disponível em: <https://www.uma-realidade-em-transforma-o-site-271001.pdf>. Acesso: 16 maio 2024.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo. Paz e Terra, 1996.

FRIGOTTO, G. Fundamentos científicos e técnicos da relação trabalho e educação no Brasil de hoje. In: LIMA, J. C. F.; NEVES, L. M. W. (org.). **Fundamentos da educação escolar do Brasil contemporâneo** [online]. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006, p. 241-288. DOI: <https://doi.org/10.7476/9788575416129.0009>. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/j5cv4/epub/lima-9788575416129.epub>. Acesso: 16 maio 2024.

FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO (FNDE). **Resolução FNDE n.º 12 de 07 de outubro de 2020**. Dispõe sobre o Programa Nacional do Livro Didático (PNLD) para a educação básica. Disponível em: <https://www.gov.br/fnde/pt->

br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas/programas-do-livro/pnld/legislacao-pnld/resolucao-cd-fnde-no-42-de-28-de-agosto-de-2012. Acesso em: 25 out. 2023.

GALVÃO, Milena. **Piso salarial professor 2024 40 horas**: veja valor e carga horária do piso salarial do magistério 2023. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/enem-e-educacao/2023/09/15590125-piso-salarial-professor-2024-40-horas-veja-valor-e-carga-horaria-do-piso-salarial-do-magisterio-2023.html#:~:text=Qual%20ser%C3%A1%20o%20piso%20salarial,em%20R%24%203.845%2C63>. Acesso em: 13 dez. 2023.

GENTIL, Denise Lobato. **A política fiscal e a falsa crise da seguridade social brasileira: uma história de desconstrução e de saques**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2019.

GODOY, Thalya. Morte de professor acende alerta sobre saúde mental e sindicato cobra prefeitura de Campo Grande. **Jornal MídiaMax**. 23 mar.2023. Disponível em: <https://midiamax.uol.com.br/cotidiano/2023/morte-de-professor-acende-alerta-sobre-saude-mental-e-sindicato-cobra-prefeitura-de-campo-grande/>. Acesso em: 16 abr. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Ketlen. **Cerca de 1.300 professores estão afastados por questões de saúde**. *Jornal Correio do Estado*. 2023. Disponível em: <https://riopardonews.com.br/Publicacao.aspx?id=392192>. Acesso em: 20 abr. 2023.

GOMES, Ketlen; THAMARIS, Evelin. Adolescente esfaqueia mãe de aluno e Estado tem o primeiro ataque em escola. **Jornal Correio do Estado**. 2023. Disponível em: <https://correiadoestado.com.br/cidades/adolescente-esfaqueia-mae-de-aluno-e-estado-tem-o-primeiro-ataque-em/415152/>. Acesso em: 19 maio 2023.

GRAMSCI, Antônio. **Concepção dialética da História**. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1978.

HISTÓRIA DO MUNDO. **Constituição de 1988**. Disponível em: <https://www.historiadomundo.com.br/idade-contemporanea/constituicao-1988.htm#:~:text=A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20de%201988%20trouxe,%C3%A0%20margem%20em%20nossa%20sociedade>. Acesso em: 15 out. 2023.

JESUS, Jandira da Silva. **A situação dos professores readaptados alocados em bibliotecas públicas**. Niteroi, 2008. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/15720/2018%20Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Jan%20da%20Silva%20Jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 maio 2023.

KOPP, Daniele. **Ameaça de massacres no dia 20 de abril preocupa escolas em todo Brasil**. 2023. Disponível em: <https://canalcienciascriminais.com.br/ameaca-massacre-dia-20-preocupa/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

LANCELOTTI, Samira Saad Pulcherio. **A constituição histórica do processo de trabalho docente**. Tese de doutorado. Campinas. 2008.

LAPO, Flavinês Rebolo; BUENO, Belmira Oliveira. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, n. 118, p. 65-68, mar. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/yYkBtnYbQ5SXvYrypXvswzh/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 17 set. 2023.

LIMA, Emília Freitas de *et al.* Sobrevivendo ao início da carreira docente e permanecendo nela. Como? Porquê? O que dizem alguns estudos? **Educação e Linguagem**, Ano 10, n. 15, p. 138-160, jan./jun. 2007.

LIRA, Jailton de Souza; HERMIDA, Jorge Fernando. Os fundamentos gerais do movimento escola sem partido. *In*: MOLINA, Rodrigo Sarruge; HERMIDA, Jorge Fernando (orgs.). **Escola sem partido e ultra liberalismo**: reflexões críticas desde Brasil, Argentina e Uruguai. Vitória, ES: Edufes, 2023. p. 67-87. (Coleção Pesquisa Ufes, 45). Disponível em: repositorio.ufes.br/server/api/core/bitstreams/ba033674-5000-414e-ba78-61532b7ded48/content. Acesso em: 20 abr. 2024

MAIA, William. **Aprovação do PNE está emperrada há dois anos por disputas de interesse**. UOL, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/noticias/2013/03/04/para-especialistas-disputa-de-interesses-emperra-aprovacao-do-novo-pne.htm>. Acesso em: 15 nov. 2023.

MARIANO, André Luiz Sena. O início da docência e o espetáculo da Vida na escola: abrem-se as cortinas. *In*: LIMA, Emília Freitas de (org.). **Sobrevivências no início da docência**. Brasília: Ilber livros, 2006. p. 17-26.

MARTINEZ, Albertina Mitjans; TACCA, Maria Carmen Villela Rosa. **A complexidade da aprendizagem** – destaque ao ensino superior. Campinas, SP: Editora Alínea, 2009.

MARTINS, Lucy Nunes Ratier; BRANDÃO, Kátia Larucci. **Expressões da violência no cotidiano escolar: contradições e realidade**. A psicologia e os desafios da prática educativa. Campo Grande: Editora UFMS, 2005. p. 233-243.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-filosóficos**. Primeiro Manuscrito. Trabalho alienado. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004. Disponível em: [https://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/cap01.htm#:~:text=\(3\)%20Ent%C3%A3o%2C%20o%20trabalho,e%20de%20sua%20vida%20humana](https://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/cap01.htm#:~:text=(3)%20Ent%C3%A3o%2C%20o%20trabalho,e%20de%20sua%20vida%20humana). Acesso em: 10 abr. 2022.

MARX, Karl. **O capital**, Crítica da economia política. 10. ed. São Paulo: Difel Editora, 1985.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital**. São Paulo: Editora Avante, 1982.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Textos sobre educação e ensino**. Edição eletrônica (e-book). Série Navegando. Coord. José Claudinei Lombardi. Unicamp/Faculdade de Educação. Campinas. 2011. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/ano/mes/ensino.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2024.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei Complementar n.º 087, de 31 de janeiro de 2000.** Dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul e dá outras providências. 2000. Disponível em:

<http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/66ecc3cfb53d53ff04256b140049444b/cc3aad25c09897f804256c0000561af3?OpenDocument#:~:text=LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2%BA%20087%20DE%2001%2F31%2F2000&text=LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2%BA%20087%2C%20DE,1%C2%BA%20de%20fevereiro%20de%202000>. Acesso em 13 jan. 2024.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei complementar n.º 266 de 10 jul. 2019.** Altera, acrescenta e revoga dispositivos à Lei Complementar n.º 87, de 31 de janeiro de 2000, que dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul e dá outras providências. Disponível em:

https://www.spdo.ms.gov.br/diariodoe/Index/Download/DO9941_12_07_2019. Acesso em: 17 maio 2023.

MATO GROSSO DO SUL. **Resolução SED n.º 2.444, de 30 de maio de 2011.** Dispõe sobre a lotação do Professor e Especialista de Educação readaptados provisória ou definitivamente, e dá outras providências. Disponível em:

<http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/sed/legased.nsf/e3258672435f390e04257134005057a1/85a870361b5e801104257a15007367ce?OpenDocument>. Acesso em: 28 jun. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. **Resolução SED n.º 3.216, de 2 de março de 2017.** Dispõe sobre a lotação de professores readaptados, provisória ou definitivamente, nas escolas da Rede Estadual de Ensino de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. Disponível em:

<http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/sed/legased.nsf/e3258672435f390e04257134005057a1/0f40c18b8c1cfe28042580dc004e080e?OpenDocument>. Acesso em: 28 jun. 2023.

MEDEIROS, Rosana. **Para uma ecologia (mais) humana do professor readaptado.** Dissertação de Mestrado. UNB, 2010.

MÉSZÁROS, István. **A Educação para além do capital.** 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social – Teoria, método e criatividade.** 21. ed. Petrópolis. Vozes, 2002.

OLIVEIRA, Adão F. **Políticas Públicas Educacionais:** conceito e contextualização numa perspectiva didática. Texto publicado no livro *Fronteiras da Educação: desigualdades, tecnologias e políticas*. Goiás, 2010. Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2012/01/texto-4-pol%C3%8Dticas-p%C3%9Ablicas-educacionais.pdf>. Acesso em: 5 dez. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS/WHO). **Constituição da Organização Mundial de Saúde.** 1946. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf. Acesso em: 11 jun. 2023.

PENA, Davi Barbosa. **Mal-estar docente:** estudo com professores readaptados de escolas públicas. São Paulo, 2017. Disponível em:

<http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/1738/2/Davi%20Barbosa%20Pena%20-%20tese.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2023.

PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 39, n. 130, p. 150-160, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/9vNj7jp7cWYT496s5WsydKg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 jun. 2023.

PIOVESAN, Patrícia Regina; DAL RI, Neusa Maria. Flexibilização e Intensificação do Trabalho Docente no Brasil e em Portugal. **Educação & realidade**, Porto Alegre, v. 44, n. 2, e81355, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/v6nvnfBBsMC6cKqdpXtXJ3Q/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 6 set. 2023.

PRATES, Caio. Portal da Previdência Total. **Reforma da Previdência faz 4 anos com regras mais duras e maior fila**. 2023. Disponível em: <https://www.dgabc.com.br/Noticia/4075266/reforma-da-previdencia-faz-4-anos-com-regras-mais-duras-e-maior-fila>. Acesso em: 15 nov. 2023.

QUEIROZ, Tero. **Obrigados a trabalhar doentes professores cometem suicídio em MS**. Jornal Eletrônico Teatrinetv. 2023. Disponível em: <https://www.teatrinetv.com.br/arted-educacao/obrigados-a-trabalhar-doentes-professores-cometem-suicidio-em-ms/11211/>. Acesso em: 24 mar. 2023.

RIBEIRO, Leo. **Adolescente do ataque a escola na capital estava na “mira” de secretarias há tempos**. 2023. Disponível em: <https://correiodoestado.com.br/cidades/adolescente-do-ataque-a-escola-da-capital-estava-na-mira-das/415161/>. Acesso em: 25 maio 2023.

ROCHA, Rosely. CUT – Central Única dos Trabalhadores. **Entenda o que é o fascismo e por que o governo Bolsonaro flerta com o regime**. Disponível em <https://www.cut.org.br/noticias/entenda-o-que-e-fascismo-e-por-que-o-governo-bolsonaro-flerta-com-o-regime-0d21>. Acesso 11 nov. 2023.

SANTOS, Vinícius Oliveira. O pensamento de Karl Marx e o trabalho imaterial: elementos introdutórios para o debate. **ABET V. XI**, n. 1, jan./jun. 2012 Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15596>. Acesso em: 15 jun. 2023.

SANTOS, Ana Cristina de Lima *et al.* Políticas Sociais no Brasil: do neoliberalismo ao governo Temer. **VIII jornada internacional políticas públicas**. UFMA, 2017. Disponível em: joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo3/politicassociaisnobrasildoneoliberalismoaogovetnotemer.pdf. Acesso: 15 jan. 2024.

SAVIANI, Demerval. **Educação: do senso comum à consciência filosófica**. 11. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 1996. Disponível em: https://www5.unioeste.br/portaunioeste/arq/files/PHC/2._D._SAVIANI._Educacao_-_do_senso_comum_a_consciencia_filosofica.pdf. Acesso em: 15 ago. 2021.

SAVIANI, Demerval. **Escola e Democracia**. 44. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2021.

SAVIANI, Demerval. **História das ideias pedagógicas do Brasil**. 2. ed. rev. ampl. Campinas, SP: Autores Associados, 2008.

SAVIANI, Demerval. **A nova lei da educação: trajetórias, limites e perspectivas**. 12. ed. reva. Campinas, SP: Autores associados, 2011. (Coleção Educação Contemporânea).

SAVIANI, Demerval. **A trajetória da nova LDB**. 2016. Disponível em: <https://blogdorafaelmori.files.wordpress.com/2016/10/trajetc3b3ria-da-nova-ldb.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2023.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 1. ed. São Paulo: Cortêz, 2013. Disponível em: https://ufbr.edu.br/ccaaab/images/AEPE/Divulga%C3%A7%C3%A3o/LIVROS/Metodologia_do_Trabalho_Cient%C3%ADfico-%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o_-_Antonio_Joaquim_Severino_-_2014.pdf. Acesso em: 12 out. 2023.

SILVA, Christiane Pimentel. O método em Marx. A determinação ontológica da realidade social. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 134, p. 34-51, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/dQkkhqYS3WDkMNX3N44JCKf/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 14 dez. 2023.

SILVANO, Lissa Isabela; FERNANDES, Solange Jarcem. **Implantação do piso salarial profissional nacional na Rede Municipal de ensino de Campo Grande, MS: enfrentamentos para/em sua materialização**. PPGEduc/UFMS. Disponível em: <https://www.fineduca.org.br/wp-content/uploads/AnaisV/Planos-Carreira/plano-carreira-14.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2023.

SOUZA, Ana Maria Ribeiro; COIMBRA, Leonardo José Pinho. Conservadorismo é (Neo) Positivismo na educação brasileira: o movimento escola sem partido. **Rev. Faeeba. Ed. e contemp.**, Salvador, v. 29, n. 58, p. 67-77, abr./jun. 2020. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/faeeba/v29n58/0104-7043-faeeba-29-58-0067.pdf>. Acesso em: 30 set. 2023;

SOUZA, Celina. Políticas públicas: questões temáticas e de pesquisa. **Cadernos CRH**, Salvador, n. 39, p. 11-24, jul./dez. 2003. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18743/12116>. Acesso em: 11 jun. 2023.

SOUZA, Indiara Rodrigues de; SANTOS, Maria Evany Rodrigues dos; ALMEIDA, Ilda Neta Silva de. Mal estar docente: a saúde do professor nos dias atuais. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 4, n. 2, p. 84-94, 2016. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/issue/view/16>. Acesso em: 19 ago. 2022.

SOUZA JÚNIOR, J. Politecnicidade e Onilateralidade em Marx. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 5, p. 98-114, 1999. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9150>. Acesso em: 10 set. 2023.

TEIXEIRA, Lucas Borges; SATIE, Anna. **Governo anuncia R\$ 3,1 bi em combate a ataques a escolas e foco na internet**. 2023. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2023/04/18/governo-ataques-escolas-internet.htm>. Acesso em: 19 abr. 2023.

TUPPY, M. I. N. A educação profissional. *In*: OLIVEIRA, R.L.P; ADRIÃO, T. **Organização do ensino no Brasil níveis e modalidades na Constituição federal e na LDB**. 2. ed São Paulo: Xamã, 2007, p. 107-121. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4995353/mod_resource/content/1/TUPPY%2C%20M.%20I.%20N..%20A%20educa%C3%A7%C3%A3o%20profissional.%20In%20OLIVEIRA%2C%20R.%20L.%20P.%20de%3B%20ADRI%C3%83O%2C%20T..%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20ensino%20no%20Brasil%20n%C3%ADveis%20e%20modalidades%20na%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal%20e%20na%20LDB.%202%C2%AA%20Ed.%20S%C3%A3o%20Paulo%20Xam%C3%A3%2C%202007%2C%20p.%20107-121..pdf. Acesso em: 12 jun. 2023.

UFPA. **Classes D e E são maioria dos estudantes nas universidades**. Pará, 2019. Disponível em: <https://www.portal.ufpa.br/index.php/ultimas-noticias/71-classes-d-e-e-sao-maioria-dos-estudantes-nas-universidades>. Acesso em: 24 abr. 2024.

VASAPOLLO, Luciano. A precariedade como elemento estratégico determinante do capital. **Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 368-386, 2005. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/11876/8595>. Acesso em: 18 maio 2023.

VAZ, Vinicius Rezende Carretoni; MERLOR, Edgar. O Consenso de Washington no Brasil – Estabilização Conservadora e Estagnação. **Aurora**, Marília, v. 13, n. 1, p. 37-58, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/10334/7046>. Acesso em: 21 abr. 2024

VIDAL, Emerson Pessoa. **A alteridade docente: uma cartografia da subjetividade do professor readaptado**. Dissertação – Pontifícia Universidade de São Paulo – PUC, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/23342/2/Emerson%20Pessoa%20Vidal.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2023.

VIEIRA, Juliana Santos Monteiro; FELDENS, Dinara Garcia; FERRONATO, Cristiano. O mal estar docente: niilismo e educação. **Interfaces científicas. Educação**, Aracaju, v. 5, n. 3, p. 75-86, jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/educacao/article/view/4307/2330>. Acesso em: 11 jun. 2023.

**APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS PARA OS PROFESSORES
READAPTADOS – FEITO COM GOOGLE FORMS**

1. Qual a sua idade:

- Entre 20 e 35
- Entre 36 e 46
- Entre 47 e 57
- Mais de 58

2. Qual o seu gênero:

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não informar

3. Há quantos anos entrou para o magistério:

- Menos de 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Entre 11 e 15 anos
- Mais de 16 anos

4. Em que nível de Ensino estava lotado:

- Educação Infantil
- Educação Fundamental I – 1º ao 5º ano
- Ensino Fundamental II – 6º ao 9º ano
- Ensino Médio

5. Para qual componente curricular está habilitado:

- Atividades – Ed. Infantil e 1º ao 5º ano
- Língua Portuguesa
- Matemática
- História
- Geografia
- Ciências
- Língua Estrangeira

- Arte
- Ed. Física
- Sociologia
- Química
- Física
- Biologia
- Outras

6. De quantas horas era a sua carga de trabalho como professor regente:

- Menos de 20h
- 20 horas
- Entre 20 e 30 horas
- Entre 31 até 40 horas
- Superior a 40 horas

7. Em quantas unidades escolares você estava lotado para completar a sua carga horária:

- Em uma
- Em duas
- Em três
- Em quatro ou mais

8. Há quanto tempo está afastado(a) das suas funções em sala de aula:

- Há menos de um ano
- Entre um e três anos
- Entre quatro e seis anos
- Há mais de seis anos

9. Qual a principal causa da sua readaptação:

- Problemas de ordem física ou emocionais que desconhecia antes do ingresso no magistério
- Problemas ortopédicos iniciados após ingresso no magistério
- Problemas emocionais iniciados após ingresso no magistério
- Distúrbios da voz iniciados após ingresso no magistério
- Outro

10. Se se sentir confortável, registre mais especificamente qual a causa da sua readaptação:

- (Campo de texto livre)

11. Como você se sentiu, em relação aos seus pares e chefias, quando da necessidade da readaptação:

- Muito bem
- Razoavelmente bem
- Nada bem
- Prefiro não opinar

12. No processo de readaptação passou ou passa por algum programa de reabilitação com atendimento de uma equipe multiprofissional, conforme estabelecido no Decreto n.º 13.570/2018?

- Sim
- Não
- Tive a oportunidade mas optei por não a fazer
- Desconheço a existência de algo nesse sentido

13. Caso você tenha realizado algum curso ou atendimento com profissionais especializados, considerou satisfatório? Poderia descrever qual foi e qual a sua avaliação?

- (Campo de texto livre)

14. E quando da necessidade de assumir uma nova função: passou por algum momento de adaptação a essa nova função – uma formação, atendimento com profissionais especializados, etc.?

- Sim
- Não
- Não me recordo se isso aconteceu

15. Qual a sua área/setor de atuação após a readaptação:

- Biblioteca
- Apoio pedagógico

- Coordenação pedagógica
- Projetos diversos
- Assistente de tecnologia
- Trabalho administrativo
- Inspeção ou avaliação escolar
- Assistência técnica em assuntos educacionais
- Atribuições de planejamento
- Outros

16. Você se sente satisfeito com a nova função após a readaptação?

- Sim
- Não
- Em parte
- Nada satisfeito
- Prefiro não opinar

17. No caso de não estar satisfeito com a função para a qual foi readaptado, poderia apontar problemas vivenciados no seu dia-a-dia e compartilhar como procura superá-los?

- (Campo de texto livre)

18. Que perspectiva você tem para um futuro próximo levando em conta o processo de readaptação em andamento:

- Voltar o mais rápido possível para as minhas atribuições em sala de aula
- Ainda não me sinto bem para voltar para sala de aula
- Devo me aposentar nessa condição
- Não penso em quais encaminhamentos serão feitos

19. Em qual região de Campo Grande está localizada a escola onde você trabalhava quando precisou readaptar-se?

- Anhanduizinho
- Bandeira
- Centro
- Imbirussu
- Lagoa

- Prosa
- Segredo

20. Quando da necessidade de readaptar-se, como você ficou em relação a sua unidade de lotação:

- Continuei na mesma escola
- Poderia ter continuado na mesma escola, mas preferi ir para outra
- Precisei ir para outra escola, mas me entrosei rápido com a nova equipe
- Precisei ir para outra escola muito longe de minha casa

21. Você acredita que o trabalho em sala de aula e/ou as relações de trabalho no ambiente escolar podem ter contribuído para a necessidade de readaptar-se:

- Sim
- Não
- Talvez
- Prefiro não opinar

22. Em se tratando do desenvolvimento de suas funções, como professor regente, logo, antes da readaptação, qual a situação que melhor explica aquilo que lhe é motivo de maior dificuldade:

- A carga horária excessiva
- Remuneração aquém do necessário
- Dificuldade com a relação educativa (professor-aluno)
- Cobrança por resultados sem estrutura necessária
- Pouca participação da família
- Falta de apoio da equipe pedagógica
- Falta de material básico para planejamento das aulas e/ou para desenvolver as atividades em sala de aula
- Não tinha dificuldade
- Outra

23. Em se tratando dessa dificuldade (ou de outras) na sua prática docente, se sentir-se confortável, explique como isso se dava.

- (Campo de texto livre)

24. E sobre a relação social com os seus pares, chefias e colegas de trabalho de uma forma geral, na escola onde teve início o seu processo de readaptação:

- Trata-se de uma escola boa de se trabalhar.
- Trata-se de uma escola onde há muita competição entre os funcionários.
- Trata-se de uma escola onde há muita cobrança para se atingir resultados
- Trata-se de uma escola com muito incentivo a todos que lá trabalham
- Prefiro não opinar

25. Se tiver alguma sugestão que favoreça o professor readaptado em termos de políticas a serem implementadas, discorra.

- (Campo de texto livre)

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

ROTEIRO DE ENTREVISTA – SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO

1. Quantos professores temos na Reme e desses, quantos estão na condição de readaptados? E em quais setores?
2. Essa Secretaria possui algum estudo sobre a questão da readaptação? Existem políticas que minimizem o aumento do número de readaptados?
3. Há uma preocupação acerca do bem-estar emocional e profissional do servidor que entra em processo de readaptado quando ele é designado para um outro ambiente de trabalho dentro da escola? Ou seja, há alguma ação de transição para a nova função, que minimize as dificuldades que o servidor sente, além do problema que o afeta diretamente?
4. O Decreto n.º 13.570/2018, que dispõe sobre a readaptação de cargo por motivo de saúde e condições para reabilitação profissional de servidores municipais, assevera no parágrafo único do Art. 23, a existência de um programa de reabilitação para os professores readaptados. O senhor poderia explicar como funciona? Como se dá a atuação da Semed junto ao IMPCG em favor da reintegração ou reabilitação dos professores readaptados?
5. A Rede Municipal de Ensino de Campo Grande preza pela excelência em termos de resultados no que se refere a aprendizagem dos nossos alunos, e também em termos de relações humanas. A inclusão é uma das bandeiras dessa secretaria. O senhor acredita que em sua gestão poderia fazer algo a mais pelos professores readaptados, de modo que eles vivenciem esse processo de forma a se sentirem incluídos no desempenho da sua nova função? Se sim, o que poderia ser feito?
6. Considerações finais

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA – GESTORES:

1. Há quantos anos trabalha na Reme e há quantos está na gestão?
2. Que impressão o senhor tem em relação ao quantitativo de professores readaptados em relação a épocas passadas?
3. Quantos professores readaptados estão lotados na unidade de ensino?
4. Para quais setores ou funções os professores readaptados são comumente transferidos?
5. O senhor(a) acredita que esse profissional readaptado se sente realizado na sua nova função?
6. De acordo com a sua experiência em ter professores readaptados lotados na unidade de ensino, a perspectiva mais recorrente para estes é voltar para a sua função original, ou seja, para a sala de aula, ou continuar no processo de readaptação até serem aposentados?
8. De forma empírica, percebemos que grande parte dos professores readaptados estão concentrados nas bibliotecas das escolas. Isso se dá por tratar-se do melhor ambiente para estes professores ou qual a motivação?
9. Como gestor, o senhor tem alguma dificuldade em integrar o servidor readaptado a sua equipe de trabalho? Se sim, por favor, especifique qual a dificuldade e como o senhor procura minimizar essa dificuldade.
10. A gestão, equipe técnico pedagógica e mesmo o professor readaptado, teriam alguma sugestão de como melhor readaptar esse professor para que ele se sinta mais produtivo?
11. Considerações finais.

**APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA – SUGEPE/DDF/DLM – CHEFIAS
SEMED**

1. Quantos professores efetivos (concursados e convocados) há na Rede Municipal de Ensino?
2. Desse quantitativo, quantos estão readaptados ou em processo de readaptação?
3. Haveria a possibilidade de apresentar, quantitativamente, quantos professores estão readaptados em cada escola?
4. Existe uma frequência maior de professores readaptados, de acordo com a disciplina que esses professores lecionam? Se sim, poderia quantificar por disciplina?
5. Há alguma política de intervenção por parte da Semed (DDF/DLM) com relação a recorrência de afastamentos do professor por motivo de atestado médico, que culmina na sua readaptação provisória?
6. Qual a maior dificuldade que a Semed (DDF/DLM) enfrenta com relação a recorrência de professores readaptados?
7. Há como especificar os CIDs mais recorrentes que acometem os professores que precisam ser readaptados? Justifique, por favor.
8. O Decreto n.º 13.570/2018, que dispõe sobre a readaptação de cargo por motivo de saúde e condições para reabilitação profissional de servidores municipais, assevera no parágrafo único do Art. 23, a existência de um programa de reabilitação. O senhor poderia explicar como funciona esse programa?
9. Há casos do professor readaptado não se adaptar à nova função para a qual foi designado? Se sim, como a Semed (DDF/DLM) administra a situação.
10. Considerações finais – se desejar acrescentar algo.

APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTA PROFISSIONAIS DA SAÚDE

ROTEIRO DE ENTREVISTA – MÉDICOS

1. Tempo de experiência.
2. Perfil das patologias (quais as principais causas de readaptação).
3. Quantos profissionais em vias de readaptação o senhor(a) atende mensalmente?
4. Quais funções apresentam maiores percentuais de readaptados?
5. As readaptações ocorrem mais por problemas pré-existentes ou por problemas desencadeados no desenvolvimento das funções?
6. No caso dos professores, o senhor (a) percebe alguma característica comum entre eles, que os impede de atuar na função para a qual se prepararam?
7. O Decreto n.º 13.570/2018, que dispõe sobre a readaptação de cargo por motivo de saúde e condições para reabilitação profissional de servidores municipais, assevera no parágrafo único do Art. 23, a existência de um programa de reabilitação. O senhor poderia explicar que programa é esse e como funciona?
8. O Art. 25 do mesmo Decreto também fala de uma Equipe Multiprofissional. Por quais profissionais é formada essa equipe?
9. O que é mais recorrente: os casos de readaptação permanente ou a volta do professor para a sua função?
10. Há casos de não adaptação a nova função para a qual o servidor foi readaptado?
11. O senhor(a) acredita que o gestor da escola ou a Semed, teria como intervir precocemente junto aos professores que apresentam atestados médicos de forma recorrente – o que, via de regra acaba em readaptação mesmo que provisória – no intuito de minimizar os frequentes processos de readaptação de professores?
12. Como médico, o senhor acredita que a jornada de trabalho, no caso dos professores que trabalham os três turnos, estaria associada diretamente ao aumento do número de readaptados?
13. Considerações finais.

APÊNDICE F – ROTEIRO DE ENTREVISTA – PSICÓLOGOS

1. Tempo de experiência
2. Como está organizado o atendimento aos professores readaptados ou em vias de readaptação na Rede Municipal de Ensino?
3. Quantos profissionais em vias de readaptação o senhor(a) atende mensalmente? E quantos já readaptados?
4. Qual a incidência maior de readaptados: homens ou mulheres?
5. O senhor(a) percebe alguma característica comum entre os professores readaptados, que os impede de atuar na função para a qual se prepararam?
6. Há alguma política de intervenção por parte da Semed, quando da recorrência de afastamentos do professor por motivo de atestado médico, que culmina na readaptação provisória?
7. O Decreto n.º 13.570/2018, que dispõe sobre a readaptação de cargo por motivo de saúde e condições para reabilitação profissional de servidores municipais, assevera no parágrafo único do Art. 23, a existência de um programa de reabilitação. O senhor poderia explicar que programa é esse e como funciona?
8. Os psicólogos da Semed fazem parte da equipe multiprofissional prevista também no Decreto n.º 13.570/2018, Art. 25, como apoio ao programa de reabilitação profissional de servidores?
9. Como psicólogo, o senhor acredita que a jornada de trabalho, no caso dos professores que trabalham os três turnos, estaria associada diretamente ao aumento do número de readaptados?
10. Há casos do senhor(a) atender professores que não se adaptaram a nova função para a qual foi readaptado?
11. O senhor(a) acredita que o gestor da escola ou a Semed teria como intervir precocemente junto aos professores que apresentam atestados médicos de forma recorrente – o que, via de regra acaba em readaptação mesmo que provisória – no intuito de minimizar os frequentes processos de readaptação de professores?
12. Considerações finais.

APÊNDICE G – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Convidamos o (a) Senhor (a) para participar da Pesquisa **O Mundo do Trabalho e os Professores Readaptados da Rede Pública Municipal de Campo Grande/MS**, voluntariamente, sob a responsabilidade da pesquisadora **Vicência de Paula Neves Kaspary**, a qual pretende pesquisar como as variáveis que caracterizam a organização e/ou relações de trabalho fomentam a readaptação dos professores na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande, MS. Essa ação, além de resgatar o que já existe em termos de enfrentamento, almeja trazer novos elementos que possam contribuir para uma visão mais ampla acerca desse problema.

Essa pesquisa se encontra em conformidade com a Resolução no 466, de 12 de dezembro de 2012, e Resolução CNS 510/16, que rege os direitos e deveres que dizem respeito aos participantes da pesquisa, à comunidade científica e ao Estado. A participação nessa pesquisa é **voluntária** e se dará por meio de **questionários** e **entrevista semiestruturada**. No caso do questionário, ele está composto por 24 (vinte e quatro) perguntas, sendo 19 (dezenove) delas de múltipla escolha e 5 (cinco) abertas, ressalvando-se a não obrigatoriedade de se responder essas quatro se o colaborador pesquisado não se sentir à vontade. No caso da entrevista, a duração prevista é de 1 (uma) hora, podendo ser pausada sempre que necessário. A participação na pesquisa poderá envolver os seguintes riscos: invasão de privacidade; responder a questões sensíveis ligadas ao desempenho de sua função laboral; revitimização, perda do autocontrole e da integridade ao revelar pensamentos e sentimentos nunca revelados, bem como tomar o tempo do sujeito ao responder a entrevista. Serão tomadas medidas, providências e cautelas que serão adotadas frente aos possíveis riscos/danos: garantia de acesso aos resultados individuais e coletivos; minimização dos desconfortos, garantindo local reservado (ambiente virtual com a presença apenas do entrevistador e do entrevistado) e liberdade para não responder questões que não julgar adequadas; garantia de que o pesquisador seja habilitado ao método de coleta dos dados; atenção aos sinais verbais e não verbais de desconforto; confidencialidade e privacidade, a proteção da imagem, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas.

Ao aceitar participar da pesquisa, o participante terá como benefícios: a contribuição indireta para produção científica por meio de geração de conhecimento na área da educação; possibilidade de reflexão sobre as suas condições de trabalho antes do processo de readaptação

e pós readaptação, no intuito de, compiladas todas as informações, buscar elaborar um projeto de intervenção que traga visibilidade aos anseios dos colaboradores pesquisados; possibilidade de realizar tais reflexões e relatos em ambiente sigiloso e seguro com a garantia da não divulgação a terceiros de qualquer informação quanto à identidade do entrevistado.

Se depois de consentir sua participação na pesquisa o(a) Sr.(a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta de dados, independente do motivo sem prejuízo a sua pessoa. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade será sempre mantida em sigilo. A pesquisadora estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Após ler com atenção este documento e ser esclarecido sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine em todas as folhas e ao final deste documento, que está em duas vias e também será assinado por mim, pesquisador, em todas as folhas.

Uma das vias é sua e a outra é do pesquisador responsável. Em caso de dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador responsável, **Vicência de Paula Neves Kaspary**, nos telefones: **(67) 99254-0056** e **(67) 3341-8301**. Em caso de dúvidas sobre os seus direitos como participante nesta pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética Com Seres Humanos da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul CESH/UEMS pelo Fone: (67) 3902-2699 ou no endereço: Cidade Universitária de Campo Grande, Rodovia Itahum, km 12, em Dourados – MS, Bloco A, Piso superior – Sala 11 -Horário de atendimento: 8:00 às 13:00 horas, de segunda a sexta.

Eu, _____, fui informado e aceito participar da pesquisa **O Mundo do Trabalho e os Professores Readaptados da Rede Pública Municipal de Campo Grande/MS**, onde a pesquisadora Vicência de Paula Neves Kaspary, me explicou como será toda a pesquisa de forma clara e objetiva.

Campo Grande/MS, ___ de _____ de 2023.

Assinatura da Pesquisadora

Assinatura do Participante da Pesquisa

Nome completo do pesquisador: Vicência de Paula Neves Kaspary

Telefone para contato: (67) 99254-0056/ (67) 3341-8301

E-mail: vivikasparry@hotmail.com

Comitê de Ética com Seres Humanos da UEMS, fone: 3902-2699 ou cesh@uems.br.

APÊNDICE H – DECLARAÇÃO DE CONCORDÂNCIA PARA – MÉDICOS E PSICÓLOGOS

AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA – MÉDICOS E PSICÓLOGOS

PESQUISA: O MUNDO DO TRABALHO E OS PROFESSORES READAPTADOS DA
REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CAMPO GRANDE/MS

Orientadora: Prof.^a Dra. Carla V. Centeno

Mestranda: Vicência de Paula Neves Kaspary

PROFISSIONAIS DA SAÚDE – MÉDICOS E PSICÓLOGOS

O presente termo de autorização tem o intuito de esclarecer que os dados que serão coletados, serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, respeitando-se as normatizações estabelecidas pela Resolução 466 de 12 de dezembro de 2012, que regulamenta as pesquisas que envolvem seres humanos.

A entrevista planejada será do tipo semiestruturada, seguindo roteiro de perguntas, cujas respostas serão anotadas pela pesquisadora.

Evidenciamos a importância da sua participação nesse estudo e, em estando de acordo, solicitamos que leia e assine a autorização abaixo.

Atenciosamente,

Prof.^a Dr.^a Carla V. Centeno
Orientadora

Vicência de Paula Neves Kaspary
Mestranda

AUTORIZAÇÃO PARA ENTREVISTA

Eu, _____ ocupante do cargo de _____ na
_____ Campo Grande/MS, concordo em participar da
entrevista para coleta de dados para a pesquisa da mestranda Vicência de Paula Neves Kaspary

do Programa de Pós-Graduação – Mestrado Profissional – Profeduc da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), sob o tema “O mundo do trabalho e os professores readaptados da rede pública municipal de ensino de Campo grande/MS”, conforme roteiro apresentado pela pesquisadora, e autorizo a utilização dos dados exclusivamente para fins acadêmicos.

Campo Grande, _____ de _____ de 2023

Nome/CRM/CRP

**APÊNDICE I – DECLARAÇÃO DE CONCORDÂNCIA PARA ENTREVISTA –
ADMINISTRATIVOS**

AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA – PROFISSIONAIS ADMINISTRATIVO

PESQUISA: O MUNDO DO TRABALHO E OS PROFESSORES READAPTADOS DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CAMPO GRANDE/MS

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Carla V. Centeno

Mestranda: Vicência de Paula Neves Kaspary

PROFISSIONAIS DOS SETORES ADMINISTRATIVOS – RH – SEMED E SEGES

O presente termo de autorização tem o intuito de esclarecer que os dados que serão coletados, serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, respeitando-se as normatizações estabelecidas pela Resolução 466 de 12 de dezembro de 2012, que regulamenta as pesquisas que envolvem seres humanos.

A entrevista planejada será do tipo semiestruturada, seguindo roteiro de perguntas, cujas respostas serão anotadas pela pesquisadora.

Evidenciamos a importância da sua participação nesse estudo e, em estando de acordo, solicitamos que leia e assine a autorização abaixo.

Atenciosamente,

Prof.^a Dr.^a Carla V. Centeno
Orientadora

Vicência de Paula Neves Kaspary
Mestranda

AUTORIZAÇÃO PARA ENTREVISTA

Eu, _____ ocupante do cargo de _____ na _____ Campo Grande/MS, concordo em participar da entrevista para coleta de dados para a pesquisa da mestranda Vicência de Paula Neves Kaspary

do Programa de Pós-Graduação – Mestrado Profissional – Profeduc da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), sob o tema “O mundo do trabalho e os professores readaptados da rede pública municipal de ensino de Campo grande/MS”, conforme roteiro apresentado pela pesquisadora, e autorizo a utilização dos dados exclusivamente para fins acadêmicos.

Campo Grande, _____ de _____ de 2023

Nome/Matrícula

**APÊNDICE J – DECLARAÇÃO DE CONCORDÂNCIA PARA ENTREVISTA –
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**

AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA – PROFISSIONAIS DA REDE MUNICIPAL DE
ENSINO

PESQUISA: O MUNDO DO TRABALHO E OS PROFESSORES READAPTADOS DA
REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE CAMPO GRANDE/MS

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Carla V. Centeno

Mestranda: Vicência de Paula Neves Kaspary

PROFISSIONAIS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO – SEMED:
SECRETÁRIO E GESTORES.

O presente termo de autorização tem o intuito de esclarecer que os dados que serão coletados, serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, respeitando-se as normatizações estabelecidas pela Resolução 466 de 12 de dezembro de 2012, que regulamenta as pesquisas que envolvem seres humanos.

A entrevista planejada será do tipo semiestruturada, seguindo roteiro de perguntas, cujas respostas serão anotadas pela pesquisadora.

Evidenciamos a importância da sua participação nesse estudo e, em estando de acordo, solicitamos que leia e assine a autorização abaixo.

Atenciosamente,

Prof.^a Dr.^a Carla V. Centeno

Orientadora

Vicência de Paula Neves Kaspary

Mestranda

AUTORIZAÇÃO PARA ENTREVISTA

Eu, _____ ocupante do cargo de _____ na _____ Campo Grande/MS, concordo em participar da entrevista para coleta de dados para a pesquisa da mestranda Vicência de Paula Neves Kaspary do Programa de Pós-Graduação – Mestrado Profissional – Profeduc da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), sob o tema “O mundo do trabalho e os professores readaptados da rede pública municipal de ensino de Campo grande/MS”, conforme roteiro apresentado pela pesquisadora, e autorizo a utilização dos dados exclusivamente para fins acadêmicos.

Campo Grande, _____ de _____ de 2023.

Nome/Matrícula

APÊNDICE K – PROJETO DE INTERVENÇÃO

Por termos desenvolvido essa pesquisa em um Programa de Pós-Graduação na modalidade Profissional (Profeduc) é pré-requisito que, ao término, se elabore um Projeto de Intervenção que contemple aquele que foi o nosso objeto de estudo.

Nessa pesquisa buscamos evidenciar como as variáveis do mundo do trabalho contribuem para o desgaste físico e/ou emocional do trabalhador e em específico do professor, que culmina no afastamento de suas atribuições, por vezes de forma compulsória, por meio da readaptação em outra função.

É fato que em alguns casos o professor ao chegar ao seu limite, não tem outra saída a não ser aceitar a readaptação, contudo, via de regra, esses professores são expostos a condições de trabalho que não correspondem à sua formação e sem nenhuma formação prévia: é lotado na biblioteca onde fica sem uma atribuição que o faça sentir-se importante, ou por vezes, lhe é delegado o cargo de decorador da escola – como asseverou um professora: “No Estado, trabalho como apoio da coordenação: ligo para os pais dos alunos, atendo e registro ocorrências de alunos; no Município, trabalho com decoração”. E quando não é isso, simplesmente torna-se invisível dentro da escola, por já não ter como contribuir – na visão dos próprios pares, conforme também foi relatado.

Em razão disso, pensamos que será interessante escrever um manual, onde pudéssemos destacar as leis que amparam os professores readaptados e orientações acerca da prática daqueles que trabalham na biblioteca com o manejo do livro didático – campo de trabalho da maioria dos professores. Esse material, a exemplo da pesquisa que foi feita com esses professores, será encaminhado para todos os professores readaptados por meio dos grupos de professores readaptados de WhatsApp que existem na Reme e ainda encaminhado via e-mail para todas as escolas da Reme.

1 AOS PROFESSORES READAPTADOS

A condição na qual o senhor se encontra hoje pode ser temporária, mas também pode ser definitiva, até a sua aposentadoria, por isso, tencionamos com essas orientações trazer algumas considerações sobre a problemática do mundo do trabalho na sociedade capitalista, auxiliá-los acerca dos seus direitos salvaguardados na lei, e para aqueles que estão lotados nas bibliotecas e que são responsáveis pelo manejo do livro didático, trazeremos as orientações de como funciona o setor que os respalda na Secretaria Municipal de Educação – Semed – e no

seu próprio trabalho. Esperamos com isso poder contribuir para uma jornada mais tranquila e prazerosa.

2 SOBRE O TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

Um dos maiores pensadores sobre a sociedade capitalista e as relações de poder e dominação que existem nela, que coloca de um lado os que detém os meios de produção e do outro o trabalhador que só dispõe da sua força de trabalho para ofertar em troca de um pagamento que assegura a sua materialidade, já dizia há cerca de duzentos anos que “O trabalho, como criador de valores de uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem, quaisquer que sejam as formas de sociedade, é necessidade natural e eterna de incentivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza” (Marx, 1985, p. 50), ou seja, em qualquer sociedade não há como dissociar o trabalho da relação homemXnatureza e mesmo homemXhomem. O problema é que, quando esta relação se transforma em relação de exploração, ele perde o seu sentido de transformação, que alguns autores entendem como sendo a contribuição do trabalho como elemento omnilateral, quer dizer, o trabalho como elemento capaz de transformar o homem na perspectiva de sua emancipação, inclusive em termos de superação de classe, o que não acreditamos muito que possa acontecer, haja vista o que a prática nos mostra ser a exploração desenfreada por lucro ou no caso da condição docente, uma intensificação do trabalho pela busca de resultados.

Nesse sentido, o próprio Marx também assevera que: “A produção capitalista [...] não causa apenas a atrofia da força humana de trabalho, à qual rouba suas condições normais, morais e físicas de atividade e desenvolvimento. Ela ocasiona o esgotamento prematuro e a morte da própria força de trabalho” (1985, p. 30).

A realização de um trabalho apenas para salvaguardar a sobrevivência, assevera o que convencionou-se chamar de trabalho alienado. No caso do professor, ele tem um compromisso social, mas, via de regra, não consegue mais desempenhar suas atribuições, simplesmente porque lhe falta estímulo, as condições de trabalho são insatisfatórias, os salários são baixos ou adoece. Dessa forma, perde a capacidade crítica, analítica, reflexiva e criativa. Evidenciam-se as questões subjetivas que se caracterizam na insatisfação acerca das suas atribuições. A carga excessiva de trabalho que não lhes permite viver de forma satisfatória, sem hora para lazer ou para um aperfeiçoamento profissional, culmina na existência de um profissional sem muitas perspectivas, que se limita a um trabalho repetitivo.

Assim, mesmo quando o desenvolvimento da ciência e tecnologia pode oferecer melhores condições para a execução de suas atribuições, o trabalhador e em específico o professor, não consegue se desvencilhar da jornada de trabalho excessiva. A esse respeito, Vasapollo (2005, p. 370), assevera:

[...] os equipamentos, criados para melhorar a produtividade do trabalho nos processos repetitivos, vêm, na verdade, aumentando os ritmos e os encargos dos trabalhadores, sem responder com iguais incrementos de salários reais ou correspondentes reduções das jornadas de trabalho.

Essa condição também revela a crise que se estabeleceu no capitalismo notadamente pela queda dos lucros. Assim, para compensar essa perda, utiliza-se da tecnologia para intensificar o trabalho e produzir mais em um intervalo de tempo menor.

Essa intensificação associada a outros fatores, caracteriza o que convencionou-se chamar de precarização do trabalho, que por sua vez ganhou impulso com o novo mecanismo do capitalismo na atualidade: o toyotismo.

O toyotismo é um sistema de produção que visa a produção de forma mais célere, porém sem desperdício. Uma das mais importantes características desse sistema é a existência do trabalhador multifuncional, aquele que deve ser capaz de conhecer todas as nuances do trabalho além de também conseguir resolver os problemas. É um sistema típico do setor industrial, mas que vem ganhando espaço em todos os segmentos do trabalho. A precarização que esse sistema impõe está presente nas normas de intensidade e intensificação do trabalho.

Entende-se por intensidade a energia gasta para o desenvolvimento das atribuições de cada segmento trabalhista; e por intensificação o aumento dessa energia para o desenvolvimento das mesmas atribuições.

Nesse aspecto, pensando no professor, podemos observar a ação do toyotismo na intensificação que se estabeleceu quando da exigência por resultados, no trabalho com salas numerosas e sem a estrutura necessária, no aumento do número de atividades/provas a corrigir e na visão de que o professor pode e deve desenvolver atividades outras que estão não fora da sua alçada, mas, fora das suas possibilidades, transformando-o em um faz-tudo. Saviani (2008, p. 450), nos chama a atenção para esse fato quando diz:

[...] os dirigentes esperam que o professor exerçam todo um conjunto de funções com o máximo de produtividade e o mínimo de dispêndio, isto é, com modestos salários. Claro que, se o professor fosse bem remunerado no âmbito de uma carreira docente que lhe garantisse jornada integral numa única escola, ele poderia exercer, sem maiores problemas, as mencionadas funções. Mas, trabalhando em várias escolas de

comunidades diferentes, como pode ele, além de administrar grande número de aulas para garantir uma remuneração minimamente satisfatória, participar da elaboração do projeto pedagógico dessas várias escolas, de sua gestão e, além disso, da vida dessas diferentes comunidades?

Convém observar que no Brasil, essa precarização ficou ainda mais evidente com a reforma trabalhista (no governo Michel Temer) e a reforma da previdência (no governo Bolsonaro).

Para exemplificar como essa precarização se estabeleceu com relação a reforma trabalhista, atentemos para o Art. 484-A. O artigo assevera que: “O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador”.

Na realidade, o Art. 484-A, caracteriza-se por se mascarar na “liberdade” que se deu ao próprio trabalhador de solicitar um acordo trabalhista. É o chamado distrato. Acordo no qual só o empregador sai ganhando – sobretudo levando-se em conta a grande massa disponível a assumir a vaga aberta. Esse artigo é tão clarividente em termos de precarização, que, se a decisão da rescisão partir do trabalhador, ele perde, inclusive, o direito ao acesso ao Programa Seguro-Desemprego, conforme estabelece o § 2º do mesmo artigo.

Sobre a reforma da previdência, o site do Instituto Nacional do Seguro Nacional (INSS) explicitou em sua página que a nova previdência “traz uma série de modificações ao sistema previdenciário brasileiro. São novas idades de aposentadoria, novo tempo mínimo de contribuição e regras de transição para quem já é segurado, entre outras mudanças” (Brasil, 2019). Essas “novidades”, no entanto, só serviram para procrastinar ainda mais os direitos dos trabalhadores em termos de aposentadoria, fazendo-os trabalhar e contribuir ainda mais.

Esses dois exemplos de mudanças nas leis trabalhistas e previdenciárias do país, são reflexos dos mecanismos impostos pelo neoliberalismo que visa regular a ordem econômica por meio de medidas que minimizem a presença do Estado com a redução da prestação de serviços públicos, ao mesmo tempo que prioriza a iniciativa privada e, como não poderia ser diferente repercutiram diretamente na flexibilização do trabalho, que, como assevera Antunes e Praun em **A sociedade dos adoecimentos no trabalho** (2015, p. 4): “[...] se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural”.

3 SOBRE AS LEIS

Nos tópicos a seguir discorreremos sobre as leis que asseguram o direito à readaptação e as condições em que o processo de readaptação é instituído no âmbito da Rede Municipal de Ensino de Campo Grande – Reme. Também evidenciaremos a Resolução Semed n. 228/2021 que dispõe sobre o manejo do livro e do material didático do Programa Nacional do Livro e do Material Didático/PNLDD, por entendermos que ela apresenta elementos importantes para o desenvolvimento das atribuições dos professores readaptados, especialmente aqueles que trabalham na biblioteca e por isso tem como principal atribuição o controle do livro e do material didático da escola.

3.1 Leis que estabelecem a readaptação

A Lei 8.112 de dezembro de 1990, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e estabelece no seu Art. 24 que a “Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

As funções específicas do professor readaptado podem variar, mas, geralmente, incluem atividades que não exigem a mesma carga física ou mental que a docência em sala de aula. Isso pode envolver, por exemplo, atuação em bibliotecas escolares, trabalhos administrativos, apoio pedagógico ou outras funções de suporte educacional. Pela legislação, as atribuições as atribuições para as quais o professor readaptado deve ser remanejado, devem estar em consonância com o estabelecido pela Lei federal 11.301 de 10 de maio de 2006⁴⁹ que define quais são as “funções de magistério” que podem ser exercidas por professores. À saber:

§ 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.

⁴⁹ Altera o art. 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, incluindo, para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, definição de funções de magistério.

A Lei Estadual que normatiza as atribuições do professor readaptado está prevista na Resolução n. 3.216 de 02 de março de 2017, que "Dispõe sobre a lotação de professores readaptados, provisória ou definitivamente, nas escolas da Rede Estadual de Ensino de Mato Grosso do Sul", e estabelece no seu Art. 3º, que: "A readaptação do professor será efetivada na função de Assessoramento Escolar [...] em quaisquer das unidades escolares da Rede Estadual de Ensino situadas no município da última lotação do respectivo servidor" (DOE/MS n. 9.362, p. 3).

Consideremos agora o que está estabelecido na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande com relação a readaptação dos servidores: a Lei Complementar 190 de 22 de dezembro de 2011 no seu Art. 26, respaldada pelo Art. 24 da Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990, determina que o servidor readaptado deve ser alocado em "cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental" (Campo Grande/MS, 2011. p. 3). Aqui não fica claro, em se tratando do professor, se esse cargo é consoante com as funções de assessoramento escolar, conforme prescreve a Lei Federal 11.301/2006 e a Resolução Estadual 3.216/2017, entretanto o Art. 11 e 12 do Decreto Municipal 13.570 de 23 de julho de 2018, estabelece que:

Art. 11. A readaptação de profissional de educação, quando necessária, será efetivada sem mudança de cargo e quando o servidor puder exercer tarefas inerentes às funções de magistério referidas no § 2º do art. 67 da Lei Federal n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 12. As funções de magistério são correspondentes às atribuições dos cargos de Professor ou Especialista em Educação, exercidas em estabelecimento de educação como docente ou na direção de escola, na coordenação pedagógica ou no assessoramento pedagógico, em seus diversos níveis e modalidades.

§ 1º Função de assessoramento pedagógico, para fim deste artigo, compreende o exercício de atribuições de planejamento, orientação ou supervisão pedagógica, inspeção ou avaliação escolar, ou assistência técnica em assuntos educacionais, desempenhadas em estabelecimento de educação municipal.

Ainda, na Rede Municipal de Ensino de Campo Grande, seguindo relato da chefia do setor de Recursos Humanos, os professores readaptados na condição definitiva têm os mesmos direitos que os professores que estão na ativa, com exceção das horas planejamento, e, em se tratando da aposentadoria, o Art. 32 da Lei complementar 19/1998, estabelece que: "O período de afastamento do profissional da educação em readaptação, será considerado de efetivo exercício para todos os efeitos, exceto para fim de aposentadoria especial nos termos da lei (alterado através do Art. 5º da Lei complementar n. 97, de 22 de dezembro de 2006).

3.2 Resolução Semed N. 228 de 20 de setembro de 2021

A Resolução Semedo n. 228 de 20 de setembro de 2021, "Dispõe sobre o manejo do livro e do material didático do Programa Nacional do Livro e do Material Didático/PNLDD, para a Rede Municipal de Ensino/Reme de Campo Grande – MS e dá outras providências.

O interesse de apresentar essa resolução se dá pelo fato de nela constar as atribuições de todos aqueles que são responsáveis pelo manejo do livro na escola, mas, especialmente as atribuições do professor readaptado, lotado na biblioteca e para quem é delegada essa responsabilidade, considerando que esse profissional readaptado precisa ser acompanhado pelas suas chefias superiores – gestor e equipe técnico-pedagógica – no desenvolvimento de suas atribuições.

Nesse sentido a alínea j do Art. 12, estabelece que cabe ao diretor e diretor adjunto: “contribuir, com a equipe técnico-pedagógica (supervisor, orientador e/ou coordenador pedagógico, o trabalho do servidor responsável pela compilação dos dados”; já o Art. 13, estabelece que compete ao coordenador pedagógico, supervisor escolar e/ou ao orientador educacional:

- n) controlar e monitorar. Com o servidor responsável pelo manejo do livro e dos materiais didáticos, o recebimento dos livros didáticos e literários pelos alunos;
- o) organizar o recolhimento, com o servidor responsável pelo manejo do livro e dos materiais didáticos, ao final do ano letivo, depois do conselho de classe do 4º bimestre e antes da divulgação dos resultados finais;
- p) acompanhar o trabalho do servidor designado para controlar o quantitativo de livros devolvidos pelos alunos, no final do ano, e registrar, em formulário próprio estabelecido pelo serviço do livro didático da Secretaria Municipal de Educação/Semed.

Considerando as atribuições que se referem as chefias superiores dos professores readaptados que trabalham com o manejo do livro didático, observamos que elas são consoantes ao acompanhamento desses professores, quando estes são designados como responsáveis pelo manejo do livro. Para confirmar essa assertiva, o Art.16 que estabelece que “Nas escolas da Rede Municipal de Ensino/Reme de Campo Grande – MS, compete aos assistentes em biblioteca, aos professores readaptados que prestam serviços na biblioteca e aos demais que atuam nas bibliotecas”, especialmente nas alíneas d), e), e f):

- d) participar da organização, **com o orientador, supervisor ou coordenador pedagógico** e do recolhimento dos livros e dos materiais didáticos e das obras literárias, caso seja designado pelo diretor para desempenhar tal atribuição;

e) controlar o quantitativo de livros devolvidos pelos alunos, no final do ano letivo, em formulário disponibilizado pelo serviço do livro didático da Secretaria Municipal de Educação/SEMED, **sob a supervisão o orientador, supervisor, ou coordenador pedagógico;**

f) informar a Secretaria Municipal de Educação/SEMED de Campo Grande – MS, **sob a supervisão da orientação, supervisão ou coordenação pedagógica,** sobre as necessidades adicionais de materiais ou sobras, por meio da ficha de manejo anual do livro didático, para complemento do quantitativo necessário, em caso de disponibilidade da Secretaria, e para remanejamento do material excedente para as unidades da Rede Municipal de ensino/REME, nos casos em que houver sobras, consoante com a alínea g) e ao parágrafo 12 desta Resolução (CAMPO GRANDE, 2021, p. 5-7, grifo nosso).

Uma explicação complementar a essa Resolução, diz respeito, justamente, ao interesse das técnicas responsáveis pelo setor do livro didático na Secretaria de Educação, especificar as atribuições de cada servidor responsável pelo manejo do livro e material didático na escola, de modo que o professor readaptado se sentisse menos sobrecarregado por assumir atribuições que fogem à sua competência. Assim, a resolução já havia sido rascunhada desde 2017, sendo finalmente publicada em 2021.

4 SOBRE AS ATRIBUIÇÕES COM O MANEJO DO LIVRO DIDÁTICO

A equipe do setor do livro didático é responsável, na Secretaria Municipal de Educação, pela coordenação do Programa Nacional do Livro e Material Didático – PNLD, do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE.

A equipe coordena os trâmites respectivos aos acessos à página do FNDE, PDDE Interativo e PNLD Digital – a mais nova plataforma do FNDE, monitora as entregas de livros nas escolas pelos Correios, bem como o excedente e déficits de livros na Rede pela necessidade do remanejamento do material excedente, o processo de escolha de livros, além de todas as demandas solicitadas pelo FNDE que digam respeito ao livro e material didático. Na escola, conforme a Resolução Semed n. 228/2021, vista anteriormente, o primeiro responsável pelo manejo do livro é o gestor, mas, sabendo-se da grande quantidade de atribuições que ele dispõe, entendemos que ele delegue a terceiros essa atribuição. Nesse sentido, a resolução também é clara quando assevera que a equipe técnico pedagógica deve assumir as responsabilidades no lugar do diretor. Como, no entanto, em uma grande parte das escolas, essa atribuição é direcionada ao professor readaptado, pensamos que seria pertinente uma explicação básica acerca das principais dificuldades elencadas por esses servidores. Esperamos que seja de valia.

4.1 Acesso a página do Fundo Nacional de desenvolvimento da Educação – FNDE

O acesso a essa página se dá em <<https://www.gov.br/fnde/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programas/programas-do-livro>>. Essa é uma página de domínio público, logo não há a necessidade de senhas ou similares. Nesse espaço, se pode acessar, os informes Coare/FNDE, os Guias do PNLD, Legislação PNLD, Manuais PDDE/Simec, dentre outros.

Nessa página o acesso mais recorrente é o de Sistema de distribuição de livros, cujo link aparece já na página principal do FNDE sem a necessidade de entrar em programas do livro <https://www.gov.br/fnde/pt-br/assuntos/sistemas/sistema-de-distribuicao-de-livros>. Esse link direciona para a página do Simad – Sistema do Material Didático.

A importância de acesso à essa página se dá, por nela encontrar-se o relatório de distribuição e o de encomendas de livros. No primeiro relatório se vê o quantitativo geral de livros que a escola receberá para o ano letivo, já o de encomenda traz esse quantitativo de forma mais específica. Por exemplo: se o relatório de distribuição aponta que a escola receberá 80 livros de cada componente curricular, no relatório de encomenda esse quantitativo vem distribuído em oito encomendas (pacotes) de 10 livros cada. Esse relatório ainda traz a data de postagem e de entrega do material, bem como a referência da encomenda – que serve para quando da necessária conferência do material entregue, identificar-se qual encomenda eventualmente tenha faltado.

Entrando no link do sistema de distribuição de livros, abrir-se-á a seguinte janela:

SIMAD
Sistema do Material Didático

Distribuição
Seleção dos Parâmetros da Consulta

Selecione obrigatoriamente: Ano, Programa, UF, e Município. O nome da Entidade é opcional. Para facilitar a pesquisa, digite código ou parte do nome da Entidade

• Ano Programa:
 • Programa:
 Esfera:
 Tipo de Entidade:
 Localização:
 • UF:
 • Município:
 Critério: [\[+\] Expandir](#)
 Código:
 Entidade:

Versão: 13.02.2020#fc6495

Em Ano Programa, deve-se escolher o ano que se deseja pesquisar: 2023, 2024 etc.

Em Programa, escolher PNLD;

Em esfera, Municipal;

Em tipo de entidade, importante: manter TODOS;

Em Localização, pode escolher urbana ou rural ou pode manter TODAS também que não dará erro;

Em código, digitar o código do Inep que começa com 500;

Se digitar o código do Inep não precisa digitar o nome da Entidade (Escola) – as duas informações, geralmente, dão conflito e conseqüentemente erro.

Colocar o Inep é a melhor opção haja vista a existência de acentos ou grafias diferentes – por exemplo: digitar Prof. e o registro na página ser Professor – repercute em erro e impedimento do acesso a informação.

4.2 Ações na página do PDDE Interativo

As ações do Livro didático são desenvolvidas na Aba Livro. O acesso se dá com a senha e o CPF do diretor. Se você, professor readaptado, acessar essa página, lembre-se que ela é de acesso exclusivo do diretor, contudo, se ele lhe delegou essa atribuição é porque há uma relação de confiança entre vocês. De qualquer forma, se em alguma situação sentir dificuldade, recorra a ele e em um segundo momento, as técnicas do setor do livro didático. O diretor deve ser sempre o primeiro a tomar ciência do que possa estar acontecendo porque, a senha de acesso será bloqueada caso intercorrências se repitam.

Feito o acesso por meio do CPF e senha do diretor, aparecerá o nome da escola e, no lado, esquerdo, o ícone ação. Clicando nele, ao abrir a página, deve-se clicar em Acessar NOVAS FUNCIONALIDADES.



Ao clicar em Acessar NOVAS FUNCIONALIDADES, o diretor terá acesso, dentro da Aba LIVRO, a diversos links que se referem ao manejo do livro e material didático, como por exemplo: o link para o Remanejamento, Reserva Técnica, Doação, dentre outros.

The screenshot shows the SIMEC web application interface. At the top, there is a header with the SIMEC logo, a search bar containing 'Livros', and a user profile for 'VICENCIA DE PAULA NEVES KASPARY'. Below the header, the main content area is titled '» Entidade' and includes a navigation menu with 'MS / Campo Grande' and 'MUNICIPAL' buttons. A horizontal menu contains several options: 'Endereço', 'Remanejamento de livros', 'Reserva Técnica', 'Adesão', 'Modelo de Escolha', and 'Doação'. Two blue arrows point to the 'Remanejamento de livros' and 'Reserva Técnica' tabs. Below this menu, a text box instructs the user to fill in address information for the Secretary of Education. A form with the following fields is visible:

- CEP: * (79023201)
- Endereço: * (Rua Onicieto Severo Monteiro)
- Complemento: (Secretaria Municipal de Educação)
- Número: * (460)

OBS.: Essa é a tela de acesso da técnica do Setor do Livro Didático. Na página do diretor há uma maior diversidade de links, como por exemplo o mais recente, Carregamento de Dados dos Alunos – cuja ação resultava na informação do CPF dos alunos do 1º ao 9º ano, para acesso ao livro digital, bem como do link Devolução.

Nessa página, segundo orientação do próprio FNDE, o diretor deve ofertar os livros excedentes que dispõem, na Aba Remanejamento, para que outras escolas os possa solicitar. Importante: ofertar livros excedentes de qualquer ano e até mesmo do quadriênio passado no Remanejamento, é ação imprescindível para o acesso e solicitação de livros no link Reserva Técnica.

O Remanejamento fica aberto o ano inteiro, bastando que os diretores que necessitam de livros, acessem e façam as suas demandas às escolas mais próximas. Lembramos que o pedido pode ser feito às escolas de qualquer esfera: Federal, Estadual e Municipal, e também pode ser feito às escolas de outras cidades e até Estado, entretanto, nesse caso, é preciso combinar acerca de como a entrega/retirada do material será feita.

A Reserva Técnica abre uma vez por ano, e tem um prazo limite para demandas de livros, sendo, ocasionalmente, prorrogado. No caso de demandas na Reserva Técnica, o pedido

precisa ser autorizado pela técnica responsável na Secretaria – decorre daí a importância do envio das Fichas de Controle solicitadas pelo setor, haja vista só com base nelas, as técnicas terem respaldo para confirmar os pedidos.

4.3 Fichas de Controle Final e Anual

O FNDE, por meio do Informe Coare/FNDE N. 3/2023, solicitou a inclusão, na página do PDDE Interativo/LIVRO/Devolução, do quantitativo de livros que a escola recolheu – do 6º ao 9º ano – no final de 2022. Essa ação resultará constante a partir de então, ou seja, em 2024, foi solicitado a inclusão do quantitativo recolhido dos livros de História, Geografia, Ciências Naturais e Ciências Humanas do 4º e 5º anos no final de 2023. Essa ação não foi estendida aos livros do 6º ao 9º, porque no ano de 2023 encerrou-se o quadriênio 2020-2023, o que não exige o recolhimento dos livros, mas, no início de 2025, será solicitada a inclusão dos livros do 6º ao 9º recolhidos no final de 2024.

Essa ação já é solicitada pela equipe do Livro Didático da Secretaria, no final do ano letivo, por meio da FICHA DE CONTROLE FINAL, haja vista a necessidade da equipe ter ciência da realidade da Rede para assim planejar ações de remanejamento quando da percepção de que haverá falta de livros, incentivar novas campanhas de recolhimento, considerando que os livros reutilizáveis só chegam para a escola no formato “Grade Cheia” – ou seja, no quantitativo total para os alunos -, no primeiro ano do PNLD, e nos três anos seguintes só chega um complemento.

Na Ficha de Controle Final é preciso colocar o quantitativo de alunos do ano vigente – o quantitativo ativo, desconsiderando alunos transferidos. Por exemplo: se na lista consta trinta e cinco alunos, mas, cinco deles foram transferidos, se coloca apenas os trinta, sobretudo, porque, é importante lembrar que, em caso de transferência do aluno, os LIVROS PRECISAM SER RECOLHIDOS.

Na Coluna correspondente ao Total geral de livros, é preciso considerar todo o quantitativo que a escola dispunha para atendimento aos alunos, somando-se o quantitativo recolhido no ano anterior, mais o complemento que veio para o ano vigente, mais os recebidos no remanejamento ou da Reserva Técnica do FNDE.

Na coluna Total de livros entregues aos alunos, é preciso repetir o mesmo quantitativo que foi colocado na coluna total de alunos. Esse quantitativo só poderia ser diferente se a escola não tivesse livros para atender a todos os alunos e só entregasse para alguns, entretanto, essa não é a forma de trabalho mais comum, haja vista do fato de alguns alunos receberem livros e

outros não, decorrerem muitas reclamações. Em razão disso, os diretores preferem não entregá-los – caso não haja a quantidade suficiente – e trabalhar com empréstimos e trabalho em duplas no horário da aula. Por outro lado, se porventura for entregue livros duas vezes para o mesmo aluno, é preciso colocar uma observação no rodapé da ficha e não nesse campo.

A importância de se preencher o quantitativo total de alunos e o total geral de livros decorre do fato de que na coluna Saldo (sobras e/ou faltas), os dados são gerados automaticamente, por meio de uma fórmula prévia, e a partir daí a equipe do livro tem mais precisão acerca do quantitativo de livros que a escola dispõe para remanejamento ou que ela precisará no decorrer do ano subsequente. Por seu turno, o preenchimento da coluna E – Total de livros entregues aos alunos -, tem que ser preciso porque junto com os dados da coluna G – Livros Devolvidos -, será gerado o percentual de devolução. Lembrando ainda nesse aspecto, que a taxa de recolhimento proposta pelo FNDE, é superior a 90%. Vide, adiante, anexo 1.

No que se refere a FICHA DE CONTROLE ANUAL DO MANEJO DO LIVRO DIDÁTICO, trata-se de um documento que ratifica, em parte, os dados apresentados pela Ficha de Controle Final, pois reitera a quantidade de livros recolhidos, sobretudo se houve atualização desse quantitativo após uma nova campanha de recolhimento feita no início do ano, demonstra se houve remanejamento do material excedente e, principalmente, coloca em evidência o quantitativo de livros que a escola dispõe ou precisa.

No caso da Ficha de Controle Anual tanto no segmento 1º ao 5º ano quanto do 6º ao 9º ano, no primeiro ano do quadriênio, ela é bem simples: basicamente é preciso informar o quantitativo de livros recebidos por ano, se a escola já cedeu ou recebeu algum material e o quantitativo de alunos. Ainda no primeiro ano do quadriênio, as células mescladas decorrem do fato de a escola receber o mesmo quantitativo de livros para todos os componentes curriculares de cada ano. Lembrando que do 1º ao 3º ano os livros de Língua Portuguesa, Matemática, História, Geografia (ou Ciências Humanas para quem escolheu História e Geografia de forma integrado), Ciências da Natureza e Arte são consumíveis, já para o 4º e 5º anos, os livros de Língua Portuguesa, Matemática e Arte são consumíveis, no entanto, os de História, Geografia, Ciências Humanas e Ciências da Natureza, são reutilizáveis e por isso precisam ser recolhidos no final do ano letivo. Assim, na ficha, a coluna respectiva a quantidade de livros recolhidos não estará mesclada para que se coloque, individualmente, quantos livros foram recolhidos de cada componente curricular acima elencado como reutilizável. No segmento 6º ao 9º todos os livros são reutilizáveis e por isso devem ser todos recolhidos.

A partir do segundo ano do quadriênio, a Ficha de Controle Anual do Manejo do Livro didático recebe alterações no quantitativo de colunas porque é preciso que se registre também

se a escola tem ou tinha Reserva Técnica, e, também a quantidade de livros recolhidos do 4º e 5º ano e do 6º ao 9º ano. Assim, na ficha do 4º e 5º ano, a coluna respectiva a quantidade de livros recolhidos não estará mesclada para que se coloque, individualmente, quantos livros foram recolhidos de cada componente curricular acima elencado como reutilizável. No segmento 6º ao 9º todos os livros são reutilizáveis e por isso devem ser recolhidos. A ficha estará programada com espaços individuais para que se declare quantos livros foram recolhidos em cada componente. Outro ponto importante acerca dos livros reutilizáveis, é que a partir do segundo do quadriênio ano eles chegam apenas como complemento, de modo que, no caso do 4º e 5º anos, enquanto para Língua Portuguesa, Matemática e Arte, chegará o equivalente à grade cheia para os demais componentes chegará só um complemento: de acordo com o tamanho da escola, chegará sete, dez, vinte livros, etc.

Solicitamos o total de alunos e o total geral de livros porque por esses dados percebemos se a escola ficou com reserva técnica, o que é importante para o remanejamento interno. Lembramos, ainda nesse aspecto da existência de material excedente, que a orientação é que cada escola que disponha, fique com no máximo cinco livros de cada componente curricular, por ano, para sua própria reserva.

Na coluna respectiva ao quantitativo de livros recolhidos, é preciso ratificar a quantidade recolhida no final do ano anterior, ou atualizar com base em uma nova campanha de recolhimento. A coluna respectiva ao quantitativo de livros recebidos do FNDE apresenta-se mesclada do 1º ao 3º ano porque a escola recebe o mesmo quantitativo de livros para todos os componentes curriculares, já do 4º ao 9º ano apresenta-se individualizada pela existência dos livros reutilizáveis.

As colunas que correspondem ao remanejamento consideram a doação dos livros que sobraram ou o recebimento de outra escola ou da Semed, de livros que estavam faltando. Para melhor explicar: Se a escola em 2023 tinha 200 alunos no primeiro ano e recebeu 230 livros, ficou com uma reserva de trinta livros. Esses livros foram doados para outra escola? E se a escola tinha 230 alunos e só recebeu 200 livros, recebeu livros de outra escola ou da Semed – e mesmo da Reserva técnica do FNDE – para completar?

A coluna Total de livros é o resultado do cálculo feito com os dados da coluna C a I. A coluna Total de alunos deve retratar o quantitativo de alunos que a escola tem, por ano, com base na NAT disponibilizada pela Central de Matrícula. A última coluna, por fim dará o resultado acerca de sobras ou faltas de livros na escola, ao calcular os dados da coluna J – Total de Livros -, em relação aos dados da coluna k – Total de alunos.

Essa Ficha de Controle Anual é o parâmetro que as técnicas do livro didático da Semed usam para validar os pedidos de reserva técnica feitos pelas escolas ao FNDE. Vide Anexo 2.

4.4 Remanejamento interno de livros

A orientação do FNDE é que todos os trâmites de remanejamento sejam feitos na página do PDDE Interativo. Entretanto, salvaguardando-se a necessidade de se fazer o manejo do material que se precisa de uma forma mais rápida, ficou estabelecido por meio da Resolução Semed n. 228 de 20 de setembro de 2021, em seu Parágrafo único do Art. 12, que: “Em caso de extrema necessidade, o remanejamento normatizado na alínea g) desse artigo poderá ser feito, primeiramente, entre as escolas, desde que seja registrado na ficha de remanejamento, determinada pela Secretaria Municipal de educação, e que, posteriormente, proceda ao registro na página do PDDE Interativo, aba “Remanejamento”. Considere-se ainda que, no caso da utilização dessa prerrogativa, os diretores precisam estar de acordo com os trâmites, porque, uma vez que o ofertante disponibiliza o material didático, o que demandou em comum acordo, deve acessar a página do PDDE Interativo, e registrar a demanda. O ofertante então autoriza e o demandante clica em recebido. Essa ação, assim finalizada, é extremamente importante, porque, caso o demandante não conclua o processo afirmando que recebeu os livros, o gestor da escola ofertante passará a receber e-mails avisando de demandas de outras escolas para um material que o ofertante já não dispõe mais. Ainda, que a Ficha de Remanejamento preenchida conforme orientado na Resolução 228, deve ser feita em duas vias e assinada pelos dois responsáveis pelo remanejamento. Vide Anexo 3.

4.5 Com relação ao sistema PNLD Digital

Trata-se de uma plataforma nova que o FNDE está implementando no intuito de ter mais autonomia em relação ao PDDE Interativo. A plataforma foi testada pela primeira vez em 2022, na escolha do objeto 1 – livros didáticos – para os anos iniciais do ensino fundamental do PNLD 2023. A escolha do objeto 2 – Práticas de aprendizagens – para os anos iniciais do ensino fundamental do PNLD 2023, também aconteceu nessa plataforma em junho de 2023. Para o acesso, os gestores precisam ter registro na plataforma, já os professores, precisam ter registro na plataforma gov.br, para ter acesso, na plataforma PNLD digital às obras aprovadas na íntegra. Sem esse registro na plataforma gov.br, os professores só terão acesso às resenhas dos livros, que não carece de senha por ser de domínio público. A escolha dos livros para os anos

finais do ensino fundamental – PNLD 2024 –, que aconteceu em agosto de 2023, também foi feita nessa plataforma.

A escolha do livro dentro do Programa Nacional do Livro e do Material Didático – PNLD -, acontece a cada quatro anos. Por exemplo, O PNLD da Educação Infantil teve início em 2022 e encerrará em 2025, assim, em 2025 acontecerá uma nova escolha para a Educação Infantil que terá início em 2026 e vigorará até 2029. Nesse sentido, o PNLD 2023, para os anos iniciais do Ensino Fundamental encerrará o quadriênio em 2026 e o PNLD 2024, para os anos finais do Ensino Fundamental, encerrará em 2027.

Também será nessa plataforma que os alunos terão acesso ao livro digital conforme orientações dadas pelo FNDE pelo Informe n. 10/2024 – Coare/CGPLI/Dirae/FNDE: “As escolas devem cadastrar os dados dos seus estudantes (CPF e ano/série) matriculados no Ensino Fundamental (1º a 9º ano). O envio desses dados é fundamental para que os estudantes possam ter acesso às obras digitais do PNLD no Portal do Livro”. Esse cadastro do CPF dos alunos feito pela escola deve ser feito na página do PDDE Interativo. Paralelo a esse cadastro, o FNDE também orientou os gestores para que esses orientassem os pais ou responsáveis para o cadastro dos filhos na plataforma Gov.br, haja vista que o acesso ao livro se dará via Gov.br com cruzamento de dados registrado no PDDE Interativo. A previsão da disponibilização do livro digital do 1º ao 9º ano é o mês de setembro/2024.

4.6 Sobre o monitoramento da entrega de livros pelos Correios

Os livros que serão utilizados no ano seguinte, começam a ser entregues no mês de outubro do ano vigente. Acontece também de ter outras entregas antes disso, mas, trata-se de Reserva Técnica. Daí a importância de se ter em mãos o relatório de encomenda do FNDE – cuja orientação já foi dada no início deste – para já se programar para o ano seguinte, haja vista, nesse relatório já se saber o quantitativo de livros que a escola receberá.

Essa entrega de livros que tem início no mês de outubro, se estende até o início de fevereiro, inclusive com entregas no mês de janeiro. Nesse mês em especial, evidenciamos que o setor do Livro didático tem um acordo com os chefes de logística dos Correios, que a cada dia, encaminha a lista de escolas onde serão entregues livros para que as técnicas avisem aos gestores, acerca da necessidade de alguém ficar na escola para o recebimento do material. Esse acordo já existe há pelo menos dez anos e sempre resultou em uma ação exitosa envolvendo os Diretores, a Secretaria e os Correios. Considere-se que, segundo a Resolução Semed n. 228/2021, quando os livros forem entregues nos períodos de recesso, cabe ao secretário escolar

ou aos assistentes de secretaria receber e conferir o material, conforme o Art. 2º do Inciso IV: “Aos secretários e assistentes de secretaria, compete: c) no período das férias escolares, conferir o quantitativo de encomendas das obras didáticas, literárias e pedagógicas, encaminhadas pelo FNDE e entregues pelos Correios.

4.6.1 Da conferência dos livros entregues pelos Correios

A melhor maneira de fazer a conferência do material didático ou literário que chegar na escola é com base no relatório de encomenda do FNDE, isso porque nesse relatório além do nome e ano do livro, aparece o número da encomenda e a quantidade de pacotes que vem por componente. Nele também aparece a data da postagem e a data da entrega na escola.

Além do relatório de encomenda, podemos contar com o relatório de distribuição: esse relatório traz a quantidade total de livros por ano já o relatório de encomenda apresenta quantos pacotes de livros a escola irá receber naquele montante apresentado pelo relatório de distribuição. Importante: o FNDE encaminha sempre a mesma quantidade de livros dos componentes por ano. Assim se a previsão é que chegara 200 livros para o primeiro ano, significa que virão 200 livros de cada componente curricular. O que muda aí é a quantidade de encomendas por componente, porque tomando o exemplo dos 200 livros, pode vir vinte pacotes cada um com dez livros de Língua Portuguesa e 8 pacotes cada um com 25 livros de Ciências Naturais. Observamos com esse exemplo, que a quantidade por encomenda varia, mas o total é o mesmo. A necessidade da conferência se dá, pelo fato de algum desses pacotes serem extraviados: é preciso identificar no relatório para que se possa reclamar nos Correios.

A consulta a esse relatório poderá ser feita em <https://www.fnde.gov.br/distribuicaodelivros>.

A imagem abaixo corresponde ao espelho que acompanha todos as encomendas (pacotes). A identificação Ápis Mais – Matemática 1 informa que se trata de um pacote com livros de matemática do primeiro ano. Importante, seguindo esse exemplo, localizar o código FE019943752MS no relatório. Todos os pacotes devem constar no relatório. Se, ao término da conferência algum código não tiver sido identificado é porque esse pacote foi extraviado, ou, se ainda estiver no início das entregas pelos Correios, ainda vai chegar. Por seu turno, se sobrar um pacote dentre os relacionados no relatório, é preciso atentar se tratasse de um pacote de outra escola. No caso desse exemplo, esse pacote pertence a EM Oito de Dezembro. Outro ponto a considerar é a sigla que aparece no final do código: MS corresponde ao Mato Grosso do Sul.

	MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO FNDE - FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO PROGRAMA NACIONAL DO LIVRO DIDÁTICO PNLD24_AI_RUR		
	Centralizadora FNDE_CAMPO_GRANDE	Setor CPE_A	
Código Destinatário: 000000262918 EM OITO DE DEZEMBRO		Esfera de Distribuição: MUNICIPAL Localização: RURAL Rota: CPE_012	
Produtor: ATICA S/A - UO Número do Palete: PE011327701 701 Quantidade: 11 Peso Encomenda (Gramas): 5.874 Código do Objeto: 000000001084443 Objeto: APIS MAIS-Matemática-1	FAZENDA GIRASSOL REGIAO DO ANHANDUI - CAMPO GRANDE MS Tel: 006700202041	 79000000  FE019943752MS	
INSTRUÇÕES ESPECIAIS: -É vedada a devolução desta encomenda ao Remetente (FNDE); -Após a terceira tentativa sem sucesso ou qualquer outro motivo que impossibilite a distribuição, entregar esta encomenda no órgão Municipal/Estadual de Educação			

4.6.2 Do desfazimento dos livros

Por fim, lembramos que é preciso fazer o desfazimento dos livros reutilizáveis a cada quatro anos e anualmente dos consumíveis. Tanto os livros consumíveis quanto os reutilizáveis – no final do quadriênio – podem ficar com os alunos, entretanto se a escola ficar com um montante desse material que já foi utilizado, é preciso seguir o determinado pela Resolução Semed n. 226, de 16 de setembro de 2021, que dispõe sobre os procedimentos para o desfazimento dos materiais didáticos e/ou de apoio distribuídos pelo Programa Nacional do Livro e Material Didático/PNLD. Uma observação importante nesse aspecto é que o livro consumível só pode ficar com a criança no final do ano letivo; em caso de transferência, o livro precisa ser devolvido pelos responsáveis para que se possa atender outra criança. Reiteramos, portanto, que os livros reutilizáveis precisam ser devolvidos em caso de transferência e no final do ano, haja vista que a escola só receberá um complemento nos anos seguintes do quadriênio.

ANEXOS

5.1 Ficha de Controle Final

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL							
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO – CAMPO GRANDE/MS							
EM		Código do INEP:					
Informante:		Função:		Data:			
Livro do aluno: quadriênio 2024 – 2027		CONTROLE FINAL DO MANEJO DO LIVRO DIDÁTICO – 6º ao 9º ANO – TAXA DE DEVOLUÇÃO – 2024					
A	B	C	D	E	F	G	H
Ano	Total de Alunos 2024	Comp. Curric.	Total Geral de Livros em 2024	Total de Livros entregues aos alunos em 2024	Saldo (Sobras + ou Faltas -)	Livros Devolvidos pelos alunos em 2024	Taxa de devolução (%)
6º		L. Portuguesa					#DIV/0!
		Matemática					#DIV/0!
		História					#DIV/0!
		Geografia					#DIV/0!
		Ciências					#DIV/0!
		Inglês					#DIV/0!
		Arte					#DIV/0!
7º		L. Portuguesa					#DIV/0!
		Matemática					#DIV/0!
		História					#DIV/0!
		Geografia					#DIV/0!
		Ciências					#DIV/0!
		Inglês					#DIV/0!
		Arte					#DIV/0!
8º		L. Portuguesa					#DIV/0!
		Matemática					#DIV/0!
		História					#DIV/0!
		Geografia					#DIV/0!
		Ciências					#DIV/0!
		Inglês					#DIV/0!
		Arte					#DIV/0!
9º		L. Portuguesa					#DIV/0!
		Matemática					#DIV/0!
		História					#DIV/0!

		Geografia					#DIV/0!
		Ciências					#DIV/0!
		Inglês					#DIV/0!
		Arte					#DIV/0!
OBS.: Não mexer nas colunas F e H, células programadas para cálculo.							

5.2 Ficha de Controle Anual – Primeiro Ano do Quadriênio

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL								
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO								
EM		Código do INEP:						
Informante:		Função:		Data:				
LIVRO DO ALUNO: QUADRIÊNIO 2024 – 2027								
A	B	C	D		E	F	G	H
			Remanejamento em 2024					
ANO	Livros	Quantitativo de Livros Recebidos com base no Relatório FNDE 2024	Doados em 2024 (Escolas/Semed)	Recebidos em 2024 (Escolas/Semed)	Total de Livros em 2024	Total de alunos	Saldo (H-I)	
6°	LP				0		0	
	Mat.				0		0	
	Hist.				0		0	
	Geo.				0		0	
	Ciênc.				0		0	
	Arte				0		0	
	Inglês				0		0	
7°	LP				0		0	
	Mat.				0		0	
	Hist.				0		0	
	Geo.				0		0	
	Ciênc.				0		0	
	Arte				0		0	
	Inglês				0		0	
8°	LP				0		0	
	Mat.				0		0	
	Hist.				0		0	
	Geo.				0		0	
	Ciênc.				0		0	
	Arte				0		0	
	Inglês				0		0	

9º	LP			0	0
	Mat.			0	0
	Hist.			0	0
	Geo.			0	0
	Ciênc.			0	0
	Arte			0	0
	Inglês			0	0

Para consulta de relatórios acesse www.fnde.gov.br – Consulta Online – distribuição de Livros

5.2.1 Ficha de Controle Anual – A partir do segundo ano do quadriênio

Obs.: Não alterar as colunas J e L pois já estão programadas.											
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL											
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO											
EM Código INEP:											
Informante: Função: Data:											
LIVRO DO ALUNO – QUADRIÊNIO 2023-2026											
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
			Remanejamento em 2023				Remanejamento em 2024				
Ano	Livros	Reserva Técnica (Livros que sobraram novos) de 2023	Doados (Escolas/Semed	Recebidos (Escolas/Semed	Livros reutilizados recolhidos em 2023	Quantitativo de Livros recebidos com base no Relatório FNDE	Doados (Escolas/Se med	Recebidos (Escolas/Semed	Total de Livros em 2024	Alunos 2024	Saldo (J-L)
1º	LP				0				0		0
	Mat.				0				0		0
	Hist.				0				0		0
	Geo.				0				0		0
	C. Hum.				0				0		0
	Ciênc.				0				0		0
	Arte				0				0		0
	Proj. Integ.				0				0		0
2º	LP				0				0		0
	Mat.				0				0		0
	Hist.				0				0		0

	Geo.			0			0	0
	C. Hum.			0			0	0
	Ciênc.			0			0	0
	Arte			0			0	0
	Proj. Integ.			0			0	0
3º	LP			0			0	0
	Mat.			0			0	0
	Hist.			0			0	0
	Geo.			0			0	0
	C. Hum.			0			0	0
	Ciênc.			0			0	0
	Arte			0			0	0
	Proj. Integ.			0			0	0
4º	LP			0			0	0
	Mat.			0			0	0
	Hist.						0	0
	Geo.						0	0
	C. Hum.			0			0	0
	Ciênc.						0	0
	Arte			0			0	0
	Proj. Integ.			0			0	0
5º	LP			0			0	0
	Mat.			0			0	0
	Hist.						0	0
	Geo.						0	0
	C. Hum.			0			0	0
	Ciênc.						0	0
	Arte			0			0	0
	Proj. Integ.			0			0	0
Para consulta de relatórios clique aqui								

5.3 Fichas de Remanejamento

5.3.1 Ficha de Remanejamento da Educação Infantil

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL							
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO – CAMPO GRANDE/MS							
LIVROS DIDÁTICOS REMANEJADOS NO PNLD/2024							
ORIGEM:				Data:			
DESTINO:							
Resp. pelo Remanejamento:			Função:				
N.	ANO PNLD	Títulos dos Livros	Creche	Pré-escola			
			0 a 3 – Manual Professor	Grupo 4 – volume 1 – Livro	Grupo 4 – volume 1 – Manual Professor	Grupo 5 – volume 2 – Livro	Grupo 5 – volume 2 – Manual Professor
1	2022/25	Porta Aberta					
2	2022/25	1,2,3...É Tempo de Aprender					
3	2022/25	Porta Aberta – Obra Pedagógica					
TOTAL POR ANO							
TOTAL DE LIVROS REMANEJADOS							
Data: _____ Retirado por: _____ Função: _____							

5.3.2 Ficha de Remanejamento do 1º ao 5º ano

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL				
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO – SEMED – CAMPO GRANDE/MS				
LIVROS DIDÁTICOS REMANEJADOS NO PNLD/2024				
Origem: EM		Data:		
Destino:				
Resp. pelo Remanejamento: _____		Função: _____		
N.	COMP. CURRIC.	ANO PNLD	TÍTULOS DOS LIVROS	ANOS ESCOLARES

				1º	2º	3º	4º	5º
1	LP	2023/26	Ápis					
2	Mat.	2023/26	Ápis					
3	Hist.	2023/26	Ápis					
4	Geog.	2023/26	Ápis					
5	Ciênc. Human.	2023/26	Buriti Mais					
6	Ciênc. Nat.	2023/26	Buriti Mais					
7	Arte	2023/26	Ápis					
8	Proj. Integ.	2023/26	Entrelaços					
TOTAL POR ANO								
TOTAL DE LIVROS REMANEJADOS								
Data: _____ Retirado por: _____								
Função: _____								

5.3.3 Ficha de Remanejamento do 6º ao 9º ano

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL				
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO – SEMED – CAMPO GRANDE/MS				
LIVROS DIDÁTICOS REMANEJADOS NO PNLD/2024				
ORIGEM:		DATA:		
DESTINO:				
Resp. pelo Remanejamento: _____ Função: _____				
N	COMP. CURRIC.	ANO PNLD	TÍTULOS DOS LIVROS	Anos Escolares

				6º	7º	8º	9º
1	LP	2024/27	Linguagens				
2	Mat.	2024/27	A Conquista				
3	Hist.	2024/27	Sociedade e Cidadania				
4	Geog.	2024/27	Araribá Conecta				
5	Ciênc.	2024/27	Teláris Essencial				
6	Inglês	2024/27	Teláris Essencial				
7	Arte	2024/27	Superação				
TOTAL POR ANO							
TOTAL DE LIVROS							
Data: _____ Retirado por: _____							
Função: _____							

5.3.4 Ficha de Remanejamento do 1º ao 9º ano

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL	
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO – SEMED – CAMPO GRANDE/MS	
LIVROS DIDÁTICOS REMANEJADOS NO PNLD/2024	
Origem:	Data:
Destino:	

7	Arte	2023/2027	Superação										
TOTAL POR ANO													
TOTAL DE LIVROS REMANEJADOS													
Data: _____ Retirado por: _____													
Função: _____													

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo, PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Sociedade**, v. 123, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/>. Acesso em: 3 nov. 2022.

BRASIL. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. **Informe n.º 10/2024 – COARE/CGPLI/DIRAE/FNDE**. Disponível em: <https://www.gov.br/fnde/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programas/programas-dolivro/pnld/manuais-pdde-simec>. Acesso em: 3 nov. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 11.301 de 10 de maio 2006**. Altera o art. 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, incluindo, para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, definição de funções de magistério. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111301.htm. Acesso em: 15 jun. 2023.

CAMPO GRANDE. **Decreto Municipal n.º 13.570/2018**. Dispõe sobre o Sistema de Perícia Médica Previdenciária do município de Campo Grande, e dá outras providências. DIOGRANDE n. 5.299 de 24 de julho de 2018. p. 12-14. Disponível em: https://diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiI0MjczIn0%3D.pdf. Acesso em: 28 mar. 2023

CAMPO GRANDE. **Lei Complementar n.º 19 de 15 de julho de 1998**. Institui o plano de Carreira e remuneração do magistério público da Prefeitura Municipal de Campo Grande e dá outras providências. Disponível em: <https://www.prefcg-repositorio.campogrande.ms.gov.br>. Acesso em: 28 mar. 2023.

CAMPO GRANDE. **Lei Complementar n.º 190 de 22 de dezembro de 2011**. Estatuto do Servidor Municipal de Campo Grande/MS. Publicado em 26 dez 2011 e republicado em 09 jan de 2012 no Diogrande n. 3.434, p. 1. Disponível em: <https://www.campogrande.ms.gov.br/seges/downloads/lei-complementar-n-190-de-22-de-dezembro-de-2011-estatuto-do-servidor-municipal/>. Acesso em: 28 mar. 2023.

CAMPO GRANDE. **Resolução Semed n.º 228 de 20 de setembro de 2021**. Dispõe sobre o manejo do livro e material didático do Programa Nacional do Livro e do Material Didático/PNLDD, para a Rede Municipal de Ensino/REME de Campo Grande – MS e dá outras providências. Disponível em:

https://www.diogrande.campogrande.ms.gov.br/download_edicao/eyJjb2RpZ29kaWEiOiI3Nzg0In0%3D.pdf. Acesso em: 28 jul. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei Complementar n.º 266 de 10 jul. 2019**. Altera, acrescenta e revoga dispositivos à Lei Complementar nº 87, de 31 de janeiro de 2000, que dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Mato Grosso do Sul e dá outras providências. DOEMS N. 9.941 de 12 de julho de 2019. Disponível em:

https://www.spdo.ms.gov.br/diariodoe/Index/Download/DO9941_12_07_2019. Acesso em: 17 maio 2023.

MATO GROSSO DO SUL. **Resolução SED n.º 3.216 de 02 mar. 2017**. Dispõe sobre a lotação de professores readaptados, provisória ou definitivamente, nas escolas da Rede Estadual de Ensino de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. DOEMS n. 9.362. P. 3-4. Publicado em 06 mar.2017. Disponível em:

<http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/sed/legased.nsf/e3258672435f390e04257134005057a1/0f40c18b8c1cfe28042580dc004e080e?OpenDocument>. Acesso em: 28 jun. 2023.

MARX, Karl. **O capital**. Crítica da economia política. 10. ed. São Paulo: Difel Editora, 1985.

SAVIANI, Demerval. **História das ideias pedagógicas do Brasil**. 2. ed. rev. e ampl.. Campinas: Autores Associados, 2008.

VASAPOLLO, Luciano. A precariedade como elemento estratégico determinante do capital. **Pesquisa & Debate**, SP, v. 16, n. 28, p. 368-386, 2005. Disponível em:

<https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/11876/8595>. Acesso em: 18 maio 2023.