



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO / MODALIDADE
PROFISSIONAL (PPGE-MP)

RENATA ALMEIDA SANTOS

BEM-ESTAR, SAÚDE MENTAL E READAPTAÇÃO FUNCIONAL: UM ESTUDO
BIOECOLÓGICO SOBRE A PERCEPÇÃO DE GESTORES DA SEEDF

BRASÍLIA

2025

RENATA ALMEIDA SANTOS

**BEM-ESTAR, SAÚDE MENTAL E READAPTAÇÃO FUNCIONAL: UM ESTUDO
BIOECOLÓGICO SOBRE A PERCEPÇÃO DE GESTORES DA SEEDF**

Dissertação apresentada à Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Educação Modalidade Profissional (PPGE-MP), para obtenção do grau de mestre. Orientadora: Prof.^a Dra. Alia Maria Barrios González

BRASÍLIA

2025

RENATA ALMEIDA SANTOS

**BEM-ESTAR, SAÚDE MENTAL E READAPTAÇÃO FUNCIONAL: UM ESTUDO
BIOECOLÓGICO SOBRE A PERCEPÇÃO DE GESTORES DA SEEDF**

Dissertação apresentada à Faculdade de Educação da Universidade de Brasília como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Educação Modalidade Profissional (PPGE-MP), para obtenção do grau de mestre.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Alia Maria Barrios González -Orientadora

PPGE-MP - Faculdade de Educação – UnB

Profa. Dra. Katilen Machado Vicente Squarisi - SEEDF - Avaliadora externa

Prof. Dr. Eduardo Olivio Ravagni Nicolini - UnB - FE - PPGE-MP - Avaliador
interno

Profa. Dra. Silmara Carina Dornelas Munhoz - UnB - FE - Suplente

Brasília, janeiro de 2025.

SS237bb

Santos, Renata Almeida

BEM-ESTAR, SAÚDE MENTAL E READAPTAÇÃO

FUNCIONAL: UM

ESTUDO BIOECOLÓGICO SOBRE A PERCEPÇÃO DE GESTORES DA SEEDF / Renata Almeida Santos; orientador Alia Maria Barrios González. -- Brasília, 2025.

186 p.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação)
-Universidade de Brasília, 2025.

1. Bem-estar e saúde mental. 2. Readaptação
Funcional.

3. Formação de Gestores no contexto da SEEDF. 4.
Modelo Bioecológico. I. Barrios González, Alia Maria,
orient. II.

Título.

É uma honra poder dedicar este estudo aos meus companheiros da Secretaria de Educação do DF, os professores readaptados os quais represento nesta pesquisa. E, também, aos gestores, pois não são simplesmente diretores escolares; são líderes inspiradores que se empenham em fomentar uma educação de qualidade e em estabelecer um ambiente educacional receptivo e acolhedor a esses profissionais. Também dedico a todos que, de algum modo, contribuíram para o meu desenvolvimento e permaneceram ao meu lado, tornando a minha vida e trajetória mais significativa e menos desafiadora.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela sua luz em minha trajetória, pois tudo o que sou e tenho são frutos de suas mãos.

À minha estimada orientadora, Dra. Alia, agradeço a oportunidade ímpar, suporte à pesquisa, valiosas contribuições e vasto saber compartilhado.

Agradeço ao meu primo e marido José Carlos Júnior por confiar em mim, mesmo quando eu mesma duvidava. O seu amor sem reservas e apoio me devolveram o sentido de viver juntamente com os nossos filhos Felipe e Artur e, nosso gatinho de estimação Snow, que são as nossas maiores alegrias e orgulho, por serem companheiros e compreensivos nesta caminhada de estudos e pesquisas da mamãe, eu os amo muito!

Sou muito grata aos meus pais, Sr. Emival e Senhora. Carmem pela preciosa dádiva da vida e pela excelente educação, mesmo diante dos sacrifícios, e também aos meus irmãos Muller e Camila por compartilharem os melhores momentos de suas infâncias e serem minhas origens.

Para os meus amados sogros, Sr. Oscar e minha prima Geralda por me aceitarem como nora e filha, além de toda a torcida e suporte nessa jornada desafiadora!

Para os gestores da SEEDF que se envolveram na pesquisa e mostraram grande empenho em todas as fases de sua realização.

A Universidade de Brasília pela rara e enriquecedora oportunidade de ingresso no PPGE-MP, desenvolvimento pessoal e profissional, além do resgate de um sonho.

Agradeço aos professores da UnB pela qualidade das aulas, todo o conhecimento transmitido com tamanha força e nobreza de espírito, vocês me serviram de inspiração para seguir em frente!

Para os colegas do PPGE-MP, Mestres Sabrina, Docimar, Aline e Gleuze, pela amizade e suporte durante a trajetória acadêmica, trocas de conhecimento bem-sucedidas e construção moral para além do ambiente acadêmico. Ademais, à minha querida amiga Me. Lidiane, obrigada por ser uma fonte de encorajamento, suporte e inspiração!

Por fim, sou grata à SEEDF pela assistência aos docentes e pelo investimento no estímulo às suas pesquisas na EAPE.

Muito obrigada!

“Somos colocados numa sala, junto com materiais que não são utilizados. Alguns colegas nos enxergam como um peso para a Secretaria. Não somos tratados como professores. É como se fossemos uma peça que não serve mais, mas não pode se livrar. Poderíamos atuar juntos” (Pesquisa: A dor da gente – Retratos da saúde na rede pública do DF- Clínica do Trabalho-UnB-Sinpro-DF, 2020, p.14).

RESUMO

O tema do estudo abrangeu questões de bem-estar, saúde mental e readaptação funcional no âmbito da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF) e almejou desenvolver um estudo de caso, tendo como principal objetivo: analisar a percepção e as necessidades na formação de gestores da SEEDF sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados. Além disso, utilizamos o modelo bioecológico proposto por Urie Bronfenbrenner (1996) como referencial teórico e metodológico para embasar de forma detalhada e contextualizada a pesquisa. Nesse cenário, os dados obtidos no Portal da Transparência do Governo do Distrito Federal (GDF) demonstraram a relevância do estudo ao informar um aumento expressivo no número de professores (as) readaptados (as), entre os anos de 2014 a 2018, que representavam aproximadamente 10% da categoria docente. Com base nesse objetivo geral e como parte dos objetivos específicos, apresentou-se um projeto sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para gestores da SEEDF a partir de suas percepções e necessidades formativas. A pesquisa foi de cunho qualitativo e valeu-se de diversos métodos: entrevista semiestruturada, realizada de forma individual com dez (10) gestores e grupo focal com seis (06) gestores. O procedimento de análise das informações foi: análise temática. O estudo pretendeu contribuir tanto com a gestão quanto com o acolhimento ao professor readaptado e sua reintegração ao ambiente democrático nas escolas da SEEDF. Os resultados apontaram que, mesmo com os progressos notáveis nas Políticas Públicas de Qualidade de Vida no Trabalho da SEEDF, carece uma maior divulgação dos programas, projetos e ações em bem-estar e saúde mental. Conforme as perspectivas dos participantes do estudo, o bem-estar e a saúde mental estão interligados à qualidade de vida no trabalho, por isso, democratizar o tema e descentralizar as formações torna-se imprescindível. Constatou-se que os gestores possuem lacunas específicas na formação tais como: domínio da legislação para o professor readaptado, gestão de pessoas e mediação de conflitos. Outra demanda identificada foi a implementação de Polos de atendimento nas Coordenações Regionais de Ensino (CREs) voltados para o bem-estar, saúde mental e assistência terapêutica. Ressalta-se que a discussão acerca do tema tratado neste estudo é ampla e não se limita a este estudo específico, sugere-se que sejam conduzidas novas pesquisas sobre a temática para que o conhecimento produzido possa ser ampliado e disseminado.

Palavras - chave: Educação e Saúde; Readaptação Funcional; Modelo Bioecológico; Gestão Escolar.

ABSTRACT

The subject of the study covered issues of well-being, mental health and functional readaptation in the context of the Federal District State Department of Education (SEEDF) and aimed to develop a case study, with the main objective being to analyze the perception and training needs of SEEDF managers on well-being, mental health and functional readaptation in order to effectively welcome readapted teachers. In addition, we used the bioecological model proposed by Urie Bronfenbrenner (1996) as a theoretical and methodological reference to provide a detailed and contextualized basis for the research. In this scenario, the data obtained from the Transparency Portal of the Federal District Government (GDF) demonstrated the relevance of the study by reporting a significant increase in the number of retrained teachers between 2014 and 2018, which represented approximately 10% of the teaching category. Based on this general objective and as part of the specific objectives, a project was presented on well-being, mental health and functional readaptation for SEEDF managers based on their perceptions and training needs. The research was qualitative in nature and made use of various methods: semi-structured interviews, conducted individually with ten (10) managers, and focus groups with six (06) managers. The procedure used to analyze the information was thematic analysis. The study aimed to contribute to both management and the reception of re-adapted teachers and their reintegration into the democratic environment of SEEDF schools. The results showed that, despite the notable progress made in SEEDF's Public Policies on Quality of Life at Work, there is a need for greater dissemination of programs, projects and actions on well-being and mental health. According to the perspectives of the study participants, well-being and mental health are interlinked with quality of life at work, which is why democratizing the subject and decentralizing training is essential. It was found that managers have specific gaps in their training, such as: mastery of the legislation for re-adapted teachers, people management and conflict mediation. Another demand identified was the implementation of care centers in the Regional Education Coordinating Offices (CREs) focused on well-being, mental health and therapeutic assistance. It should be emphasized that the discussion on the subject dealt with in this study is wide-ranging and is not limited to this specific study. It is suggested that further research be conducted on the subject so that the knowledge produced can be expanded and disseminated.

Keywords: Education and Health; Functional Readaptation; Bioecological Model; School Management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Diagrama do modelo (PPCT): contribuições para a pesquisa.....	25
Figura 2	Gráfico: Percentual de escolas estaduais que selecionam diretores de escolas a partir dos critérios do art. 14 da Lei do Fundeb, por Brasil e Unidades da Federação- Brasil 2021.....	34
Figura 3	Gráfico: Critérios utilizados para a escolha dos diretores das escolas municipais- Brasil 2019.....	35
Figura 4	Organograma- Estrutura das escolas no contexto da gestão democrática no âmbito da SEEDF.....	53
Figura 5	Registro da dinâmica de grupo 2: Tempestade de ideias para o grupo focal.....	110
Figura 6	“Quando o diretor se torna um gestor” - imagem retirada da Revista Nova Escola (2016)	148
Figura 7	Infográfico extraído da cartilha da ASQVT/SEEDF, intitulada "Conheça a Assessoria de Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho - ASQVT: principais iniciativas, projetos e programas".....	149

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Etapas seguidas no processo de Revisão de Literatura.....	14
Quadro 2	Literatura sobre bem-estar (BE), saúde mental na perspectiva da readaptação funcional.....	14
Quadro 3	As diferenças e contradições presentes no contexto escolar	37
Quadro 4	Resumo do adoecimento: Clínica do Trabalho (Sinpro-DF)	47
Quadro 5	Pesquisa: A dor da gente – Clínica do Trabalho (Sinpro-DF)	54
Quadro 6	Informações sobre o contexto do estudo.....	58
Quadro 7	Informações sobre os participantes da pesquisa.....	59
Quadro 8	Categorias de análise utilizadas nas entrevistas semiestruturadas....	64
Quadro 9	Categorias de análise utilizadas no grupo focal.....	64
Quadro 10	Síntese da atividade estruturada: Tempestade de ideias.....	111
Quadro 11	Necessidades formativas em BE e saúde mental requeridas pelos gestores da SEEDF.....	117
Quadro 12	Avaliação da sessão de grupo focal com os gestores.....	118

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Informações sobre as entrevistas com os gestores.....	63
Tabela 2	Informações sobre a sessão de grupo focal	63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APM	Associação de Pais e Mestres
ASQVT	Assessoria de Qualidade de Vida e Bem-estar no trabalho
BE	Bem-estar
CEAM	Centro de Estudos Multidisciplinares Avançados da Universidade de Brasília
CEP/CHS	Comitê de ética e Pesquisas/ Ciências Humanas Sociais
CEI	Centro de Educação Infantil
CEF	Centro de Ensino Fundamental
CF	Constituição Federal
CLDF	Câmara Legislativa do Distrito Federal
CNE	Conselho Nacional de Educação
CONSED	Conselho Nacional de Secretários de Educação
CRE	Coordenação Regional de Ensino
DF	Distrito Federal
EC	Escola Classe
EF	Ensino Fundamental de 9 anos
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
GPSS	Gerência de Promoção à Saúde do Servidor
IE	Instituição de Ensino
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
JRF	Junta de Readaptação Funcional
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96)
LTS	Licença Para Tratamento de Saúde
MEC	Ministério da Educação
MUDE	Museu da Educação do Distrito Federal
NT	Nota técnica
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho

OMS	Organização Mundial de Saúde
OTP	Organização do Trabalho Pedagógico
PCDGE	Programa de Capacitação à Distância para Gestores Escolares
PQVT	Políticas de Qualidade de vida no Trabalho
PNE	Plano Nacional da Educação
PPCT	Processo- Pessoa-Contexto-Tempo
PPE	Políticas Públicas Educacionais
PPGE-MP	Programa de Pós-Graduação em Educação Modalidade Profissional
PPP	Projeto Político Pedagógico
PR	Programa de Readaptação
PUCRS	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SAEB	Sistema de Avaliação Escolar Brasileira
SAST	Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador
SEEDF	Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal
SINPRO-DF	Sindicato dos professores do Distrito Federal
SNE	Sistema Nacional de Educação
SUBEB	Subsecretaria de Educação Básica
SUGEP	Subsecretaria de Gestão de Pessoas
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo Consentimento Livre Esclarecido
TMC	Transtorno Mental Comportamental
UnB	Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	01
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	13
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	22
3.1. O Modelo Bioecológico como referencial Teórico e Metodológico e suas contribuições para a Psicologia do Desenvolvimento Humano	22
3.2. O Modelo Processo-Pessoa-Contexto-Tempo (PPCT) e seus aportes teóricos para o estudo sobre: bem estar, saúde mental e readaptação funcional na perspectiva de gestores da SEEDF.....	25
3.3. Fundamentos Legais dos Processos de Gestão: um breve histórico sobre a constituição da gestão democrática no Distrito Federal e no Brasil.....	29
3.3.1. O papel dos gestores para a construção coletiva do regimento escolar como instrumento norteador da convivência democrática nas escolas.....	36
3.4. Fundamentos Legais da Readaptação Funcional: os direitos e deveres do professor readaptado e os avanços nos processos de inclusão	40
3.4.1. Possibilidades de promoção da saúde mental, bem-estar e qualidade de vida no trabalho no contexto escolar.....	45
3.5. A diáde gestor x professor readaptado: como promover os princípios da gestão democrática e articular as ações do professor readaptado no PPP da escola?	47
4. METODOLOGIA	56
4.1.Tipo de pesquisa.....	56
4.2.Contexto do Estudo.....	57
4.3.Participantes do Estudo.....	58
4.4.Materiais e instrumentos de construção das informações.....	60
4.5.Procedimento de construção das informações.....	61
4.6.Procedimento de análise das informações.....	63
4.7.Procedimentos éticos para a realização do estudo.....	65
5. ANÁLISE/ INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS: ENTREVISTAS.....	66
5.1.Análise/interpretação da entrevista individual com o gestor Floriano	66
5.2.Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Gardênia.....	70
5.3.Análise/ interpretação da entrevista individual com o gestor Túlio	73
5.4.Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Ivi.....	77
5.5.Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Camélia.....	81

5.6.	Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Hortência.....	86
5.7.	Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Melissa.....	89
5.8.	Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Dália.....	91
5.9.	Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Rosália	94
5.10.	Análise/ interpretação da entrevista individual com o gestor Alisson	97
6.	ANÁLISE/ INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS: DO GRUPO FOCAL.....	102
6.1.	Informações sobre a realização da sessão de grupo focal.....	102
6.2.	Caracterização dos participantes a partir da dinâmica de grupo inicial.....	103
6.2.1.	Descrição do perfil e do percurso profissional.....	104
6.2.2.	Aspectos biopsicossociais do gestor.....	104
6.2.3.	Entendimento sobre o que é ser gestor.....	107
6.2.4.	Experiência como gestor na SEEDF	108
6.3.	Percepções sobre: BE e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional.....	110
6.3.1.	Dificuldades e aprendizados ao incluir o professor readaptado.....	111
6.4.	Necessidades de formação dos gestores em BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional.....	116
7.	CONCLUSÃO.....	121
7.1.	Assuntos relacionados ao BE, saúde mental e readaptação funcional na perspectiva dos gestores da SEEDF.....	121
7.2.	A conformação das díades de desenvolvimento entre o gestor e o professor readaptado: desafios e lições aprendidas.....	125
7.3.	Necessidades de formação em BE e saúde mental e readaptação funcional na perspectiva dos gestores da SEEDF.....	132
8.	PROJETOS FUTUROS/CONSIDERAÇÕES FINAIS	137
	PRODUTO TÉCNICO	141
	REFERÊNCIAS.....	154
	Apêndice A – Roteiro semiestruturado para a entrevista individual.....	160
	Apêndice B – Roteiro estruturado para o grupo focal	163
	Apêndice C- Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) para as entrevistas.....	165
	Apêndice D - Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) para o grupo focal.....	166
	Anexo A – Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa	167

1. INTRODUÇÃO

O Pesquisador e sua investigação em ciências sociais, sobretudo, no campo da Educação nascem de uma motivação pessoal em desejar melhorar a qualidade de vida das pessoas, por isso, hoje estou particularmente feliz em estar inserida nesta seleta comunidade científica e poder realizar este estudo com o foco no tema: Bem- Estar, saúde mental e readaptação funcional na perspectiva de gestores da SEEDF com o escopo no acolhimento dos professores readaptados.

Primeiramente, o interesse pelo tema da pesquisa foi despertado por abordar de forma análoga os tópicos investigados pelo grupo de estudos da linha de Pesquisa Processos Formativos e Profissionalidades do PPGE-MP/UnB Universidade de Brasília: “Formação Profissional e Educação- Saúde em contextos educativos: Desafios e necessidades” no qual sou integrante, além disso, conduzido por minha orientadora a prof.^a Dra. Alia.

Em segundo lugar, por perceber ser necessário o aprofundamento teórico por meio da formação continuada de Pós-graduação lato sensu em Educação Básica e Direitos Humanos na Perspectiva Internacional oferecida aos professores da SEEDF pelo Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares da Universidade de Brasília- CEAM- UnB em parceria com o Sindicato dos professores do Distrito Federal (Sinpro-DF), na qual fui ingressa na plataforma EaD em 2022 e curso concomitantemente com o mestrado profissional no PPGE-MP/ UnB.

Este tema de estudo está diretamente relacionado a minha militância, ação e luta política como professora readaptada. Completo com orgulho dezoito anos de caminhada na SEEDF, onde pude vivenciar os desafios da transição para a readaptação funcional por questões de saúde mental, hoje estabilizadas, desde o nascimento do meu filho com disfunção (Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade-TDAH) Artur de 09 anos, bem como, minha reintegração e inclusão ainda que com restrições laborais no contexto da SEEDF.

A proposta atravessada no tema do estudo é oriunda da minha trajetória profissional ocupando o cargo de gestão na SEEDF (coordenadora, supervisora e vice-diretora provisória em uma Escola Classe da CRE de Samambaia) durante os anos de 2006 a 2009, onde foi possível vivenciar o desafio de administrar a redistribuição das funções pedagógicas e reintegração de alguns professores em processo de readaptação e outros já readaptados às atividades funcionais no lócus da escola.

Cabe ressaltar, que tudo ocorreu de modo leigo e intuitivo sem um norte ou conhecimento prévio proveniente de formações, sendo norteada, apenas, pelos relatórios de restrições laborais informados por cada servidor.

Neste viés, destacamos que novas formas de gestão podem ser vistas como um deslocamento de responsabilização dos gestores¹, enquanto é simultaneamente construído uma tentativa de deixar para trás a morosidade organizacional dentro das instituições.

David Courpasson (2000), explica como esta forma de abordagem de gestão de risco geralmente funciona:

[...] Instrumentalizando sucesso e falha (por exemplo, com novas ferramentas para apreciação) e objetivando responsabilidades pessoais (por exemplo, associando explicitamente objetivos e tarefas a um pessoal específico), desse modo ‘atribuindo’ iniciativas, decisões e, portanto, possíveis erros a indivíduos. (Courpasson, 2000, p. 153).

Para o autor essa “culpabilização” por meio da crescente responsabilização dos indivíduos por seu trabalho e valorização de seu desempenho pode trazer influências importantes sobre a organização do trabalho dentro dessas novas formas de governança organizacional.

A justificava profissional pela escolha do estudo originou-se do comprometimento em refletir sobre os tempos difíceis para o país, em especial, para os gestores, orientadores educacionais e professores da SEEDF, além dos impactos sofridos por estes profissionais da educação ao vivenciar este cenário caótico e desafiador introduzido na educação nacional pela pandemia da COVID-19.

É importante lembrar que a pandemia afetou de diversas maneiras a saúde dos profissionais da educação e, além disso, o estresse e a ansiedade causados pela adaptação dos professores ao novo estilo de vida e ao trabalho no ensino remoto influenciam no bem-estar (BE) e na saúde mental desses profissionais.

Cabe ressaltar que a ausência de interação social e o aumento significativo da carga de trabalho podem ter levado ao surgimento da Síndrome de Burnout que nada mais é do que o esgotamento físico e mental, onde os impactos à saúde mental podem ser observados por meio

¹ Destacamos a necessidade de se refletir sob os termos: responsabilização e culpabilização dos gestores considerando a realidade de que os diretores da rede pública de ensino da SEEDF são na verdade professores que ocupam por um determinado período de tempo o cargo/função/papel de gestores escolares, muitas vezes, sem formação (capacitação específica) para assumirem tal abrangente demanda, também podem passar por situações de adoecimento e ou afastamento precisando, assim, de um espaço de escuta.

do número de afastamentos por Licença para Tratamento de Saúde (LTS) dos profissionais da educação solicitado neste período.

A esse respeito uma matéria redigida pela jornalista Thaís Lira (2022) intitulada: “Pesquisa revela que saúde mental dos professores piorou em 2022” para página online da revista Nova Escola contou com a participação de mais de 5 mil profissionais, sendo a maioria da rede pública de ensino. Os resultados mostraram que o número de educadores que consideram sua saúde mental ruim ou muito ruim aumentou em relação ao ano anterior, passando de 13,7% para 21,5%. Em 2020, esse indicador foi de 30,1%.

Esse estudo realizado pela revista Nova Escola em parceria com o Instituto Ame sua Mente abordou a temática: a piora da saúde mental docente em 2022 e apresentou como resultados do estudo, a informação de que os efeitos da pandemia ainda reverberam negativamente no bem-estar e na saúde mental dos profissionais da educação mesmo com o retorno presencial e serão percebidos por um logo período.

Não podemos deixar de valorizar a existência e o trabalho do Núcleo de Atendimento Psicológico Individual ofertado pelo Sinpro-DF em parceria com a Clínica do Trabalho que, além, de disponibilizar por meio da Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador (SAST) o acolhimento aos profissionais da educação em sofrimento emocional, sindicalizados firmou parceria com clínicas e convênios de saúde promovendo descontos, ainda, lutou pela implementação do plano de saúde para os professores do DF.

O Sinpro-DF, que é o maior sindicato de representação sindical na defesa dos direitos individuais, coletivos e difusos da categoria profissional dos professores e orientadores do Distrito Federal, teve um importante papel para a proteção da saúde mental dos profissionais na educação durante e após o período da pandemia.

É preciso estimar os esforços do Sinpro-DF na equalização dos problemas da categoria no que diz respeito ao bem-estar e saúde-mental docente, pois o mesmo não mediu esforços ao se mobilizar para oferecer à categoria suporte psicológico, jurídico e social e divulgou diversas pesquisas² sobre a temática no seu portal online e promoveu palestras nas escolas.

² Levantamento realizado na página online do portal do Sinpro-DF - “Pesquisa intitulada: **Impacto da pandemia na educação: um estudo sobre o ensino remoto**” em parceria com o Observatório de Educação da Faculdade de Educação- UnB e outros órgãos os estudos teve como objetivo: conhecer e analisar os impactos da pandemia nas escolas públicas do DF, por meio de questionário dirigido aos (às) professores (as), diretores (as), orientadores (as) educacionais, e coordenadores (as) pedagógicos. As questões referem-se aos aspectos pedagógicos,

Ademais, o Sinpro-DF por meio da implementação dessas importantes ações buscou a garantia dos direitos e interesses individuais e coletivos dos profissionais da educação em meio aos desafios enfrentados no contexto educacional nesse período de pandemia.

Assim sendo, o Sinpro-DF junto com instituições parceiras importantes como a Comissão de Educação, Saúde e Cultura da Câmara Legislativa do Distrito Federal (CLDF), Universidade de Brasília (UnB), Museu da Educação do Distrito Federal (MUDE) entre outras desempenharam um papel crucial por meio da pesquisa e informação à população, visando a manutenção dos direitos e interesses dos profissionais da educação em meio aos desafios enfrentados no contexto educacional e, em risco no período da pandemia.

O Sinpro-DF com o implemento das pesquisas mencionadas buscou o bem-estar e a saúde-mental dos professores e orientadores educacionais, onde os resultados dos estudos realizados contribuíram significativamente para a compreensão dos impactos da pandemia no bem-estar psicológico e emocional dos docentes e toda comunidade escolar viabilizando a intensificação das ações promotoras de bem-estar-estar e saúde mental, redes de apoio, suporte jurídico e social.

Dessa forma, a atuação do Sinpro-DF no enfrentamento aos impactos da Covid-19 na saúde mental dos profissionais da educação tem se mostrado eficaz e essencial para a promoção do Bem-estar (BE), segurança e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) apoiando e fortalecendo a categoria dos profissionais da educação do DF perante aos desafios enfrentados durante e após o período pandêmico.

A respeito de um levantamento realizado no portal do Sindicato dos Professores do DF³ os números informados na pesquisa indicaram que houve um crescimento significativo na estatística de professores readaptados no âmbito da SEEDF. Conforme os dados apresentados

às suas práticas de ensino para o ensino remoto, devido ao aumento significativo de trabalho, falta de infraestrutura e formação específica o que contribuiu para o aumento do estresse emocional durante o período.

Disponível

em:

[<< https://sinprodf.org.br/educacao-basica-publica-do-distrito-federal-em-tempos-da-pandemia-de0covid-19 >>](https://sinprodf.org.br/educacao-basica-publica-do-distrito-federal-em-tempos-da-pandemia-de0covid-19)

Matéria do dia: Acesso em: 08/10/2023.

³ Levantamento realizado pelo portal do Sinpro-DF- Sindicato dos Professores do Distrito Federal, e

administrativos, tecnológicos e sanitários vivenciados na escola durante o ano letivo de 2020. E alguns dos principais resultados obtidos foram: A maioria dos professores relataram dificuldades em adaptar-se

Disponível

em: <<<https://www.sinprodf.org.br/sinpro-lanca-cartilha-com-informacoes-sobre-readaptacao-funcional/>>>

Matéria do dia 12 de novembro de 2021 “Sinpro lança cartilha com informações sobre readaptação funcional”. Acesso dia 05/09/2022.

no ano de 2014 havia 29.197 professores e 1.632 readaptados; em 2015, 28.880 professores e 1.807 readaptados; em 2016, 27.831 professores e 2.039 readaptados e no ano de 2017, 26.503 professores e 2.512 readaptados.

Em síntese estes dados do estudo apontam para o crescimento exponencial do número de professores readaptados, entre os anos de 2014 a 2017, totalizando 10% dos professores do quadro efetivo da SEEDF.

Outra pesquisa realizada no Portal de Notícias Brasileiro mantido pelo grupo globo (G1) junto ao Ministério do Trabalho e Previdência, demonstra que nos primeiros sete meses de 2021 foram concedidos 108.263 de benefícios por incapacidade temporária (antigo auxílio doença) para trabalhadores com transtornos mentais e comportamentais (depressão, ansiedade, pânico, esquizofrenia, estresse pós-traumático, transtorno bipolar e fobia social).

Nesse cenário, a pesquisa demonstrou que foram 289.677 liberações em 2020, um número expressivo, frente aos efeitos da pandemia na saúde mental dos brasileiros, enquanto em 2019 foram 224.527 concessões.

Sobre as concepções de trabalho e saúde Dejours destaca que “Trabalhar não é tão somente produzir: trabalhar é ainda viver junto”. Para o autor, deve-se prevenir as patologias da indiferença e da solidão com o acolhimento às questões de saúde psíquica, por meio da vivência da cooperação, não o da servidão e da dominação nas relações de trabalho (Dejours, 2008, p. 145).

Desta forma, o autor evidencia a importância dos pressupostos da cooperação presentes na gestão participativa, com vistas à saúde mental do professor e seu bem-estar, onde a eficiência e preparo do gestor, contribuem para um ambiente amistoso que favorece as boas práticas de convivência saudáveis e possibilidades de comunidades de aprendizagens, promotoras de bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) aos professores de acordo com cada contexto escolar.

A relevância acadêmica e social da pesquisa encontra pertinência ao destacar as necessidades formativas de gestores e suas perspectivas, com a intenção no acolhimento efetivo

ao professor readaptado e sua reintegração ao ambiente democrático nas escolas de educação básica da SEEDF.

No que tange à educação brasileira, esta foi fortemente prejudicada pela suspensão das aulas presenciais pelo ensino remoto, onde os efeitos da mundialização acentuaram as premissas impostas pelo capitalismo, desse modo, esta demanda determina as formas de organização atuais de trabalho e sociedade.

Neste contexto, podemos observar os seus impactos socioeconômicos com o advento da crise humanitária da pandemia da COVID-19. Já que, isto contribuiu para desencadear as crises estruturais da coletividade.

À medida em que é imposto aos profissionais da educação uma rápida adaptação às mudanças no seu estilo de vida e as novas rotinas como: o distanciamento social, o uso de novas tecnologias e o trabalho home office, questões emocionais que incidem diretamente na saúde e bem-estar dos professores são notadas.

Além do exposto, no ano de 2020, de implementação do ensino remoto, recebi um convite de participação como sujeito de pesquisa pela pesquisadora Lidiane O. Eduardo Mota, professora da SEEDF, mestranda do PPGE-MP/ UnB orientanda da Dra. Alia M. Barrios González e responsável pelo estudo: Possíveis fatores de risco e proteção para o bem-estar e saúde mental da categoria docente: um estudo bioecológico com professores readaptados da SEEDF, para contribuir no levantamento das informações empíricas de sua pesquisa.

Mais à frente, durante a fase da construção das informações (realização das entrevistas semiestruturadas gravadas de forma virtual), foi despertado o interesse em dar continuidade no tema proposto no estudo em: saúde mental e readaptação funcional, e aspiração em expandir o mesmo para a uma nova interface, na perspectiva dos gestores, tendo em vista, minha experiência profissional como gestora e, também, as vivências adquiridas como professora readaptada na SEEDF.

Para Safatle (2019), as patologias sociais nas quais emergem do modo de produção capitalista e a exploração da força de trabalho são consideradas deficiências no interior de uma sociedade que suscitam prejuízos às condições de auto realização subjetiva.

Nesse sentido essa excessiva demanda de tarefas imposta ao gestor escolar e toda sua equipe no período pandêmico, pode ter impactado no sofrimento psíquico ou adoecimento

emocional por Estresse e Ansiedade, Síndrome do Pânico, Síndrome de Burnout, entre outras doenças ocupacionais no bem-estar, saúde mental dos gestores e professores da SEEDF.

Faz-se necessário que a figura do gestor e toda sua equipe estejam atuantes no enfrentamento dos reflexos desta forma de governança neoliberal, pois estes, são os agentes em ênfase neste estudo responsáveis para deliberar sobre a Organização do Trabalho Pedagógico (OTP) e construção coletiva do Projeto Político Pedagógico (PPP) vislumbrando atender aos desafios oriundos das demandas da gestão democrática.

De acordo com Alves (1994), o supervisor pedagógico também tem o papel de controlar várias ações, pois é encarregado de promover a interação entre teoria e prática, entre pensamento e ação. Deste modo, este membro da equipe gestora possui para o autor status de gestor, e fundamental importância no contexto escolar para a efetivação das ações coletivas e de planejamento estratégico pedagógico junto aos professores nas instituições de ensino.

Sabemos que a formação continuada dos gestores para se tornar efetiva requer uma atenção especial dos governos sobre as Políticas Públicas preventivas para promoção da saúde mental e bem-estar e da vida. Assim, faz-se necessário a escuta sensível das narrativas dos gestores da SEEDF e perspectivas sobre o tema para compreender as necessidades de formação continuada destes profissionais da educação.

Sobre isso, Piaget (1998), defende que a formação do professor constitui a questão primordial de todas as reformas pedagógicas, pois enquanto não for resolvida de forma satisfatória, será inútil organizar belos programas ou belas teorias a respeito do que precisaria ser realizado.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394/96 - LDBEN em seu Artigo 67 incisos II e V, favorece grandes avanços na valorização da Educação Brasileira:

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

II- Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim.

V- Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho (Brasil, 1996).

No que diz respeito à promoção da saúde, a temática ganhou evidência no Brasil a partir de 1986 com a I Conferência Internacional de Promoção da Saúde realizada no Canadá onde foi elaborada uma Carta de Intenções que demarcou a implementação de ações de saúde:

Promoção da saúde é o nome dado ao processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria de sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo. (...) Nesse sentido, a saúde é um conceito positivo, que enfatiza os recursos sociais e pessoais, bem como as capacidades físicas. Assim, a promoção da saúde não é responsabilidade exclusiva do setor de saúde, e vai para além de um estilo de vida saudável, na direção de um bem-estar global (Organização Mundial de Saúde - Carta de Ottawa, 1986).

Levando em conta esta realidade, indaga-se, quais iniciativas cabíveis para orientar os gestores quanto à promoção das condutas de apoio ao professor readaptado nas escolas da SEEDF?

Utilizamos o modelo bioecológico proposto por Urie Bronfenbrenner como referencial teórico metodológico para embasar nosso estudo. Pois, este oferece possibilidades ao pesquisador de análise da pessoa em desenvolvimento, do contexto em que vive, dos processos interativos nos quais perpassam o seu desenvolvimento, em determinados períodos de tempo.

A partir desse modelo bioecológico são representados quatro aspectos multidirecionais inter-relacionados, o que é designado como modelo Processo- Pessoa- Contexto- Tempo (PPCT). O autor expõe a concepção dos processos proximais que são formas específicas de interação do organismo com o ambiente. Essas formas de interação acontecem ao longo do tempo e constituem mecanismos primários e fundamentais para a produção do desenvolvimento humano (Bronfenbrenner, 1996).

Esses princípios, alinhados com as premissas da teoria Bioecológica de Urie Bronfenbrenner (1996), são essenciais para a compreender a importância da escola e da sua cultura na vida dos indivíduos, além de como os processos proximais e as díades podem impactar o desenvolvimento dessas pessoas nos diversos contextos (microssistemas, mesossistemas, exossistemas, macrossistemas e cronossistema).

Nesta óptica, torna-se essencial estudar questões relativas à saúde e bem-estar, primordiais para o desenvolvimento humano, nos contextos específicos onde ele interage e têm processos proximais. Também, faz-se necessário compreender as necessidades de formação tal e como elas se apresentam nesses contextos, com o intuito de pensar em ações formativas efetivas a longo prazo.

Pretende-se, colaborar para a construção de aprendizagens significativas que resultem no desenvolvimento de competências e habilidades de liderança em gestores que apoiem uma cultura de promoção da saúde e bem-estar. Pergunta-se que tipo de atos encontrariam pertinência e respaldo por estes gestores escolares?

Para tanto, almejou-se uma pesquisa que buscou compreender a percepção e necessidades de formação de gestores da SEEDF sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados.

Propomos como produto técnico um projeto de formação sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional aos gestores de acordo com sua perspectiva e possíveis necessidades formativas a ser implementado em escola que esteja interessada e concorde com a implementação do projeto.

Deste modo, o problema de pesquisa, bem como o objetivo geral e específicos serão descritos no seguinte formato:

Problema:

Qual a percepção e as necessidades na formação de gestores da SEEDF, sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados?

Objetivo Geral:

Analisar a percepção e as necessidades na formação de gestores da SEEDF sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados.

Objetivos Específicos:

1. Compreender a percepção de gestores da SEEDF sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional.
2. Identificar as expectativas e necessidades de formação dos gestores da SEEDF sobre os tópicos do estudo para um apoio efetivo aos professores readaptados, na sua perspectiva.
3. Contribuir com a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação por meio de proposta de um projeto de formação sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para gestores da SEEDF com base em suas percepções, expectativas e necessidades formativas.

Estrutura:

A presente dissertação, além da Introdução, contou com outros sete capítulos: Revisão de Literatura, Fundamentação Teórica, Metodologia, Análise/interpretação dos resultados, Conclusão, Projetos futuros/considerações e, por fim, o Produto Técnico.

Nessa sequência o segundo capítulo se referiu à Revisão de Literatura e buscou fazer o levantamento da produção científica disponível sobre a temática em foco: bem-estar, saúde mental e readaptação funcional na perspectiva dos gestores para embasar a investigação científica com o intuito de contribuir para a construção dos tópicos desvendados no próximo capítulo.

De tal modo, o terceiro capítulo tratou da Fundamentação Teórica e foi organizado em (5) cinco tópicos, estando os dois primeiros interligados e articulados com a teoria bioecológica expondo os seguintes temas: 3.1 O Modelo Bioecológico como referencial Teórico e Metodológico e suas contribuições para a Psicologia do Desenvolvimento Humano e o 3.2 O Modelo Processo-Pessoa-Contexto-Tempo (PPCT) e seus aportes teóricos para o estudo sobre: bem estar, saúde mental e readaptação funcional na perspectiva de gestores da SEEDF.

Os demais tópicos deste capítulo dão continuidade à proposta do estudo e abordam: 3.3 Fundamentos Legais dos Processos de Gestão Democrática: um breve histórico sobre a constituição da Gestão Democrática no DF e no Brasil; 3.4 Fundamentos Legais da Readaptação Funcional: os direitos e deveres do professor readaptado e os avanços nos processos de inclusão; 3.4.1 O papel do gestor na promoção da saúde mental, bem-estar qualidade de vida no trabalho ao professor readaptado e, por fim, o item 3.5 abrangeu: A díade gestor x professor readaptado: Como promover os princípios da gestão democrática e articular as ações do professor readaptado no PPP da escola?

Essa contextualização por tópicos buscou explicitar o modelo bioecológico de Bronfenbrenner (1996) e os principais conceitos da teoria sistêmica do desenvolvimento humano revisitando os estudos originais do autor com o enfoque no viés fenomenológico.

Cabe ressaltar que os conceitos explicitados pelo autor na teoria sistêmica denominados como modelo PPCT: (processo, pessoa, contexto e tempo) serviram de elementos de análise e reflexão ao estudo, e foram relacionados às relações interpessoais, cuja a díade (gestor e professor readaptado) se conformam e perpassam no contexto escolar em determinados períodos de tempo (Bronfenbrenner, 1996).

Além disso, o terceiro tópico do capítulo da Fundamentação Teórica versa sobre os Fundamentos Legais dos processos de Gestão: um breve histórico sobre a constituição da gestão democrática, onde, examinamos quais são as atribuições do gestor e, também, as Diretrizes e Legislações que determinam como a função dos gestores têm sido constituídas no Distrito Federal e em todo país.

Outro aspecto abordado no quarto tópico deste mesmo capítulo, foi uma breve contextualização a respeito dos documentos (diretrizes e legislação específica que regem o professor readaptado da SEEDF) disponíveis na cartilha de readaptação funcional do Sinpro-DF, entre outros documentos, existentes no Distrito Federal e no Brasil que dispõem sobre os direitos e deveres dos professores readaptados e os avanços obtidos nos processos de inclusão.

Finalizando esse capítulo no seu quinto tópico: 3.5 foram analisadas como são conformadas as díades entre os gestores e professores no contexto escolar. O desafio da equipe gestora em como gerir o quadro de pessoal, especialmente, os professores readaptados, atendendo aos preceitos legais e pedagógicos vigentes. Nesse tópico questiona-se, como promover a gestão democrática, articular e envolver a ação das pessoas nas ações da escola para a inclusão do professor readaptado e construção dos princípios de convivência amistosa?

Em continuação temos a metodologia, de caráter qualitativo, está exposta no quarto capítulo da presente dissertação. Desse modo, optou-se por dividir esse capítulo nos seguintes tópicos: tipo de pesquisa, contexto do estudo, participantes do estudo, materiais e instrumentos de construção das informações, procedimentos de construção das informações, procedimento de análise das informações e os procedimentos éticos para a realização da pesquisa.

Com base nessa contextualização é que será questionada. Qual a percepção e as necessidades na formação de gestores da SEEDF, sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados?

A pesquisa aconteceu no âmbito da Secretaria de Educação do DF, nas respectivas Coordenações Regionais de Ensino (CRE) de Santa Maria, Samambaia e Núcleo Bandeirante, nas Escolas do Ensino Fundamental de 09 anos. Além disso, a escolha por este contexto de pesquisa se deu pela posição geográfica das Instituições de Ensino (IE), nas quais o acesso da pesquisadora às escolas selecionadas na fase da construção das informações empíricas foi facilitado.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas individuais com dez (10) gestores

(diretores, vice-diretores e supervisores pedagógicos) e grupo focal com cinco (05) gestores voluntários onde toda a equipe gestora foi contatada por intermédio da indicação dos diretores responsáveis pelas Coordenações regionais de Ensino (CRE) das escolas eleitas para pesquisa seguindo todos os procedimentos éticos necessários para a execução do estudo.

Após o capítulo quatro (4) que versa a respeito do percurso metodológico trilhado na pesquisa temos o capítulo cinco (5): Análise/ interpretação dos resultados, o mesmo, abarcou a análise dos resultados obtidos no estudo com os gestores da SEEDF.

Esse consistiu em difundir as categorias de análise construídas a partir do roteiro de entrevistas semiestruturadas com os gestores a saber: caracterização do entrevistado, percepções sobre: bem-estar e saúde mental, percepções sobre: readaptação funcional e possibilidades de capacitações profissionais em bem-estar, saúde mental no âmbito da SEEDF.

Em acréscimo, também foram construídas categorias de análise provenientes do roteiro de entrevistas do grupo focal visando ampliar os resultados e atender aos objetivos da pesquisa sendo elas: caracterização do entrevistado, percepções sobre: bem-estar e saúde mental e necessidades de capacitação profissional em saúde mental e bem-estar.

Na discussão, capítulo seis (6) as categorias que foram incluídas na análise dos resultados foram retomadas e ampliadas. Além disso, esse capítulo embasou-se no suporte teórico-metodológico da pesquisa onde a teoria bioecológica de desenvolvimento foi usada como alicerce.

As considerações finais são apresentadas no capítulo (7), e tecem as principais descobertas da pesquisa que foram ao encontro dos objetivos pretendidos e tece comparações entre as percepções dos participantes e os conceitos teóricos defendidos no estudo.

Finalmente é exposto o produto sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para gestores da SEEDF com base em suas percepções, expectativas e necessidades formativas.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A partir da realização de uma revisão de literatura, procurou-se conhecer o Estado da Arte a respeito do tema: “Bem-estar, saúde mental e readaptação funcional: um estudo bioecológico sobre a percepção de gestores da SEEDF”. Deste modo, buscou-se identificar o que já foi produzido, bem como, teorias, ideias e avanços nas diversas áreas do conhecimento.

Priorizamos, encontrar as pesquisas que se repetem, indicar as possibilidades de integração das perspectivas de diferentes trabalhos científicos e, ainda, apontar os contrastes, ou seja, identificar as convergências e as divergências de acordo com o tema do estudo.

Optamos por esta técnica de revisão, pois esta permite a organização do trabalho pelo pesquisador na busca do escopo de produções científicas na literatura com o foco em alicerçar o referencial teórico por meio da identificação de novos conceitos e identificar possíveis lacunas de pesquisa.

Romanowski e Ens (2006), discorrem que as pesquisas denominadas como Estado da Arte têm por objetivo fazer um mapeamento e uma análise do que foi produzido nas diversas áreas do conhecimento, tendo em vista, um determinado período cronológico, espaços e modos de produção.

Com base no problema e nos objetivos da pesquisa foi realizada uma busca virtual nas plataformas: Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), na Biblioteca Eletrônica Científica Online (SciELO), e no portal de periódicos Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e Google Acadêmico.

Ciribelli (2003), afirma que este tipo de revisão deve procurar por informações atualizadas a respeito dos problemas de pesquisa, razão pela qual, um menor recorte temporal deve ser considerado, já que auxilia na definição com precisão do objeto de sua investigação, e, ainda, demonstra se a pesquisa que se realiza pode trazer uma nova contribuição ou conhecimento científico.

Os passos realizados pela pesquisadora para a seleção das produções científicas nesta revisão de literatura seguiram o fluxo apresentado no Quadro nº 01 que traz a síntese dessas etapas seguidas no processo de revisão a seguir:

Quadro 1 – Etapas seguidas no processo de Revisão de Literatura

Recorte temporal: Período cronológico dos últimos 10 (dez) anos de 2014 a 2024.
Âmbito da Pesquisa: bases de dados: BDTD, SciELO, CAPES, REDALYC e Google Acadêmico.
Delineamento de pesquisa: busca por palavras-chave: gestor escolar, readaptação funcional, adoecimento de professores, saúde mental, bem-estar, qualidade de vida no trabalho, modelo bioecológico e psicodinâmica do trabalho.
Critérios de inclusão: Foram aceitas produções científicas e artigos publicados em revistas científicas, nas bases de dados supra mencionadas e no âmbito nacional (publicados no Brasil) de preferência no campo da educação, entretanto, foram consideradas as produções que, embora, sejam de outra área do conhecimento estão alinhadas com o tema e os objetivos do estudo.
Critérios de exclusão: Publicações fora do assunto ou que não se alinhavam ao tema do estudo e trabalhos publicados noutras fontes, também fora do âmbito educacional que não estavam escritas em português; checagem e verificação dos critérios de inclusão e exclusão.
Critérios de validade metodológica: Registo artesanal de todos os passos em planilha, filtrar, analisar e descrever criticamente os resultados com ajuda de operadores booleanos.
Resultados /Descrição da pesquisa: Síntese, detalhamento e descrição dos resultados alcançados nos estudos de forma artesanal em planilha acessória.
Tratamento de dados: Análise crítica e reflexiva das informações bibliográficas levantadas aliadas ao tema e aos objetivos da pesquisa.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Deste modo, foi estimado o recorte de tempo de dez (10) anos, entre 2014 a 2024, com o intuito de localizar as produções científicas, preferencialmente, atualizadas que trouxessem no escopo do seu texto tópicos nos quais dialogassem com os objetivos do estudo e, desta forma, pudessem contribuir para a construção do referencial teórico da presente dissertação.

A seguir, encontramos o Quadro 2 que traz o levantamento e os resultados das buscas nas bases de dados mencionadas anteriormente, bem como, os artigos selecionados para a revisão de literatura atual, que abordam temas relacionados aos tópicos e objetivos do estudo.

Quadro 2 - Literatura sobre BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

N.º	Natureza da Pesquisa	Autor	Título	Descritores	Instituição	Base de dados	Ano
01	Artigo teórico	Nogueira Lígia. P. de Camargo Bueno, Eduardo Roberto.	Política de saúde da trabalhadora e do trabalhador: qualidade de vida do trabalho docente à promoção do desenvolvimento territorial sustentável e	promoção da saúde, Análise de conteúdo, Professores, política pública em saúde, desenvolvimento sustentável	Revista Interdisciplinar de Saúde e Educação	Google Acadêmico	2024

			saudável				
02	Artigo teórico	De Oliveira Lopes, Khrrisley Guimarães	A busca pela qualidade de vida do trabalhador da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal: registro histórico	qualidade de vida no trabalho,	Revista Com Censo	Google Acadêmico	2022
03	Dissertação	MOTA, Lidiane Oliveira Eduardo	Possíveis fatores de risco e proteção para o bem-estar e saúde mental da categoria docente: um estudo bioecológico com professores readaptados da SEEDF	bem-estar, saúde mental, professores, readaptação funcional, fatores de risco, teoria bioecológica	UnB	BDTD	2022
04	Artigo de pesquisa	DOS REIS, Roseane Cristiane Correia Lima	(Trans) Formação continuada: o despertar dos profissionais da educação para o bem-estar pessoal e no trabalho	formação continuada. bem-estar, qualidade de vida no trabalho	Revista Com Censo	Google Acadêmico	2022
05	Relatório de pesquisa	Alqueres, B, Kimi, D; Ferraz, M	Desafios e perspectivas da educação: uma visão dos professores durante a pandemia	Pandemia; saúde mental; docentes	Instituto Península	Google Acadêmico	2021
06	Artigo de pesquisa	Pereira FV, Santos; Oliveira Tiago Melo de; Gomes Francine Santos	Profissão docente desafios, perspectivas e debates contemporâneos	Profissão Docente, perspectivas	UESB	Google Acadêmico	2021
07	Artigo de pesquisa	Pereira FV, Santos	Saúde mental docente em tempos de pandemia: os impactos das atividades remotas	pandemia, saúde mental docente	UESB	Google Acadêmico	2020
08	Artigo teórico	Rodrigues, Faia de	Fatores de Riscos e Riscos	riscos ocupacionais,	UnB	SciELO	2020

		Facas	Psicossociais no	saúde do			
			Trabalho: definições e implicações”	trabalhador, saúde mental no trabalho			
09	Tese	PESSANO, Carolina Shaam	Docência na Educação Superior: a importância da gestão de pessoas para a promoção do bem-estar e da QVT no trabalho a luz da psicologia positiva”	gestão de pessoas, bem-estar docente, qualidade de vida no trabalho, educação superior, psicologia positiva	PUCRS	BDTD	2020
10	Artigo de pesquisa	Souza, Maria Islândia Melo de	O papel do diretor escolar: desafios e possibilidades de sua atuação profissional enquanto facilitador do processo ensino-aprendizagem	Educação; Diretor de escola; Ensino-aprendizagem.	UVA	Google Acadêmico	2020
11	Artigo de pesquisa	PEREIRA, H. P. SANTOS, F. V.; MANENTI, M. A	Saúde mental de docentes em tempos de pandemia: os impactos das atividades remotas.	Docentes; saúde mental; pandemia	Revista.ufr.br/boca	Google Acadêmico	2020
12	Artigo teórico	CHAGAS, Priscila, Wally Verissimo; NOGUEZ, Janaína, Amorim e GARCIA, Narjara Mendes	A educação ambiental como prática promotora de interação no contexto escolar	educação ambiental, pertencimento, bioecologia do desenvolvimento humano	UFRG	CAPES	2018
13	Artigo teórico	PANONT DO NASCIMENTO, V.; CHIUSOLI, C. L.	O papel do gestor escolar: estudo de caso sobre os desafios da educação pública	Educação, Escola pública, Gestor escolar.	UECO	Google Acadêmico	2019
14	Artigo teórico	BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto	Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais	intolerância, assédio, trabalho	PUC e Unicamp	SciELO	2015

15	Artigo teórico	Rebolo, Flavinês; Bueno Belmira Oliveira	O bem-estar docente limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho	Bem-estar, psicologia, educação	Universidad e Católica Dom Bosco	CAPES	2014
----	----------------	--	---	---------------------------------	----------------------------------	-------	------

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Como demonstrado no quadro, as produções científicas incluídas foram, em sua maioria, de caráter qualitativo e estudo de caso de áreas como a Educação, Saúde, Administração e Psicologia. Ressalta-se também que, a presente revisão apoiou-se nos autores: Barreto e Heloani (2015), Chagas, Noguez e Garcia, (2018), Machado (2016), Mota (2022), Pessano (2020) e Rodrigues, Faiad e Facas (2020).

Além disso, foram consideradas para análise as produções que se aproximavam da interpretação da temática e ao mesmo tempo traziam importantes fundamentos teóricos e contribuições para a pesquisa.

Como resultado das buscas foram, especificamente, encontrados e analisados dois (2) trabalhos que abordavam o Bem-estar (BE), a saúde mental e os fatores de risco no trabalho, a saber: Mota (2022) “Possíveis fatores de risco e proteção para o bem-estar e saúde mental da categoria docente: um estudo bioecológico com professores readaptados da SEEDF” e “Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais” (Barreto; Heloani, 2015).

Notou-se, ainda, a recorrência de alguns assuntos nas produções encontradas como por exemplo o papel da psicodinâmica do trabalho no contexto do adoecimento de professores, e os fatores de riscos e riscos psicossociais que podem afetar a saúde mental dos professores.

É importante sinalizar que, na revisão de literatura, surgiram outros eixos temáticos nos quais serão abordados ao mencionar as produções analisadas. Alguns desses eixos temáticos são: fatores de risco, readaptação funcional e QVT para a promoção do BE e da saúde mental dos professores.

Rodrigues, Faiad e Facas (2020), trazem concepções importantes para a pesquisa em seu estudo intitulado “Fatores de Riscos e Riscos Psicossociais no Trabalho: definições e implicações” dissertam acerca dos riscos ocupacionais, saúde do trabalhador e saúde mental no trabalho à luz do Modelo Demanda-Controle Karasek (1979) e da Psicodinâmica do Trabalho Dejours (1992).

Os autores ainda, citam Moreno-Jiménez (2011); Zanelli e Kanan (2018) para explicar que apesar dos anos de pesquisa na área as terminologias: riscos psicossociais e fatores de riscos, ainda, são utilizadas indistintamente e nem sempre são corretamente compreendidas, ou até, confundidas com outros termos como QVT e Clima Organizacional (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

Para Rodrigues, Faiad e Facas (2020) a concepção de risco, sobretudo, no campo dos riscos psicossociais é percebida e está vinculada ao adoecimento em si, como um dano à integridade física ou mental de um trabalhador, seja na forma de um transtorno ou doença, seja por lesão ou acidentes de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 1984); (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

Outros elementos como conceitos da promoção do BE, saúde mental, psicologia positiva, gestão democrática, assédio moral nas relações laborais e busca pela QVT são amplamente mencionados nos trabalhos dos autores Pessano (2020) e Barreto e Heloani (2015).

Nesse contexto, ao concluir a revisão foi observado o crescente número apontado pelas pesquisas de adoecimentos entre os profissionais de todas as áreas no país por motivo de saúde mental.

A revisão de literatura trouxe, ainda, aspectos relevantes sobre a relação entre o ambiente de trabalho e os efeitos na saúde mental e destaca que a combinação de condições de trabalho precarizadas e excesso de exploração resulta em problemas inquietantes para a saúde de professores e demais profissionais da educação.

Na literatura visitada foram encontrados, também, alguns resultados relevantes para as buscas em saúde mental, principalmente, publicações que tratavam sobre o tema dos adoecimentos por Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) dos trabalhadores em geral durante o período da pandemia da COVID-19.

No entanto, nosso foco neste estudo foi dado na observação do avanço do número de readaptações funcionais entre os professores da SEEDF, sobretudo, após a pandemia da COVID-19 entre os anos de 2020 e 2021.

Sobre isso Mota (2022) discorre que:

[...] Um novo e terrível desafio nos foi lançado, é no mínimo preocupante pensar em como está a saúde mental dos professores, que em muitos casos já estava abalada antes da pandemia, e pensar ainda em como ficará a saúde mental dos professores quando o período de quarentena passar e tiverem que retomar às escolas. A inquietação que nos

toma é: o que será ofertado de apoio aos professores nessa retomada? Investigar essa questão é quem sabe, assunto para outra pesquisa (Mota, 2022, p.14).

A respeito da temática do adoecimento docente em tempos de pandemia o Sinpro-DF divulgou na sua página o resultado do relatório de pesquisa do Instituto Península (2021) confirmando que: para lidar com os desafios e perspectivas enfrentados pelos professores durante a pandemia, é fundamental cuidar da saúde mental dos professores.

O relatório, ainda, informa que 57% dos professores desejam receber apoio emocional e psicológico para lidar com as várias condições emocionais que surgiram durante a pandemia, 51% não estão motivados para voltar ao ensino presencial e 53% se sentem sobrecarregados. Além disso, apenas 31 por cento das instituições de ensino forneceram apoio psicológico ou emocional aos profissionais da educação.

De fato, após me debruçar sobre a literatura visitada foi observado, genuinamente, um reduzido número de produções sobre o fenômeno do adoecimento psíquico entre os professores da SEEDF pela perspectiva dos gestores, o que justifica a escolha do tema.

Destarte, outros estudos importantes que se aproximavam à temática foram encontrados, entre eles: estudos de caso envolvendo a perspectiva de gestores do Ensino Superior a QVT, e seus impactos no adoecimento dos docentes.

Além disso, notou-se que o Sistema Único de Saúde (SUS) está bem à frente na capacitação dos gestores para a promoção do BE, saúde mental e da QVT, considerando tópicos sobre o tema em pauta identificados nas produções analisadas.

Outros tópicos proeminentes foram analisados em uma tese de doutoramento de Pessano (2020), pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), em que a autora disserta sobre o tema, “Docência na Educação Superior: a importância da gestão de pessoas para a promoção do bem-estar e da QVT no trabalho à luz da psicologia positiva”.

A autora defende a necessidade do investimento em Políticas Públicas Educacionais (PPE) com ênfase na formação de docentes gestores do Ensino Superior em saúde mental para, desta forma, contribuir com as ações que possibilitem a promoção do BE e da QVT como elementos preventivos ao adoecimento dos docentes.

Assim, a autora traz em seus resultados de pesquisa, o reconhecimento por parte dos gestores e o acolhimento às necessidades socioemocionais e afetivas dos docentes como elementos cruciais de prevenção e promoção do BE e da saúde mental no ambiente laboral e,

deste modo, devem ser valorizadas para que a convivência harmoniosa, sobretudo, menos conflituosa se constitua dentro de cada contexto organizacional (Pessano, 2020).

Ao concluir as buscas e utilizar os filtros empregados pelos termos: BE, saúde mental, QVT, PPE, gestor escolar, psicodinâmica do trabalho, e modelo bioecológico de Bronfenbrenner, pouquíssimas produções foram encontradas que atendiam aos critérios de inclusão e aos objetivos do estudo, e por isso apenas 15 trabalhos foram selecionados para análise.

A maioria dos trabalhos localizados são de cunho qualitativo e estudo de caso. Assim, foram selecionados quinze (15) estudos, sendo uma (1) tese de doutorado, uma (1) dissertação de mestrado, e treze (13) artigos científicos que iam ao encontro dos critérios de inclusão para essa revisão.

Embora seja um assunto proeminente e voltado para a formação de gestores educacionais em BE, saúde mental e acolhimento de professores readaptados. Atualmente, observamos, uma dificuldade para localizar produções que tratam do assunto por esse viés.

Não foi localizado na literatura visitada qualquer produção que se aproximasse da proposta da temática escrita por uma professora da educação básica.

Em geral a maioria das produções abordaram os temas: fatores de risco, BE, saúde mental e readaptação funcional, no entanto, identificamos um (1) trabalho no qual além de tratar dos temas citados, dialogava, especificamente, com os objetivos da pesquisa, por trazer questões de saúde mental dos professores universitários na perspectiva dos gestores do Ensino Superior.

Foram localizados alguns trabalhos de vários autores a respeito da capacitação de gestores em BE e saúde mental, porém, constatamos que esta é uma iniciativa do Sistema Único de Saúde (SUS) voltada, apenas, para os gestores da área da medicina no país.

Percebeu-se contribuições de diversas áreas do conhecimento ao tema, além do campo da educação como: psicologia, psicanálise, medicina, enfermagem, educação física, direito, direitos humanos internacionais, terapias holísticas, meditação, Reiki, Yoga, artes plásticas, cênicas, sociologia, filosofia, transcendência e espiritualidade.

Diante da especificidade do assunto espera-se que esta revisão aponte caminhos para embasamento teórico dos próximos capítulos. Especialmente, possibilita maior propriedade

acerca do tema de estudo, por meio do conhecimento da literatura disponível nas bases de dados visitadas e a partir dos pressupostos e conceitos teóricos adquiridos nessa revisão.

Portanto, me senti provocada a avançar nessa discussão considerando a interface do gestor escolar da SEEDF, as suas narrativas, perspectivas, e necessidades formativas sobre os tópicos do estudo.

Finalmente, considero ser um prazer e uma grande responsabilidade abordar junto aos gestores da SEEDF questões tão sensíveis e caras à toda sociedade, especialmente, para os professores readaptados.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1. O Modelo Bioecológico como referencial Teórico Metodológico e suas contribuições para a Psicologia do Desenvolvimento Humano

Procurando atender ao objetivo geral da pesquisa: Analisar a percepção e as necessidades na formação de gestores da SEEDF sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados este estudo buscou se embasar nos pressupostos da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano de Bronfenbrenner (1996).

É importante enfatizar que a preferência por esta abordagem se deu por seu caráter metodológico sistêmico e, também, pelo fato de proporcionar ao pesquisador um leque de enfoques analíticos acerca dos fenômenos examinados.

Chagas; Noguez e Garcia, explicita que o Modelo PPCT abrange em profundidade os variados aspectos da vida das pessoas ao abordar os fenômenos do desenvolvimento humano durante as suas interações, considerando os diversos contextos, por determinado período de tempo de maneira multidimensional (Chagas; Noguez; Garcia, 2018).

De acordo com esse modelo o trabalho é voltado para compreender as percepções, concepções dos gestores nas quais, fazem parte de suas características biopsicológicas, e como essas percepções aparecem na relação diádica com os professores, influenciando no processo de readaptação e desenvolvimento dos segundos, ou seja, dos professores readaptados.

Nesse viés, o primeiro elemento do Modelo PPCT de Bronfenbrenner é o Processo e seu foco está nas interações entre os organismos e os ambientes, denominadas por processos proximais que operam no decorrer do tempo nas quais contribuem para o desenvolvimento humano (Bronfenbrenner; Morris, 1998).

O Segundo elemento é a Pessoa em que é dado ênfase nas características biopsicológicas e suas formas particulares de evolução e interação com as demais, objetos e símbolos pertencentes ao seu ambiente imediato.

Conforme especificam Bronfenbrenner e Morris, o terceiro elemento do modelo bioecológico é o Contexto que abrange quatro sistemas inter relacionados a saber: microsistema, mesossistema, exossistema e macrossistema (Bronfenbrenner; Morris, 1998).

Sobre os ambientes ecológicos posteriormente denominados de contextos Bronfenbrenner explicita que “o meio ambiente ecológico é concebido topologicamente como uma organização de encaixe de estruturas concêntricas, cada uma contida na seguinte” (Bronfenbrenner, 1996, p. 18).

Para Bronfenbrenner e Morris, o microsistema é o mais próximo da pessoa e nele ocorre as interações face a face (família, escola, amigos), o mesossistema é a relação entre dois ou mais microsistemas, nos quais a pessoa está presente, o exossistema é considerado um ambiente externo no qual a pessoa não está presente, porém, o resultado de suas interações interfere no seu desenvolvimento e por fim o macrosistema é composto pelo padrão global de ideologias, crenças, valores, religiões, formas de governo, culturas presentes no cotidiano das pessoas e que influenciam seu desenvolvimento (Bronfenbrenner; Morris, 1998).

Cabe ressaltar que na década de 90, a partir da criação da teoria bioecológica foi dado destaque ao elemento tempo, superando a abordagem ecológica de 1979. De acordo com Bronfenbrenner e Morris, o cronossistema é o núcleo ou o elemento tempo propriamente dito e pode ser dividido em três níveis: micro, meso e macro tempo (Bronfenbrenner; Morris, 1998).

A partir de tal entendimento, pretendemos apresentar o contexto escolar como um ambiente ecológico importante, que pode colaborar para o desenvolvimento humano, principalmente, dos gestores e professores readaptados.

Contudo, cabe enfatizar aqui que o foco do nosso trabalho está no professor que passou por situação de adoecimento, por meio de análise de como ocorre a conformação das díades de atividade conjunta constituídas no ambiente de trabalho e das interações recíprocas.

Apresentaremos a seguir a biografia do autor e suas principais contribuições para a Psicologia do Desenvolvimento Humano e, adentrarmos nos aportes do Modelo Bioecológico no tópico 3.2, onde, faremos a apresentação de um diagrama (elaborado pela pesquisadora) contextualizando as contribuições do pensamento sistêmico de Bronfenbrenner para a pesquisa.

Segundo Koller (2006), Bronfenbrenner nasceu em Moscou em 29 de abril de 1917, porém se mudou com a família aos 6 anos de idade para os Estados Unidos, onde seu pai trabalhava na função de diretor de pesquisas no Instituto de Nova York para deficientes mentais.

Bronfenbrenner graduou-se no ano de 1938 em música e psicologia, também publicou diversos estudos sobre os sistemas ecológicos e a teoria biológica do desenvolvimento humano.

Teve influências de Kurt Lewin na produção de sua obra “A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais publicado em 1979” (Koller, 2006).

Durante a segunda guerra mundial, Bronfenbrenner exerceu a atividade de psicólogo das Forças Armadas dos EUA, e muitos dos experimentos vivenciados nesse período serviram como base para as teorias desenvolvidas por ele anos depois. Desde então, o autor inclinou-se nos estudos sobre os sistemas ecológicos e suas influências para o desenvolvimento das pessoas e traz no modelo bioecológico uma das contribuições mais importantes para a psicologia contemporânea (Koller, 2006).

Barreto (2016), traz que os estudos de Bronfenbrenner (1917-2005) foram apresentados nos seus 14 livros e mais de 300 artigos e capítulos e, serviram como embasamento para diversas investigações em diferentes instituições (e.g., Organização Mundial da Saúde) e disciplinas: Educação Física, Enfermagem, Fisioterapia, Gerontologia, Neurologia, Pediatria, Psicologia, Saúde Coletiva, Terapia Ocupacional, entre outras.

Sobre as contribuições do Modelo Bioecológico para as atuais investigações e pesquisas nos processos de saúde e doença Silva; Dessen e Costa dissertam que:

Nessa perspectiva, a ênfase nos estudos desses processos está nas múltiplas causas e nos múltiplos níveis de análises, bem como nas interações, no papel da família e na dinâmica dos sistemas mais amplos, como a política. Portanto, o modelo bioecológico proposto por Bronfenbrenner constitui uma das alternativas promissoras para investigação do processo de saúde-doença (Silva; Dessen e Costa, 2011, p.6)

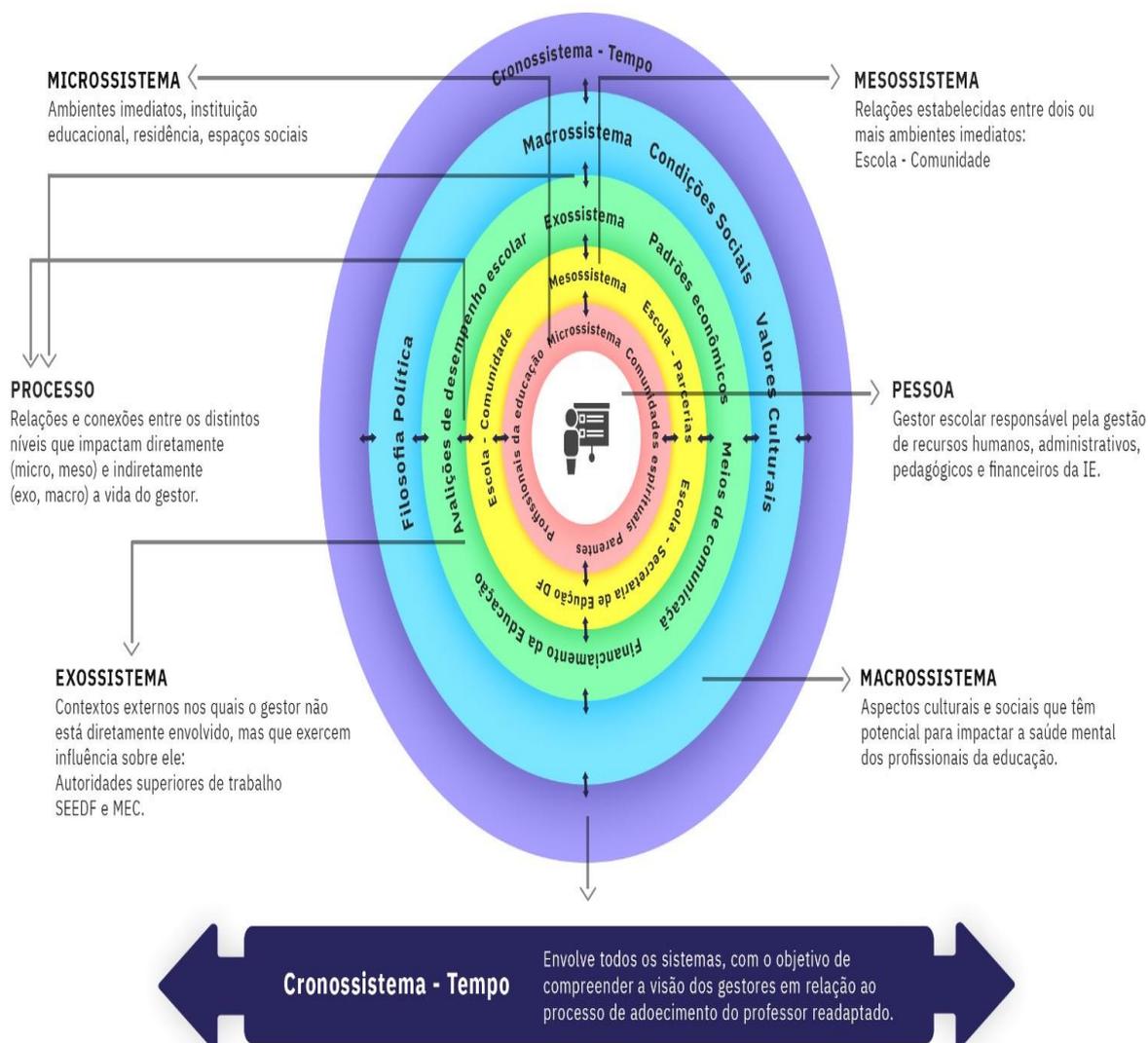
Koller (2006), destaca que o modelo bioecológico de Bronfenbrenner apresenta uma gama de contribuições para a Psicologia do Desenvolvimento Humano. Como por exemplo a ênfase na importância do contexto para o desenvolvimento das pessoas, a conformação das diádes desenvolvimentais, e a parentalidade.

Para Silvia Koller a compreensão do desenvolvimento humano como um processo complexo, dinâmico, em que os indivíduos são interconectados em seus diversos sistemas, sobretudo, a possibilidade da aplicação do modelo em diferentes contextos culturais e sociais constituem importantes contribuições para a Psicologia do Desenvolvimento Humano (Koller, 2006).

3.2. O Modelo Processo-Pessoa-Contexto-Tempo (PPCT) e seus aportes para o estudo sobre: (BE), saúde mental e readaptação funcional na perspectiva de gestores da SEEDF

Para esse capítulo foi elaborado um diagrama de acordo com os objetivos do estudo, com o intuito explicitar como o referencial teórico e metodológico trazido pelo modelo (PPCT) pode ser relacionado aos tópicos da pesquisa.

Figura 1 – Diagrama do modelo (PPCT): contribuições para a pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

O *Processo* é considerado o elemento mais complexo da teoria em que ocorre os processos proximais e as diádes se conformam, os papéis e as demandas são atendidos por meio

da tomada de decisão e as ações são articuladas no desempenho das atribuições do gestor em seu ambiente imediato, no caso do estudo proposto, às escolas públicas da SEEDF.

Bronfenbrenner (1996), enfatiza na teoria bioecológica a importância dos processos proximais e do elemento tempo para o desenvolvimento humano.

Também, à luz dessa teoria é trazido modelo Processo- Pessoa -Contexto-Tempo (PPCT) em que as relações interpessoais são estabelecidas entre as pessoas no decorrer de seu percurso de vida (cronossistema) e nos diversos contextos (micro, meso, exo, macrosistema).

Nessa perspectiva consideramos por processo os papéis desenvolvidos, as interações e as atividades cotidianas vivenciadas pelos gestores e professores readaptados em seus diversos ambientes desde o microsistema (seu ambiente imediato) onde ocorrem os processos proximais incluindo o espaço laboral, ou seja, instituição escolar, a família ou a vida social aos ambientes mais amplos nos quais as pessoas igualmente são afetadas.

Cabe ressaltar que, os processos proximais são afetados pelas PPE e financiamento e avaliação que cobram índices performáticos de desempenho os quais têm impacto direto na QVT e no adoecimento mental dos gestores e professores no contexto da SEEDF.

Segundo Bronfenbrenner “a presença de uma relação em ambas direções estabelece a condição mínima e definidora para a existência de uma díade: uma díade é formada sempre que duas pessoas prestam atenção na atividade uma da outra ou dela participam” (Bronfenbrenner, 1996, p 46).

Em primeiro lugar as díades apresentam importância na medida em que, por si só, representam um contexto fundamental para o desenvolvimento, de forma que sua conformação pode ser considerada como um dos elementos constitutivos do microsistema.

Para Bronfenbrenner as díades servem como um bloco construtor básico do microsistema que possibilita a expansão de estruturas interpessoais mais complexas, tais como tríades, tétrades entre outros arranjos (Bronfenbrenner, 1996).

Nesse sentido, a importância das díades, também, está no fato de que essas relações têm o papel fundamental na formação do indivíduo e influenciam diretamente em seu desenvolvimento (cognitivo, emocional e social).

Em consonância com as ideias do autor, dentre as propriedades que fazem das díades, um elemento significativo, destacam-se, a reciprocidade e o equilíbrio de poder, sendo o

equilíbrio de poder: em uma díade equilibrada, ambas as pessoas têm voz e influência no relacionamento, e nenhum indivíduo domina ou controla o outro.

Nessa ótica, o modelo proposto procura ilustrar como se conformam as díades entre os gestores e os profissionais da educação, quais as suas características que fazem delas um elemento importante para os processos proximais.

A relação diádica depende da reciprocidade entre as duas pessoas envolvidas. Isso significa que ambas devem estar dispostas a ouvir, entender e responder às necessidades do outro.

Ao mesmo tempo analisamos as vinculações entre os diferentes níveis que podem afetar a saúde mental e o bem-estar de ambos (gestor e professor readaptado). De tal modo, que a relação diádica conformada entre o gestor e o professor pode ser positiva ou não para a (QVT) em função de suas características: reciprocidade, equilíbrio de poder e a relação afetiva (Bronfenbrenner, 1996).

Além disso, esperou-se examinar de que forma os processos proximais e as díades entre (gestores e professores) como elementos determinantes, podem ser consideradas fatores de risco, ou proteção, e contribuir, ou não, para a reinserção e inclusão do professor readaptado.

Pretendeu-se, ainda, nesse estudo compreender a perspectiva dos gestores (diretores, vice-diretores e supervisores pedagógicos) sobre como esses processos podem estar impactando na saúde mental dos professores e influenciando no aumento das solicitações de licenças médicas e abertura de novos processos de readaptação funcional por motivo de adoecimento psíquico.

O segundo elemento em análise no estudo é a Pessoa de acordo com o problema de pesquisa e objetivos propostos apresentamos o gestor e sua perspectiva sobre bem-estar, saúde e readaptação para compreender como eles lidam com o processo de readaptação funcional com o fim na inclusão do professor que passou por processo de adoecimento psíquico.

Para Silva, Dessen e Costa:

“A *pessoa*, na interação com o ambiente, é considerada um organismo ativo, que influencia e é influenciada por ele e depende das interações recíprocas entre os seus subsistemas (cognitivo, emocional, fisiológico, perceptual e neurobiológico) que por sua vez, também se influenciam mutuamente (Silva; Dessen e Costa, 2011, p. 4). Bronfenbrenner e Morris (1998), apresentam três características do elemento Pessoa que podem influenciar e moldar o desenvolvimento humano a saber:

Disposições: Consiste nas características pessoais e comportamentais nas quais asseguram a continuidade dos processos proximais, contudo, não determinam o curso do desenvolvimento, apenas favorece, ou dificulta, os processos proximais conforme as características da pessoa.

Temos por exemplo de disposições na conjuntura do nosso estudo, dois gestores escolares distintos, um que adota uma postura flexível, democrática e aberta ao diálogo com os servidores da escola e um outro oposto, que apresenta uma postura rígida e autoritária. Teoricamente, o primeiro possui mais chances de obter um maior engajamento e participação da equipe na (OTP) do que o segundo.

Recursos: São as capacidades bioecológicas das pessoas, ou seja, as habilidades, experiências e conhecimentos para a condução dos processos proximais a um novo nível de conhecimento. No caso do nosso estudo, consideramos a história de vida, formação e trajetória dos gestores entrevistados.

Demanda: São os aspectos nos quais as reações são encorajadas, ou desencorajadas em seus processos proximais com o fim de promover ou impedir o desenvolvimento.

O terceiro elemento *Contexto*, compreende desde o ambiente próximo do gestor e do professor readaptado em que ocorrem os processos proximais e as díades até os ambientes mais abrangentes (meso, exo e macrossistema) que eles se relacionam, e como são afetados por essas interconexões em um determinado espaço de tempo.

O Microssistema se refere aos contextos imediatos onde os profissionais da educação estão inseridos, ou seja, a família, a escola, o meio social. Nesse ambiente as interações são mais diretas e têm impacto imediato no desenvolvimento.

O Mesossistema está relacionado aos diferentes microssistemas em que os gestores e professores readaptados participam. Por exemplo: a interação entre a escola e comunidade se influenciando mutuamente.

Já no Exossistema os indivíduos em questão (gestores e professores) não estão diretamente envolvidos, porém seu desenvolvimento é afetado por ele indiretamente. Isso inclui, as políticas governamentais, (PPE), mídias entre outras.

E por fim o Macrossistema representa os valores culturais, crenças, normas e ideologias da sociedade em que o indivíduo está inserido. O macrossistema provê o contexto cultural mais amplo que molda as interações nos outros níveis e influencia todo o desenvolvimento humano.

Portanto, podemos considerar que a abordagem bioecológica privilegia estudos que consideram o papel fundamental das interações sociais para o desenvolvimento e constituição do ser humano, assim como a importância dos diferentes contextos e da dimensão temporal na qual a pessoa se desenvolve.

Finalmente, temos o quarto elemento *Tempo ou Cronossistema* que ganhou ênfase com a transição para o modelo bioecológico, e perpassa todos os sistemas, onde, desempenha um papel fundamental no estudo buscando explorar as percepções dos gestores em relação ao tema com base nas suas experiências ao longo da dimensão temporal: (mesotempo) experiências vivenciadas no presente, no aqui e agora, (micro tempo) experiências influenciadas por mudanças sociais em relação à compreensão de questões relacionadas à saúde mental e (macro tempo) em consonância com histórias adquiridas durante o curso de vida (Bronfenbrenner,1996).

O Cronossistema: refere-se à dimensão temporal e às mudanças que ocorrem nos diferentes níveis ao longo do tempo. Inclui eventos históricos, transições de vida individuais e mudanças sociais mais amplas.

Considerando os construtos teóricos sistêmicos e sócio interacionistas do modelo PPCT explicitados neste tópico, podemos dizer que o bem-estar, a saúde-mental e a QVT dos gestores e professores readaptados são fatores multidirecionais que estão intrinsecamente interligados aos processos, contextos e espaços de tempo em que estão inseridos no âmbito da SEEDF.

Concebemos o modelo bioecológico como uma importante contribuição para o nosso estudo acerca da percepção dos gestores da SEEDF sobre o fenômeno do adoecimento dos professores readaptados. Ele é apresentado como um aporte teórico e metodológico que explicita como as díades entre os gestores e professores se conformam nos seus diversos contextos e em diversos espaços temporais.

3.3. Fundamentos Legais dos Processos de gestão: um breve histórico sobre a constituição da gestão democrática no Distrito Federal e no Brasil

A constituição da gestão democrática na educação básica brasileira é tema circular de muitos estudos por parte de pesquisadores e especialistas da área, especialmente, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).

Em 1937 o INEP foi criado para orientar as políticas públicas em educação e foi instituído na forma de autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC). Com ênfase na

promoção de estudos, pesquisas e avaliações periódicas sobre o Sistema Educacional Brasileiro e objetivo de fomentar a formulação e implementação de Políticas Públicas Educacionais no país. Entretanto, o marco histórico da cultura da gestão democrática da educação básica nacional, somente recebeu forças no final da década de 70 e durante a década de 80 com os processos de redemocratização da educação pública no Brasil.

Segundo Machado (2016), a atual situação da educação no Brasil apresenta desafios e obstáculos, especialmente no que diz respeito ao campo epistemológico da formação docente. Trazendo para viés da formação de gestores escolares é preciso repensar a (re) configuração curricular tanto do ensino inicial quanto continuado, levando em conta as necessidades educacionais e os avanços tecnológicos da sociedade globalizada.

Para Machado (2016), os Organismos Internacionais tiveram um papel importante na organização dos sistemas de ensino e nas políticas públicas de educação do país, ao financiarem programas em acordo com o MEC e influenciando as diretrizes da educação nacional.

Cabe aqui ressaltar que os movimentos sócio históricos movidos pela sociedade brasileira nesse período foram fundamentais para a construção do processo da gestão democrática na Educação Básica Nacional.

Segundo Bastos (2001), a educação brasileira atingiu a máxima abrangência legal, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, onde foi dada uma abertura à uma nova perspectiva de educação ao deliberar sobre o resgate do caráter público da administração pública no Brasil.

É notório, que com esse marco histórico a educação brasileira tenha adquirido avanços significativos, principalmente, na dec. de 90 com a criação da LDBEN 9.394 /96, também popularmente conhecida por Lei Darcy Ribeiro em homenagem ao político e importante educador brasileiro no qual foi um dos principais formuladores da citada lei.

Em atenção à LDBEN 9.394/96 foi criado o Plano Nacional da Educação (PNE)³ por meio da aprovação da Lei nº 10.172, de 09/2001 que traz em sua diretriz VI recomendações sobre a promoção do princípio da Gestão Democrática da educação pública.

³ O Plano Nacional de Educação (PNE) é uma lei em vigência desde 2014, que foi criada em atendimento à CF/88 na qual foram estabelecidas 20 metas para a Educação Brasileira que devem ser cumpridas até 2024, aborda estratégias específicas para a redução da desigualdade e inclusão de minorias no sistema de educação e estabelece diretrizes para a profissão docente, a implantação de uma gestão democrática e o financiamento do ensino.

Além disso, estabeleceu dentre as oito (8) estratégias contidas na meta 19, a forma de nomeação dos gestores escolares, deliberando que esta deverá contemplar a participação de toda comunidade escolar, e ainda considerar os critérios técnicos de mérito e desempenho (Brasil, 2001).

O PNE contempla no seu texto o cumprimento da meta 19, bem como as consecutivas estratégias para a diminuição das desigualdades e qualidade na educação nacional:

19.1 Legislação para a gestão democrática nas escolas;

19.2 Formação de Conselhos;

19.3 Criação dos Fóruns Permanentes de Educação;

19.4 Fortalecimento dos Grêmios e APMs;

19.5 Fortalecimento dos Conselhos;

19.6 Participação no Projeto Político Pedagógico;

De acordo com o indicador 19.2 da meta 19 do PNE/2001, é o caráter do Conselho Municipal de Educação que pode possuir quatro (4) formas de atuação a saber: Consultivo, Deliberativo, Normativo e Fiscalizador.

Conforme pondera o autor, a gestão democrática das escolas públicas constitui um ato político de toda sociedade, requer a participação de todos em seus atos e “deve ser incluída no rol de práticas sociais que podem contribuir para a consciência democrática e a participação popular no interior da escola” (Bastos, 2001, p. 23).

No contexto da educação básica do Distrito Federal a escolha do gestor e sua equipe gestora se dá por meio dos critérios de desempenho, mérito e mediante a consulta à comunidade escolar, ou seja (eleição) conforme disposto no art. 206, VI, da Constituição Federal, no art. 38 da Lei nº 4.751/2012 e nos arts. 3º e 14 da Lei federal LDBEN 9394/96.

No que diz respeito a composição da equipe gestora dos Sistemas de Ensino Público do Distrito a Lei nº 4.751/2012 em seu, Art. 37 dispõe que:

A direção das instituições educacionais será desempenhada pela equipe gestora composta por diretor e vice-diretor, supervisores e chefe de secretaria, conforme a modulação de cada escola, em consonância com as deliberações do Conselho Escolar, respeitadas as disposições legais (Brasília, 2012).

Cabe ressaltar que, a Lei nº 7.211 de 29 de dezembro de 2022 altera a supracitada Lei nº4.751, de 7 de fevereiro de 2012, que dispõe sobre o Sistema de Ensino e a Gestão Democrática do Sistema de Ensino Público do Distrito Federal, para prorrogar excepcionalmente mandatos de diretores, vice-diretores e conselheiros escolares e dar outras providências.

Ainda sobre o processo eleitoral para a escolha dos gestores escolares (diretor e vice-diretor), o Art. 38 da lei do Fundeb delibera que será feito “mediante eleição, por voto secreto”. Vedado o voto por representação, sendo vitoriosa a chapa que alcançar maior votação” (BRASIL,2020) e serão obedecidas as seguintes etapas:

I – Inscrição das chapas e divulgação dos respectivos Planos de Trabalho para Gestão da Escola junto à comunidade escolar; II – eleição, pela comunidade escolar; III – nomeação pelo Governador do Distrito Federal; IV – participação dos eleitos em curso de gestão escolar oferecido pela SEDF, visando à qualificação para o exercício da função, exigida frequência mínima de setenta e cinco por cento (Brasil, 2020).

Observa-se ainda, que a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional-LDBEN 9394/96 prevista em nossa constituição Federal-CF/88 possibilitou importantes avanços em direção à normatização do Sistema Nacional de Educação, que até então, não estava completamente organizado.

Atualmente, já foi aprovado no plenário e está em tramitação na câmara dos deputados o Projeto de Lei Complementar – PLP.235/2019, que dispõe sobre a sua criação.

A aprovação desse Projeto de Lei é de grande importância para a consolidar os avanços para a educação no Brasil, pois visa possibilitar a integração das Políticas PPE ações educacionais da União, Estados, Municípios e do DF aos princípios constitucionais, com ênfase na universalização ao acesso à educação básica de qualidade, garantia e infraestrutura adequada para as escolas públicas e o cumprimento do piso salarial profissional nacional para o magistério público da educação básica.

Ressalta-se que este sistema vem sendo aclamado desde 1934 por meio do “Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova”⁵ no qual denunciava a desorganização do aparelho do Estado e indicava que o Estado organizasse um plano geral de educação que atendesse às urgentes

demandas educacionais da sociedade brasileira. Este movimento tinha por objetivo defender a bandeira de uma escola única, pública, laica, obrigatória e gratuita e de qualidade.

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira em Nota Técnica nº 9/2022/CGIME/DIREDD realizou pesquisa⁶ com base nos dados do Sistema de Avaliação Escolar Brasileira (SAEB) de 2019 e Censo da Educação Básica (CEB) de 2021 com o intuito de implementar proposta de metodologia para a aferição da condicionalidade de gestão escolar que atenda às exigências da Lei do Fundeb como mecanismo permanente de financiamento da Educação Básica.

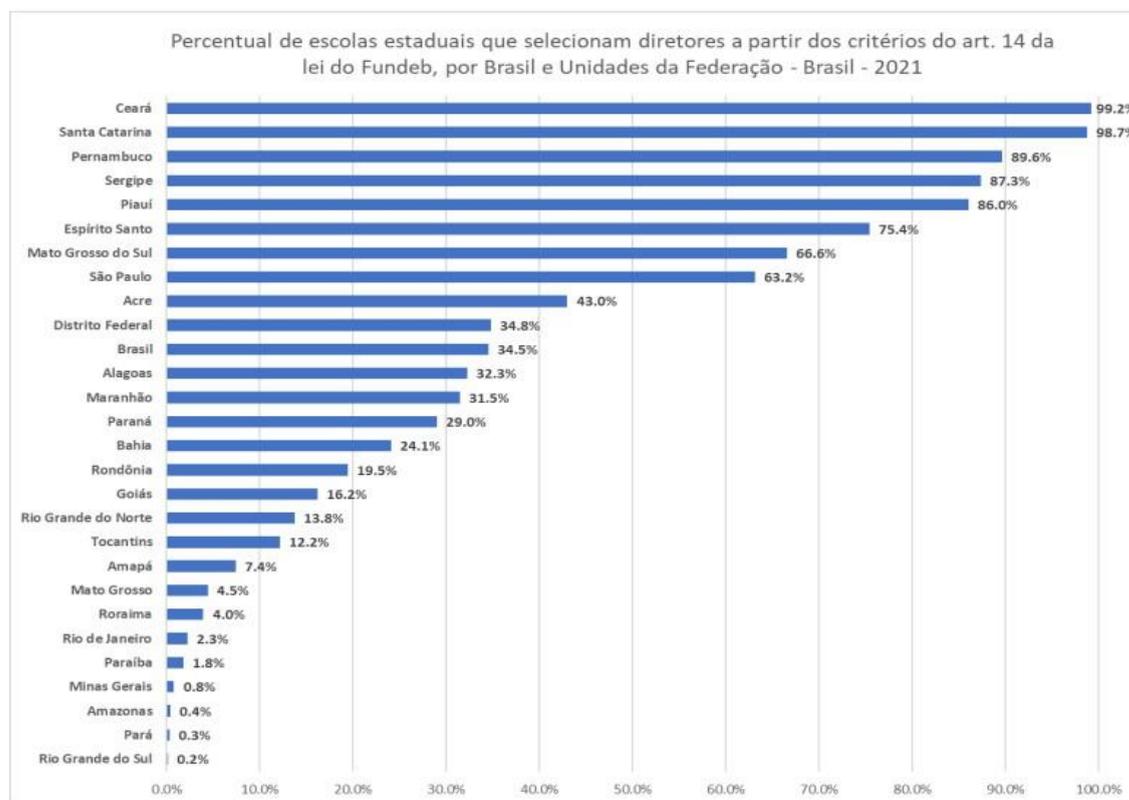
Dando continuidade faremos uma breve análise dos gráficos que ilustram o panorama atual da gestão democrática nos estados, municípios e Distrito Federal, conforme figuras extraídas da referida Nota Técnica nº 9/2022/CGIME/DIREDD do INEP-Brasil.

⁵ O “Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova”, datado de 1934, foi escrito durante o governo de Getúlio Vargas e consolidava a visão de um segmento de elite intelectual que, embora com diferentes posições ideológicas, vislumbrava a possibilidade de interferir na organização da sociedade brasileira do ponto de vista da educação.[...] Ao ser lançado, no meio do processo de reordenação política resultante da revolução de 30, o documento tornou-se um marco inaugural do projeto de renovação educacional do país. Fonte :Wikipédia Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Manifesto_dospioneiros_daEduca%C3%A7%C3o_Nova Acesso dia 02/06/2023

⁶ Levantamento realizado pelo Portal do Governo- ME- MINISTÉRIO DA ECONOMIA- Secretaria Especial do Tesouro e Orçamento Departamento de Avaliação de Políticas Públicas Coordenação-Geral de Avaliação do Gasto Direto- e Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/media/acesso_informacacao/copy_of_pdf/pdf/nota_tecnica_25127973.pdf <<

Matéria do dia 26 de maio de 2022. “A segunda Nota do Inep (NOTA TÉCNICA Nº 9/2022/CGIME/DIREDD) trata de outra condicionalidade para concorrer à Complementação-VAAR, que é o “provimento do cargo ou função de gestor escolar de acordo com critérios técnicos de mérito e desempenho ou a partir de escolha realizada com a participação da comunidade escolar ...” Acesso em 02/06/2023.

Figura 2- Gráfico: Percentual de escolas estaduais que selecionam diretores de escolas a partir dos critérios do art. 14⁴ da lei do FUNDEB, por Brasil e unidades da federação (Brasil, 2021).



Fonte: Elaborado pela Dired/Inep com base em dados do Censo da Educação Básica/Inep (2021)

Observa-se que o estado do Ceará-CE se destacou entre as demais redes estaduais de ensino e ocupou o 1º lugar no gráfico com 99,2% das condicionalidades previstas na legislação atendidas para complementação pelo Valor Aluno Ano por Resultados (VAAR).⁵⁶

Assim sendo, a complementação da VAAR será distribuída às redes públicas de ensino que cumprirem os critérios de condicionalidade de gestão e apresentarem melhoria dos indicadores referidos no inciso III do caput do art. 5º da Lei do Fundeb.

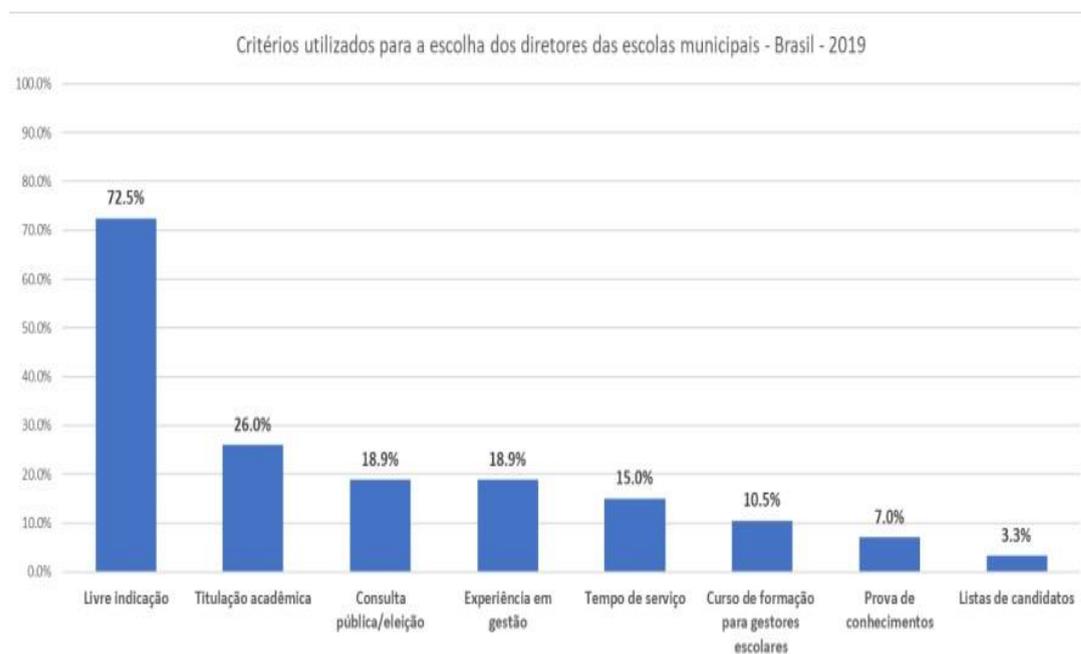
⁴ Art. 14. A complementação-VAAR será distribuída às redes públicas de ensino que cumprirem as condicionalidades e apresentarem melhoria dos indicadores referidos no inciso III do caput do art. 5º desta Lei.

⁵ Complementação pelo Valor Aluno Ano por Resultados (VAAR), novidade do Fundeb, será distribuída pela primeira vez no exercício de 2023, e corresponderá a 0,75% do valor total da contribuição dos Estados, Distrito Federal e Municípios aos 27 Fundos estaduais.

Disponível em: <<<https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/publicados-os-criterios-para-municipios-concorrerem-a-complementacao-vaar-da-uniao-ao-fundeb#:~:text=A%20complementa%C3%A7%C3%A3o%20pelo%20Valor%20Aluno,Munic%C3%ADpios%20aos%2027%20Fundos%20estaduais>>>

⁶ [Aluno,Munic%C3%ADpios%20aos%2027%20Fundos%20estaduais](https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/publicados-os-criterios-para-municipios-concorrerem-a-complementacao-vaar-da-uniao-ao-fundeb#:~:text=A%20complementa%C3%A7%C3%A3o%20pelo%20Valor%20Aluno,Munic%C3%ADpios%20aos%2027%20Fundos%20estaduais). Acesso dia 02/06/2023

Figura 3- Gráfico: Critérios utilizados para a escolha dos diretores das escolas municipais- Brasil 2019



Fonte. Elaborada pela Dired/Inep com base em dados do SAEB/INEP 2019

Segundo a análise do gráfico exibido verificou-se grandes contrastes entre os estados aos selecionaram de modo autônomo e cada qual com uma legislação própria os critérios de mérito e desempenho a saber: titulação acadêmica, tempo de serviço, participação em concurso público de gestor escolar e prova de conhecimento para provimento da função de direção nas escolas estaduais e municipais do país.

Percebe-se com a análise dos gráficos apresentados que a Gestão Democrática no Brasil ainda acontece de forma bastante diversificada e utópica e precisa avançar para alcançar a meta 19 do PNE considerando o atual cenário educacional brasileiro.

De acordo com os resultados apresentados pela pesquisa Dired/ Inep baseada nos dados do SAEB 2019, em que 72% dos gestores são estabelecidos pelo critério de indicação e a apenas 18,9% dos estados obedecem ao princípio constitucional da gestão democrática constituindo seus gestores por meio da consulta Pública à comunidade escolar (eleições).

A partir dos dados explicitados nesse estudo podemos constatar um percentual baixo de adesão entre os entes federativos aos critérios de curso de formação para gestores como um dos pré-requisitos para a nomeação de gestores em arranjo com os demais critérios de desempenho e mérito.

Os dados trazem ainda, uma importante informação sobre a necessidade do investimento em Políticas Educacionais que priorizem a formação continuada do gestor escolar e sua equipe gestora, considerando que apenas 10,5% dos estados adotavam os critérios de possuir curso de formação para provimento do cargo de gestor.

Conclui-se que embora a Lei nº 14.113/2020⁷ e no Decreto nº10.656/2021 que instituiu a VAAR estejam em vigor a eficácia do princípio constitucional da Gestão democrática está longe de ser alcançada, pois os percentuais das escolas estaduais e municipais que cumpriram os critérios de condicionalidade de gestão estabelecidos nas normas ainda são baixos e por isso, os governos necessitam ampliar as implementações de PPE para a equalização das diferenças na qualidade de ensino ofertada em todo território nacional.

3.3.1. O papel dos gestores para a construção coletiva do regimento escolar como instrumento norteador da convivência democrática nas escolas

Antes de abordar a aprendizagem organizacional e a capacitação dos docentes gestores para conduzir a escola por meio do desenvolvimento de competências profissionais, é importante definir alguns conceitos que se originaram a partir de sua etimologia, além de entender sua relação com o processo de adquirir conhecimentos e habilidades, que para Ball produzem uma performatividade⁸, ou seja, um desempenho profissional eficaz (Ball, 2010).

A preocupação das Secretarias Estaduais de Educação com a formação continuada dos gestores para aquisição de tais competências profissionais com ênfase no atendimento do pleito dos desafios e demandas inerentes à gestão democrática é pauta antiga dos Conselhos Estaduais de Educação, se considerarmos a oferta de Programas de Capacitação à Distância e híbridos ofertados a este público desde o ano de 2001.

A título de exemplificação trazemos um quadro síntese que elucida as principais diferenças e contradições no contexto escolar, elaborado por Carvalho e Silva (2001), para

⁷ Lei nº 14.113/2020 em seu Art. 1º institui, no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal, um Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de natureza contábil, nos termos do art. 212-A da Constituição Federal. Parágrafo único. Disponível em: <<<https://www.planalto.gov.br/ato2019-2020>

Acesso dia 01/06/2023

⁸ O conceito de performatividade é desenvolvido pelo pesquisador inglês Stephen Ball com vistas a exprimir a cultura de desempenhos disseminada como método político para transformar as subjetividades e consolidar uma concepção de professor, educação e sociedade de mercado. Disponível em: <<http://guaiaca.ufpel.edu.br:8080/handle/prefix/6176>> Acesso em 28/05/2023.

compor o caderno de atividades do Módulo V do Programa de Capacitação à Distância para Gestores Escolares (Progestão).

Cabe ressaltar, que este curso de capacitação semipresencial, criado pelo Conselho Nacional de Secretários da Educação (CONSED) para atender aos objetivos do Programa de Capacitação a Distância para Gestores Escolares.

Esta capacitação foi pensada e ofertada aos gestores da SEEDF pela Escola de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação (EAPE) como um dos critérios de desempenho e mérito para a equipe gestora poder assumir o cargo de direção na SEEDF no ano de 2002.

Para Carvalho e Silva, “a escola tende a reproduzir, na organização de seu trabalho, as relações que ocorrem na própria sociedade e suas contradições” (Carvalho; Silva, 2001, p. 45).

Paulo Freire (2000) é referência nesta proposta de educação libertadora, que considera as questões políticas e socioeconômicas em toda a sua complexidade.

A seguir, temos o Quadro 3 que foi criado para a formação de gestores da SEEDF por meio do programa Progestão (2001) em parceria com a EAPE. O desígnio do quadro foi ilustrar e fornecer proposições sobre as diferenças e contradições no ambiente escolar.

Quadro 3 - As diferenças e contradições presentes no contexto escolar

Muitas vezes a escola deseja ...	
Desenvolver a autonomia,	Mas, submete os alunos e professores a ordens e rotinas discutíveis,
Considerar as diferenças individuais,	Mas, prevalece a impessoalidade; alunos e professores são tratados como uma coletividade homogênea,
Cooperação, solidariedade e trabalho em equipe,	Mas, estimula a competição individual, tolhe a ação coletiva e neutraliza os grupos,
Ensinar a aprender e a descoberta como processo de aprendizagem	Mas, não aceita o erro como elemento de construção do conhecimento.

Fonte: Progestão: Como construir e desenvolver os princípios de convivência democrática na escola? Módulo V/ CARVALHO, Maria Celeste da Silva; SILVA, Ana Célia Bahia (2011).

Em contrapartida, segundo preceitos constitucionais a escola deve ser um espaço democrático e promotor da cidadania, por conseguinte é necessário que o gestor e sua equipe aprendam a lidar com essas contradições para mediar os conflitos que existem tanto na sociedade quanto no espaço escolar.

Quando a gestão da escola é conduzida sem despotismo, autoritarismo, submissões ou homogeneização, torna-se, possível abertura de espaços que privilegiam o diálogo, respeito às diversidades e liberdade de expressão, e como consequência de tais ações, podemos esperar

pela construção de uma escola democrática, laica de qualidade e acessível a todos permeada pelos elementos elencados na Constituição Federal.

Neste cenário, o regimento escolar é o documento da escola que trata das regras de civilidade e convivência de toda comunidade escolar, e que viabiliza a implementação das ações da gestão democrática. Assim, deve ser acessível e elaborado com a participação de todos (pais, alunos, professores e profissionais da educação).

No contexto da educação do Distrito Federal cada escola possui autonomia para construir coletivamente seu próprio regimento interno conforme seus objetivos, especificidades e necessidades locais.

Ao trazer a discussão sobre o papel da gestão para o âmbito educacional, conhecer os significados dos termos, líder e liderados, é imprescindível, assim como, podemos dizer que a capacidade de liderança é uma habilidade socioemocional indispensável ao gestor e sua equipe gestora para o sucesso da Instituição Educacional na qual atuam.

É de conhecimento de todos que compete ao gestor liderar e administrar os recursos humanos e financeiros existentes na escola de acordo com os preceitos legais da gestão democrática impregnados em nossa carta magna.

Nessa conjuntura, passa a existir um grande desafio para equipe gestora no que diz respeito à condução eficiente da Organização do Trabalho Pedagógico (OTP), e particularmente, em estimular o diálogo e a participação de toda comunidade escolar na construção do (PPP) local.

Fazendo um paralelo com o contexto educacional do gestor escolar não basta que ele possua total domínio de suas atribuições, mas para o autor este deve possuir competências socioemocionais para adotar posturas flexíveis, colaborativas e democráticas, dividir as demandas institucionais com toda equipe com vistas ao sucesso da instituição.

Cury comenta que: “dialogar não é dominar reuniões, mas dividir a pauta. Não é ser rígido na imposição das ideias, mas debatê-las” (Cury, 2007, pg. 46).

Em conformidade com as ideias do autor, ao adotar uma postura democrática em dividir as responsabilidades pelas tomadas de decisões e buscar solucionar a pauta, pode-se abrir espaços para o diálogo, e deste modo promover a valorização das diversidades de opiniões, interesses e ideias quase sempre existentes nas relações interpessoais.

Além disso Cury (2007) afirma que:

Dialogar não é simplesmente falar, produzir palavras, fazer gestos dosados. É ser espontâneo, singelo e sincero. É abrir o livro de nossas histórias para que os outros leiam nossos textos ocultos. É sair do prefácio para conhecer os capítulos mais importantes das pessoas com as quais nos relacionamos. Dialogar é falar o que as pessoas precisam ouvir e não apenas o que nos interessa. É ouvir o que os outros têm para nos dizer e não o que queremos ouvir. Dialogar não é conversar, emitir sons, falar do trivial. Dialogar é se entregar (Cury, 2007, p. 45).

Os autores Barreto e Heloani (2015), trazem que ao final no século XX, o mundo do trabalho passou por transformações importantes, motivadas por uma reestruturação produtiva pós-fordista. Nas quais sua base organizou-se nas práticas intransigentes, modeladoras de novas posturas e valores.

Para os autores novas formas de administrar o trabalho corporativo propicia a automação do indivíduo, seu isolamento, por consequência, a perda dos laços afetivos e rompimento com o espírito coletivo.

Os autores citam Edgar Morin para explicar como esta dinâmica ocorre “do mesmo modo, estimula-se a competição entre os pares e fixa-se a indiferença ao sofrimento do outro, revelando que as novas formas de organizar e administrar o trabalho propiciaram a atomização do indivíduo” (Barreto e Heloani, 2015, apud Morin, 2011, p.05).

Nesse sentido, faz-se necessário que a gestão ao lidar diariamente com a diversidade de valores culturais existentes nas instituições de ensino, coloque em prática a tolerância, flexibilidade, reciprocidade e a empatia ao gerir os recursos humanos da escola.

De acordo com a teoria bioecológica de Bronfenbrenner (1996) é no momento da conformação das díades que pode surgir o conflito interpessoal no qual se refere a uma situação de desentendimento entre duas pessoas por desequilíbrio nas relações de poder.

Assim, mesmo com todo empenho da equipe gestora na mediação de conflitos, conforme as características das díades (reciprocidade, complexidade, mutualidade de sentimentos e equilíbrio gradual de poder) nem sempre esses momentos serão tranquilos e amistosos podendo ocorrer divergências de opiniões entre gestores e os funcionários, no entanto para o autor isso é visto como algo positivo e faz parte do desenvolvimento humano (Bronfenbrenner, 1996).

Sabemos, que a capacidade de mediar conflitos é outra habilidade essencial ao gestor, pois ao lidar com o outro, com a compreensão de suas necessidades, demandas e dilemas exige-se do gestor a aquisição de novas habilidades e competências socioemocionais como descreve

a BNCC: a autoconsciência, autogestão das emoções, consciência social, habilidades de relacionamento e tomada de decisões.

Entendemos que a capacidade da equipe gestora em influenciar pessoas e inspirá-las possibilita a colaboração e participação ativa de todos nas ações do PPP da escola onde os objetivos e metas de ensino podem ser alcançados da melhor forma, contribuindo para a construção de uma educação de qualidade.

Por fim, almejamos por um novo modelo de formação de professores e gestores escolares que valorize a perspectiva pós-crítica, que esteja voltada para o desenvolvimento político e do cidadão.

3.4. Fundamentos Legais da readaptação funcional: os direitos e deveres do professor readaptado e os avanços nos processos de inclusão

Neste capítulo discorreremos a respeito do estigma social da readaptação funcional, doenças ocupacionais⁹ e os consideráveis avanços da legislação específica para tratar dos direitos e deveres do professor em processo de readaptação funcional, ou já readaptado abraçando os preceitos legais da legislação vigente no Distrito Federal.

Em termos gerais, a readaptação funcional é uma possibilidade prevista na Lei dos servidores públicos Lei nº 8.112/1990. Esta norma discorre acerca de todos os direitos e deveres dos servidores públicos da União, Autarquias e fundações públicas federais. Cabe ressaltar que cada ente federativo possui as suas próprias normas que vão ao encontro do que estabelece a referida Lei nacional.

A Lei Federal 8.112/90 em seu Art.24 trata da Readaptação como “à 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).

⁹ As doenças ocupacionais mais frequentes ocorrem devido a alterações na voz (como disfonia, rouquidão, afonia, dor ao falar, fadiga vocal, falhas na fala, falta de projeção e dificuldade em falar com força), problemas de saúde mental (como síndrome de Burnout, ansiedade, depressão, pânico, entre outros), dificuldades respiratórias e distúrbios relacionados ao sistema musculoesquelético (envolvendo músculos, nervos, ligamentos, etc.). Fonte: SINPRO-DF (Sindicato dos Professores do Distrito Federal) disponível em: <<<https://www.sinprodf.org.br/sinpro-lanca-cartilha-com-informacoes-sobre-readaptacao-funcional/>>> Acesso dia 30/05/2023

Sob esse viés, a readaptação funcional é uma parte específica da referida norma, na qual institui que todo o servidor que, por algum problema de saúde, tiver uma redução da sua capacidade de trabalho na sua atividade de origem comprovada em perícia médica, poderá ser readaptado do seu cargo para um cargo diferente do que exercia (Brasil, 1990).

Em acréscimo, o Regime Jurídico dos Servidores civis da União a Lei nº 8.112/1990 explicita que é direito do professor readaptado a irredutibilidade de salários e que está readaptação deve respeitar: “a habilitação exigida para o cargo; o nível de escolaridade para o cargo; e a equivalência de vencimentos” (Brasil, 1990).

Assim, a lei resguarda os direitos do professor readaptado em não existindo esse outro cargo de equivalência vago, o servidor exercerá as suas atividades como excedente (mesmo não existindo cargo) esse servidor trabalhará como se existisse, até que uma nova vaga surja. E, no caso, de comprovada a incapacidade do servidor readaptado para o serviço público este será aposentado (Brasil, 1990).

De modo resumido, podemos definir o professor readaptado como aquele profissional que teve uma redução em sua capacidade laboral, por algum problema de saúde (físico ou mental), e desta forma precisou ser reconduzido para um novo cargo que esteja de acordo com suas limitações.

Nesse viés, a readaptação pode ocorrer, desde que suas atribuições compatíveis com sua atual realidade sejam contempladas em seu novo cargo. Em outras palavras, de acordo com a limitação física ou mental que o servidor adquiriu no exercício de suas funções.

Em março de 2021 foi lançada a Cartilha de Readaptação Funcional no Âmbito do Governo do Distrito Federal com a participação da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal, Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, Diretoria de Perícias Médicas, Gerência de Readaptação Funcional.

O Sinpro-DF, com o objetivo trazer esclarecimentos à população e aos profissionais da educação sindicalizados ou não, elaborou um documento sobre os direitos e deveres dos professores readaptados intitulado: “Sinpro informa- Cartilha de Readaptação Funcional”¹²

A criação deste documento constitui um importante avanço para o instituto da readaptação no Distrito Federal. Destarte, as orientações contidas na Cartilha de Readaptação funcional lançada pelo Sindicato dos Professores do Distrito Federal em novembro do ano de 2021 enfatiza a eficiência e a racionalização da readaptação:

[..] a eficiência baseada na racionalização e no aproveitamento de recursos humanos, proporcionando, aos(as) servidores(as), atividades compatíveis com a nova condição de saúde que tenha acarretado limitações de sua capacidade laboral. Todo o processo tem foco na redução de afastamentos por motivo de saúde, no melhor aproveitamento da habilidade do(a) servidor(a) e na prevenção da aposentadoria precoce por invalidez (Distrito Federal, 2021).

Como já aludimos os professores readaptados no contexto da Secretaria de Educação do Distrito Federal possuem direitos e deveres estabelecido pelas fundamentações legais: Lei Complementar nº 840/2011 (Distrital), Decreto nº 34.023/2012, Lei nº 5.105/2013, Portaria nº 395/2021 e Portaria nº 14/2021.

Nesse contexto, temos por norma específica para o Distrito Federal a Lei nº 840/2011 no Art. 277 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais conceitua a Readaptação Funcional e determina que: “O servidor efetivo que sofrer redução da capacidade laboral, comprovada em inspeção médica, devem ser proporcionadas atividades compatíveis com a limitação sofrida, respeitada a habilitação exigida no concurso público” (Distrito Federal, 2011).

Cabe destacar que a readaptação é um processo e deste modo, não é decretada de ofício, ou seja, imediatamente pela Administração. Deste modo, o professor acometido de doença física ou mental antes de ser conduzido à Junta de Readaptação Funcional (JRF) para

¹² O manual se encontra disponível na versão (online em pdf) no site do Sindicato: na seção Clínica do Trabalho e versa sobre a legislação específica sobre o instituto da Readaptação Funcional

Disponível em << <https://cdn.sinprodf.org.br/portal/uploads/2021/11/12115634/RF.pdf>. Acesso em jun. de 2023.

dar início ao processo de readaptação funcional precisa passar por um período de afastamento por (LTS).

Em seguida, o professor deverá ser avaliado(a), e desempenhar suas funções com restrições para que, ao final, seja avaliado(a) pela perícia médica da JRF e decidida, em definitivo, a necessidade de readaptação.

De acordo com a Cartilha do Sinpro-DF a JRF após concluir a avaliação médica do professor pode admitir os seguintes resultados: inelegível, restrição temporária, restrição definitiva e retorno ao trabalho sem restrições.

- Inelegível: para os casos de servidores(as) que não apresentem resíduo laboral, o que, em regra, leva à aposentadoria por invalidez.

- Restrição temporária: quando não há consolidação do quadro clínico ou há incongruência entre a atividade exercida e o cargo/carreira do(a) servidor(a).

- Restrição definitiva: emitida quando a relação atividade, evolução da patologia, cargo e carreira é atendida.

- Retorno ao trabalho sem restrições: ocorre quando a equipe técnica da GERF, após avaliação, conclui que o(a) servidor(a) está apto(a) para exercer as atividades de sua carreira de forma plena.

Por fim, após o período de 12 meses em que o professor estava passando pelo processo de readaptação com restrições temporárias e se comprovada a readaptação definitiva o mesmo recebe um Relatório de Restrições laborais, de acordo com suas limitações emitido pela Gerência de Promoção à Saúde do Servidor (GPSS) após avaliação da capacidade laborativa e acompanhamento da doença pela junta médica do trabalho.

Em síntese, os professores readaptados fazem jus aos mesmos direitos e deveres dos demais profissionais da escola, devendo ser incluídos em todos os processos de organização do trabalho pedagógico, desde o envolvimento na construção do PPP- Projeto Político Pedagógico, até a participação ativa em reuniões, formações continuadas, congressos, seminários e ações pedagógicas observando suas restrições laborais.

Um outro importante avanço para os professores readaptados no contexto do Distrito Federal foi a criação das redes de apoio e acolhimento oferecidas pelo Sinpro-DF por meio da Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador (SAST) no qual é disponibilizado atendimento psicológico individual para atender os professores (as) e orientadores (as) educacionais em sofrimento emocional e palestra nas Escolas.

Outra considerável conquista foi a constitucionalização da readaptação como um importante avanço e marco legal na história da readaptação funcional no Brasil. Ainda sob esse viés a Reforma da Previdência implementada pela EC nº103/2019 constitucionalizou o instituto

da readaptação no país. Com a promulgação da emenda esse instituto passou a ter assento constitucional.

Nesse âmbito a EC nº 103/2019, além de criar o instituto da readaptação trouxe emendas importantes ao texto original da Lei Federal 8.112/90 garantindo não só para os servidores estáveis do direito à readaptação, mas também aos professores em estágio probatório de fazer jus ao direito de se readaptar por motivo de adoecimento físico ou mental nesse período.

Refletir sobre questões pertinentes à subordinação no ambiente de trabalho, assédio moral e fatores de risco socioemocionais, são ações prévias indispensáveis para compreender a atual situação profissional dos professores readaptados no âmbito da SEEDF.

Sabemos que existe um grande caminho ainda a ser percorrido com vistas a superação dos paradigmas de exclusão, abandono, preconceito e assédio moral no ambiente de trabalho enfrentados pelos professores readaptados.

Nós acreditamos que a situação caótica e a precarização da educação são causadas pela desconsideração dos atuais governos pela pauta da educação e a não valorização da profissão de professor, o que leva a uma crise de identidade entre os profissionais da área e surgimento das psicopatologias do trabalho. Além disso, a falta de investimento em políticas públicas em educação com ênfase na formação continuada de gestores e docentes (professores readaptados) agrava ainda mais o problema em todo o país.

Por outro lado, é preciso considerar as conquistas e avanços frutos de muitas lutas e mobilizações por parte desses profissionais, por vezes invisibilizados em seu contexto laboral por seus gestores e pares.

Por conseguinte, faz-se necessário o fomento de PPE que equalize essas distorções sofridas no ambiente laboral e tornem realidade novas redes de apoio e formação continuada para a inclusão e valorização do trabalho dos professores readaptados nas escolas.

Ponderamos que estes profissionais da educação têm muito a contribuir e merecem todo o respeito da sociedade aos seus direitos adquiridos e, sobretudo, ao trabalho prestado com qualidade, responsabilidade e comprometimento apesar de suas limitações laborais.

3.4.1. Possibilidades de promoção da saúde mental, bem-estar e QVT no contexto escolar

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) a saúde pode ser definida como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente como a ausência de doença ou enfermidade.

Essa definição é considerada avançada para a época em que foi realizada, o ano de 1947, e tem muitos pontos em comum com o conceito de qualidade de vida.

Partindo do contexto laboral podem existir uma diversidade de Riscos Psicossociais nos quais interferem diretamente no bem-estar, saúde mental e QVT dos profissionais da educação da SEEDF.

Sobre os riscos psicossociais que afetam a saúde dos professores no trabalho Landini (2008) afirma que:

As preocupações com a saúde do professor, em especial no caso brasileiro, apesar de recentes (Codo, 1999; Lemos, 2005; Esteve, 1999) indicam que: os problemas de saúde que afetam a categoria estão intimamente relacionados ao tipo de trabalho exercido, ao fato de estar relacionado à formação de outros sujeitos, ao excesso de trabalho, a precarização do trabalho, à perda de autonomia, à sobrecarga de trabalho burocrático, ao quadro social e econômico e às condições de vida dos alunos, entre os principais fatores (Landini, 2008, p.9).

Rodrigues, Faiad e Facas (2020), em seu artigo científico: Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações trazem concepções importantes sobre sofrimento patológico e riscos psicossociais, e explicam que:

O sofrimento patológico é uma forma de experiência mediata da exposição aos fatores de riscos psicossociais que antecedem o adoecimento no trabalho. Considerando isto, Facas (2013) desenvolve o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), a partir das contribuições teóricas da Psicodinâmica do Trabalho.

Sobre a compreensão dos fatores de risco e riscos psicossociais é possível considerar os fatores de risco como resultantes da interação entre configurações e condições do trabalho, as estratégias mobilizadas ou não, e o sofrimento patológico vivenciado (Figura 1). Já os riscos psicossociais são vistos como o desfecho da exposição ao sofrimento patogênico, caracterizado pelo adoecimento físico e mental (Rodrigues, Faiad; Facas, 2020, p.6).

A esse respeito, a Clínica do Trabalho do Sinpro-DF em pesquisa intitulada “A dor da gente” realizada com a categoria docente no ano de 2020 apresentou dados inquietantes a respeito do Retrato da Saúde Mental na Rede de Ensino do Distrito Federal.

Em síntese o estudo¹³ utilizou o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART nos períodos de 05/05 a 30/06/2020 para realizar uma análise clínica a respeito da voz da categoria sobre os principais fatores de risco no trabalho, no contexto das escolas públicas do DF, e contou com a participação de 3.326 servidores da educação.

No assunto, Divisão Social do Trabalho, os resultados da pesquisa apontam para o percentual de 71% dos servidores entrevistados entendendo que: “falta liberdade para opinar sobre o trabalho e consideraram a comunicação entre chefe e subordinado inadequada”.

Observamos no tópico, Escala de Estilos da Gestão, que 71% dos entrevistados avaliaram a postura dos gestores como: individualista na qual privilegia regras, valoriza a hierarquia e realiza forte controle do trabalho.

O estudo identificou ainda dois tipos de estilo de gestão a saber: 61% Coletivista e individualista 71%. Ademais, a psicodinâmica do trabalho apresentou a seguinte análise:

[...] Por outro lado, o prazer provém da gratificação da pulsão quando do confronto bem-sucedido com os conflitos e contradições gerados pela gestão da organização do trabalho. Esse sofrimento gerado pelas contradições na organização do trabalho pode ter um destino adoecedor - chamado "sofrimento patogênico", ou um destino mais saudável - "sofrimento criativo" (Clínica do Trabalho/Sinpro-DF, 2020, p.6).

Fazendo um paralelo com o nosso tema, a questão é a forma como as díades estão se conformando, e como as atividades molares (propulsoras de processos proximais) estão acontecendo no ambiente laboral.

¹³ Levantamento realizado pelo portal do Sinpro-DF- Sindicato dos Professores do Distrito Federal, e Disponível em: <<https://cdn.sinprodf.org.br/portal/uploads/2021/04/09121559/Apresentacao-A-Dor-da-Gente.pdf>

> Matéria do dia 30 de junho de 2020 “Sinpro lança cartilha com informações sobre Retratos de Saúde na Rede de Ensino do DF- A dor da Gente”. Acesso dia 28/05/2023.

Trazemos um recorte da fala de um dos entrevistados, exposta no presente estudo para ilustrar como é constituída a equipe gestora nas escolas atualmente e a urgente necessidade de formação continuada para gestores em bem-estar, saúde mental com ênfase no acolhimento humanizado e efetivo ao professor readaptado.

“Não são preparados para lidar com as pessoas, não sabem fazer a gestão do trabalho e as funções são empurradas. Ninguém quer ser chefe. É um estilo de gestão coletiva, a qualquer momento ele retornará a sua atividade. Ninguém quer sacanear um colega, faltam limites. Convida para sua assessoria os amigos, independente da competência para execução da atividade. Faz como pode, com a experiência que possui até sair do cargo” (Clínica do Trabalho/Sinpro- DF, 2020, p.14).

Os dados do estudo, trazem como indicadores de sofrimento 84% dos servidores sentem-se esgotados mentalmente. Consideram o trabalho desgastante e cansativo. Sentem revolta em submeter o trabalho a ordens políticas.

O estudo apresenta no Quadro 4 o resumo do adoecimento docente revelado na Pesquisa: “A dor da gente”, sobre responsabilidade da Clínica do Trabalho, e traz a síntese contemplando os fatores de risco ocupacionais e os adoecimentos mais recorrentes entre a categoria docente.

Quadro 4 - Resumo do adoecimento: Clínica do Trabalho (Sinpro-DF)

Fatores de risco para doenças ocupacionais segundo a Clínica do Trabalho
Estrutura de trabalho inadequadas
Faltam recursos para executar o trabalho
Sobrecarga de tarefas
Submeter o trabalho a decisões políticas
Falta liberdade para dizer o que pensa
Conflito de papéis
Forte controle do trabalho
Estilo individualista de gestão
Esgotamento mental
Alterações no sono e dores no corpo

Fonte: Retratos da Saúde na Rede de Ensino do DF- “A dor da Gente” (2020) Sinpro-DF formatado pela autora (2023).

No que diz respeito às concepções de trabalho e educação observa-se uma tendência perversa de que a Educação Nacional é coerente com a realidade do mundo de trabalho do séc. XXI.

O estudo da clínica do trabalho do SINPRO DF trouxe ainda contribuições e sugestões dos servidores entrevistados contendo possibilidades de inovação e melhoria na gestão do trabalho, entre elas: mudanças na comunicação, planejamento e melhoria da estrutura física das escolas.

Outra sugestão, não menos importante, foi a sinalização da necessidade do investimento no trabalho preventivo por parte da Subsaúde para apoiar os gestores e professores readaptados nas escolas.

Desde 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirma que a classe docente é a segunda categoria profissional em nível mundial a sofrer de doenças ocupacionais causadas pelo trabalho, como alergia ao giz, gastrite e até esquizofrenia, considerando o estresse que os profissionais da educação enfrentam como um risco significativo para sua carreira, além de ser um fenômeno único.

Neste cenário que favorece o ideário neoliberal do modo de produção capitalista, percebe-se porque é tão interessante para os governos o rebaixamento forçado do salário dos professores, as condições precarizadas de trabalho, o forte controle do trabalho para se cumprir uma função anticivilizatória, a fim de subordinar estes profissionais da educação, às condições materiais inferiores às necessidades básicas humanas o que corrobora para o surgimento dos adoecimentos no ambiente de trabalho.

Finalmente, a sinalização da pesquisa que mais nos chamou atenção e foi de encontro ao nosso objetivo de estudo, consiste em: “Aproveitar as experiências relatadas e direcionar projeto de saúde mental”; “Mensurar o aproveitamento do projeto, verificando aplicabilidade teórica e prática”; “oficina de gestão e ética aos gestores”; “Curso sobre as diversas áreas administrativas para evitar erros na construção de projetos”.

3.5. A díade gestor x professor readaptado: como promover os princípios da gestão democrática de pessoas e articular as ações do professor readaptado no PPP da escola?

O gestor escolar, bem como, sua equipe gestora são considerados agentes políticos os quais ocupam papéis¹⁰ sociais dentro da coletividade, e nesse contexto compete a eles funções de liderança ao articular a Organização do Trabalho Pedagógico- OTP nas Instituições de Ensino.

Para Bronfenbrenner (1996), “um papel é uma série de atividades e relações esperadas de uma pessoa que ocupa uma determinada posição na sociedade e de outros em relação àquela pessoa” (Bronfenbrenner,1996, p.68).

Nesse sentido, podemos considerar que o gestor e sua equipe gestora, além de supervisionar resultados educacionais, também, sentem a pressão de serem constantemente

¹⁰ “A função do papel é penetrar no inconsciente, desde o mundo social, para dar-lhe forma e ordem.” Eu mesmo sublinhei a relação dos papéis com as situações em que o indivíduo opera (status) e a relação significativa do papel com o ego (Moreno,1972, p. 28).

avaliados pelas atribuições e responsabilidade inerentes ao cargo e papéis que ocupam dentro da organização escolar.

Bronfenbrenner (1996), define as díades desenvolvimentais como um sistema de duas pessoas que exibem condições ótimas, de acordo com sua teoria bioecológica de reciprocidade, complexidade progressivamente crescente, mutualidade de sentimentos positivos e alteração gradual no equilíbrio de poder respectivamente” (Bronfenbrenner, 1996, p.50).

O autor explicita como as relações interpessoais das pessoas são influenciadas pelos papéis que ocupam nos variados contextos, é exatamente nessa situação que entra a importância das díades desenvolvimentais para o desenvolvimento humano (Bronfenbrenner,1996).

O cientista social canadense Erving Goffman, considerado o sociólogo mais influente do século XX trouxe uma importante contribuição ao estudo em tela com a obra “A Representação do eu na vida cotidiana” (1989), onde dialoga com a proposta do Modelo Bioecológico de Bronfenbrenner.

Para Goffman (1989), as interações sociais ocorrem em cenários onde os indivíduos desempenham diferentes papéis tais como, chefe, subordinado, colega de trabalho, amigo cliente, familiares, entre outros.

O autor argumenta ainda que, por trás dessas representações, existe um jogo teatral com os seguintes elementos (ator, palco e público) de poder sutil: representações simbólicas onde as pessoas são constantemente avaliadas e posicionadas em hierarquias sociais.

Essas relações de poder estão intrinsecamente ligadas à vida cotidiana e são construídas e mantidas por meio dos papéis sociais de fachada (Goffman,1989).

Segundo Erving Goffman, “fachada, portanto, é o equipamento expressivo de tipo padronizado intencional ou inconscientemente empregado pelo indivíduo durante sua representação” (Goffman, 1989, p.29).

Trazendo para o contexto do nosso estudo, nas relações de trabalho, as hierarquias são evidentes, com superiores exercendo autoridade e subordinados seguindo instruções. No entanto, mesmo em contextos aparentemente igualitários, também há um equilíbrio de poder. São estabelecidos papéis de líder e liderado, protagonista e coadjuvante.

Cabe ressaltar que, segundo as ideias do autor, a interpretação dos objetos e contextos (representações) pode influenciar nas decisões tomadas e nas interações grupais.

Essas relações de poder e papéis sociais de fachada também podem ser observadas em instituições, como escolas e famílias.

Para o autor, as relações de poder na cotidianidade estão diretamente relacionadas aos papéis de fachada que assumimos. São essas máscaras sociais que nos colocam em posições hierárquicas, e influenciam as interações sociais (Goffman, 1989).

Moreno (1946) também trouxe sua contribuição ao nosso estudo abordando enfoques que tratam da função primordial do papel, bem como o seu desempenho, percepção e representação social com fim na aceitação da sociedade contemporânea em detrimento da do ato criativo e da espontaneidade.

Ainda, sobre os papéis sociais Jacob Levy Moreno criador do método de terapia de grupo, sociometria trouxe uma notável contribuição com sua obra Psicodrama (1946).

Jacques Rancière, sociólogo e cientista político destacamos a obra: O mestre ignorante: cinco lições sobre emancipação social o tema principal da obra de Rancière é o debate sobre a capacidade questionada dos estudantes holandeses em aprender sozinhos o idioma do seu professor francês, menosprezava a habilidade em seus alunos, e se surpreendeu ao ver seus educandos atingirem tal habilidade sem sua orientação ou ajuda.

Para Rancière (2013), a emancipação intelectual do ser humano não pode ser limitada ao estabelecimento de um conhecimento pré-estabelecido, contudo requer da pessoa a capacidade de refletir, questionar, em um estado de ignorância produtiva, onde tanto o mestre quanto o aluno devem estar abertos a aprender e a se surpreender mutuamente.

Portanto é necessário a compreensão desses mecanismos e questioná-los para que haja possíveis transformações nas relações de poder que permeiam nossas relações diádicas para que ocorram o desenvolvimento, buscando assim o Bem-estar, QVT e convivência saudáveis nas interações sociais cotidianas.

Nesse sentido, o gestor ao executar seu papel social e promover a gestão de pessoas com base nos princípios constitucionais da gestão democrática encara um grande desafio, de incluir o professor readaptado nos Projetos do PPP, e promover a reintegração desse profissional de modo igualitário estimulando suas potencialidades e fragilidades deve buscar integrá-lo ao seu ambiente de origem de forma espontânea e laboral.

Compreendemos, que cada tomada de decisão deve ser avaliada pelo gestor como um ato e pensar político, com vistas a evitar situações de conflito dentro do ambiente de trabalho, isso deve envolver a capacidade de relacionamento dialético e uma postura democrática e não autoritária ao promover o consenso e participação de todos nos processos de maneira que todos sintam-se pertencentes à equipe escolar.

Nessa conjuntura, como a escola tende a reproduzir os valores da sociedade, a relação conflituosa entre o gestor e os professores subordinados reflete a imposição cruel e tecnocrata de metas de desempenho pelo diretor, que reflete a lógica capitalista de exploração do trabalho.

Como explicado por Mendes (2018), esse tipo de discurso capitalista leva os trabalhadores a produzirem sem questionar, sob a ilusão de que é sua responsabilidade e de que, não importando o quê, eles darão conta do recado. Isso faz com que o sujeito do trabalho se submetam, cale-se e aceite a situação.

Ferreira (2003), ao correlacionar os elementos do PPP com o papel crucial do gestor nas escolhas e deliberações político-administrativas, esclarece que a gestão da educação é considerada como a tomada de decisões conscientes sobre o que fazer para atender aos objetivos definidos no PPP da escola.

Deste modo, para atender às atuais demandas da gestão democrática torna-se indispensável a aquisição de competências socioemocionais descritas na BNCC: autoconsciência, autogestão, consciência social, habilidades de relacionamento e tomada de decisão responsável.

Sobre isso Perrenoud (1999), esclarece que a “competência é a capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiada em um conhecimento, mas sem limitar-se a eles” (Perrenoud, p.7,1999).

De acordo com esta assertiva o processo de desenvolvimento humano que permeia as interações profissionais, entre os gestores e professores readaptados, não deve ser pautado somente no conhecimento teórico do gestor obtido em sua formação inicial, mas, partir dele para buscar a resolução de situações problemas vivenciados em seu cotidiano profissional.

Para Le Boterf (2003), o docente gestor também deve ser responsabilizado pela qualidade de sua formação, pois considera “competente” o sujeito autônomo capaz de gerir o aprofundamento de seus estudos.

Igualmente, uma gestão por competência profissional deve resultar da mobilização por parte do indivíduo segundo o autor, onde a competência é decorrente da ação conjunta à aplicação no trabalho dos conhecimentos, habilidades (capacidades de fazer uso contínuo do conhecimento adquirido) e atitudes (mudança de conduta e formação da identidade profissional, que respectivamente representam os três recursos ou dimensões da competência.

Sobre a aplicabilidade das competências no ambiente profissional Le Boterf explica:

O profissional reconhecido como competente é aquele que sabe agir com competência. Há, portanto, interesse em distinguir o conjunto dos recursos e a ação que mobiliza tais recursos, esse conjunto é duplo: o conjunto incorporado à pessoa (conhecimentos, habilidades, qualidades, experiências cognitivas, recursos emocionais, etc.). As competências produzidas por meio dos recursos convertem-se em atividades e condutas profissionais adaptadas a contextos singulares. O saber agir deve ser distinguido do saber-fazer (Le Boterf, 2003, p.1).

A luz das ideias do autor existirá sempre uma lacuna entre o prescrito e o real e, deste modo, o profissional nunca conseguirá totalmente dar conta da realidade pensada por seus criadores (Le Boterf, 2003, p.1).

Em outras palavras, de acordo com os conceitos do autor, o gestor nunca dará conta de todos os problemas sociais da escola. A execução das atividades sofrerá sempre uma variação entre o prescrito e o real.

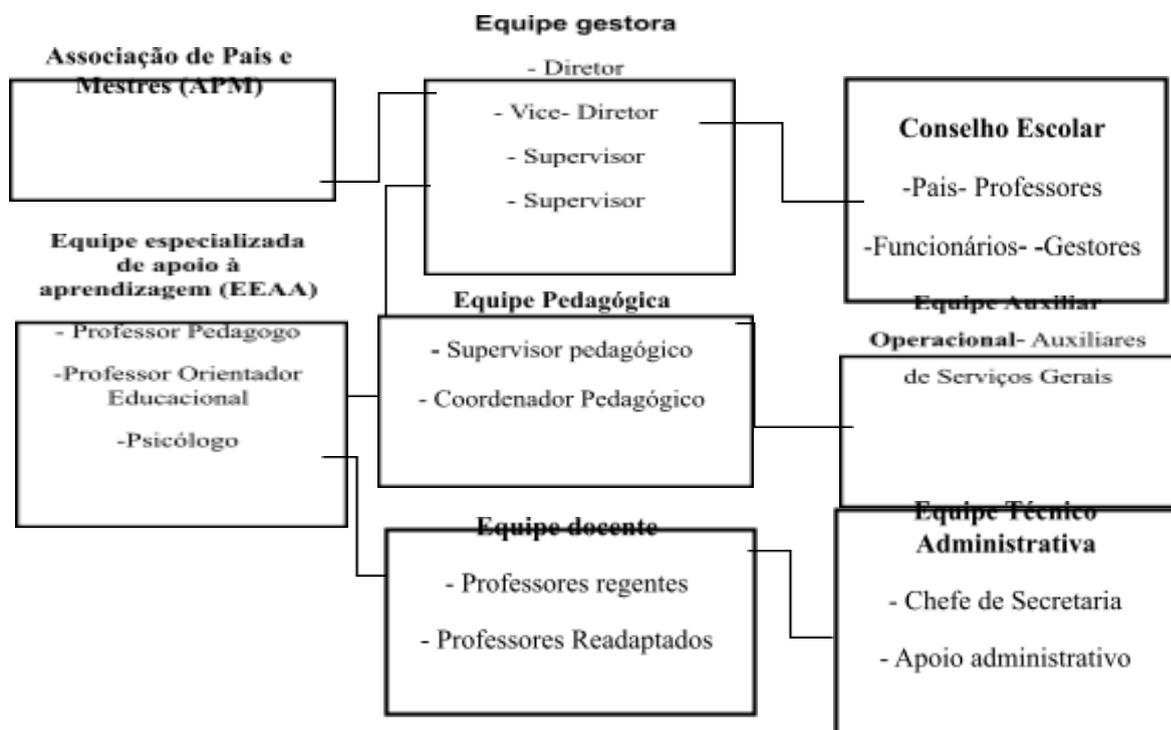
Assim, temos a escola como um espaço do exercício pleno da democracia, onde se espera do gestor uma postura flexível capaz de incentivar e promover a participação efetiva dos docentes, sobretudo, do professor readaptado em todas as ações educacionais da escola com vistas ao cumprimento dos objetivos e metas estipuladas no PPP da escola.

Paro (1998) nos diz que:

[...] tendo em conta que a participação democrática não se dá espontaneamente, sendo antes um processo histórico em construção coletiva, coloca-se a necessidade de se preverem mecanismos institucionais que não apenas viabilizem, mas também incentivem práticas participativas dentro da escola pública (Paro, 1998, p.46). Segundo Vítor Paro, a escola não pode ser considerada democrática apenas por suas práticas administrativas, mas, sobretudo, por suas ações pedagógicas de cunho educativo na qual a participação de todos tornou-se uma exigência da educação nacional.

Para melhor compreensão dos elementos constitucionais da gestão democrática tratados neste capítulo elaboramos, a seguir, um organograma sobre o funcionamento da estrutura organizacional das escolas de educação básica no âmbito da SEEDF.

Figura 4- Estrutura organizacional da escola no contexto da gestão democrática na SEEDF



Fonte: pela autora: (2023).

A ilustração contida no organograma facilita a compreensão de que o gestor escolar não administra a escola de modo individual, tampouco toma decisões sozinho. Ele além de contar com o auxílio da equipe gestora (vice-diretor e supervisor pedagógico) tem, ainda, o apoio dos docentes e diversos profissionais da educação que compõem o quadro de funcionários da escola.

Nesse cenário, adentra a importância da construção das díades de atividade conjuntas para que ocorra o desenvolvimento pleno pessoal e profissional de toda equipe, sobretudo, dos professores readaptados que estão passando por processos de acomodação e adaptação de novas rotinas e atividades conformes suas limitações laborais (Bronfenbrenner, 1996).

A respeito das díades de atividade conjunta Bronfenbrenner elucidada que:

[...] Uma díade de atividade conjunta é aquela em que dois participantes se percebem como fazendo alguma coisa juntos. Isso não significa que eles estão fazendo a mesma coisa. Pelo contrário, as atividades que cada um realiza tendem a ser um pouco diferentes, mas complementares- parte de um padrão integrado (Bronfenbrenner, 1996, p.47).

Segundo o autor existe, portanto, na relação diádica uma reciprocidade e complementaridade de ações estabelecidas entre o líder e seus liderados, (gestor- professor – readaptado) que impactam diretamente no desenvolvimento das pessoas em seus diversos contextos em um período de tempo.

Historicamente as Políticas Educacionais implementadas pelo Governo Brasileiro, buscaram apoiar os gestores escolares quanto à promoção da cultura da Avaliação Institucional nas escolas de educação básica em todo país.

Neste contexto, a Avaliação Institucional é considerada um importante instrumento de sondagem coletiva que contém o processo de acompanhamento contínuo das atividades educacionais, bem como, a implementação necessária de mudanças, tomadas de decisões e retomadas da missão do PPP da escola.

Prontamente, o gestor precisa prestar contas com transparência à toda comunidade sobre suas ações à frente da administração pública, e dos recursos financeiros gerenciados, articulando coletivamente os projetos pedagógicos existentes no PPP e promovendo a Avaliação Institucional para o alcance dos objetivos e metas educacionais inicialmente propostos pela comunidade escolar.

A Cartilha de Readaptação no Âmbito do Governo do Distrito Federal lançada em 2021, esclarece que o gestor do servidor em processo de readaptação também tem responsabilidades no processo, entre elas: zelar pelo cumprimento da restrição de atividades; comparecer à convocação da GERF quando a JRF entender necessário; auxiliar na reinserção dos servidores readaptados; e manter comunicação com a GERF para esclarecimento de dúvidas.

O Quadro 5 foi criado com a finalidade de compartilhar os achados do estudo "A Dor da Gente", conduzido pela Clínica do Trabalho e divulgado no site de notícias do Sinpro-DF. Revela as visões dos docentes acerca dos direitos, padrões e normas presentes no contexto escolar.

Quadro 5 – Pesquisa: A dor da gente – Clínica do Trabalho (Sinpro-DF)

Contrato temporário	“Possuem direitos restritos, muitas vezes acabam se submetendo a relações servis com medo de perder o trabalho. Isso tem enfraquecido o coletivo.”
Normas e regras	“São importantes para qualquer instituição, mas devem ser construídas com base nas vivências e experiências. Muitas vezes mudasse o que está dando certo, por uma regra maluca de um burocrata”.
Readaptação	“Somos colocados numa sala, junto com materiais que não são utilizados. Alguns colegas nos enxergam como um peso para a Secretaria. Não somos tratados como professores. É como se fossemos uma peça que não serve mais, mas não podem se livrar. Poderíamos atuar juntos”.

Fonte: Retratos de Saúde na Rede de Ensino do DF- Clínica do Trabalho-UnB – Sinpro-DF (2020, p.14) – formatado e editado pela autora em maio de 2023.

Finalizamos este capítulo destacando a importância das construções das díades de atividade conjunta entre gestores e professores readaptados, em prol do trabalho colaborativo e criativo nas escolas onde o gestor escolar ao articular as ações de trabalho desses profissionais aos Projetos Educacionais existentes no PPP da escola, antes, deve vigiar para que a execução de tais atividades pedagógicas não desrespeitem a restrição laboral destes professores determinada em JRF do Programa de Readaptação, considerando essencialmente as atribuições do cargo e o resíduo laboral apresentado em relatório.

4. METODOLOGIA

Pretende-se, neste capítulo, expor o percurso metodológico dividido em tópicos, tais quais: tipo de pesquisa, contexto do estudo, participantes do estudo, materiais e instrumentos de construção das informações, procedimentos de construção das informações, procedimento de análise das informações e por fim procedimentos éticos para a realização da pesquisa.

4.1 Tipo de Pesquisa

O tipo de estudo realizado foi uma pesquisa qualitativa e teve por objetivo compreender a percepção e as necessidades na formação de gestores da SEEDF sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados.

Tendo em vista, a natureza qualitativa da pesquisa, e o alcance de seus objetivos foram consideradas as perspectivas dos sujeitos selecionados para o estudo (gestores) sobre o problema de pesquisa: “Qual a percepção e as necessidades na formação de gestores da SEEDF, sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados?”

Para Creswell (2007), a pesquisa qualitativa é, fundamentalmente, de caráter interpretativo, ou seja, depende da interpretação dos dados coletados pelo pesquisador. Deste modo, não é possível evitar as interpretações pessoais no momento da análise de dados qualitativos, contudo, faz-se necessário um cuidado e cautela maior por parte do pesquisador para se manter imparcial às percepções, sentimentos e perspectivas do entrevistado sobre determinado fenômeno para não interferir nos resultados da pesquisa.

Conforme Minayo (2001), em pesquisas sociais onde a abordagem qualitativa é selecionada a finalidade é analisar a maneira em que os indivíduos vivenciam e compreendem os fenômenos sociais.

A esse respeito explicita a autora:

Dessa forma considera que o fenômeno ou processo social tem que ser entendido nas suas determinações e transformações dadas pelos sujeitos. Compreende uma relação intrínseca de oposição e complementaridade entre o mundo natural e social, entre o pensamento e a base material. Advoga também a necessidade de se trabalhar com a complexidade, com a especificidade e com as diferenciações que os problemas e/ou objetos sociais” apresentam (Minayo,2001, p.25).

A pesquisa de caráter fenomenológico busca descrever e interpretar os fenômenos que se apresentam à percepção, da forma como experienciados pelos sujeitos. Nesse sentido, Triviños

(1987), explica que a fenomenologia ressalta a interpretação do mundo conforme surge intencionalmente à nossa consciência, elevando o ator e suas percepções dos fenômenos.

Oliveira e Borba aludem ao percurso metodológico de investigação denominado fenomenologia existencial ao revisitar as concepções do filósofo alemão Edmund Husserl e esclarece: “Husserl estabeleceu uma forma de abordagem da consciência distinta dos métodos de sua época, definindo como princípio do método fenomenológico fixar a atenção nas coisas mesmas” (Oliveira e Borba, 2019).

Para tanto, Husserl (1936/ 2008) desenvolveu em seus estudos uma direção para alcançar o que definirá como central para a fenomenologia: o retorno às coisas mesmas, segundo ele, ao homem é possível a compreensão do sentido dos fenômenos que se mostram (Oliveira; Borba, 2019, p.158).

Na mesma direção, a fenomenologia sob o viés da teoria bioecológica, enfatiza que é fundamental o modo como os fenômenos são experienciados, vivenciados e significados pela pessoa para que ocorra o desenvolvimento humano (Bronfenbrenner, 1996).

Bronfenbrenner (1996), destaca a importância das interações entre as pessoas e seus ambientes imediatos, considerando os diversos níveis de influência (micro, meso, exo e macrosistema) os quais moldam diretamente o desenvolvimento.

Segundo o autor essa abordagem permite compreender como esses fatores se conectam entre si por meio das interações complexas e como o desenvolvimento humano é influenciado pelas experiências de cada pessoa ao longo do tempo, ou seja, pelo cronossistema (Bronfenbrenner,1996).

Portanto, podemos considerar que o enfoque de cunho fenomenológico proposto nas investigações, tanto por Bronfenbrenner (1996), quanto por Husserl dialogam entre si, quando, nos convidam a buscar a compreensão do objeto, do ser, presença, sua subjetividade e autenticidade, com base na sua existência concreta que está em constante relação com o mundo.

4.2. Contexto do estudo

Conforme explicitado, o estudo buscou conhecer a perspectiva dos gestores, sobre as possibilidades de intervenções promotoras de bem-estar e saúde mental no ambiente escolar. Assim, foram considerados como parâmetros para conceber o contexto da pesquisa instituições com o público alvo diversificado, ou seja, de diferentes faixas etárias e necessidades de ensino

e aprendizagem, desde a Educação Infantil aos anos Finais do Ensino Fundamental de 9 anos no âmbito da SEEDF.

As respectivas Regionais de Ensino selecionadas para o estudo foram: CRE do Núcleo Bandeirante, Samambaia e Santa Maria. Essas regionais indicaram os gestores que estavam aptos a participar da pesquisa e fizeram o encaminhamento às escolas nas quais exercem cargo de gestor (Diretor, vice-diretor e supervisor pedagógico).

O Quadro 6 apresenta informações sobre os contextos e a localização das escolas escolhidas para o estudo por regional de ensino.

Quadro 6 - Informações sobre o contexto do estudo

Coordenação Regional de Ensino (CRE)	Modalidade de Ensino	N ^a de escolas selecionadas por CRE
(CRE) Núcleo Bandeirante	Centro de Ensino Fundamental (CEF)	01
(CRE) Samambaia	Escola Classe (EC)	02
(CRE) Santa Maria	Centro de Educação Infantil (CEI)	02
	Escola Classe (E.C)	01

Fonte: Autoria própria (2023).

4.3. Participantes do estudo

Considerando que se tratou de um estudo de abordagem qualitativa e de cunho fenomenológico foram convidados a participar da pesquisa, 10 (dez) gestores dentre eles: diretores, vice-diretores e supervisores pedagógicos da SEEDF. Além disso, o foco do estudo não foi na quantidade e sim qualidade em relação às informações construídas e analisadas.

De tal modo, Gaskell (2015) esclarece que a escolha criteriosa dos participantes é fundamental para o alcance dos resultados, na medida em que afeta a qualidade das informações obtidas e a validade da própria pesquisa.

Crítérios de inclusão dos participantes:

Seguindo essa ideia, o critério para inclusão dos participantes foi estar desenvolvendo atividades de gestão no momento de realização da pesquisa, ter interesse e disponibilidade para participar da pesquisa.

No Quadro 7, serão fornecidas informações acerca dos gestores envolvidos no estudo. Adicionalmente, utilizamos nomes fictícios para garantir o sigilo e preservar a privacidade dos participantes da pesquisa.

Quadro 7 - Informações sobre os participantes da pesquisa

Nome	Idade	Cargo	Tempo de experiência na gestão	Formação principal	Nº de cursos realizados
Floriano	45 anos	Supervisor pedagógico	1 e 2 anos e 2 meses	Pedagogia	2 cursos: Esp. Gestão escolar e Coordenação Pedagógica/EAPE
Gardênia	43 anos	Vice- Diretora	2 anos	Pedagogia	1 curso: Esp. Psicopedagogia
Túlio	39 anos	Diretor	8 anos	Pedagogia	2 cursos: Esp. Gestão Escolar, Orientação e Gestão/EAPE
Ivi	55 anos	Diretora	19 anos	Pedagogia	2 cursos Pós em Docência Ensino Superior e Gestão/EAPE
Camélia	55 anos	Supervisora Pedagógica	8 anos e 6 meses	Licenciatura em História	12 cursos de pós-graduação/1 curso: Coordenação Pedagógica/EAPE
Hortência	52 anos	Diretora	22 anos	Pedagogia	2 cursos: Esp. Docência do Ensino Superior e Gestão/EAPE
Melissa	44 anos	Supervisora Pedagógica	4 anos	Pedagogia	1 curso: Esp. Educação Infantil
Dália	46 anos	Vice- Diretora	3 anos	Pedagogia	1 curso: Esp. Gestão em andamento
Rosália	43 anos	Diretora	4 anos	Licenciatura em Matemática	1 curso: Esp. Gestão Escolar e Esp. Psicopedagogia
Alisson	33 anos	Supervisor Administrativo	1 ano	Pedagogia	1 curso: Esp. Gestão e Orientação educacional

Fonte: Autoria própria (2024).

Riscos da pesquisa para os participantes:

Os possíveis riscos da pesquisa foram mínimos, envolvendo informações pessoais, e foram minimizados mantendo sigilo em relação às informações pessoais e profissionais dos participantes. Além disso, foi assegurado ao participante que seu envolvimento seria voluntário, sendo livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento.

Benefícios para os participantes:

Os benefícios indiretos foram relacionados ao desvendamento dos resultados da pesquisa na SEEDF e, também no campo científico, com a intenção de oferecer subsídios para a implementação de ações de caráter preventivo, redes de apoio e espaços de formação promotores de saúde mental e bem-estar contribuindo para valorização da vida e melhoria da saúde psíquica dos professores da SEEDF.

Ademais, pretendeu apresentar os resultados do estudo à SEEDF através de uma ação de formação continuada (projeto) sobre bem-estar, saúde emocional e readaptação funcional para gestores, com o intuito de apoiar suas atribuições laborais.

4.4. Materiais e instrumentos de construção das informações

A respeito dos materiais utilizados no decorrer da pesquisa podemos listar os seguintes: papel, caderneta (diário de bordo), caneta para assinatura do TCLE, gravador de áudio, celular e computador. Além disso, os instrumentos utilizados para a construção das informações incluíram termos de consentimento livre esclarecido (TCLE), roteiro de entrevista semiestruturada e roteiro do grupo focal.

Foram realizados dois instrumentos para a construção das informações a saber: entrevista semiestruturada presencial com (10) gestores da SEEDF e grupo focal com (6) gestores da SEEDF voluntários que participaram também da entrevista semiestruturada individual. Assim, tornou-se possível uma maior compreensão da perspectiva dos sujeitos da pesquisa por meio de construções das informações de modo individual e grupal por meio de sua postura e fala perante o grupo, consideramos as diferentes análises dos gestores a partir de cada instrumento aplicado a respeito do tema do estudo.

Segundo Chagas; Noguez e Garcia (2018) “ao utilizar-se da inserção Ecológica, o pesquisador tem a ciência de que não se procede a pesquisa em um único momento de encontro, mas sim, na imersão e vinculação criada” (Chagas; Noguez; Garcia, 2018, p. 400).

Destarte, optou-se inicialmente pelo modelo de entrevista semiestruturada com roteiro previamente elaborado pelo motivo desta técnica auxiliar na obtenção de informações sobre as experiências e percepções dos gestores, a respeito de questões como: Bem-estar, saúde-mental e readaptação funcional no âmbito da Secretaria de Educação do DF.

Nesse contexto, a entrevista é um instrumento de construção de dados para obtenção de informações sobre o que as pessoas sentem, pensam ou fazem, sendo a mais flexível de todas

as técnicas de coleta de dados. Ela pode verificar fatos, opiniões e sentimentos, determinar condutas, averiguar planos de ação” (Brenner; Jesus, p. 24, 2008).

Para a elaboração dos roteiros de entrevista semiestruturada e grupo focal nos guiamos pelos conceitos da teoria bioecológica de Bronfenbrenner na qual explicita os sistemas: micro, meso, exo e macrossistemas. Deste modo, as perguntas foram agrupadas por temas considerando as experiências e relacionamentos interpessoais nos quais emergem desses contextos onde os entrevistados estão inseridos (Bronfenbrenner, 1996).

Em segundo lugar, outro instrumento de construção das informações, denominado grupo focal, também foi realizado por incluir um roteiro semiestruturado previamente elaborado com intuito de abordar questões que não foram contempladas nas entrevistas semiestruturadas individuais com os gestores da SEEDF. Assim, seu foco se deu na análise grupal da fala dos gestores sobre suas características biopsicossociais, seu papel enquanto gestor, compartilhamento de experiências exitosas na Instituição de Ensino (IE), bem como, os principais desafios e experiências exitosas no relacionamento com o professor readaptado.

A opção por utilizar os dois instrumentos exibidos de construção de informações se deu com a finalidade de obter informações complementares e colher percepções trazidas pelo gestor no grupo de gestores envolvidos que pudessem ampliar o repertório de categorias para análise posterior, melhor responder à pergunta de pesquisa e atender aos objetivos do estudo.

Destarte o roteiro do grupo focal foi construído após a realização e transcrição das entrevistas semiestruturadas e considerou as informações já obtidas para o alcance dos objetivos do estudo, assim como a possibilidade de ampliar as mesmas em uma perspectiva grupal.

4.5. Procedimento de construção das informações

Com a finalidade de alcançar os objetivos pautados, foram utilizados ao longo da fase de construção das informações na pesquisa dois instrumentos, sendo eles: entrevista semiestruturada com os gestores e sessão de grupo focal.

A partir das informações obtidas nas entrevistas semiestruturadas gravadas em áudio com os gestores, realizou-se um rigoroso processo de transcrição com o intuito de converter todo material em texto, onde alguns cuidados metodológicos foram tomados nessa fase seguindo as normas e critérios de transcrição para garantir a cientificidade construção das informações (Manzini,2006).

No entanto, faz-se necessário que tais ações sejam planejadas com mais critérios sempre tendo como pano de fundo o viés seletivo, tendo em vista que na pesquisa qualitativa busca-se averiguar pela compreensão da realidade humana os aspectos da vida social presentes nas relações interpessoais que diferem as ações dos homens.

Para Minayo (2001), “A abordagem ainda se aprofunda no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações e estatísticas” (Minayo, 2001, p.22).

A entrevista é uma técnica de pesquisa (de perguntas e respostas) e pressupõe o encontro de dois indivíduos para a obtenção de informações sobre o que as pessoas sentem, pensam ou fazem, sendo a mais flexível de todas as técnicas de pesquisa. Ela pode verificar fatos, opiniões e sentimentos, determinar condutas, averiguar planos de ação (Brenner; Jesus, 2008).

Logo, as entrevistas semiestruturadas se baseiam em um roteiro de assuntos ou perguntas e os entrevistadores têm a liberdade de fazer outras perguntas para precisar conceitos ou obter mais informações sobre os temas desejados (Sampieri et al, 2013).

Para a fase da realização das entrevistas, foi necessária a assinatura prévia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), cujo modelo utilizado consta nos apêndices, bem como o roteiro de entrevista aos gestores. O roteiro foi construído com base nos objetivos da pesquisa e o mesmo foi previamente testado e analisado em relação a esses objetivos de pesquisa, bem como, em relação à linguagem, estrutura e sequência das perguntas.

As entrevistas foram gravadas em áudio, realizadas presencialmente de forma individual e tiveram seu agendamento marcado previamente. As datas e horários para a realização das mesmas ficaram a cargo da disponibilidade dos sujeitos entrevistados.

Foi utilizado gravador de áudio do celular modelo Motorola Moto G 8 e folha de papel para melhor construção dos dados, a fim de que as declarações fossem captadas de forma fidedigna. Os arquivos de áudio foram transcritos e analisados seguindo os critérios e passos da análise com o apoio de computador.

Na tabela 1 a seguir temos a apresentação das informações detalhadas sobre as entrevistas individuais presenciais com os gestores da SEEDF.

Tabela 1- Informações sobre as entrevistas com os gestores:

Identificação	Data:	Local:	Início:	Término:	Duração:
G1- Floriano	20/11/2023	Sala da Supervisão	14h30	15h24	54 min
G2- Gardênia	21/11/2023	Sala da Direção	9h30	9h50	20 min
G3- Túlio	21/11/2023	Sala da Direção	14h30	14h52	22 min
G4- Ivi	22/11/2023	Sala da Direção	10h21	11h17	56 min
G5- Camélia	22/11/2023	Sala da Supervisão	15h41	16h19	45 min
G6- Hortênci	23/11/2023	Sala da Direção	11h24	12h06	42 min
G7- Melissa	09/12/2023	Sala da Reuniões	11h28	11h53	25 min
G8- Dália	15/12/2023	Sala da Reuniões	10h51	11h17	25 min
G9-Rosália	15/12/2023	Sala da Reuniões	14h29	14h54	25 min
G10- Alisson	15/12/2023	Sala da Reuniões	15h03	15h34	31 min

Fonte: Autoria própria (2024).

Destarte, durante o processo de construção de informações, o grupo focal foi realizado pessoalmente em uma sala específica fornecida por um dos gestores participantes do estudo em uma Escola Classe em Samambaia no dia 26 de agosto de 2024. Dentre os dez gestores que participaram da pesquisa, seis (06) aceitaram o convite e compareceram à sessão. Ressaltamos que todos os 06 (seis) gestores voluntários também responderam a entrevista semiestruturada com a finalidade de compreender como se desenrola o debate sobre o tema do estudo agora na coletividade.

A Tabela 2 que se segue detalha a sessão presencial do grupo focal com os gestores da SEEDF, proporcionando um entendimento mais aprofundado da organização e da aplicação da metodologia.

Tabela 2- Informações sobre a sessão de grupo focal:

Participantes	Local:	Data:	Início:	Término:	Duração:
G1- Floriano G2- Gardênia G3- Túlio G6- Hortênci G8- Dália G9- Rosália	Sala Multimídia de uma EC da CRE de Samambaia	26/08/2024	15h	16h07	1h07

Fonte: Autoria própria (2024).

4.6. Procedimento de análise das informações

As informações obtidas através das entrevistas semiestruturadas individuais com os gestores da SEEDF foram, posteriormente, foco de uma análise temática a partir de categorias de análise construídas, considerando, os aspectos comuns das respostas dos participantes.

De acordo com Souza (2019):

A análise temática é um método de análise qualitativa de dados para identificar, analisar, interpretar e relatar padrões (temas) a partir de dados qualitativos. O mínimo que a AT proporciona é organizar e descrever o banco de dados em rico detalhe; quanto ao máximo, “o céu é o limite”, pois esta análise colabora muito para a geração de uma análise interpretativa sobre os dados (Souza, 2019, p.02).

Com base nos objetivos propostos para o estudo optou-se pela técnica de Análise Temática (AT) para possibilitar uma análise interpretativa flexível, consistente e delineada por eixos e temas das (narrativas em comum) dos gestores da Secretaria de Educação – SEEDF.

Para uma compreensão mais aprofundada deste tópico, apresentaremos os Quadros 8 e 9, que resumem as categorias de análise empregadas nas entrevistas semiestruturadas individuais e no grupo focal, respectivamente, com os gestores envolvidos na pesquisa.

Quadro 8 - Categorias de análise utilizadas nas entrevistas semiestruturadas

1. Caracterização do entrevistado	<ul style="list-style-type: none"> - Informações pessoais e profissionais; - Descrição do perfil e percurso profissional; - Entendimento sobre o que é ser gestor; - Experiência como gestor na SEEDF (desafios e aprendizados).
2. Percepções de BE e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional	<ul style="list-style-type: none"> - Compreensão de BE e saúde mental; - Entendimento sobre o que é readaptação funcional; - Conhecimento da legislação sobre readaptação funcional; - Dificuldades e aprendizados ao incluir o professor readaptado.
3.Necessidades de formação em BE, saúde mental e readaptação funcional no âmbito da SEEDF	<ul style="list-style-type: none"> - Necessidades de formação sobre BE, saúde mental e readaptação funcional; - Comentários e sugestões adicionais.

Fonte: Autoria própria (2024).

Quadro 9 – Categorias de análise utilizadas para o grupo focal

1. Caracterização do gestor	<ul style="list-style-type: none"> - Informações pessoais e profissionais; - Descrição do perfil e percurso profissional; - Aspectos biopsicossociais do gestor- Quem sou eu? - Entendimento sobre o que é ser gestor; - Experiência como gestor na SEEDF.
2. Percepções de BE e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional	<ul style="list-style-type: none"> - Compreensão de BE e saúde mental; - Entendimento sobre o que é readaptação funcional; - Dificuldades e aprendizados ao incluir o professor readaptado.
3.Necessidades de formação em BE, saúde mental e readaptação funcional no âmbito da SEEDF	<ul style="list-style-type: none"> - Necessidades de formação sobre BE, saúde mental e readaptação funcional; - Comentários e sugestões adicionais.

Fonte: Autoria própria (2024).

4.7. Procedimentos éticos para a realização do estudo

Em conformidade com os padrões éticos que norteiam a realização de pesquisa científica e, principalmente, em consonância com a Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012, a qual dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, a pesquisa foi devidamente submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais do Instituto de Ciências Humanas e nela constam todos os documentos exigidos para a realização da mesma, como a Carta de Encaminhamento de Projetos ao CEP/CHS, Termo de Aceite Institucional, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e cópias de documentos para fins de pesquisa. Destarte, consta no Anexo A o Parecer consubstanciado do CEP/CHS aprovando a realização da pesquisa.

5. ANÁLISE/ INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS: ENTREVISTAS

5.1. Análise/ interpretação da entrevista individual com o gestor Floriano

Caracterização do entrevistado

O gestor Floriano tem quarenta e cinco (45) anos, se declarou do sexo masculino e tem um (1) ano e dois (2) meses de experiência como gestor na SEEDF. O mesmo ocupava, no momento em que foi entrevistado, o cargo de supervisor pedagógico onde atuava tanto na função administrativa quanto pedagógica. No entanto, ele foi eleito para assumir a vice -direção no próximo ano letivo. Floriano possui formação inicial em Pedagogia, especialização em Gestão Escolar e participou de formação em Coordenação Pedagógica pela EAPE.

Para o Floriano ser gestor é:

Ser gestor é: a gente pode colocar como uma das principais funções no ambiente escolar! O gestor tem que estar preparado de todas as formas para atuar com seus professores, com seus alunos, com toda a comunidade, então eu vejo que o gestor tem uma função assim principal, primordial dentro do ambiente escolar (G1-Floriano,2023).

No que se refere a sua experiência como gestor na SEEDF (desafios e aprendizados) Floriano relatou que:

[...] Em relação a supervisão pedagógica e administrativa, a supervisão traz uma gama de funcionalidades, é claro que a gente tem, são várias as funções e tem algo muito importante que ajuda a gestão nesse momento que são os professores readaptados, eu estou há um ano e dois meses no cargo e vejo que são muitas as funções, e que dessas funções muitos readaptados estão fazendo algumas dessas funções, na verdade nos auxiliando, quando a gente fala dessas funções a mais que nós temos como supervisor na gestão muitos readaptados nos ajudam nos auxiliam nessas quantidades de funções (G1- Floriano, 2023).

Ao escutar a declaração do diretor Floriano, foi notado que ele valoriza o esforço dos professores readaptados, que estão auxiliando na administração da escola de diversas formas, além de exercerem funções administrativas e de suporte à direção. O administrador entende que a supervisão proporciona uma gama de atividades relacionadas à supervisão pedagógica e administrativa, valorizando o esforço dos professores readaptados para realizar essas funções.

Percepções de bem-estar e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Floriano percebe que, para criar um ambiente favorável ao bem-estar e à saúde mental no ambiente escolar, a escola deve, primeiramente, acolher os professores readaptados, com uma perspectiva humanista (G1-Floriano, 2023).

Conforme mencionado pelo gestor Floriano, a fala do supervisor pedagógico deixou evidente que ele está de acordo com a noção de que as instituições educacionais precisam levar em conta as questões de saúde mental e bem-estar no contexto escolar.

No que diz respeito aos projetos escolares, é essencial que o administrador tenha uma visão humanista do trabalho dos professores readaptados. Sobre isso o supervisor justificou:

[...] eu vejo que são professores, muitos deles são professores que estão já há mais de vinte anos na Secretaria passaram pela sala de aula e a gente sabe que a sala de aula consome muito a nossa energia essa questão de trabalho é um trabalho bem exaustivo e quando um professor chega a ser readaptado é porque ele já, assim vamos colocar, que ele trabalhou muito para chegar a uma situação de cansaço mental a sala de aula exige, a escola exige, as famílias exigem ,então chega a um momento que o professor já não dá conta mais e ele tem que estar em uma escola humanizada (G1- Floriano, 2023).

De acordo com o gestor, a categoria docente, principalmente, o professor readaptado vem apresentando questões que envolvem o bem-estar e saúde mental e que precisam ser consideradas em função de exigências do trabalho na sala de aula, da escola como um todo, famílias e alunos.

Quando perguntado sobre sua compreensão da legislação para o professor readaptado, Floriano procurou fundamentar-se em sua experiência e vivências na administração escolar. Assim, alguns aspectos da lei para os professores readaptados acabaram se misturando com o senso comum. Nesse contexto, Floriano expressou sua visão acerca do instituto da readaptação funcional da seguinte maneira:

E continuou com seu julgamento explicando que: por exemplo, na nossa escola, temos professores readaptados que não podem mais lecionar, pois o ambiente de sala de aula causou um cansaço mental nele. Então, vamos propor uma nova função para ele, uma nova atividade na escola. A escola está cheia de atividades e, portanto, ele terá as mesmas quarenta horas de atividades, mas será uma atividade mais leve, pois a readaptação já está em andamento (G1- Floriano, 2023).

No entanto, a legislação que fundamenta a readaptação funcional, que inclui: Lei Complementar Distrital 840/2011; Decreto 34.023/2012; Lei 5.105/2013; Portaria 731/2022; Portaria 1.152/2022, amplamente divulgada na cartilha "Vamos conversar sobre saúde com o Sinpro-DF", não especifica claramente que a readaptação funcional está associada à realização de tarefas leves.

Segundo a legislação específica a readaptação funcional é um conjunto de medidas voltadas para o aproveitamento compulsório do empregado que, por conta de alguma doença ocupacional, seja física ou mental, ou por circunstâncias externas e não relacionadas à sua profissão, adquire restrições ou incapacidade para realizar as atividades anteriormente

realizadas. Este evento demanda o deslocamento do empregado para novos cargos, desde que seja preservada a capacitação exigida no processo seletivo.

Dando continuidade as reflexões a respeito do tópico: BE, saúde-mental na perspectiva da readaptação funcional o gestor expôs sua opinião sobre o que acha do termo “readaptado” e, ainda, se colocou da seguinte forma:

O termo readaptação ao meu ver eu não gosto do “termo” e da “palavra” e às vezes ele vem até ela soa como algo negativo e aquela palavra? Vem algo negativo e não combina diretamente com o profissional que está ali realizando uma função e eu acho que o termo readaptado não ficou muito legal (G1- Floriano, 2023).

A respeito de existência das salas específicas para os professores readaptados em algumas escolas da SEEDF Floriano se posicionou desse modo: *“em relação a oferecer espaços separados eu discordo eu não concordo com essa prática, até porque aqui na nossa escola os readaptados eles estão em todos ambientes”* (G1-Floriano,2023).

Ainda, nesse tópico onde foi abordado o conhecimento do gestor a respeito da legislação específica para o professor readaptado o supervisor pedagógico confirmou desconhecer os documentos que tratam da referida lei, ao afirmar:

[...] eu não conheço nenhum documento específico isso tem as leis que a gente costumávamos estudar quando estávamos fazendo curso que lá na Lei nº 840 aparece falando de professores readaptados, mas quando a gente faz àquela leitura ali é não é, não chega ao momento que nós estamos na prática, então àquele conhecimento de readaptação ali foi para uma prova passou, então hoje se você me pergunta, qual que é a lei? A aplicabilidade, eu não sei te responder, não sei te responder (G1-Floriano, 2023).

Floriano, ainda, explicou a respeito dos desafios e aprendizados para incluir o professor readaptado em sua escola ao relatar:

[..]Nosso maior desafio? Ham deixa eu pensar do que eu já falei do que nós temos às vezes um dos desafios é esse da gente não ter um espaço específico para aquele professor, então assim o professor quer estar na sala da biblioteca, talvez esse espaço já esteja ocupado é um desafio, e às vezes a gente está necessitando de um professor em um outro projeto e aí esse professor fala que neste projeto ele não quer trabalhar (G1- Floriano, 2023).

O gestor comentou que é um desafio conseguir alocar o professor readaptado em espaços e novas funções no contexto educacional, pois há ambientes como a biblioteca que são concorridos e, em contrapartida, existem projetos e atribuições na escola que eles não gostariam de atuar e completou: *“muitas vezes não é possível atender a aspiração desses professores e fazer essa ponte onde todos estejam satisfeitos dentro dos projetos em andamento na escola* (G1-Floriano,2023).

Segundo Floriano é um desafio para os gestores gerir essas interações no contexto escolar, mas especificamente ao tentar reinserir o professor readaptados nos projetos da escola. Pois, segundo ele, para evitar que tal situação de descontentamento com a nova função influencie na saúde mental do professor readaptado e sua situação laboral se deteriore, é necessário garantir que eles se encontrem e, estejam felizes em suas novas atribuições respeitando suas restrições laborais.

No trecho abaixo, é possível identificar na fala do supervisor Floriano características de uma gestão que preza pela visão humanista e que se preocupa com o bem-estar e a saúde mental dos seus professores. E completou que essa visão altruísta de pensar no bem de todos gera desafios à gestão.

[...] ao termos essa visão humanista de querer oferecer o melhor espaço para todos às vezes a gente tem esses desafios , mas o que a gente quer é que todos estejam em uma função e estejam bem realizando algo que é pode ser que ele não queira estar fazendo aquela função, mas que ele esteja bem, então o nosso pensamento é o professor readaptado precisa estar bem porque se ele não estiver bem a gente vai ver esse profissional é regredindo, piorando e eu acho que não é uma situação legal né? (G1-Floriano, 2023).

E sobre a problemática da inclusão dos professores readaptados no contexto escolar continuou relatando que:

Após a pandemia. Então já estamos é com um número maior, temos professores que já estão em restrição caminhando para a readaptação, então assim nós temos um número maior porque foi no decorrer dos anos letivos, mas para o ano que vem são determinadas dez vagas, então o que que acontece eu por ter pouco tempo na supervisão creio que alguns vão ter que ir para outra escola (G1- Floriano, 2023).

O gestor descreveu também a respeito de como ele crê que os demais professores veem o professor readaptado: *“Sinceramente? Alguns falam que são aqueles professores que não fazem nada, porque na verdade a percepção do professor regente é de que quem está fora de sala de aula faz pouca coisa (risos)!”* (G1-Floriano, 2023).

Necessidades de formação em bem-estar, saúde mental no âmbito da SEEDF

Sobre as necessidades específicas de formação em: bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento ao professor readaptado o Supervisor Floriano concorda que têm necessidades específicas de capacitação profissional e conclui:

Há na gestão eu ainda quero aprender mais, então assim o nosso dia a dia é muito corrido, às vezes a gente passa despercebido por uma lei ou outra. Eu entrei no curso “Aprendendo sobre a Secretaria de Educação” no início do ano como eu falei eu tenho aprendido muito hoje a gente está dialogando sobre um tema que posteriormente eu vou buscar conhecer mais, e eu espero que a Secretaria venha oferecer um curso, onde fale sobre esses profissionais, quantos eles são na Secretaria? Eu não sei. Onde eles estão? O que eles fazem? Quais são as funções desses professores readaptados? Eu

vejo que na escola eles são bem aceitos, eles participam, eles estão presentes em todas as atividades da escola, mas que para alguns profissionais eles passam despercebidos, creio que alguns profissionais da escola perguntam: quem são eles? (G1- Floriano, 2023).

Por fim, o gestor conclui a entrevista dizendo que, apesar da elevada demanda da escola tem o desejo de aprender mais sobre os tópicos do estudo, incluído as leis da readaptação funcional e acrescenta que espera da SEEDF a oferta de um curso que fale sobre os professores readaptados.

Sugestões de formações sobre a temática da pesquisa no âmbito da SEEDF:

“Então eu penso que é um curso, não sei se seria um curso, uma palestra sobre o tema vai ajudar muito e até mesmo para os professores readaptados que às vezes entram nesse processo de readaptação e se perguntam: e agora o quê que eu vou fazer? Para qual escola eu vou?” (G1-Floriano,2023).

5.2. Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Gardênia

Caracterização do entrevistado

A gestora Gardênia tem quarenta e três (43) anos, se declarou do sexo feminino e possui dois (2) anos de experiência como gestora na SEEDF, atualmente, ocupa a função de vice-diretora da instituição de ensino.

Para a vice-diretora Gardênia ser gestor é:

[...] ser gestor é estar ali a frente da administração, tanto a parte pedagógica quanto a administrativa da escola, e aí a todo momento a gente tá sempre intermediando conflitos buscando soluções para todos os problemas que vem aparecendo dentro da escola! (G2- Gardênia, 2023).

A vice-diretora possui formação inicial em Pedagogia e curso de especialização em Psicopedagogia a gestora informou que ainda não participou do curso de formação para gestores da EAPE. No trecho a seguir Gardênia discorreu, também, um pouco sobre sua experiência como gestora na SEEDF os seus desafios e aprendizados:

[...] bom um pouco da minha experiência nos primeiros três meses eu fiquei um pouco assombrada com tanta informação a todo momento. Na gestão você tem que estar ali lidando com diversos conflitos, e tem que ter muita sabedoria para tá buscando solução para cada um desses conflitos, esse foi um dos meus maiores desafios, a solução dos conflitos dentro do ambiente escolar e também uma experiência boa, eu aprendi a lidar mais com as pessoas, atender os pais muitas os pais chegam bem nervosos aqui, fazendo algumas situações, então eu aprendi a lidar mais com as pessoas (G2- Gardênia, 2023).

De acordo com a visão da gestora, na gestão, é necessário gerenciar diversos conflitos e requer muita sabedoria para encontrar soluções para cada um deles. A vice-diretora também destaca que esse se tornou um dos seus maiores desafios, gerir conflitos no ambiente escolar. Contudo, foi uma experiência valiosa, pois aprendeu a se relacionar de forma mais eficaz com as pessoas.

Percepções de bem-estar e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Dando continuidade a entrevista a gestora foi questionada a respeito da sua perspectiva sobre: BE e saúde mental, nesses aspectos, a vice-diretora argumentou que tanto o bem-estar quanto a saúde mental estão relacionados à postura da equipe de gestão em promover a acolhida dos professores readaptados.

Ademais, foi sugerido pela vice-diretora um trabalho colaborativo e em parceria com os professores readaptados, respeitando as limitações e adaptações desses profissionais, além de proporcionar ambientes de trabalho onde se sintam úteis, e abrir espaços para o diálogo para definir juntos no que eles podem contribuir (Gardênia, 2023).

Em seguida, analisamos sua fala sobre o seu entendimento em relação a readaptação funcional e recebemos a seguinte resposta:

[...] Então, readaptação é quando um servidor não tem mais condições físicas ou até mesmo psicológicas para estar atuando dentro de uma sala de aula ou de outro ambiente, né e aí é analisado todo um histórico dele, né juntamente com o pessoal da Subsaúde e aí assim ele é readaptado para assumir um novo cargo vamos dizer assim (G2- Gardênia, 2023).

A gestora foi interrogada, ainda, se ela tinha algum conhecimento da legislação específica para o professor readaptado e ela, prontamente, respondeu que sim conhecia os documentos e, ainda, afirmou: “[...]com certeza, a gente tem que conhecer todos os direitos e deveres sobre a readaptação funcional, isso faz parte até de uma das atribuições do gestor” (G2, Gardênia, 2023).

Contudo, neste segmento da entrevista, ficou manifesto que a vice-diretora não possuía um conhecimento técnico sobre a legislação específica para o professor readaptado, apesar de ter confirmando ter conhecimento dos documentos relacionados à legislação e de ser uma das atribuições do gestor.

Em relação ao processo de inclusão dos professores readaptados, segundo a declaração da gestora, os professores regentes de sua escola estão preparados para acolher os professores readaptados. Ela também destacou que na instituição onde atua não há distinção no tratamento

dos funcionários: *“Bom, aqui na nossa escola, tudo é tranquilo, não existe indiferença no tratamento, até porque, se a gente notar algo assim, tentamos intervir”* (Gardênia, 2023).

Destarte, a vice-diretora finalizou sua resposta sobre os processos de inclusão dos professores readaptados em sua escola relatando que:

[...] aqui eles são muito tranquilos sabe cada um dentro de sua especificidade nos auxilia aqui na direção, ou na sala de leitura, na sala de informática, então os nossos professores readaptados são os nossos auxiliares eu costumo até dizer que são braços direitos aqui, então a nossa relação é bem amigável” (Gardênia, 2023).

No entanto, para a gestora não é o que ocorre em todas as outras escolas da rede pública de ensino do DF. Para a vice-diretora o professor readaptado não está ali por vontade própria, então o primeiro passo seria recebê-lo e continuou relatando que: *“Já ouvi muitos professores reclamarem que não são bem-vindos no ambiente de trabalho e que são só um número, então assim, a gente tenta acolher de todas as formas possíveis para que eles se sintam bem no ambiente”* (Gardênia, 2023).

Sobre o uso do termo “readaptado” e das salas específicas para os professores readaptados a gestora Camélia expressou a seguinte opinião:

Eu não vejo problema com a palavra com o termo “readaptado” não e aqui na nossa escola não existe isso cantinho ou sala para readaptado são servidores em comum, né então assim o que existe aqui são setores onde são atendidos pelos readaptados (Gardênia, 2023).

Em relação às dificuldades e aprendizados ao promover a inclusão dos professores readaptados em sua instituição de ensino, a vice-diretora considerou ter mais aprendizados do que desafios, pois a relação gestor e professor readaptado em sua escola é permeada pelo diálogo e respeito e segundo a gestora até o momento não teve nenhum desafio em específico para relatar somente aprendizados, sobretudo, em lidar com pessoas e acrescentou:

Eu não vejo, eu não vejo muito obstáculo não sabe, acho que eu vejo muito o trabalho da nossa escola sabe que é referência, então eu não consigo ter essa percepção de obstáculo e desafio até porque a gente tenta fazer da melhor forma possível para essa classe entendeu? (Gardênia, 2023).

Nesse contexto, a gestora continuou a relatar que a recepção dos professores readaptados no ambiente escolar e a distribuição de suas novas responsabilidades ocorre de maneira muito tranquila e apoiada, conforme o documento disponibilizado pela Subsaúde, e prosseguiu:

[...] primeiro a gente senta com cada um, né a gente faz uma acolhida, sugere alguns setores para que eles possam trabalhar eles escolhem por livre e espontânea vontade, passam por um período de adaptação dentro do nosso ambiente e aí depois eles vão nos dizer se eles estão aptos a ficarem ali naquele lugar que eles escolheram ou se eles querem mudar, entendeu? Então, para que essa parceria dê certo a gente faz esse planejamento junto com o professor readaptado (G2- Gardênia, 2023).

Nesse segmento do discurso da gestora, nota-se uma relação dialógica entre o professor readaptado e a gestora, que ela se esforça para manter uma escuta ativa e sensível com os professores readaptados, com o objetivo de promover interações saudáveis e diálogo, escutando suas necessidades e avaliando sua capacidade para desempenhar a nova função na escola.

Necessidades de formação em bem-estar, saúde mental no âmbito da SEEDF

Em relação às necessidades específicas de formação em: bem-estar, saúde mental, na perspectiva da readaptação funcional, a vice-diretora Gardênia, apesar de não ter nenhuma sugestão de capacitações sobre o tema no momento em que foi interrogada, concordou que existem necessidades particulares de formação profissional.

A respeito disso, a gestora concluiu: *[...]Sim, eu acho bastante relevante sim trabalhar esse tema. Eu acho que é mesmo mais, é levar essa formação mais para dentro da escola mesmo, né a EAPE sempre está oferecendo curso, mas assim eu acho importante levar isso para dentro da escola! (G2- Gardênia, 2023).*

Sugestões de formações sobre a temática da pesquisa no âmbito da SEEDF

“Eu acho importante a gente estar sempre conversando sobre o tema saúde mental, ainda mais que ficou muito evidente depois desse enfrentamento aí dessa pandemia, então eu acho sempre muito importante de estar trabalhando sobre saúde mental, o que que a gente pode tá fazendo para estar buscando o bem-estar, tanto físico quanto mental, e outros afins. Eu acho interessante a criação desse programa sim” (G2- Gardênia, 2023).

5.3. Análise/ interpretação da entrevista individual com o gestor Túlio

Caracterização do entrevistado

O gestor Túlio tem trinta e nove (39) anos, é do sexo masculino e tem oito (08) anos como gestor na SEEDF. No momento da entrevista, ele exercia a função de diretor da escola.

De acordo com a percepção do diretor Túlio ser gestor é:

Ser gestor é saber liderar e saber gerir administrativamente, pedagogicamente, financeiramente, gerir as relações interpessoais, gerir a questão dos administrativos, terceirizados, outros setores da escola, gerir conflitos e mediações entre pais, professores e estudantes. Ser gestor é saber liderar e saber motivar, incentivar que todos os funcionários vistam a camisa da escola e participem de toda a proposta de todos os projetos que estão na Proposta Pedagógica da Escola! (G3- Túlio, 2023).

Túlio possui formação inicial em Pedagogia e Especialização em Gestão Escolar, Especialização em Orientação escolar e curso de formação para gestores pela EAPE.

Sobre sua experiência como gestor na SEEDF, os desafios e aprendizados encontrados na gestão Túlio relatou:

A minha experiência como gestor no meu primeiro mandato não foi muito boa porque eu tinha acabado de iniciar nessa nova etapa e, assim foi um desafio muito grande, porém eu aprendi bastante porque você gerir pessoas é a parte mais desafiadora de uma gestão, gerir conflitos onde cada um pensa em si, muitos servidores pensam em si no seu ego e esquece o coletivo, às vezes esquece que o objetivo da gente é a aprendizagem dos alunos, é o aluno, é o sucesso escolar e às vezes as coisas não caminham quando você tem um grupo que é dividido! Ou um grupo que vai muito para o embate, que só quer fazer aquilo, não aceita o novo, são resistentes, então o maior desafio é gerir pessoas! (G3-Túlio, 2023).

Em relação a este assunto, o diretor Túlio avaliou que seu primeiro mandato não foi muito produtivo, pois estava apenas começando nesta nova fase e isso representou um grande desafio. Contudo, o diretor reconheceu que obteve muitos aprendizados, pois compreendeu que a gestão de pessoas é o aspecto mais desafiador de uma gestão.

Percepções de bem-estar e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Para o diretor Túlio, a saúde mental e o bem-estar estão intrinsecamente ligados à QVT, especialmente no que diz respeito ao acolhimento eficiente do professor readaptado no contexto da escola para que ele possa desenvolver com tranquilidade a sua função.

A esse respeito o diretor expôs sua opinião da seguinte forma: *“É eu acho que os professores readaptados eles têm que estar bem com a saúde mental para conseguir ter um bem-estar em seu ambiente de trabalho, então uma coisa liga a outra”* (G3- Túlio, 2023).

Continuando seu relato, o diretor fez observações sobre a importância de um ambiente de trabalho calmo e acolhedor para o estímulo do BE e da saúde mental do professor readaptado. Ele também explicou que:

É eu acho que os professores readaptados têm que estar bem com a saúde mental para conseguir ter um bem-estar em seu ambiente de trabalho, então uma coisa liga a outra, então a gente tem que procurar, como eu falei, um acolhimento ter um ambiente tranquilo, leve e que eles possam ter também o seu poder de fala se não estar gostando a gente vai adaptando, tentar de outra forma para que todos consigam trabalhar da melhor maneira exercendo suas funções (G3- Túlio, 2023).

Para o gestor Túlio o ambiente de trabalho pode influenciar e, por sua vez, causar impactos na saúde mental dos professores readaptados, sendo que esses fatores estão diretamente interligados a QVT para que esse profissional possa voltar a contribuir.

Ainda, sobre esse eixo-temático o diretor explicou suas concepções sobre o que ele considera por readaptação funcional, e prosseguiu descrevendo como se dá a recepção dos professores readaptados dentro do ambiente de sua escola:

Bom, acredito que readaptação funcional é aquela readaptação que o servidor consegue realizar de acordo com suas limitações, então se ele está com uma limitação que ele não pode mais, né atender diretamente um estudante, então a gente vai procurar readaptá-lo em outra função que não tenha esse atendimento com estudante respeitando a sua limitação (G3- Túlio, 2023).

Com base na resposta do gestor, ficou evidente que sua compreensão sobre a readaptação funcional era limitada e não se fundamentava na legislação específica para os docentes readaptados. No seu relato, o administrador procurou se expressar de forma informal, recorrendo ao conhecimento prévio adquirido durante sua experiência como gestor, ao invés de recorrer à consulta à norma.

Ao ser questionado se tinha algum entendimento sobre a legislação específica para o professor readaptado, o diretor respondeu prontamente que não tinha conhecimento dos documentos. Além disso, ele afirmou:

Bom, eu não conheço a legislação, eu não estou lembrado se já passou por mim eu não me recordo agora, porém o que eu tenho em mente sobre o que eu conheço os processos dos professores readaptados que a equipe gestora tem de estar sempre observando com suas limitações e é isso (G3- Túlio, 2023).

Ademais, a afirmação do diretor Túlio deixou manifesto que ele desconhecia grande parte da legislação específica para o professor readaptado, confirmando que sua perspectiva acerca dos direitos e deveres dos professores readaptados se baseava em sua própria vivência como gestor e nos processos de readaptação dos docentes do seu ambiente educativo.

Ao final deste turno, o diretor comentou sobre os principais desafios que enfrentou ao incluir os professores readaptados nos projetos da sua escola e declarou:

É infelizmente o professor readaptado chega para assumir aquela carga que ele preencheu no remanejamento, chega sem conhecer a escola, chega na escola não tem esse acolhimento, então ele já vai para aquela função e começa a ter aqueles embates, o professor adocece, não tem aquele acolhimento da equipe gestora, dos professores então eles acabam se sentindo excluídos e adoecendo mais ainda. Então, eu acho que deveria ter uma política pública de valorização e de inserção desses profissionais na escola. Que eles pudessem participar de um programa de terapia coletiva, se eles pudessem ter esse acolhimento psicológico da Secretaria e com a equipe gestora, com

os outros professores regentes e estudantes para a gente aprender a acolher e a conviver com esse profissional na escola porque ele tem muito a contribuir (G3- Túlio, 2023).

Neste segmento do discurso do gestor, identificou-se um problema frequente na SEEDF, citado no estudo também pelos demais participantes, que é a ausência de programas de transição nas escolas para acolher professores readaptados. Para o diretor Túlio, isso cria um desafio para a equipe gestora acolher esses professores sem o devido suporte (psicólogo) e incluí-los nos projetos pedagógicos da instituição, respeitando os documentos da Subsaúde e os relatórios provenientes dos processos de readaptação funcional de cada um deles.

Necessidades de formação em bem-estar, saúde mental no âmbito da SEEDF

Em relação às suas necessidades particulares de formação profissional em: bem-estar, saúde mental e readaptação funcional sob a ótica da readaptação funcional, com o objetivo de proporcionar um acolhimento eficaz aos professores readaptados, o diretor Túlio permaneceu afirmando que tem algumas necessidades específicas relacionadas ao tema da pesquisa:

[...] eu acho que precisa mais formação a respeito de saúde mental, precisa de falar mais sobre o tema, e também não só para os gestores precisa de uma política pública da Secretaria para atender esses profissionais que estão dentro da escola e que a gente percebe em que no contexto atual em que estamos inseridos vem só aumentando a tendência é só mais professores readaptados estamos vivendo em tempos difíceis e não dá para a Secretaria de Educação colocar esse profissional dentro da escola sem fazer algo para esses profissionais (G3-Túlio, 2023).

Para o gestor a tendência é de um crescimento exponencial no número de docentes readaptados. Portanto, acredita que a Secretaria de Educação não pode simplesmente colocá-los nas escolas sem oferecer suporte adequado.

Em síntese, na perspectiva do gestor, é crucial obter capacitações e informações para um acolhimento eficaz ao professor readaptado, e declarou: *“Com certeza! Não só palestras, mas sim um trabalho de terapia coletiva, acredito que irá fazer uma grande diferença!”* (G3-Túlio, 2023).

Sugestões de formações sobre a temática da pesquisa no âmbito da SEEDF

“[...] eu acho esses temas muito importantes bem-estar, saúde mental e readaptação funcional e tenho interesse em todos esses temas principalmente saúde mental é porque não só o professor readaptado está adoecido tem muitos professores regentes que estão adoecidos [...] Sim, que dentro desse programa de apoio fosse criado um núcleo de terapia coletiva para esses profissionais” (G3- Túlio, 2023).

5.4. Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Ivi

Caracterização do entrevistado

A gestora Ivi tem cinquenta e cinco (55) anos, se declarou do sexo feminino e possui dezenove (19) anos de experiência como gestora na SEEDF, além disso, ocupava a função de diretora da instituição de ensino no momento da entrevista.

Segundo a percepção da diretora Ivi ser gestor é:

Para mim ser gestor é você amar a escola como um todo porque o gestor é responsável desde a entrada da escola até a saída, da parte administrativa, financeira, pedagógica, patrimonial, além da aprendizagem dos estudantes, o relacionamento com as famílias, o relacionamento com todos os que estão envolvidos na escola, sejam servidores, sejam prestadores de serviço, mas principalmente focado para a aprendizagem do estudante (G4-Ivi, 2023).

Ivi possui formação inicial em Pedagogia, realizou a especialização em Docência do Ensino Superior e continuou relatando que participou do curso de formação para gestores pela EAPE. Ademais, foram tecidos os seguintes comentários pela diretora Ivi sobre sua experiência como gestora na SEEDF, destacando os desafios encontrados na sua caminhada:

[...] os maiores desafios que eu considero porquê o meu foco é na aprendizagem do estudante, realmente é motivar os professores para realizar as atividades e motivar os alunos e com isso também envolver as famílias com a escola, com a aprendizagem dos estudantes porque os professores, eles trabalham com os conteúdos que tem no currículo da Secretaria de Educação, os professores tentam fazer o melhor e do outro lado você encontra às vezes uma família que você chama para participar de uma reunião e infelizmente ela não aparece sabe? Então eu acho enquanto gestora que só a escola caminhar sozinha é muito difícil! (G4- Ivi, 2023).

Segundo a afirmação da diretora, os maiores desafios da gestão são concentrar-se no aprendizado do aluno, incentivar os professores a executar as tarefas e motivar os alunos. Além disso, é fundamental envolver as famílias neste processo. Os professores implementam os conteúdos do currículo da SEEDF e se esforçam ao máximo, porém, a falta de envolvimento familiar é considerada um obstáculo.

Percepções de bem-estar e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Ao entrarmos neste segundo eixo temático, a diretora Ivi compartilhou reflexões significativas sobre suas visões sobre BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional. Ela defendeu que os ambientes de trabalho nas escolas da SEEDF deveriam ser menos exigentes e mais acolhedores, propício ao diálogo e à comunicação assertiva entre gestores e professores readaptados.

A diretora empregou a expressão humanizar as relações laborais e propôs como políticas públicas para promover o BE, à saúde mental e a QVT, a implementação de programas e projetos esportivos como por exemplo aulas de dança e pilates nas instituições escolares. Sobre o tema em questão a gestora foi contundente e continuou seu relato enfatizando que:

Será que ninguém sabe a dinâmica do trabalho! Isso é em qualquer lugar você entendeu? Se você chega hoje chateado em algum lugar não é comigo, às vezes você não está bem, então você chega e fala:- você não está bem? O outro dia eu tive um caso: - Não tô, e aí? Aí, eu o trouxe para cá. Eu falei:- nossa! O que que houve? E tem isso, né eu acho que você humanizar e oferecer isso, um pilates sabe! Oferecer sabe um professor sei lá se o professor formou e ele vem em uma escola do Bandeirante aqui, mas que reúne várias escolas perto para dar o pilates para o professor, né para dar uma aula de dança! O que o professor readaptado precisa é disso! De momentos de alegria de lazer que às vezes ele financeiramente não tem (G4- Ivi, 2023).

Em relação à perspectiva da gestora sobre a readaptação funcional e como ela vê os professores readaptados em sua instituição, ela expressou uma genuína compaixão por eles, além de justificar da seguinte forma: “Porque se um professor chegou a ser readaptado não é porque ele não quer fazer nada, não é porque ele quer menos serviço, ele chegou a ser readaptado porque adoeceu” (G4- Ivi, 2023).

A gestora, ainda, deu seu julgamento sobre uso do termo “readaptado” e relatou que discorda com o termo porque para ela se trata de professores como todos os outros apenas com limitações de função; e a respeito da existência de salas específicas nas escolas para esses profissionais a diretora deu a seguinte opinião:

Eu não acho correto sala eu não colocaria tanto que os readaptados que estão aqui trabalham com a gente então todos estão ali com o supervisor e com a coordenação e se ele falar eu tenho habilidade em produzir textos, então tá você vai ficar aqui ao meu lado nessa outra sala produzindo texto, mas não existe uma sala para readaptado não, só se for a sala dos professores porque eles são professores! (G4- Ivi, 2023).

A Diretora Ivi prosseguiu relatando que tinha conhecimento de algumas escolas da rede que adotaram essa prática, mesmo não concordando com isso, compartilhou alguns exemplos na SEEDF, e delatou:

Sim, é porque cada unidade é uma. Por exemplo, uma colega que eu recebi aqui no ano passado, ela disse que tinha essa salinha aí ó que você tá falando, e era uma salinha que ficava no final da escola! Uma salinha que era um depósito, arrumou lá, pintaram e colocaram os readaptados lá! Então, eu vou te falar, enchi os olhos de água porque eu fiquei mal com isso, sabe? E, então assim ela me falou isso claro eu não vou falar qual a escola (G4- Ivi, 2023).

Dando continuidade à sua fala a diretora Ivi relatou, ainda, como explicaria para um professor regente o que ela entende por readaptação funcional:

[...] o professor o que eu explicaria é o seguinte o professor readaptado ele chegou num nível muito grande de lidar com muitos desafios durante o período de trabalho

dele que o levou a doença, tem o outro tópico também trabalhou tanto com a voz que ficou sem voz aqui eu tenho dois readaptados, tem uma que já readaptou e que sempre vem na escola fazer formação com os professores porque ela tem mestrado e mesmo assim ela continuou depois de aposentada nos ajudando ela começa a falar dez minutos e não fala mais aí começa: - haaam, haaam! (G4- Ivi, 2023).

Quando indagada sobre sua compreensão da legislação específica para o professor readaptado, a diretora afirmou: “[...] *sim, conheço tudo, os direitos e deveres, sei horário sei tudo!*” (G4- Ivi, 2023).

A partir do trecho de discurso da diretora Ivi, distinto dos outros gestores entrevistados, pode-se deduzir que ela estava interessada em entender a legislação específica para o professor readaptado e consultar a lei para gerir seus professores no dia a dia, conhecendo até os horários, direitos e obrigações que orientam esses profissionais.

E continuou relatando que na sua visão considera por maiores aprendizagens e desafios enfrentados ao lidar com os professores readaptados seria, justamente, engajar esses profissionais em novos projetos no ambiente da escola, a comunicação e o relacionamento interpessoal, ainda explicou:

Eu vou falar um pouco pelo o que eu ouço dos colegas quando a gente tem reuniões de gestores, sempre é essa fala assim: - cheio de readaptado lá e não fazem nada! Cheio de readaptado lá que só ficam no celular! Cheio de readaptado que não querem saber nada da escola! Cheio! Então, assim eu penso, tem que chamar esse profissional e saber que ele tem responsabilidade dele porque entra em outro tópico da lei anterior que se ele não fizer nada eu vou chamá-lo, eu vou falar porque está na legislação você pode devolver por motivos e aí se eu perguntar eu falo para os colegas gestores não chegaria a esse ponto porque eu chamaria o readaptado: - tá tendo algum problema na escola que você não está conseguindo lidar com nenhuma atividade? Se ele falar sim, então eu vou te devolver por motivos, aí eu explico e nesse motivo tem: estar sendo devolvido porque não se enquadrando em nenhuma atividade oferecida e disponível na escola (G4- Ivi, 2023).

A diretora também revelou que o PPP da escola inclui nos anexos os projetos pedagógicos dos readaptados. Atualmente, a Secretaria de Educação já requer isso, tornando-se uma exigência para justificar a presença desses professores readaptados na instituição.

De acordo com a diretora Ivi, a atuação da gestão democrática é crucial para o sucesso escolar do estudante e para que isso ocorra a integração do professor readaptado e seus projetos no PPP na sua instituição de ensino se torna essencial.

E continuou a descrever que, na sua vivência, costuma ler junto com os professores os seus projetos e os auxilia na reestruturação de acordo com suas restrições laborais. A respeito disso explicou: “[...] *como o PPP é móvel não é físico quando você achar melhor a gente vai*

mexendo aqui no seu plano de ação que no caso a gente chama de plano de ação, então assim que ele é feito aqui com a gente” (G4- Ivi, 2023).

Sobre como é feita essa adequação no plano de ação do professor readaptado a gestora comentou: *“discutimos que essa meta agora para você é desafiadora. Vamos diminuir os objetivos para que você tenha menos alvos neste ano” (G4- Ivi, 2023).*

Para finalizar esse tópico, a gestora destacou a relevância do papel da equipe gestora em acolher esse profissional adoecido, com o fim de incluí-lo na organização do trabalho pedagógico, visando com a ajuda desse profissional atingir os objetivos do PPP da escola.

Necessidades de formação em bem-estar, saúde mental no âmbito da SEEDF

Conforme informado pela gestora, suas necessidades formativas em: bem-estar, saúde mental, sob a ótica da readaptação funcional incluem práticas de formação para os gestores em gestão de pessoas e acrescentou:

A gente não tem mudanças exponenciais na parte da readaptação, aliás nenhuma parte quando chega agora para a gente que eu leio é as nossas portarias. Aí eu gosto de fazer o estudo delas quando eu recebo os professores, principalmente, os novatos nunca vejo mudança, assim não sei o que mudou. (G4- Ivi, 2023).

Por fim, a diretora considerou que a criação de um curso específico para tratar da legislação específica do professor readaptado não é necessária, pois, de acordo com ela, cabe ao gestor interpretar o documento e esclareceu:

O diretor deve possuir conhecimento, não o criar. O documento está pronto, consolidado, não é preciso fazer um curso para isso. No entanto, é essencial fazer um curso de gestão de pessoas para gestores, como atender o professor readaptado, já que, lidamos com eles constantemente! (G4- Ivi, 2023).

Sugestões de formações sobre a temática da pesquisa no âmbito da SEEDF

“Eu teria a sugestão que seria o grupo da EAPE se preocupar menos com leis, com regras e ir para o humano. Leis e regras você lê o humano você abraça, você entendeu? É isso que precisa na educação! [...] De momentos de alegria de lazer que às vezes ele financeiramente não tem.” (G4- Ivi, 2023).

5.5. Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Camélia

Caracterização do entrevistado

A gestora Camélia tem cinquenta e cinco (55) anos, se declarou do sexo feminino e possui oito (08) anos e meio de experiência como gestora na SEEDF e ocupava a função de supervisora pedagógica no momento da entrevista.

Segundo a supervisora pedagógica Camélia, ser gestor é:

Bom o gestor escolar é aquele que vai viabilizar o que foi proposto pelo grupo e estar responsável aí por gerir os recursos, por prover recursos caso eles não existam, e organizar verificar aquilo que foi proposto a função do gestor ,ao meu ver, e ao que a gente pratica é dizer aos professores o que a Secretaria nos solicita de ação ver com eles como fazer, porque eu vou dizer o que fazer, agora como fazer eles é quem vão juntos definir e aí depois eu verifico se foi feito, se não foi, né antes de verificar se foi feito ou não foi prover aquilo que é necessário em questão de recursos físicos, de tempo, de espaço e aí acompanhar a execução e depois validar né basicamente isso (G-5 Camélia, 2023).

Sobre sua formação, a gestora relatou que possui Licenciatura em História, realizou doze (12) pós-graduações na área de educação e psicologia, participou de um curso de formação na EAPE sobre a coordenação pedagógica e está com um mestrado em Formação de professores em andamento.

A esse respeito a gestora, também, discorreu sobre os seus maiores aprendizados, destacando as doze (12) especializações que fez desde a graduação, que enriqueceram sua formação teórica. Ela destacou que buscou nas capacitações a formação necessária para desempenhar com competência suas funções, tanto no ambiente de sala de aula, quanto na gestão.

Ela acrescentou que: *“como professora de história, não me sentiria confortável para discutir temas como aprendizagem significativa, tão em alta, colaboração, metodologia ativa, inteligência emocional e outros similares sem a formação adequada”* (G-5 Camélia, 2023).

A respeito da sua experiência como gestora na SEEDF a supervisora pedagógica destacou os seguintes desafios:

Olha! Os desafios são em três níveis ou três categorias, vamos assim dizer: alunos, pais e responsáveis e professores e assim, muitas vezes, eu acredito que pais e professores dão mais trabalho que alunos, os alunos estão em formação e muito daquilo do que a gente vê como comportamento não adequado ou qualquer outra coisa de relacionamento, problemas de relacionamento entre eles e tudo eu sempre vejo como parte da formação deles , agora já pais e professores já deveriam ter aí essa maturidade, vamos assim dizer, desenvolvida, então eu acredito que na gestão o que dá mais trabalho para gerir são os colegas por incrível que pareça porque são muito

diversos entre si e precisam necessariamente trabalhar em equipe (G5- Camélia, 2023).

Nesse trecho do discurso da supervisora pedagógica Camélia, notou-se que ela vê como desafios da gestão democrática a gestão de pessoas na escola em três diferentes níveis e contextos: estudantes, pais e/ou tutores e docentes.

Portanto, se observou que o maior desafio para a supervisora pedagógica seria a interação interpessoal com os docentes, devido à sua diversidade, que mesmo com suas diferenças, necessitam trabalhar em conjunto.

Ainda, sobre o desafio exposto a supervisora discorreu:

[...]os professores são os maiores desafios, conseguir que eles trabalhem em equipe, colaborem, interdisciplinarmente que seria o ideal para uma escola que está submetida aos ciclos para as aprendizagens e tudo. Esse é o maior desafio, e aqui a gente sempre negocia muito as coisas, principalmente, de olho a gente sabe o que não deu certo, tem sempre que partir do professor, então é sempre uma dupla ação nesse sentido de dar a eles a formação continuada, a questão teórica, explicar o que é o ciclo para as aprendizagens porque que tem que ser trabalhado em equipe e aí depois ir no convencimento mesmo na conquista, então pela imposição não funciona nem com criança, muito mais com adulto! (G5- Camélia, 2023).

Além do exposto, a supervisora Camélia relatou sobre seus principais aprendizados obtidos durante o tempo em que ficou na equipe gestora, e acrescentou:

[...] esses são os maiores, mas em compensação nesses oito anos e tanto que eu estou aqui nessa posição eu já vi muita diferença do que era para o que é, né inclusive em mim mesmo na minha própria abordagem, na minha própria forma de condução das coisas, né eu mesma me sinto bastante desafiada, trabalhada nesse sentido (G5-Camélia, 2023).

Percepções de bem-estar e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Neste segmento da entrevista, buscamos compreender a percepção da supervisora pedagógica sobre: BE e saúde mental, levando em conta perspectiva da readaptação funcional.

Em relação à percepção de BE e saúde mental, a supervisora esclareceu que ambos estão diretamente relacionados ao acolhimento, isto é, à adequada acolhida do professor readaptado no local de trabalho, sendo reincorporado aos projetos educacionais do PPP escolar. Em relação a isso, a supervisora prosseguiu com seu relato alegando que:

Olha aqui nós temos uma postura de acolhimento com os servidores independente de ser readaptado, de ser provisório, de ser contrato temporário, ou professor efetivo a atitude acolhedora é característica dessa direção, aliás por isso é que eu faço tanta questão de permanecer enquanto eles estiverem aqui os meus diretores estiverem aqui eu estarei apoiando porque essa é a característica que eu mais admiro neles o acolhimento independente da condição da pessoa (G5-Camélia, 2023).

Para a gestora, as questões de saúde mental que afetam os professores readaptados estão presentes em seu dia a dia, visto que são indivíduos que chegam à escola muito fragilizados, e com medo de serem julgados pelo grupo. Sobre isso, ela acrescentou:

São pessoas muito fragilizadas e, assim eu percebo quando chegam na escola que essas pessoas têm um receio de como elas serão vistas, de como elas serão reconhecidas parecem pessoas que estão meio que vou usar um termo que não é bem o que eu queria dizer, mas é esse o termo que me vem à cabeça:- elas vem para encostar, estão encostadas, né então elas tem medo que as pessoas as vejam assim, e aí com essa atitude acolhedora de valorizar aquilo que a pessoa pode nos dá e reconhecer, principalmente, os limites dessa pessoa e tentar ajudá-la a não se sentir desconfortável respeitando ali as limitações de cada uma eu acho que a gente tem, como eu disse, tido uma coisa muito positiva porque de dez, nove são produtivas e eu acredito que tem muito a ver com isso também (G5-Camélia, 2023).

Em relação à legislação específica para o professor readaptado, a gestora admitiu não ter total conhecimento sobre o assunto, contudo, afirmou que busca consultar quando surgem dúvidas sobre as diretrizes a serem seguidas por esses profissionais.

Sobre isso a supervisora pedagógica continuou sua narrativa da seguinte forma:

Olha eu conheço a legislação não vou te dizer que estou totalmente apropriada dela, eu conheci quando eu precisei acessar por conta daquele, “um em dez” para poder entender direitinho até que ponto eu poderia ir, quais as ações, quais as exigências poderiam ser feitas dentro do quadro da pessoa, então tem a portaria específica para tratar ela é anualmente atualizada nos editais, todo início de anos tem lá dentro do edital estudado na semana pedagógica. (G5- Camélia, 2023).

Nesta parte do discurso da supervisora pedagógica, ela expressou, através de sua experiência enquanto gestora, o seu maior obstáculo no trato com os professores readaptados: *“Apesar de relatar a experiência de incluir alguém, os obstáculos que enfrentamos aqui não foram poucos, incluindo a mediação de conflitos”* (G5-Camélia, 2023).

Para a supervisora Camélia os demais professores têm uma visão estigmatizada a respeito do professor readaptado e em muitos casos é necessário fazer a mediação de conflitos, ainda revelou que:

[...] os outros professores questionam por que isso ou aquilo não pode ser feito, por que o horário deles é diferente, por que eles têm que estar aqui a determinada hora e o professor readaptado não. Ou o contrário, já ocorreu de alguém readaptado querer aproveitar algo que foi concedido a outra pessoa. Cada situação é única (G5-Camélia, 2023).

Quando questionada sobre o termo "readaptado", a supervisora admitiu que, em sua opinião, não seria inadequado. Ela não consegue conceber outra forma de se referir ao professor que contraiu uma doença e está na escola exercendo outras funções adaptadas às suas restrições laborais, conforme especificado em seu documento, que não seja dessa forma.

Camélia continuou relatando que:

Bom o termo readaptado (pausa) pessoalmente eu não consigo pensar um outro termo para essa situação né eu estou apta a desenvolver um trabalho, porém eu tenho que estar... aquele trabalho tem que estar adaptado a minha condição, então o termo readaptado realmente eu não consigo, não vejo pejorativo, nem discriminatório (G5-Camélia, 2023).

Por conseguinte, em relação à presença de salas específicas para o professor readaptado em algumas escolas da rede, ela expressou a seguinte perspectiva:

[...]absolutamente, pejorativas e muito humilhantes na minha opinião, eu acho que está readaptado não significa estar fora do grupo que estar adaptado, muito pelo contrário, eu tenho que estar junto, eu tenho que estar trabalhando nós somos uma equipe e não há níveis diferentes entre todos somos professores, independente, de ser readaptado, de ser provisório, de ser permanente ou de ser contrato temporário.

Todos somos professores, todos temos a mesma missão, por isso não deve haver distinção, eu acho que me veio à mente agora uma coisa assim, por exemplo separar os readaptados em uma sala e colocá-los a parte da equipe seria como colocar a estrela amarela no peito do judeu é a mesma coisa, é discriminatório para mim é tremendamente discriminatório eu não me sentiria à vontade nessa situação (G5-Camélia, 2023).

Nesse sentido, a gestora continuou dizendo que:

[...] Aqui nós temos uma postura de acolhimento com os servidores independente de ser readaptado, de ser provisório, de ser contrato temporário ou professor efetivo, a atitude acolhedora é característica dessa direção, aliás por isso é que eu faço tanta questão de permanecer enquanto eles estiverem aqui, os meus diretores estiverem aqui eu estarei apoiando porque essa é a característica que eu mais admiro neles o acolhimento independente da condição da pessoa (G5- Camélia, 2023).

Nesse contexto, a supervisora destacou que, no caso específico dos professores readaptados, é crucial a sua valorização no ambiente escolar, uma vez que eles têm muito a oferecer e, sobretudo, respeitar os limites impostos por questões funcionais é crucial para o bom andamento do trabalho!

A esse respeito a supervisora pedagógica prosseguiu com suas contribuições e relatos da seguinte forma:

Olha é até difícil de dizer como não contribuiria porque é uma pessoa produtiva ela só não está em uma condição de uma sala de aula, que é algo realmente que demanda das pessoas muita força física, muita força psicológica para estar ali no controle daquela sala, mas ser produtivo fora, nossa a gente precisa muito dessas pessoas aqui fora, inclusive, a gente até sente falta quando alguém se aposenta ou alguma coisa assim, porque essas pessoas são aqui o esteio para além da sala de aula a escola não é só a sala de aula, a escola tem toda uma outra estrutura, infraestrutura que eles super contribuem, super ajudam, são as pequenas ações e eu acredito que esse ambiente acolhedor favorece para que a pessoa se sinta incentivada a participar, a trazer aqui ideias contribuições, e o projeto político pedagógico ele é revisado anualmente eles apresentam seus projetos, suas contribuições, sua parte no projeto tem um anexo específico deles para eles dizerem qual é a contribuição que eles vão trazer para a escola, e isso é muito livre, é muito deles eles escolhem como e nós recebemos e super aproveitamos porque é uma mão de obra tremendamente efetiva, produtiva de boa vontade! (G5- Camélia, 2023).

Neste trecho do discurso da supervisora pedagógica, ficou evidente o reconhecimento e a apreciação da equipe de gestão pelas contribuições dos professores readaptados para o sucesso na execução dos projetos no PPP da escola, onde eles têm acesso livre para contribuir e emitir opiniões.

Ademais, ficou evidente a sua postura inclusiva em relação ao ambiente laboral desses profissionais, com o objetivo de integrá-los no contexto de trabalho conforme suas possibilidades e habilidades.

Necessidades de formação em bem-estar, saúde mental no âmbito da SEEDF

No que diz respeito às suas necessidades específicas de formação profissional em: bem-estar, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional, a supervisora Camélia continuou seu relato da seguinte forma:

[...] sobre isso normalmente a gente traz, e toda a semana pedagógica a gente tem espaço, a gente traz uma psicóloga, traz uma terapeuta, traz alguém para falar sobre, aí quando ela vai falar de saúde mental ela vai falar sobre saúde mental de um modo geral tá, bem-estar, saúde, valorização, eu estou aqui há oito anos e nesses oito anos pelo menos sete semanas pedagógicas nós tivemos a presença de alguém aqui falando no iniciozinho, acolhendo, normalmente a gente tem três pessoas que se alternam, já teve situações de dois dias vim a terapeuta e vim a psicóloga são pessoas que passaram ,inclusive, uma delas foi professora aqui na escola, se aposentou, fez a formação de terapeuta e aí ela retribui ela volta com maior prazer! (G5- Camélia, 2023).

A gestora prosseguiu com seu discurso sugerindo que o assunto é pertinente e deve ser discutido com frequência, ou seja, deve-se discutir a saúde mental nas escolas de forma constante, pois é algo que precisa ser discutido firmemente, pois todos nós estamos sujeitos a problemas de saúde mental! Assim, ao analisar a proposta do curso de capacitação para gestores em BE, Saúde Mental na perspectiva da readaptação funcional, concluiu:

Olha, eu acho muito bacana, mas eu acredito que ele não deveria ser restrito a gestão somente, porque a gestão é sobrecarregada, muito, muito sobrecarregada! Fazer um curso de gestão é aquilo que vai demandar do gestor, sobretudo, aqueles que já estão há algum tempo na área, assim é um tempo precioso! Não que a formação não seja preciosa, ela é de fato, mas quando ela se restringe a um grupo já muito cobrado e atribuído porque são muitas as atribuições, acaba aleijando um pouco as possibilidades de bom desenvolvimento desse programa (G5- Camélia, 2023).

Na perspectiva da gestora, ampliar o curso para outros profissionais da educação, como o orientador educacional, poderia ser uma solução ou até mesmo criar um espaço aberto a todos os interessados. Assim, a diretora considerou a proposta da formação em saúde mental e readaptação funcional interessante para toda a categoria docente.

Sugestões de formações sobre a temática da pesquisa no âmbito da SEEDF:

“Olha, eu acho que falar sobre isso, sobretudo, na semana pedagógica é alguma coisa bastante produtiva é bacana a gente poder ter a oportunidade ou receber palestrantes que falam sobre isso normalmente a gente traz e toda a semana pedagógica, a gente tem espaço, a gente traz uma psicóloga, traz uma terapeuta, traz alguém para falar sobre, aí quando ela vai falar de saúde mental ela vai falar sobre saúde mental de um modo geral tá bem-estar, saúde, valorização” (G5- Camélia, 2023).

5.6. Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Hortência

Caracterização do entrevistado

A gestora Hortência tem cinquenta e dois (52) anos, se declarou do sexo feminino e possui vinte e dois (22) anos de experiência como gestora na SEEDF. Hortência exercia a função de diretora da escola no momento da entrevista.

De acordo com a percepção da diretora sobre o que é ser gestor, a mesma explica que:

“Ser gestor é gerir bem com cuidado!” (G6- Hortência, 2023).

Sobre sua formação profissional a diretora Hortência informou possuir Pedagogia e pós graduação em docência do Ensino Superior, também, já participou de cursos obrigatórios para a formação de gestores na EAPE.

Com relação à sua vivência quanto diretora na SEEDF, destacando seus maiores desafios e aprendizados, a gestora relatou:

Então né, professores readaptados é desafio também, escola é sempre desafio, a gente lidar com pessoas é desafio. Na minha trajetória eu estava em uma escola classe inicialmente depois eu fui para um CEF né a gente já trazia experiências antigas desde os anos 90, então eu trabalhei no centro de educação infantil, trabalhei no EJA, trabalhei em escola particular, então eu passei por todos os seguimentos, mas lidar com pessoas com gente, a gente tem que ter muito cuidado, então eu acho um dos grandes desafios dentro da gestão são as relações interpessoais (G6- Hortência, 2023).

Durante a fala da diretora, ficou claro sua extensa experiência profissional, lidando com diversas situações em ambientes educacionais durante sua carreira como gestora da SEEDF e em instituições de ensino privado.

A diretora acredita que adquiriu vasta experiência e aprendeu muito, destacando como seu maior desafio a gestão de pessoas e as relações interpessoais. Destarte, a atenção aos funcionários e a qualidade dessas interações são consideradas pela gestora por seu maior desafio.

Percepções de bem-estar e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Na segunda parte da entrevista, a diretora Hortência foi questionada sobre suas visões sobre BE, saúde mental e readaptação funcional. Sobre esses temas, a diretora expressou a seguinte percepção: “Olha! Precisa, precisa desse olhar cuidadoso a gente precisa mostrá-los que eles são capazes é desenvolver um projeto que a gente tem aqui na escola, eu tenho duas professoras readaptadas atualmente, gente que a gente precisa delas!” (G6- Hortência, 2023).

Para a gestora, o BE e a saúde mental do professor readaptado estão ligados ao cuidado atento da gestão com esses docentes e às oportunidades de inclusão nos projetos escolares, fortalecendo sua autoconfiança.

Em relação aos projetos bem-sucedidos conduzidos pelas professoras readaptadas de sua escola, a gestora prosseguiu com seu relato, confirmando que:

[...] É com esse olhar sabe uma está na sala de psicomotricidade que a gente construiu essa sala, e aí eu mostrei essa sala para ela toda empolgada aí no primeiro ano ela estava em coordenação, auxílio de coordenação, o segundo também na coordenação depois no ano seguinte ela falou assim:- gestora Hortência eu posso ficar desenvolver o projeto lá dentro da sala de psicomotricidade, eu vou fazer curso, eu vou estudar eu vou desenvolver eu não posso ter o acesso com as crianças, porém eu posso orientar os professores como trabalhar e assim está sendo feito (G6- Hortência, 2023).

Neste segmento do discurso da gestora Hortência, ficou evidente que os professores readaptados, mesmo fora da sala de aula, possuem outras competências, desejam e podem contribuir para o êxito da educação em diversos projetos escolares, bastando que os gestores prestem atenção a essas competências.

E prosseguiu com seu relato, argumentando que os professores readaptados devem ser valorizados além da escola. Ela citou um projeto bem-sucedido sobre psicomotricidade desenvolvido por uma professora readaptada de sua escola que está recebendo reconhecimento.

E concluiu seu relato, afirmando:

Exatamente! A valorização do professor readaptado para além da escola e mostrá-los que eles são capazes! A minha outra professora readaptada está auxiliando a coordenação e faz um trabalho lindíssimo lá de apoio à coordenação pedagógica, então é nesse sentido é de valorizar e de dizer que eles são capazes, que eles são professores eles estão apenas com uma limitação de função seja, motora seja mental, seja o que for, mas se eles estão aqui trabalhando eles precisam ser valorizados é nesse sentido (G6- Hortência, 2023).

Quando questionada sobre como lidava com os professores readaptados em sua escola e qual era a sua perspectiva sobre eles, Hortência afirmou que os vê como professores como todos os outros, mesmo com suas limitações, e esclareceu que mantém um diálogo constante em sua relação com esses profissionais.

Em relação a este tema, a gestora indagou: “Bom! Geralmente quando eu recebo, eu já pergunto logo para ele, porque ele que precisa me dizer qual é a sua limitação? Ele não tem todas as limitações se não ele não estaria aqui trabalhando ele estaria aposentado não sei, não é?” (G6- Hortência, 2023).

Em relação à perspectiva da diretora sobre o uso do termo readaptado, a gestora prosseguiu relatando:

Olha, eu não gosto muito desse termo, eu não gosto muito tá. Pessoalmente eu nunca gostei e eu acho pela experiência que eu tenho que eles também não gostam. Houve uma situação uma vez em que eu fiz uma reunião em que há muito tempo atrás que eu usei esse termo: professores readaptados e quando eu olhei para professora eu falei: - Hum pequei né, ainda bem que a gente é muito exigente com a gente mesmo, eu pensei gente eu não deveria ter usado este termo e depois eu fui perguntar, então é uma palavra assim muito estranha, talvez uma outra palavra soasse melhor de repente com uma limitação, eu acho que a gente tem que ver o profissional readaptado como um professor não precisa desse termo readaptado! (G6- Hortência, 2023).

Neste cenário, a partir da análise da fala da diretora, pode-se deduzir que ela não é muito adepta do termo, apesar de admitir que o utiliza. Ela sugere limitação em vez de readaptação, e, segundo sua visão, os professores readaptados também não apreciam esse conceito.

Sobre a opinião da diretora em relação a presença de salas específicas para os professores readaptados em algumas escolas da SEEDF, Hortência não concorda com a existência desses espaços e prossegue seu relato justificando:

Então, eu os trato como qualquer outro e não é tipo assim o cantinho do readaptado, não! Eu tento trazê-los para desenvolver tudo o que é possível como eu faria com o professor que está com limitação de função e com o professor que não está, então para mim é um conjunto de professores é o meu corpo de professores, da mesma forma que a gente faz com o contrato temporário não é o professor de contrato temporário é um professor somos todos iguais estamos ali para a mesma função, com o mesmo propósito, com o mesmo objetivo tá (G6- Hortência, 2023). Em relação à legislação específica para o professor readaptado, a gestora admitiu não ter total conhecimento sobre o assunto, mas garantiu que recorre à lei quando surgem dúvidas sobre as diretrizes a serem seguidas por esses profissionais.

Necessidades de formação em bem-estar, saúde mental no âmbito da SEEDF

Ao ser questionada sobre o conteúdo das formações continuadas para gestores oferecidas pela EAPE, das quais a gestora participou ao longo de sua carreira na SEEDF, ela esclareceu que as formações para gestão são um conjunto de orientações sobre como funciona a gestão como um todo. Assim, aprendemos a lidar com verbas, questões administrativas, pedagógicas, enfim, que se trata de um curso bastante completo.

A gestora apoia a ideia de estabelecer um curso focado em: Bem-estar, saúde mental e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) voltado exclusivamente para os gestores. Porque ela

acredita que na EAPE ainda não existe. e declara: "*Não há um curso específico para gestores de saúde mental, não há, seria ótimo, acredito que muitos gestores participariam*"(G6Hortência, 2023).

Sugestões de formações sobre a temática da pesquisa no âmbito da SEEDF:

"[...]um curso que eles oferecem pela EAPE, de repente um curso destinado a gestores. Não têm destinado aos gestores em saúde mental, não tem! Seria muito bom eu acho que muitos gestores fariam o curso. Sabe porque às vezes é um curso geralzão e aí a gente vai já aconteceu de eu estar em algum curso, e tá só eu lá de gestora" (G6- Hortência, 2023).

5.7 Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Melissa

Caracterização do entrevistado

A gestora Melissa tem quarenta e quatro (44) anos, se declarou do sexo feminino e possui quatro (04) anos de experiência como gestora na SEEDF. Cabe lembrar, que a gestora exercia a função de supervisora pedagógica no momento da entrevista, porém havia sido eleita pela gestão democrática para assumir a direção da escola no próximo ano letivo.

Para supervisora pedagógica Melissa ser gestor é:

Ser gestor é hoje um desafio por conta da demanda, assim de estar sempre ajudando tanto o lado dos professores quanto o lado da comunidade em si, e sempre visando o melhor para ambas as partes, então você tem que ter muito manejo nessa questão para não privilegiar nenhum lado e nem o outro né (G7- Melissa, 2023).

A gestora informou possuir formação em Pedagogia com Especialização em Educação Infantil e está aguardando o curso obrigatório da EAPE para gestores quando assumir a direção da escola.

Após ser questionada sobre os seus desafios e aprendizados na gestão, a supervisora pedagógica, identificou como um desafio ter que estar sempre à frente das demandas, dos problemas que surgem tanto com a comunidade, alunos e professores. Além disso, a supervisora pedagógica continuou a falar sobre os desafios que enfrentou no cenário da educação infantil durante o breve período em que integra a equipe de gestão, e afirmou:

Então o pouco tempo que eu fiquei como te relatei anteriormente é eu pude analisar e observar que assim é um desafio como eu coloquei no sentido de tá sempre ali à frente das demandas, dos problemas que vem surgindo tanto com comunidade, alunos, professores né e a gente sempre vem tentando sanar para que tenha uma boa solução para isso daí, né porque a gente assim quanto gestor eu tenho uma visão de que a gente tem que sempre tá bem é para poder desenvolver um bom trabalho tanto com essas demandas que eu te falei: comunidade, pais, professores, apesar das nossas crianças

serem de quatro e cinco anos ainda assim demanda mais cuidados ainda com eles né (G7- Melissa, 2023).

Percepções de bem-estar e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Sobre a percepção de Melissa nos temas BE e a saúde mental na perspectiva da readaptação funcional, a gestora Melissa disse que esses profissionais precisam ser menos julgados pelos colegas e pela própria Subsaúde.

Neste contexto a vice-diretora se fundamenta na sua vivência pessoal e prossegue o se relato dizendo o seguinte:

A minha experiência com os professores readaptados não foi assim de muito tempo e inclusive quando foi de uma colega chegar até a readaptação eu vi que foi um trabalho muito burocrático cansativo que a gente vê o desgaste que é para uma pessoa conseguir ser readaptada, então assim eu vi o desafio que ela teve né então, assim é uma prova de fogo você ter que provar assim pelo o que eu pude analisar você ter que provar para outras pessoas que você não tá conseguindo naquele momento desenvolver o seu papel no qual você foi contratada que não é uma coisa que você não quer é uma coisa que tá te impossibilitado que pode vim a melhorar ou não, então eu acho que falta um pouco desse olhar mais humano para a pessoa que tá pedindo ajuda gritando socorro (G7-Melissa, 2023).

De acordo com a perspectiva da vice-diretora, o processo de readaptação funcional na SEEDF é extremamente desgastante, burocrático e desumano. Desde o começo do processo de readaptação até o seu término, os docentes enfrentam diversas situações humilhantes para comprovar sua incapacidade para o cargo para o qual foram contratados. Portanto, merece mais aceitação e menos julgamento.

Melissa acrescentou que, se precisasse explicar o conceito de readaptação a um professor novato, o faria da seguinte forma:

É uma boa pergunta! É eu assim, eu sou muito emoção eu acho que quando chega um professor readaptado a nossa função como gestor é falar é acolher e deixar bem claro que é uma pessoa que embora esteja né na escola tem as suas limitações, então certas coisas eles não podem, né ter contato até para proporcionar um ambiente favorável para ele, e ser bem claro: ó, tem coisas que eles podem fazer e tem coisas que não, então vamos procurar entender o lado desse profissional que está começando a trabalhar aqui conosco nesse momento para que ele se sinta bem no local de trabalho né (G7- Melissa, 2023).

Ao ser questionada sobre a sua opinião a respeito do emprego do termo "readaptado" e sobre a presença de salas para professores readaptados, também conhecidas como "cantinho do professor readaptado" em algumas escolas, a diretora afirmou:

Então, igual eu te falei a minha visão aqui na nossa escola é que aqui não tem a sala do readaptado aqui tem a sala onde o professor readaptado tem a sua função tipo ele vai ficar na sala de leitura ele é responsável pela sala de leitura ou tem a sala da xerox ele vai ficar responsável pela sala da xerox, do depósito, então não tem a sala do readaptado aqui tem o local onde ele fica que ele é o responsável pela organização da

onde ele está. Eu não sei visão de outras escolas, mas aqui não tem a sala do readaptado, não existe isso (G7- Melissa, 2023).

E finalizou seu relato defendendo que os professores readaptados, embora possuam suas restrições têm muito a contribuir com os projetos da escola ao confessar que:

Nossa o professor readaptado ele pode contribuir assim tirando as restrições que ele tem ele pode contribuir com inúmeras coisas que nos ajudam e muito! Eu falo porque as meninas que tem aqui com a gente são meninas extraordinárias, assim no sentido tudo o que a gente precisa sempre estão prontas para ajudar e é sempre aquela prontidão mesmo não tem essa separação entendeu (G7- Melissa, 2023).

Necessidades de formação em bem-estar, saúde mental no âmbito da SEEDF

Em relação ao tema, a gestora declarou que não recebeu nenhuma capacitação específica sobre o assunto. No entanto, seria benéfico participar de um curso dessa natureza para expandir o conhecimento. Ela também enfatizou a importância de obter mais dados para verificar se as medidas tomadas pelos gestores para lidar com os professores readaptados nas escolas estão adequadas.

Sugestões de formações sobre a temática da pesquisa no âmbito da SEEDF:

“Eu acho válido para o nosso crescimento profissional e humano principalmente” (G7-Melissa, 2023).

5.8. Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Dália

Caracterização do entrevistado

Dália tem quarenta e seis (46) anos, se declarou do sexo feminino e possui três (03) anos de experiência como gestora na SEEDF. Dália exercia a função de vice-diretora da escola no momento em que foi entrevistada.

Para a vice-diretora ser gestor é:

É um desafio um cargo bem importante, mas também bem valoroso! A gente passa por muitas dificuldades, muitos desafios mesmos, mas quando a gente finaliza o trabalho no ano letivo a gente fica com o coração agradecido pelo trabalho desenvolvido. Não é fácil, é bem difícil, bem complicado, mas quando a gente vê o resultado final, a gente fica grato (G8- Dália,2023).

Nesse contexto, a vice-Diretora Dália descreveu possuir formação inicial em Pedagogia e está com uma pós-graduação em Gestão escolar em andamento, e por motivos dos impactos

da pandemia ainda não concluiu o curso. E que tem prioridade em concluí-lo para aprimorar suas habilidades na gestão da escola.

Quando questionada sobre os maiores desafios e aprendizados a gestora Dália declarou que o maior desafio para ela seria a falta de recursos e a esse respeito comentou ainda, que enfrenta no seu cotidiano os impactos da escassez de recurso humanos e financeiros para prover os projetos da escola ao desempenhar o papel de gestora.

Sobre o assunto a vice diretora prosseguiu com seu relato afirmando que:

Os maiores desafios que eu vejo é a questão de falta de recursos porque a demanda é muito grande na escola, então a gente não tem o recurso necessário que a gente gostaria investir mesmo na escola, na estrutura da escola no que a gente pretende desenvolver com os projetos é a falta de servidores, sim porque a gente tem um número muito grande de servidores de contrato temporário, então assim não há aquela continuidade do trabalho pedagógico isso também é uma coisa que dificulta bastante e acho que é isso. E como aprendizado é eu vejo como crescimento assim tudo que a gente tem aprendido assim com os profissionais mesmo com a equipe pedagógica. (G8-Dália,2023).

Percepções de bem-estar e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Sobre os impactos que o bem-estar e a saúde mental podem exercer na QVT dos professores readaptados, a gestora se manifestou com base em suas vivências e admitiu ter dificuldades para atender adequadamente esse público dentro da sua escola, destacando o seguinte:

É eu sinto uma certa dificuldade assim de poder contemplar esses profissionais dentro da escola, sabe? A gente até tem procurado assim algumas pessoas para trazer assim uma formação, para trazer palestras, a gente conversa com eles para ver o que que a escola em si pode ajudar né, mas eu sinto assim, também, uma falta mesmo da Secretaria de Educação nessa parte sabe de atender os professores readaptados (G8-Dália, 2023).

Devido aos acontecimentos relatados pela vice-diretora, notou-se que os gestores procuram maneiras de satisfazer as necessidades particulares dos professores readaptados.

No entanto, na visão da vice-diretora, apesar dos esforços e programas já desenvolvidos para a promoção do BE, saúde mental pela SEEDF, ainda carece de um maior suporte para a inclusão dos professores readaptados nas escolas.

Quando foi questionada sobre seu entendimento sobre readaptação funcional a gestora prosseguiu seu relato com a seguinte resposta:

Eu vejo como readaptação é uma limitação por exemplo tem professor que tem uma limitação de não estar em regência de classe porque né adoeceu e não tem condições de permanecer em sala de aula então assim é um redução daquele trabalho que ele realizava, então ele vai estar envolvido em outra área dentro da escola ou dentro do

setor que ele estiver dentro da sua limitação por exemplo tem professor que não pode carregar peso, tem professor que não... então assim cada um tem a sua particularidade né, então o que eu falaria para um professor que tá readaptando agora é que ele tem que se cuidar, cuidar da saúde não pensar no outro mas pensar primeiramente em si ele desenvolver o trabalho dele onde ele achar que deve ficar e vai ser melhor para ele, mas dentro ali daquele limite (G8- Dália, 2023).

Dando continuidade, a vice-diretora Dália foi questionada sobre sua opinião a respeito do uso do termo "readaptado" e a necessidade de salas específicas para professores readaptados em algumas escolas da SEEDF. Ela declarou que o uso do termo readaptado estaria correto agora sobre as salas específicas colocou o seguinte:

É esse termo readaptado ele (pausa) assim para a gente ele é usado dessa forma mesmo por causa da limitação do profissional, né agora um cantinho, é você me perguntou o que que eu acho da existência de salas assim eu acho válida né, mas não só para os readaptados assim para os profissionais em comum porque eles também estão inseridos dentro do ambiente né então é bem válido ter um ambiente assim para descanso, para acolhimento, par um momento assim mais de lazer mesmo (G8- Dália, 2023).

Nesse contexto, ao ser interrogada a respeito da sua compreensão sobre a legislação específica para os professores readaptados, a gestora confessou não possuir conhecimento técnico sobre o assunto e ainda expressou sua visão sobre a readaptação de acordo com sua perspectiva:

Eu vejo como readaptação é uma limitação por exemplo tem professor que tem uma limitação de não estar em regência de classe porque né adoeceu e não tem condições de permanecer em sala de aula então assim é um redução daquele trabalho que ele realizava, então ele vai estar envolvido em outra área dentro da escola ou dentro do setor que ele estiver dentro da sua limitação por exemplo tem professor que não pode carregar peso, tem professor que não... então assim cada um tem a sua particularidade né então o que eu falaria para um professor que tá readaptando agora é que ele tem que se cuidar, cuidar da saúde não pensar no outro mas pensar primeiramente em si ele desenvolver o trabalho dele onde ele achar que deve ficar e vai ser melhor para ele mas dentro ali daquele limite(G8- Dália, 2023).

Em relação aos desafios e aprendizados na inclusão do professor readaptado, a vice-diretora afirmou que há mais aspectos positivos e aprendizados, já que a maioria deles na escola desempenham diversas funções e são bastante participativos. No entanto, há uma minoria que mantém uma rigidez em colaborar com os projetos, o que para a gestora seria um desafio ao lidar com esses profissionais.

Sobre isso a gestora justificou seu relato dizendo:

Ah já passei por uma situação de a gente ofertar mesmo para o professor readaptado que estava é assim não interagiu com a escola e a gente poder falar: mas o que você pretende? E já oferecer algumas coisas que poderiam ser trabalhadas, mas a pessoa se recusou porque fala que já cumpriu o trabalho que tinha que fazer pela Secretaria e queria ficar lá no cantinho dele e não queria contribuir com nada que prefere continuar assim (G8- Dália, 2023).

A gestora concluiu seu relato, neste tópico admitindo que os professores readaptados, sobretudo, na sua escola possuem um papel fundamental para o sucesso escolar dos estudantes e colocou ainda que:

Os professores readaptados mesmo assim com limitações eles podem contribuir bastante! Os professores daqui da escola tem um professor que até ajuda a gente a elaborar os projetos para o PPP da escola e eles ajudam bastante com apoio pedagógico com até atividades assim com os professores eles ajudam bastante na questão do nosso projeto de leitura também, na sala de leitura então assim eles têm muito a contribuir mesmo na escola (G8- Dália, 2023).

Necessidades de formação em bem-estar, saúde mental no âmbito da SEEDF

Em relação às suas necessidades particulares de formação profissional em: bem-estar, saúde mental e readaptação funcional, a vice-diretora Dália após uma pausa, declarou que não possuía nenhuma necessidade de formação sobre o tema do estudo no momento.

Sugestões de formações sobre a temática da pesquisa no âmbito da SEEDF:

“Não tenho assim nenhuma necessidade no momento” (G8- Dália, 2023).

5.9. Análise/ interpretação da entrevista individual com a gestora Rosália

Caracterização do entrevistado

A gestora Rosália tem quarenta e três (43) anos, se declarou do sexo feminino e possui quatro (04) anos de experiência como gestora na SEEDF. Destarte, Rosália era a diretora da escola no momento em que foi entrevistada.

Segundo Rosália ser gestor é:

Ser gestor não é uma tarefa fácil em Brasília é um grande desafio, mas ser gestor é muito mais do que cuidar, administrar, cuidar das questões administrativas, do financeiro de uma escola, mas tentar fazer um ambiente harmonioso para toda a escola, tentar organizar oferecer um ambiente prazeroso, harmônico para a comunidade escolar para os profissionais todos os que aqui compõem (G9- Rosália, 2023).

A respeito da sua formação profissional a diretora informou possuir Licenciatura em Matemática e duas pós-graduações em Gestão Escolar e Psicopedagogia.

Rosália continuou a relatar suas experiências como gestora na SEEDF, que lhe proporcionam desafios e aprendizados ao lidar com professores readaptados, e esclareceu:

A questão dos professores readaptados é uma questão que a gente precisa ter muito cuidado e ponderações no nosso caso nós temos poucas profissionais que são readaptadas nós temos apenas duas profissionais, mas eu tenho duas que estão em processo de readaptação o que a gente percebe é que elas precisam ser bem acolhidas elas precisam encontrar um lugar onde elas se sintam bem onde elas possam trabalhar com tranquilidade não dá e tem aqui nós estamos com uma dificuldade que a gente

observa umas situações que elas se recusam a fazer algumas coisas, mas também o que eu acho mais importante é não pressionar é entender o profissional fazer com que ele permaneça na escola da melhor forma possível dentro dos seus limites (G9-Rosália, 2023).

Com base nos argumentos expostos pela diretora, ficou evidente que as interações interpessoais entre gestores e professores readaptados têm sido vistas como obstáculos. O diálogo tem se mostrado uma ferramenta crucial para solucionar conflitos de interesses e discordâncias de opiniões na organização do trabalho e na distribuição de responsabilidades, ao incorporar os professores readaptados nas atividades do PPP escolar.

Percepções de bem-estar e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Ao avançarmos para o segundo eixo temático, que discutiu as percepções do gestor acerca do bem-estar, saúde mental e a readaptação funcional, a gestora mencionou a necessidade de criar espaços na escola para acolher esses profissionais. Além disso, ela declarou:

Eu acho que também é importante a gente começar a entender que a gente tem que providenciar atender eles, oferecer a eles um espaço que eles se sintam bem, que eles se sintam acolhidos e que eles se sintam funcionais, né toda vez que a gente entende que vem uma pessoa com necessidade de readaptação a gente procura perguntar qual lugar que você acha que pode desenvolver um bom trabalho? Onde é que você acha que seria possível você se sentir bem? Né, é o que a gente tenta (G9- Rosália, 2023). Desse modo, a gestora Rosália destacou a relevância de entender as particularidades dos professores readaptados para fomentar o bem-estar e a saúde mental desses profissionais, além de proporcionar um ambiente adequado para que possam se sentir integrados e realizar um trabalho eficaz, respeitando seus limites.

Ao ser questionada sobre seu entendimento sobre a legislação específica para professores readaptados, a gestora admitiu não ter conhecimento técnico sobre o tema e ainda acrescentou sua visão da readaptação de acordo com sua perspectiva:

A readaptação eu na minha percepção é você procurar um lugar que você seja funcional que seja diferente ao que você fez no concurso no primeiro momento a gente sente que todos nós entramos para ser professor com um certo momento a gente observa que vem o adoecimento mas que nós enquanto secretaria a gente precisa ocupar um lugar que ele seja funcional então ele vai readaptar o lugar, readaptar o seu serviço, procurar ser funcional em uma outra coisa diferente oferecer algo para a secretaria acredito que seja mais ou menos isso (G9- Rosália, 2023).

Nesse cenário Rosália afirmou, ainda, que a gestão tem um papel fundamental na integração do professor readaptado na OTP - Organização do Trabalho Pedagógico, e continuou com seu relato:

O papel da gestão é muito importante a gente tem que deixar claro a comunidade escolar que ele é um profissional readaptado que precisa de todo um cuidado ele precisa de uma atenção e os profissionais precisam entender que ele está entrando em um outro processo que ele precisa se adaptar em uma outra função, então há a equipe

gestora tem um papel importante de encontrar um lugar que possa disponibilizar esse processo de mudança de caminho (G9- Rosália, 2023).

Prosseguindo seu discurso Rosália manteve seus argumentos de que a inclusão do professor readaptado precisa ser aprimorada, a diretora acredita que ainda precisa de diversas adaptações, especialmente as feitas pela SEEDF, que têm se mostrado ineficazes.

Nesse contexto, a gestora expressou sua opinião da seguinte maneira: *“Acho que ainda precisa de muita adequação, ainda precisa de ter um olhar mais humanizado para isso”* (G9- Rosália, 2023).

Segundo a gestora Rosália, alguns profissionais compreendem as questões de saúde relacionadas aos professores readaptados, porém a maioria dos professores regentes ainda enxergam os professores readaptados de maneira discriminatória.

Sobre isso a diretora continuou relatando que: *“Não posso dizer de todos né claro que ainda temos muitos profissionais aqui que entendem né, mas ainda vemos visões como: - está de moleza! - Ah está de preguiça! - Tem nada para fazer! Enfim, vai entender né não dá é muito subjetiva essa questão”* (G9- Rosália, 2023).

Ao final desse tópico, a gestora, quando foi questionada sobre a utilidade de salas específicas para professores readaptados em algumas escolas da SEEDF, concorda que tais espaços seriam necessários e sobre o emprego do termo "readaptado" ela admitiu nunca ter refletido a esse respeito e ponderou o seguinte:

[...]a existência de salas é importante e é valioso, necessário. O termo readaptado? Eu vou dizer, nunca refletir sobre esse termo eu acho que talvez readaptado não sei, não sei se dizer o que eu acho, eu nesse momento eu acho que readaptado para mim ainda cabe” (G9- Rosália, 2023).

Necessidades de formação em bem-estar, saúde mental no âmbito da SEEDF

Sobre a relevância de tais formações para adquirir conhecimento nos temas da pesquisa e em cursos específicos em BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional a gestora afirmou que é crucial possuir tais capacitações profissionais para proporcionar um suporte eficaz ao professor readaptado. E continuou argumentando:

Sim, sim é se a gente bem entender é os profissionais da carreira da educação eles estão entrando no processo de adoecimento, né não só se readaptando, assim a gente busca oferecer um espaço melhor para que esse profissional não adoça, né enquanto readaptado entendê-lo, enquanto na sua dificuldade (G9- Rosália, 2023).

Em última análise, a diretora expressou sua perspectiva sobre eventuais falhas na capacitação dos gestores da secretaria, no que diz respeito ao bem-estar, saúde mental e

readaptação funcional, com o objetivo de proporcionar um acolhimento efetivo aos professores readaptados. A gestora justificou, ainda, que a sobrecarga de trabalho seria o principal fator que estaria a dificultando a participação dos gestores nessas formações e relatou:

Olha eu lhe falar uma grande lacuna! Que eu acho que atrapalha na formação dos gestores é a sobrecarga, a sobrecarga do profissional, entendeu aqui na escola eu não sou só diretora, eu sou também porteira, a gente também é orientador educacional, a gente também tem outros papéis. Então, uma das lacunas é realmente a gente possa ter um profissional para que a gente possa tá fazendo formação não adianta, né eu me sobrecarregar e não conseguir fazer nada por que a maior a minha maior dificuldade hoje é a sobrecarga (G9- Rosália, 2023),

Sugestões de formações sobre a temática da pesquisa no âmbito da SEEDF:

“[...]lidar com conflitos! É lidar com conflitos” (G9- Rosália, 2023).

5.10. Análise/ interpretação da entrevista individual com o gestor Alisson

Caracterização do entrevistado

O supervisor pedagógico Alisson tem trinta e três (33) anos, se declarou do sexo masculino e possui um (01) ano de experiência como gestor na SEEDF exercendo, também, a função administrativa na escola no momento da entrevista.

Conforme o entendimento de Alisson, ser gestor é: *“Bom, ser gestor é ajudar a liderar e organizar todas as ações dentro do âmbito da escola” (G10- Alisson, 2023).*

Alisson apresentou sua formação acadêmica e sua trajetória profissional, o supervisor afirma ter graduação em Pedagogia e pós-graduação em Gestão Escolar e Orientação Educacional. O gestor declarou que essas capacitações têm sido de grande utilidade para cumprir as obrigações inerentes ao seu posto como supervisor administrativo e pedagógico.

Dando continuidade o gestor Alisson descreveu sobre a sua experiência como supervisor na Secretaria de Educação, destacando seus maiores desafios e lições aprendidas da seguinte forma:

Bom, eu acredito que o maior desafio é você conseguir aprender novas atribuições em um espaço, intervalo, curto de tempo, sai a sua nomeação quando você é gestor, e você tem que aprender ali no dia a dia né, é aprendizagem e erro, acerto, em um espaço curto de tempo e há diferença do trabalho em sala de aula a gente tem toda a questão que você tem a formação inicial de planejar a sua aula e fazer a sua rotina, sequência didática, fazer acolhida, atendimento aos estudantes e quando você passa para o lado de cá do balcão, vamos dizer assim nessa expressão para a gestão você tem uma série de atribuições novas que você precisa aprender naquele feeling indo para ontem, né então respeitando e atendendo os prazos da própria Secretaria toda essa demanda ela acaba sendo um pouco exaustiva, um pouco sufocante para você pegar assim indo para ontem, né (G10- Alisson, 2023).

Ao examinar a fala do supervisor ficou claro que o principal desafio para ele ao deixar a sala de aula e assumir novas responsabilidades como gestor escolar é justamente essa transição de papéis e a habilidade de aprender novas funções num período de tempo relativamente curto. Ele também enfatizou que esse processo de aprendizagem deve ocorrer todos os dias, por meio de falhas e acertos.

O gestor continuou seu relato dizendo que além desse desafio ele se deparou com outro obstáculo ao assumir o cargo de gestor na SEEDF, a burocracia. E explicou que ele precisou lidar com todas as demandas de documentos oficiais que chegam às escolas, e tudo isso acabou por desviar sua atenção da dinâmica escolar.

Sobre isso, o supervisor acrescentou que: *“a gestão requer uma variedade de responsabilidades novas que você precisa aprender rapidamente, respeitando e cumprindo os prazos estabelecidos pela Secretaria”* (G10- Alisson, 2023).

Para o gestor toda essa pressão pode ser um pouco cansativa e sufocante para ser gerenciada imediatamente. Além disso, concluiu: *“Nesse contexto mais formal e burocrático, acabamos nos afastando um pouco da dinâmica escolar. Esta é uma questão que geralmente discuto com as autoridades regionais de ensino e a SEEDF quando tenho a chance.”* (G10- Alisson, 2023).

Percepções de bem-estar e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Conforme progredimos para o segundo eixo temático que aborda as visões do gestor sobre o BE, a saúde mental e na perspectiva da readaptação funcional o supervisor destacou a importância de preparar ambientes na escola para receber esses profissionais para que eles sejam acolhidos e se sintam novamente parte de um todo.

Para Alisson o BE e a saúde mental dos professores readaptados depende diretamente da qualidade do ambiente educacional ofertado, citou também que o processo de readaptação no qual estes profissionais passam é muito desgastante.

Ademais, a esse respeito continuou argumentando:

Eu acredito que falta muito, a gente percebe nas falas dos próprios professores que quando se está em todo processo que é desgastante o processo de restrição temporária posteriormente a readaptação é um processo desgastante para o profissional porque a maior parte dos casos, não são todos, mas a maior parte está ligado realmente ao cansaço a estafa mental as coisas ligadas às psicossomáticas né, não são todas tem casos ortopédicos, problemas de mãos, mas a maioria é ligado ao estado de trabalho, eu acho que pouco humanizado dos relatos dos professores e dos relatórios da própria Subsaúde que fazem essa análise e não vejo uma grande preocupação da Secretaria em quando esse profissional volta retorna para ser realocado dentro da escola, ele é

depositado na escola a escola precisa achar um canto para colocar ele e acaba que eu acho que nesse processo todo o professor já está fragilizado ele acaba de fechando um pouco mais o que faz com o que de fato quando ele já voltou desse processo desgastante a escola dele botou ele ali naquele cantinho ele se isola, e naquele cantinho ele já não se sintia mais parte do todo (G10- Alisson,2023).

Nesse trecho da fala do supervisor foi confirmado a realidade dos professores readaptados e dos que estão em processo de readaptação em sua escola. Através do discurso do gestor, podemos observar que, apesar dos progressos nos programas e projetos de BE, saúde mental e qualidade de vida no trabalho (QVT) promovidos pela SEEDF, especialmente para os docentes readaptados, ainda persiste uma falta de projetos de inclusão nas escolas voltados para esses docentes.

De acordo com o supervisor pedagógico, a Secretaria de Educação precisaria dar mais atenção a essa questão.

Em relação a percepção do supervisor sobre: BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional, o mesmo prosseguiu com seu relato compartilhando a sua visão sobre o tópico, avultando, a relevância dessas formações para o acolhimento efetivo aos professores readaptados da seguinte forma:

É eu acredito que dentro da gestão, dentro da própria escola, de forma geral, e não falando só da gestão é preciso a gente aprender para realmente fazer o acolhimento do profissional para ter entendimento para conseguir olhar com empatia para esse profissional e entender todo o processo desse profissional e conseguir entender que há dias que ele vai estar bem, há dias que não estará tão bem, assim como todo ser humano é que às vezes como profissionais que já passaram por abalos psicossomáticos e isso se torne um pouco mais agravante né, então a gente tem essa sensibilidade eu acredito que é importante haaam por conta disso (G10- Alisson, 2023).

Na sequência o gestor expôs outras informações relevantes sobre o que acha do termo “readaptado” e da existência em algumas escolas de salas específicas para esses profissionais. Sobre o primeiro tópico o gestor admitiu que não conseguiria definir se o uso do termo “readaptado” é correto ou não por falta de conhecimento técnico da legislação vigente para o professor readaptado e justificou:

[...] readaptar eu não saberia dizer próprio ou impróprio, confesso que nunca li ou estudei sobre. É como eu disse a gente chega e a demanda é tanta e a gente só vai se adequando ao que já está posto né, como é um termo que já está posto a gente só se apropria dele e faz uso não sei se seria realmente apropriado ou não, não consigo definir isso agora (G10- Alisson, 2023).

Em relação à criação de salas específicas para professores readaptados nas escolas da Secretaria, o gestor expressou duas perspectivas: uma favorável, se esse professor tiver uma restrição real de interação com pessoas ou um problema de saúde, mas também expressou uma perspectiva contrária, por considerar que esse profissional precisa se sentir integrado.

Nesse sentido, Alisson concluiu da seguinte maneira: *“acredito que isso se torna um processo de exclusão, não de inclusão, ao isolar esse profissional do grupo. Portanto, acredito que o lugar dele é na sala dos professores, onde sempre foi o lugar dele”* (G10- Alisson, 2023).

Quando interrogado sobre qual seria o seu conhecimento acerca da legislação específica para os professores readaptados inseridos no contexto escolar, o supervisor Alisson reconheceu não possuir propriedade técnica sobre o assunto e, ainda, acrescentou: *“eu pouco conheço os dispositivos que normatizam a readaptação. Como eu disse desde que eu assumi a gente vai apagando fogo e aprendendo e como não houve a necessidade desse estudo eu ainda não fiz, eu pouco conheço tecnicamente para falar”* (G10- Alisson, 2023).

Bom, um grande desafio que eu percebo é às vezes como eu posso traduzir isso em palavras? O professor readaptado colocar a sua restrição acima do fazer pedagógico. O que eu quero dizer com isso? Bom, de repente o professor readaptado ele está por exemplo na biblioteca da escola e a biblioteca da escola “sala de leitura” é um espaço para ser utilizado pelos alunos, a princípio, ele tem essa restrição de atender os estudantes e querer de certa forma proibir que os professores utilizem aquele espaço com estudantes porque faz barulho, porque ele tem essas restrições, então talvez tenha sido um desafio né.

A esse respeito, o supervisor Alisson explicou que é por meio do diálogo com esses profissionais que ele costuma resolver esses impasses na escola. E continuou seu relato da seguinte forma:

E como resolver esse desafio realmente é com conversa né, a gente tenta explicar eu entendo que você já contribuiu muito para a secretaria e continua contribuindo hoje em outra tarefa, mas eu não posso também por conta da restrição que você tem hoje impedir que o estudante tenha o acesso ao espaço que foi criado para ele. Então, acredito que é esse diálogo mesmo é para agente quebrar um pouco essa rigidez que as vezes o próprio profissional apresenta, às vezes não são todos, isso traz muito da questão de cada um né, cada ser humano ou convidar esse profissional a fazer outra atividade, como a gente fez já aqui na escola quando o professor for utilizar ou agendar ficar livre pra sair desse espaço um pouco, respirar tomar um ar, mas a gente não pode impedir o aluno de usar o espaço (G10- Alisson, 2023).

Neste segmento Alisson destacou que no ambiente escolar o seu maior desafio é manter um diálogo saudável com os professores readaptados em circunstâncias que demandam do gestor uma postura democrática para equilibrar os objetivos educacionais da instituição e dos alunos, sem suprimir os direitos e obrigações dos professores readaptados, como ele demonstra em seu relato como um grande desafio.

Necessidades de formação em bem-estar, saúde mental no âmbito da SEEDF

O supervisor finalizou a entrevista apresentando suas sugestões de formação sobre o tema da pesquisa na SEEDF, bem como, as suas necessidades formativas em: BE, saúde mental sob a perspectiva da readaptação funcional.

Além disso, ele seguiu com seu relato, expressando sua perspectiva sobre os temas analisados da seguinte maneira:

Precisam acontecer, mas também precisam ser de um a forma que atinja melhor o público porque o que acontece não vou dizer que não há formação eu já vi inclusive que houve recentemente esse ano a fóruns sobre isso debates sobre isso na secretaria só que às vezes toda a demanda aqui dentro da gestão te impede de participar você não consegue arrumar um tempo nem mesmo o tema sendo atrativo uma área de conhecimento que você queria criar um pouco mais de afinidade mas eu acho que precisava ter umas formações de forma descentralizada quem sabe uma live, formações dentro das coletivas, formar formadores e ir descentralizando isso (G10-Alisson, 2023).

Sugestões de formações sobre a temática da pesquisa no âmbito da SEEDF:

“É a princípio foi o que eu disse, né democratizar o tema, realmente trazer esse conhecimento de forma mais efetiva para a escola que é quem lida diretamente com esses profissionais e com essas situações” (G10- Alisson, 2023).

6. ANÁLISE/ INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS: GRUPO FOCAL

Neste capítulo, trataremos da interpretação dos resultados obtidos na realização do grupo focal com os gestores da SEEDF. Com o intuito de facilitar a leitura e entendimento dos objetivos do estudo foram alinhados os eixos temáticos do grupo focal com as categorias de análise das entrevistas individuais, que obedeceram à seguinte ordem: caracterização do entrevistado, percepções sobre: BE, saúde mental e readaptação funcional e necessidades de formação em BE, saúde mental e readaptação funcional.

Desta maneira, foi elaborado um roteiro previamente para a entrevista semiestruturada individual e outro para o grupo focal, com o intuito de estimular a expressão espontânea dos participantes, tanto no individual, quanto no coletivo, além de identificar suas percepções sobre o tema do estudo e necessidades de formação em BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional.

Por fim, durante a sessão do grupo focal, os participantes construíram informações relevantes para os objetivos do estudo. Essas informações foram posteriormente examinadas por meio de uma análise temática, conforme estabelecido na metodologia, complementando as informações inicialmente recolhidas com as entrevistas semiestruturadas individuais.

6.1. Informações sobre a realização da sessão de grupo focal

O grupo focal com os gestores voluntários da SEEDF foi conduzido de forma presencial pela pesquisadora e, naquele instante, na condição de moderadora com o auxílio de uma assistente para realizar a gravação em vídeo: uma monitora da educação integral da escola anfitriã.

Essa atividade foi planejada no segundo semestre do ano de 2024 e executada na última semana do mês de agosto, em virtude da falta de tempo disponível na agenda dos gestores, do período de férias escolares e das celebrações do calendário da SEEDF.

Ademais, a atividade foi realizada em um recinto, mais especificamente: uma sala de multimídia que foi cedida por um dos gestores e sua equipe, situada em uma Escola Classe da CRE de Samambaia.

É importante destacar que esta fase do estudo envolveu seis (06) gestores voluntários que já haviam respondido ao roteiro da entrevista semiestruturada individual. Adicionalmente, nosso objetivo nesta fase da pesquisa foi analisar no coletivo as percepções dos participantes

do estudo sobre: BE, saúde mental e readaptação funcional visando um acolhimento efetivo ao professor readaptado.

De tal modo, o local disponibilizado foi avaliado pelos participantes como: satisfatório e adequado à realização das atividades estruturadas propostas para a reunião do grupo focal. Além disso, foi disponibilizada uma sala espaçosa, com iluminação apropriada, climatização (ar condicionado), quadro branco, mesa de apoio e assentos agradáveis.

Os recursos empregados incluíram: um computador equipado com o software Canva-Cam Scanner, uma impressora, papel cartão, cartolinas coloridas, canetas esferográficas, pinceis atômicos, lápis de cor, câmera do celular Motorola Moto G 8 para realizar a gravação em vídeo e Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) impressos.

Por fim, foi promovido um ambiente acolhedor, onde os gestores se sentiram confortáveis para expressar suas opiniões e compartilhar suas percepções sobre os temas propostos no roteiro estruturado, previamente, preparado pela pesquisadora. Ademais, estabelecer uma relação de confiança com a moderadora e os demais participantes.

6.2. Caracterização dos participantes a partir da dinâmica de grupo inicial

A moderadora apresentou e recordou aos gestores os objetivos e o problema de pesquisa anteriormente discutidos nas entrevistas individuais. Além disso, acolheu os gestores e elucidou o papel crucial da dinâmica de grupo focal na pesquisa.

Primeiramente, foi proposta a realização da dinâmica de grupo 1 intitulada por: Dinâmica do desenho livre, onde o moderador sugeriu aos participantes como primeiro passo a confecção de um crachá de identificação e a realização de um desenho livre.

Apesar de ser um grupo heterogêneo com uma diversidade sociocultural entre os participantes e CREs representadas, eles tinham os mesmos anseios e inquietações, ouviram atentamente a pesquisadora e demonstraram interesse em se envolver nas atividades programadas.

Além disso, essa dinâmica foi concebida para desinibir os gestores e também reconhecer suas características biopsicossociais, incentivando de forma lúdica a participação de todos; e, por fim, estabelecer relações de confiança e cooperação por meio do autoconhecimento e do conhecimento recíproco.

Este instante envolveu a apresentação dos participantes através da confecção de um crachá com a elaboração individual de um nome fictício, sugerido pelos gestores, para que pudessem ser chamados durante a sessão e, ao mesmo tempo, manter suas identidades em segredo.

Cabe ressaltar que outras subcategorias de análise também foram exploradas nesse momento inicial por meio da categoria caracterização dos participantes a saber: informações pessoais e profissionais; descrição do perfil e percurso profissional; entendimento do que é ser gestor e por fim experiência como gestor na SEEDF.

6.2.1. Descrição do perfil e do percurso profissional

Neste momento da dinâmica de grupo 1 foi realizada a produção do crachá de identificação e do desenho livre. Onde, todos os participantes foram incentivados a falar de si, apresentando o seu perfil profissional, informações pessoais e trajetória profissional como gestor na SEEDF ao grupo.

Nesta ocasião todos tiveram a oportunidade de descrever como gostariam de ser chamados e expressar seu desenho e a razão pela qual escolheram fazê-lo aos demais participantes.

Notou-se pela entonação e expressões faciais dos gestores que a maioria já se sentia mais à vontade para partilhar suas particularidades com o grupo através da dinâmica proposta, que tinha como objetivo receber os gestores e fomentar a mobilização através de um primeiro contato.

6.2.2. Aspectos biopsicossociais do gestor

Nesta fase da sessão do grupo focal procuramos conhecer quais as percepções que os gestores têm de si mesmos. Desse modo foi sugerido o tema para discussão em grupo: Quem são vocês?

Buscamos alinhar-nos com os pressupostos abordados no modelo bioecológico PPCT, porém para essa categoria de análise focamos no elemento *pessoa*, incluindo suas características: disposições (capazes de ativar os processos proximais e manter sua operação), recursos (habilidades, experiência adquirida em sua vida pessoal e profissional, formação, trajetória de vida) e necessidades (aspectos onde as interações interpessoais ocorrem).

A gestora Dália foi a primeira a mostrar interesse em se apresentar ao grupo, iniciando a discussão sobre o tema: Quem é você? E se apresentou da seguinte maneira:

Eu sou uma sonhadora! Sabe, é eu acredito em realização de sonhos eu acredito que com persistência você consegue vencer é, então eu sou essa pessoa assim, eu me sinto uma pessoa forte uma pessoa corajosa uma pessoa que não mede esforços para estar sempre a disposição, disponível (G8- Dália, 2024).

Da mesma forma que a gestora Dália, a gestora Gardênia também se reconheceu como alguém com aspirações e resiliência em suas motivações pessoais e profissionais, e se apresentou ao grupo relatando: *“eu sou uma idealizadora! Tô sempre em busca de realizar, às vezes a gente se depara com algum empecilho na educação, mas eu não desisto. Tô sempre indo em busca de realizar algum sonho, alguma ideia (G2- Gardênia, 2024).*

O gestor Floriano, em concordância com a colocação das gestoras Dália e Gardênia, também, se apresentou ao grupo como um sonhador, detalhando sua batalha e percurso profissional até alcançar a posição de gestor. Ele expressou seu grande desejo de concretizar os sonhos dos alunos. A esse respeito o Vice-diretor prosseguiu com sua afirmação da seguinte forma:

Eu tenho quarenta e seis (46) anos e assim como a gestora Dália falou que era uma sonhadora eu quero fazer sonhos serem realizados! Né, então eu acho que a nossa posição de gestor quando a gente pensa nas tantas crianças que a gente tem, a gente quer fazer com que eles realizem os sonhos deles! Eu fui um batalhador, um lutador eu corri atrás, eu persisti para chegar à onde eu estou para alcançar o diploma que eu precisava apresentar e hoje ser a pessoa mais grata do mundo por estar onde eu estou! Por isso que eu falo sou Atleta mesmo! Gosto de jogar futebol aos finais de semana sou apaixonado pelos esportes, já estou fazendo uma segunda graduação de Educação Física e eu achei interessante essa graduação que ela veio junto com as olimpíadas, então somos apaixonados por esportes a gente gosta de torcer a gente gosta de vibrar e aí depois eu parei para pensar Educação Física e Olimpíadas que é o futuro! Voltarei para sala de aula e eu espero como professor de Educação Física! (G1- Floriano, 2024).

Continuando o debate, a gestora Hortênciã revelou ao grupo que é uma entusiasta da educação, especialmente por atuar na gestão. Além disso, ela afirmou estar no final da carreira, mas mantém a fé na educação e está se preparando para este período de transição nos últimos anos na SEEDF e na aposentadoria.

Sobre o seu perfil profissional e trajetória na SEEDF finalizou sua contribuição neste tópico declarando o seguinte:

Eu sou uma apaixonada pela educação! Para mim vai difícil sair, sabe, fechar o ciclo! Estou indo a passos lentos porque são trinta (30) anos aqui na Educação depois de muito tempo em de sala de aula, mas na Secretaria eu estive mais em gestão. Então, eu sou uma apaixonada por educação, eu sou uma apaixonada por gestão, eu faço um trabalho com muito cuidado com muito amor assim, principalmente, às pessoas eu reparo que a gente tem muitos desafios! A gente tem uma trajetória longa assim, mas eu não perdi a credibilidade na educação, é bem complexo, assim estar nas nossas mãos, futuros melhores, pessoas melhores. Então, apesar dos desafios eu me vejo como uma apaixonada pela educação e pela gestão, eu acho que se eu tiver que continuar

como está ou uma coisa nesse sentido vem essa questão da gestão mesmo sabe. Porque os gestores têm uma responsabilidade muito grande de mediar conflitos, fazer a função pedagógica, cuidar da vida dos profissionais da sua instituição, da sua instituição em que você é responsável e que eles confiam, ainda mais nessa época da gestão democrática que é por votação. Eu fui de uma época que ainda era indicação, não havia gestão compartilhada né, então hoje eu vejo a gestão democrática uma necessidade maior (G6- Hortência, 2024). Ao analisar os trechos das falas dos gestores Floriano e Hortência, conseguimos identificar elementos importantes do modelo bioecológico PPCT, especialmente o elemento Pessoa, conforme estabelecido por Bronfenbrenner e Morris (1998). O conceito de Pessoa está relacionado ao fenômeno de regularidades e mudanças na vida do indivíduo em desenvolvimento, ao longo de sua existência.

No caso dos participantes do estudo, ambos experimentaram e estão experimentando fases de transição em suas trajetórias que por sua vez trazem um impacto no seu desenvolvimento. No entanto, a nova visão enfatiza a importância de considerar as características individuais de cada indivíduo em desenvolvimento, como suas convicções, nível de atividade, temperamento, além de seus objetivos e motivações.

Em seguida, o diretor Túlio, com entusiasmo, abriu-se para o grupo e admitiu ser um professor que ama estar em sala de aula. No entanto, admitiu estar considerando a possibilidade de mudar de carreira devido ao desgaste dos anos e à demanda do contexto educacional. Ele justificou em seu relato pessoal:

Eu sou professor também amo sala de aula. amo a área de educação estou assim sentindo os anos da carreira pensando em mudar de área porque não está fácil a educação está cada vez ficando mais difícil muitos desafios, mas eu sou um gestor por gostar de lidar com as relações interpessoais sempre me proponho a passar por relações saudáveis no ambiente de trabalho, então é isso (G3- Túlio, 2024).

Finalmente, a diretora Rosália se apresenta ao grupo como uma educadora que aprecia seu trabalho, especialmente, a oportunidade de estar na gestão e ser uma idealizadora. O relato pessoal da gestora abrangeu outros contextos além do trabalho, como sua família, ao falar com entusiasmo:

Eu sou uma professora! Gosto da minha profissão, estou na gestão por um sonho de realizar ideias de querer estar nesse lugar para entender um pouco este lado, mas além de ser gestora eu sou mãe, eu sou esposa, sonhadora e sou feliz! Sabe eu acho que a gente tem que buscar a felicidade em tudo que a gente vai fazer sabe eu acho que enquanto tiver alegria é possível superar, é isso (G9- Rosália, 2024).

Por fim, nesse seguimento, foi possível inferir pelo relato pessoal da diretora Rosália compartilhado ao grupo de gestores que ela se considera uma pessoa e profissional realizada em diversos contextos da sua vida e busca a felicidade para superar os obstáculos.

6.2.3. Entendimento sobre o que é ser gestor

Neste ponto da discussão, entramos na subcategoria de análise: entendimento sobre o que é ser gestor. Através deste tema, os participantes foram estimulados a expressar suas visões pessoais sobre si mesmos e compartilhar ao grupo.

Observamos que o tema foi apreciado pela maioria, uma vez que trata dos papéis sociais e das funções que desempenham como gestores escolares. Em geral, os participantes se sentiram contemplados ao participarem e opinarem de forma ativa.

Rosália foi a primeira gestora a se pronunciar sobre o assunto, e em sua declaração, ficou evidente que ela considera a gestão no âmbito da SEEDF um grande desafio.

O diretor Túlio, concordou com a gestora Rosália expôs sua opinião ao grupo reforçando que: *“Eu me sinto responsável e referendado por ter essa missão, porque nós fomos eleitos e temos propriedade para estar ali e referendados para fazer um trabalho de qualidade”* (G3- Túlio, 2024).

Gardênia também afirma possuir a mesma perspectiva dos colegas: *“Eu também coloquei como um grande desafio, mas são ossos do ofício, né que assim eu tento realizar e eliminar todas as demandas com destreza e humildade”* (G2- Gardênia, 2024).

Para Hortência, o gestor escolar também é um administrador responsável por gerir pessoas e recursos e justificou: *“eu sinto uma grande responsabilidade porque você é um administrador sim. Você é um gestor, além de diretor você gere, você mexe com verba e isso é muito sério, você meche com pessoas e isso é mais sério ainda, então eu vejo como uma missão um cargo de muita responsabilidade”* (G6- Hortência, 2024).

Dando continuidade Floriano pondera que: *“Eu me sinto grato, é uma lição e uma missão que a mim foi confiada de muita responsabilidade”* (G1- Floriano, 2024).

Por último Dália concorda com os demais participantes e compartilha sua vivência como gestora e reforça o que foi dito até o momento dizendo que:

Eu vou usar a palavra responsabilidade porque, assim, foi e ainda é um grande desafio, mas quando assumimos a gestão a gente sabia que não iria ser fácil, sabe? Então, como a gente abraçou e viu que poderia fazer a diferença hoje a gente notou desde o início da nossa gestão que já está fazendo cinco anos se nós renovamos o contrato como diz o outro a gente já está na segunda gestão é porque nós fomos aprovados. Então, eu acho a palavra responsabilidade ideal nesse momento (G8- Dália, 2024).

Portanto, a respeito dessa subcategoria de análise podemos concluir pelas falas dos participantes que a grande maioria concordou com a visão da gestora Hortência e entraram em

um consenso de que ser gestor seria um grande desafio de gerir pessoas e recursos com muita responsabilidade.

6.2.4. Experiência como gestor na SEEDF

Neste segmento, nossa atenção estará voltada para o elemento *pessoa*, que possui características como: disposições (que podem impulsionar ou não os processos de proximais), recursos (habilidades, experiência acumulada, formação, trajetória de vida) e demandas (fatores que estimulam ou desencorajam as interações). Com base na experiência individual e no relato de cada gestor, conseguimos identificar outros elementos relevantes para a teoria bioecológica proposta por Bronfenbrenner (1998).

Foram considerados os temas: Com base nas experiências e vivências dos gestores quais os motivos que estimulam ou desencorajam a permanência dos participantes do estudo na função de gestor? E para eles quais as características de um bom gestor? E buscou-se investigar aspectos relevantes à experiência profissional dos gestores envolvidos.

Rosália, novamente, foi a primeira gestora a se pronunciar neste tema e relatou que: o que a motiva a permanecer na gestão é a possibilidade de contribuir positivamente para a formação dos estudantes, que para ela representa o objetivo final da Educação.

Gardênia concordou com as ponderações da diretora Rosália dizendo que: *“o que me motiva é poder contribuir em todas as áreas da escola e com isso adquirir conhecimento, isso também é bem gratificante! O que me desmotiva, eu vou até me inspirar na fala da gestora Rosália é a maldade humana! (G2- Gardênia, 2024).*

Floriano comentou sobre suas motivações a permanecer na equipe gestora da sua escola relatando: *“O que me motiva são os sonhos! Os sonhos vão me motivando e assim nós temos esse contato direto com todos os estudantes que é algo muito positivo, muito agradador, muito bom né! (G1- Floriano, 2024).*

Em seguida Floriano continuou seu relato pessoal afirmando que vê como um desafio para a gestão a total responsabilidade que a sociedade, representada pelas famílias, confiou às instituições de ensino.

Sobre sua desmotivação a permanecer no cargo de gestor Floriano descreveu acreditar que o momento é bastante complicado no que diz respeito a participação das famílias na vida escolar dos estudantes, com famílias extremamente violentas e sem sensibilidade para o trato e reforçou: *“ antes tínhamos momentos saudáveis entre as famílias e os professores, então eu*

acho que essa violência que se pairou na educação assim as pessoas estão grosseiras para lidar para conversar né, então assim isso me desmotiva me entristece bastante" (G1- Floriano, 2024).

No entanto, o diretor Túlio, ao contrário do relato de Floriano, afirma que a realidade na sua escola é diferente e o que o mantém motivado é o suporte e a participação da comunidade escolar nas atividades e projetos da instituição. Em relação a isso, o gestor compara sua vivência com a do gestor Floriano e enfatiza que: *“a gente vê nos passeios a gratidão dos alunos motiva bastante a gente!” (G3- Túlio, 2024).*

Em uma análise posterior trecho da fala do participante ficou evidente pela entonação de voz do gestor a sua insatisfação com os PPE, especialmente, a abordagem governamental direcionada às escolas.

Neste cenário, o Floriano vê como insuficiente a verba e os recursos oferecidos pela SEEDF e complementou:

[...] às vezes o que nos desmotiva é aquele professor que não vê essas potencialidades e também a falta das políticas públicas, é a necessidade de ter que ir na Câmara Legislativa levar um ofício para conseguir uma emenda parlamentar para melhorar sua escola quando o dinheiro que o governo manda é quase nada, dá nada! Né, e aí a nossa busca são as emendas que são dadas fornecidas pelos parlamentares, eu já fiz isso, e assim é humilhante! (G1- Floriano, 2024).

Para o gestor a escola está assumindo essa responsabilidade que antes era da família. Em uma avaliação posterior, percebe-se também pela entonação e discurso do gestor a sua indignação em relação aos PPE, particularmente na abordagem governamental dada às escolas.

Além disso, buscamos compreender as percepções dos gestores sobre o tópico: quais as características de um bom gestor? E nessa ocasião os gestores Floriano, Hortência e Dália afirmaram que um gestor eficaz precisa ser responsável e compartilharam da mesma perspectiva. Por outro lado, os demais participantes apresentaram perspectivas diferentes, tais como: a diretora Rosália afirmou que um gestor de sucesso deve ser comprometido, enquanto o gestor Túlio considerou que a principal característica de um gestor de excelência é ser democrático.

A esse respeito a gestora Gardênia concordou com os relatos dos outros gestores e destacou a importância de ser humana em suas interações interpessoais, especialmente com os professores readaptados em sua escola.

Dália declarou que o que a impulsiona é a gratidão que sente por estar na posição de gestora e fez um relato pessoal:

eu jamais imaginaria, eu vinha aqui para essa escola quando ainda era de madeira trazer o meu irmão para estudar com cinco anos e hoje eu estou na gestão, né fazendo parte da gestão. Então, isso é o que me motiva todos os dias a pensar assim, quantas crianças que hoje estão em sala de aula será que sonham um dia estar aqui? Ou como professor ou mesmo como gestor? Eu acho que nem se passa na cabeça deles o quanto que eles têm potencial e o quanto a escola pode conseguir ajudar a realizar os sonhos! (G8- Dália, 2024).

Ao final da discussão do tema, a diretora Hortência fez algumas considerações sobre os obstáculos que enfrentou durante sua experiência na gestão e reiterou que:

[...]eu acho também que o gestor assim não tem muito valor aqui na Secretaria, a nossa gratificação é muito pouca gente! Sabe, isso precisa ser revisto, isso é uma luta antiga que a gente tem de melhorar porque a gente sabe que a gente tem muito custo, muita responsabilidade, muito trabalho, usa o nosso carro a nossa gasolina, né e eu acho a gratificação muito pouca! Muito pouca! (G6- Hortência,2024).

6.3. Percepções sobre: BE, saúde mental e readaptação funcional

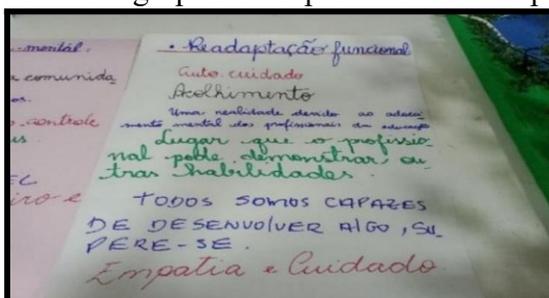
Prosseguimos com a sessão do grupo focal executando a dinâmica de grupo 2 denominada: Tempestade de ideias e seu objetivo geral foi entender as percepções dos gestores da SEEDF em: BE, saúde mental e readaptação funcional.

Outros objetivos específicos foram levantados como: incitar a cooperação e participação de todos; fomentar o debate reflexivo e promover trocas de experiência e de conhecimento.

Na Figura 5, é ilustrada a representação de um dos cartazes elaborados coletivamente pelos participantes da pesquisa.

Escolhemos apresentar apenas um dos três cartazes elaborados pelo grupo naquele momento, enquanto os outros foram transcritos para o Quadro 10 para facilitar a visualização e entendimento do leitor.

Figura 5- Registro da dinâmica de grupo 2: Tempestade de ideias para o grupo focal



Fonte: Autoria própria (2024).

Portanto, essa atividade de grupo envolveu os gestores da SEEDF na elaboração conjunta de três (3) cartazes que exibiram de forma sucinta as contribuições dos participantes sobre os temas do estudo.

Depois, foram apresentadas suas perspectivas sobre o BE e a saúde mental e readaptação funcional no coletivo.

Finalmente, no Quadro 10, estão sintetizados os principais relatos dos gestores obtidos durante a dinâmica de grupo "Tempestade de Ideias", onde eles expressaram suas visões e percepções sobre BE, saúde mental e readaptação profissional. Quadro 10 – Síntese da atividade estruturada 2: Tempestade de ideias

bem-estar	saúde mental	readaptação funcional
<ul style="list-style-type: none"> - Objetivo a ser alcançado por todos da comunidade escolar; - Descanso necessário; - Criar a rotina de cuidar de si; - Roda de conversa; - Cooperação e engajamento de toda a comunidade escolar; - Encontro de equilíbrio entre família, trabalho e indivíduo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Terapia para toda comunidade escolar; - É o que mais precisamos; - Fé em Deus, autocontrole; - É estar com Deus; 5- Atividade física e escuta sensível; 6- Controle financeiro e melhoria salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> 1- Autocuidado; 2- Acolhimento; 3-Uma realidade devido ao adoecimento mental dos profissionais da educação; 4-Lugar em que o profissional pode demonstrar outras habilidades; 5-Todos somos capazes de desenvolver algo, supere-se; 6-Empatia e cuidado.

Fonte: Autoria própria (2024).

6.3.1. Dificuldades e aprendizados ao incluir o professor readaptado

Nesse seguimento trataremos da subcategoria de análise: Desafios e aprendizados ao incluir o professor readaptado por meio da observação dos relatos dos gestores fazendo um paralelo com os pressupostos teóricos do modelo PPCT de Urie Bronfenbrenner (1996). Ademais, buscaremos explorar a questão: "Como ocorre a interação dos gestores com os professores readaptados no contexto escolar?"

Essa categoria de análise se aproximou ao modelo PPCT, mais especificamente, com o foco no elemento *processo* que configura os processos proximais e as díades de desenvolvimento humano. Assim, ao discutir as percepções dos gestores sobre os desafios e aprendizados ao incluir os professores readaptados estabelecemos uma conexão com a teoria bioecológica que sustenta nossa pesquisa, ao tratar da conformação das díades de desenvolvimento entre os gestores e professores readaptados.

Assim, a influência positiva que as díades de desenvolvimento podem exercer no desenvolvimento humano foi percebida na fala dos participantes e na entonação. Isso está de acordo com a teoria bioecológica, que se concentra no elemento humano, incluindo suas particularidades: capacidades de impulsionar ou reprimir os processos proximais e proximais (Bronfenbrenner, 1996).

Túlio e Gardênia mencionaram a falta de condições adequadas de trabalho como dificuldades para incluir os professores readaptados nesse contexto. Gardênia acrescentou que: se o professor readaptado não estiver totalmente contente com sua situação atual e feliz, isso pode estar afetando também a sua QVT.

Floriano mencionou um fator de risco para a saúde mental dos professores readaptados que os demais colegas ainda não tinham discutido. Nessa ocasião o gestor que em sua percepção o maior fator de risco é a falta de espaços adequados para esses professores readaptados nas escolas. Eles desejam sentir-se integrados e querem sentir-se parte da comunidade escolar.

A esse respeito Túlio complementa a fala dos companheiros dizendo que: *“até um armário pode fazer toda a diferença, e às vezes eles ficam sem ele, o armário da sala dos docentes pertence exclusivamente aos professores regentes!”* (G3- Túlio, 2024).

Segundo a diretora Rosália essa situação denuncia a exclusão desses profissionais que também são professores no contexto escolar onde deveriam ser acolhidos ao invés de isolados, e muitas vezes esses profissionais não tem lugar nem para guardar os seus pertences na escola.

Rosália está de acordo com os colegas e acrescentou um ponto crucial que diz respeito à identidade profissional dos professores readaptados, que é afetada por esses fatores já mencionados. Ela argumentou que ter um espaço para o professor readaptado é essencial! *Para que ele possa chegar na escola e ter o seu espaço onde possa expressar sua identidade!* (G9- Rosália, 2024).

Floriano, também mencionou que o maior desafio ao incluir professores readaptados na escola para ele seria o preconceito dos colegas em relação à sua condição de trabalho. Ele pediu a palavra para relatar o caso de um ex-diretor da sua escola que se viu em uma situação semelhante e constrangedora de preconceito por parte dos colegas durante um evento escolar enquanto estava em tratamento de saúde. Ele acabou se isolando socialmente com receio de críticas.

De tal modo, o gestor Floriano levantou questões importantes sobre as regras de convivência e ou situações do ambiente escolar que desejaria ver modificadas para que ocorra relações mais saudáveis e harmoniosas no ambiente de trabalho, sobretudo, ao lidar com as questões de adoecimento laboral e inclusão aos professores readaptados.

Hortência acrescentou que por conta desses conflitos, sente que as pessoas estão constantemente julgando umas às outras e acrescentou que nesse contexto, o ex-diretor tinha um amparo legal, uma licença médica, e podia se deslocar para onde quisesse, onde se sentisse à vontade. Para a gestora, a pressão social, frequentemente tão severa, observa o funcionário em determinado local e questiona: se ele não está doente, não está ausente do trabalho, por que está nesse local?

Túlio, Gardênia, Hortência, Dália e Rosália demonstraram empatia pela situação do vice-diretor da escola de Floriano, que sofreu críticas dos colegas de trabalho ao se ausentar para cuidar de si próprio. Eles destacaram que mediar conflitos e liderar a gestão pode ser um desafio, com uma rotina exaustiva e estressante e chegaram ao consenso que todos os profissionais da educação podem passar pela mesma situação um dia.

Em relação a esse tópico, a gestora Rosália enfatizou: *"Às vezes, o que me desanima a continuar como diretora é a questão das fofocas, conversas sem fundamento, a maldade humana quando as pessoas jogam com a personalidade dos outros"* (G9- Rosália, 2024).

Para a diretora, a questão das falas infundadas no ambiente de trabalho é considerada uma das principais dificuldades nas interações pessoais, sobretudo na inclusão dos professores readaptados.

Rosália destacou, ainda, a falta de entendimento sobre as restrições e limitações dos professores readaptados, levando em conta que o documento é sigiloso.

Concordando com a companheira Dália complementou que a falta de empatia dos colegas em relação à situação dos professores readaptados pode contribuir para o agravamento de sua saúde mental e afirmou: *"outro aspecto é a pessoa não se colocar na posição do outro, como mencionado pelo gestor Floriano, que lembrou a possibilidade de estar naquela situação no futuro. É preciso entender as limitações do outro e se colocar no lugar dele e isso não é simples"* (G8- Dália, 2024).

Desse modo, Dália concordou com Rosália sobre os desafios que o gestor enfrenta nas relações interpessoais, seja com os professores readaptados, na dificuldade de uma

comunicação assertiva, ou no relacionamento com as famílias sob a égide da gestão democrática. E, destacou a necessidade de refletir e aprimorar esta questão para o BE e a saúde mental no local de trabalho reforçando:

A gente se esforça tanto para realizar um bom trabalho e muitas vezes a gente chega de manhã para abrir o turno e sai de tarde para fechar o turno o tempo a gente está sempre se dedicando ao trabalho e tudo e a gente não tem valorização às vezes dos pais que são intolerantes das mães ou alunos até porque tem pai que tomar satisfação com o aluno que brigou com o filho, então assim as pessoas estão muito intolerantes, muito ignorantes (G8- Dália, 2024).

Floriano e Hortência concordaram sobre a questão da pressão social e do preconceito que os profissionais da educação sofrem ao contrair enfermidades físicas ou mentais no desempenho de suas funções e terem que se afastar para cuidar de sua saúde.

Para Gardênia, deve ser uma relação receptiva e acolhedora que sempre respeite as particularidades de cada indivíduo (G2-Gardênia, 2024).

A respeito do acolhimento ao professor readaptado Dália concordou com o ponto de vista da gestora Gardênia e complementou:

Na escola também a gente procura ser bastante acolhedor, entendendo as necessidades, as dificuldades, né vamos dizer assim, algum conflito, alguma coisa. Não está se sentindo bem no local? A gente conversa, outra proposta assim, em qual local que te cabe? Qual função que é melhor para você assim na verdade o foco mesmo é o acolhimento, né é ouvir as suas necessidades (G8- Dália, 2024).

Hortência concordou e acrescentou sua opinião dizendo:

O profissional readaptado precisa ter um projeto, a primeira pergunta: o que você gostaria de fazer? O que você pode fazer? Geralmente a gente, quando recebe eles, faz essas perguntas. Eu tive ótimas relações com meus professores readaptados e eu tenho experiência de uma que ela tá bombando! Porque ela mesmo chegou para mim: eu gostaria de ir para a sala de psicomotricidade. E eu perfeito! Eu tinha montado uma sala linda. Ela: perfeito eu posso fazer um curso para fazer um trabalho lá dentro? Eu: Perfeito, pode! Então, é esse apoio, esse cuidado que a gente, enquanto gestor tem que ter com esse profissional com limitação de função readaptação, né ele precisa querer ir para uma coordenação, para uma sala de leitura, querer ir para uma sala de psicomotricidade, ele precisa ser útil, ele não pode se sentir excluído, ele tem que se sentir integrado ali junto participando das reuniões então, é nesse sentido que eu penso (G6- Hortência,2024).

Sobre a inclusão do professor readaptado Rosália concordando com os gestores Túlio, Dália e Hortência prosseguiu afirmando: *“bem isso mesmo, completando a fala da gestora Dália a gente tenta acolher, fazer com que ele se sinta bem e tentar também, vamos dizer assim, que ele consiga fazer alguma coisa entendeu? Que ele seja útil né, porque às vezes ele é colocado em um lugar, assim que ele não faz nada (G9- Rosália, 2024).*

Floriano reforça os apontamentos dos demais participantes articulando suas percepções da seguinte forma:

[...] Além do acolhimento você vai precisar usar de empatia, eu não sei daqui para frente como eu estarei, então o acolher, o saber da característica de cada um, cada professor readaptado, justamente para colocar ele em um local onde ele se sinta feliz, né porque a gente escuta na escola a humilhação que esses professores passam na Subsaúde isso é humilhante, eu nunca fui lá não, mas as readaptadas da escolas que precisam desse processo falam que é uma situação muito humilhante (G1- Florianio, 2024).

Para Florianio é preciso ter empatia e se colocar na posição dos professores readaptados e ainda continuou seu relato justificando que: *“na posição de gestor e a gente sabe que cada um está ali realizando o que pode fazer o que gosta de fazer e o que vai deixá-lo mais feliz (G1- Florianio, 2024).*

Solicitando a palavra o diretor Túlio com empolgação concordou com todos os demais gestores e reforçou dizendo:

Eu concordo com tudo que os outros gestores já falaram em questão da empatia, do acolhimento, de ouvir, eles gostam muito de serem ouvidos e de ler também a legislação todos estão no processo de readaptação a gente precisa ler o que eles podem ou não podem fazer a gente tem que ter certinho a documentação, a readaptação deles e enxergar o que eles podem contribuir (G3-Túlio,2024). Em última análise o gestor Túlio pondera que são as políticas públicas mesmo que estão sendo realizadas na área de educação que não estão sendo suficientes para promover o BE, à saúde mental e a QVT para um acolhimento efetivo aos professores readaptados e concluiu:

[...] Não está tendo turmas, as cidades crescendo, as salas de aula lotadas, alunos especiais em salas de aula lotadas e, então a tendência é só piorar porque eu estou vendo uma construção em cima de construção, só prédio subindo e falta escola então o que me desmotiva é isso porque quando acontece alguma coisa o gestor que ele é colocado na fogueira, né ele não tem apoio infelizmente a própria Secretaria de Educação deixa os professores responderem sozinhos as corregedorias, então tudo hoje é corregedoria tudo é ouvidoria (G3- Túlio, 2024).

Por último, Dália complementou a fala do gestor Florianio e ponderou que se faz necessário melhorar a questão da perícia médica para os professores readaptados e reforçou seu relato dizendo:

[...]por que eu tenho um caso de uma professora que entrou em pânico toda vez que ela precisava ir lá. Eu falava: fica tranquila, vai dar tudo certo, e ela entrava em pânico, dava até dor de barriga por conta disso porque lá eles são muito ruins, eles são muito grosseiros mesmos, desumanos, então eu acho que é uma coisa que deveria melhorar (G8- Dália, 2024).

Foi possível observar que os gestores envolvidos, mesmo estando em contextos e realidades distintas, apresentaram queixas semelhantes sobre os desafios que enfrentam no cotidiano da gestão, sendo a questão da inclusão efetiva dos professores readaptados uma realidade em toda a rede de ensino da SEEDF.

Em síntese, ao examinar os pontos discutidos nos relatos dos participantes, podemos concluir que a grande maioria dos gestores concorda que a maior barreira para a inclusão dos professores readaptados nas atividades políticas e pedagógicas da escola seria a comunicação, a habilidade de gerir conflitos de interesse pessoal e, sobretudo, convencê-los a se envolverem de maneira voluntária e espontânea nos projetos que a escola necessita de suporte deles, levando em conta suas limitações laborais.

6.4. Necessidades de formação dos gestores em BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Todos os gestores continuam engajados na discussão para abordar o problema de pesquisa, agora discutindo tópicos ligados às suas percepções sobre suas necessidades de formação em BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional.

A moderadora propôs um desafio ao grupo: Quais são suas necessidades de formação em BE, saúde mental e readaptação funcional? Desse modo, permitindo que os gestores expressassem suas opiniões e pontos de vista de maneira democrática, além de oferecerem comentários adicionais e sugestões de formações profissionais ligadas ao assunto do estudo.

Alguns participantes destacaram outros aspectos importantes sobre a necessidade da descentralização das formações que já ocorrem na EAPE, enquanto outros permaneceram calados, concordando com as propostas dos colegas de Secretaria. Em resumo, sugeriu-se a implementação de momentos de conversa semelhantes às dinâmicas de grupo, em formato de rodas de conversa, para a partilha de experiências, além de servir como um recurso terapêutico no ambiente escolar.

Os gestores Floriano, Hortência e Rosália recomendaram cursos sobre relações interpessoais e mediação de conflitos, bem como, palestras ou oficinas no âmbito das escolas da Secretaria de Educação.

Floriano, Túlio, Gardênia e Melissa aconselharam a expansão dos serviços de terapeutas para as escolas; sobre o assunto Gardênia acrescentou que: para se aproximar mais da realidade

do que observamos na SEEDF, seria interessante estabelecer Pólos: centros de atendimento e cuidado em saúde mental para os gestores da SEEDF por CRE. Segundo a gestora o objetivo seria atender às necessidades dos gestores de acordo com as escolas mais próximas das Regionais de Ensino.

“Muitas vezes a gente paga para levar essas formações né, tem aí psicólogos famosos para falar sobre o tema, que se tivesse na rede facilitaria demais” (G6- Hortência, 2024).

Finalmente, apresentamos o Quadro 11 onde são contempladas as visões e sugestões dos gestores sobre formações em BE, saúde mental e readaptação funcional.

Quadro 11- Necessidades formativas em BE e saúde mental requeridas pelos gestores da SEEDF

Identificação do gestor	Entrevistas Sugestões sobre programas e capacitações em BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional	Grupo focal Sugestões sobre programas e capacitações em BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional
G1- Floriano	Curso ou palestras nas escolas.	Terapeutas nas escolas.
G2- Gardênia	Criação de um programa de apoio à saúde mental e ao BE nas escolas.	Criação de polos de atendimento e atenção à saúde mental dos gestores da SEEDF para atender as escolas mais próximas das Regionais de Ensino.
G3- Túlio	Criação de um núcleo terapêutico garantindo um psicólogo para realizar terapia coletiva e individual por escola.	Oferta de um profissional de saúde: um psicólogo formado em terapia integradora por escola para realizar terapias individuais, coletivas, rodas de conversa, e palestras aos pais.
G4- Ivi	Criar programas de esporte e lazer nas escolas.	Não participou da sessão do grupo focal presencial
G5- Camélia	Trazer para o contexto escolar psicólogos e terapeutas e palestras sobre inteligência emocional.	Não participou da sessão do grupo focal presencial.
G6- Hortência	Oferta de curso pela EAPE destinado aos gestores em BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional.	Proposta de formação nas escolas em Relações interpessoais e Gestão de conflitos.
G7- Melissa	Oferta de cursos de capacitação aos gestores que promovam a troca de experiência.	Não participou da sessão do grupo focal presencial.
G8- Dália	Não quis fazer sugestões (no momento da entrevista).	Presença de um terapeuta nas escolas para atender não somente os gestores, mas toda comunidade escolar.

G9- Rosália	Oferta de curso sobre mediação de conflitos para os gestores da SEEDF	Oferta de um curso em Mediação de conflitos nas escolas.
G10- Alisson	Oferta de curso nas escolas para trabalhar gestão de pessoas e democratização do tema do estudo	Não participou da sessão do grupo focal presencial

Fonte: Autoria própria (2024).

Em seguida o Quadro 12 expõe a avaliação dos gestores da SEEDF por meio de um feedback construtivo sobre suas visões a respeito de como foi participar do grupo focal.

Quadro 12 - Avaliação da sessão de grupo focal com os gestores

gestores	nomes fictícios	avaliação	como descreveram o grupo focal	pontos positivos:	pontos negativos:
G1- Floriano	Atleta	Satisfatório	Aprendizado	Troca de conhecimento	Faltou uma pessoa da Universidade
G2- Gardênia	Melissa	Satisfatório	Terapêutico	Foi um encontro com grandes trocas e vivências	Nada a declarar
G3- Túlio	Carlos	Satisfatório	Produtivo	Apresentação	O tempo
G6- Hortência	Cecília	Satisfatório	O encontro foi favorável porque houve troca na fala dos participantes, momentos reflexivos na nossa prática pedagógica e administrativa e muito aprendizado	O bem-estar está ligado ao acolhimento, ao cuidado com outro e consigo mesmo, fazer o que gosta e fazer a sua parte faz toda diferença	Nada a declarar
G8- Dália	Gatinha	Satisfatório	Importante	Proveitoso	O tempo
G9- Rosália	Gatona	Satisfatório	Valioso	Ter esse momento para troca de ideias	Nada a declarar

Fonte: Autoria própria (2024).

No Quadro 12 conseguimos identificar os pontos positivos e pontos que precisam de revisão durante a reunião do grupo focal. Com base na avaliação realizada pelos participantes,

percebemos este tipo de instrumento como essencial para a construção de informações no coletivo, uma vez que incentiva a interação entre os participantes e o espaço para discussão.

Os participantes avaliaram o grupo focal, em geral, como satisfatório e produtivo, tais informações foram por meio do questionário de avaliação respondido pelos participantes ao final da sessão. Foi considerado um instante importante para a partilha de saberes. Para os gestores, a sessão foi extremamente produtiva, repleta de interações intensas e trocas de experiências.

Algumas considerações finais

Com base nos depoimentos dos participantes, podemos inferir que, mesmo diante dos desafios cotidianos da gestão democrática, os participantes do estudo se consideraram apaixonados pelo que faziam e amantes da Educação. Logo, grande parte deles se identificaram como professores que amavam atuar na gestão.

Segundo a gestora Gardênia, estar na gestão de uma escola atualmente é um desafio e exige competência e humildade. A maioria dos participantes concordaram com a gestora e expressaram um sentimento de gratidão e responsabilidade, ao exercer a função de gestor.

Os gestores concordaram que promover o acolhimento e espaços onde o professor readaptado se sinta feliz e útil com os novos projetos é fundamental para a manutenção da sua saúde mental, e do seu bem-estar, bem como para a sua qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Por meio da observação dos relatos das gestoras Gardênia e Dália emergiu um elemento importante para os resultados do estudo, o acolhimento no cenário das relações interpessoais e a gestão de conflitos e pessoas no ambiente de trabalho.

Para as gestoras essa relação deve ser receptiva com foco no acolhimento e na escuta sensível desses profissionais, sempre respeitando as particularidades de cada indivíduo. Ademais, os gestores Túlio e Rosália acrescentaram que é importante fazer com que o professor readaptado se sinta útil para incluí-lo no contexto escolar.

Esses tópicos estavam relacionados ao elemento processo e as díades de desenvolvimento. De acordo com a maioria dos gestores ouvidos, essas interações podem proporcionar a chance de crescimento pessoal e profissional para ambos: gestores e professores readaptados.

Enfatizou-se a importância das contribuições dos gestores para a pesquisa, a ciência, a educação e a sociedade em geral, particularmente para o efetivo acolhimento dos professores readaptados. Também se expressou a gratidão a todos os envolvidos pela participação voluntária no grupo focal. Dessa forma, muitas contribuições importantes puderam ser tecidas no coletivo que ainda não haviam sido contemplados com as entrevistas individuais.

Em síntese, constatou-se que a presente sessão do grupo focal com os gestores da SEEDF ofereceu aos participantes chances de aprendizado e partilha de conhecimento, além de exercer um efeito terapêutico. Além disso, constitui uma alternativa para a construção das informações na perspectiva da dinâmica de grupo em pesquisas qualitativas de cunho social e fenomenológico.

Concluimos que a SEEDF, através SQVT/EAPE, necessita expandir as capacitações em BE, saúde mental e readaptação funcional, incluindo a interface com os gestores, que segundo os seus relatos pessoais apresentam lacunas específicas na formação: conhecimento da legislação para o professor readaptado, gestão de pessoas e conflitos no ambiente escolar, Criação de polos de atendimento e atenção à saúde mental dos gestores da SEEDF para atender as escolas mais próximas das CRE.

7. CONCLUSÃO

Neste capítulo, vamos tecer um debate com base na análise dos relatos dos gestores, ressaltando os pontos que necessitam de reflexão, revisão ou expansão, fundamentado nas declarações dos participantes, tanto das entrevistas individuais quanto no grupo focal.

Para alcançar esses resultados, utilizou-se a técnica de triangulação de informações, que envolveu a realização de duas técnicas distintas para a construção das informações, sendo elas: a entrevista semiestruturada para avaliar os relatos dos participantes de forma individual e a técnica de grupo focal para tratar as informações no coletivo.

Assim, buscamos o alinhamento das opiniões e percepções dos participantes com os eixos temáticos da pesquisa com o intuito de apresentar as perspectivas dos gestores acerca do BE e da saúde mental e readaptação funcional. Ressaltamos, ainda que alguns desses tópicos como BE, e saúde mental podem estar presentes nos relatos e debates subsequentes por se tratar do tema central do estudo.

A finalidade desse capítulo foi apresentar ao leitor os resultados da pesquisa e traçar um paralelo com as informações obtidas por meio das análises das entrevistas semiestruturadas individuais e do grupo focal. Adicionalmente, nosso objetivo era conectar os resultados da pesquisa aos autores mencionados na base teórica desta dissertação.

Contudo, a ênfase recairá no modelo PPCT de Urie Bronfenbrenner onde podemos observar no elemento *processo* a conformidade das díades entre os gestores e professores readaptados que ocorrem em seus processos proximais por se tratar dos pressupostos que nortearam nosso estudo.

Portanto, para melhor apreciação do leitor esse capítulo será organizado em três eixos temáticos a saber: percepções dos gestores em BE e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional; entendimento sobre o que é readaptação funcional; conhecimento da legislação sobre readaptação funcional; dificuldades e aprendizados ao incluir os professores readaptados e por fim: necessidades de formação sobre BE e saúde mental e readaptação funcional.

7.1. Assuntos relacionados ao BE, saúde mental e readaptação funcional na perspectiva dos gestores da SEEDF.

O nosso primeiro eixo temático aborda temas ligados ao BE, Saúde Mental e Readaptação Funcional, sob a perspectiva dos gestores da SEEDF. Além disso, discute as principais percepções de Saúde Mental, Bem-Estar e QVT sob a óptica da readaptação

funcional, manifestadas pelos gestores participantes da pesquisa, tanto em entrevistas individuais quanto no grupo focal.

Para Floriano, a classe docente, particularmente o professor readaptado, tem levantado questões relacionadas ao bem-estar e à saúde mental, que precisam ser levadas em conta devido às demandas do trabalho em sala de aula, da instituição educacional como um todo, famílias e estudantes.

Em relação ao aumento do adoecimento mental dos docentes, especialmente após a pandemia, foram revelados resultados alarmantes de estudos realizados para página online da revista Nova Escola intitulado: “Pesquisa revela que saúde mental dos professores piorou em 2022”, além de outros estudos recentes amplamente divulgados pelo Sinpro-DF e citados nesse estudo.

Dado o exposto, observamos um crescimento expressivo na incidência de doenças ocupacionais ligadas a transtornos mentais entre os profissionais da educação nos últimos anos, bem como um crescimento nos processos de readaptação, especialmente entre os professores da SEEDF.

Com base nos argumentos apresentados pelo supervisor Floriano o gestor e sua equipe têm enfrentado o desafio de gerir pessoas e recursos de forma ética e socialmente responsável, com o objetivo de promover o bem-estar e a saúde mental, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos professores e da comunidade escolar como um todo.

De acordo com o diretor Túlio, o bem-estar e a saúde mental estão intimamente relacionados à QVT, particularmente no que se refere ao acolhimento do professor readaptado que já demonstra um nível claro de adoecimento emocional para poder desempenhar suas novas funções com serenidade.

O gestor argumentou que:

[...] eu acho que os professores readaptados têm que estar bem com a saúde mental para conseguir ter um bem-estar em seu ambiente de trabalho, então uma coisa liga a outra, então a gente tem que procurar como eu falei um acolhimento, ter um ambiente tranquilo, leve e que eles possam ter também o seu poder de fala se não estar gostando a gente vai adaptando tentar de outra forma para que todos consigam trabalhar da melhor maneira exercendo suas funções (G3- Túlio, 2023).

Tal justificativa apresentada pelo gestor está em conformidade com a Portaria no 281, de 10 de junho de 2021, que estabelece a Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar para os Servidores Públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal no

Ambiente de Trabalho e para os Servidores Aposentados - PQVT/SEEDF. Em seu artigo 2o, inciso III, alínea c, destaca: “Bem-estar social: trata da capacidade do indivíduo de interagir em sociedade. Não é apenas o contato com outras pessoas, mas o modo de se relacionar com elas de uma forma saudável e equilibrada para todos” (Distrito Federal, 2021).

Conforme mostra os relatos de Ivi, Camélia e Rosália e Túlio podemos observar que ambos compartilham a ideia de que a gestão, ao lidar com o professor readaptado diariamente e por conseguinte com a variedade de valores culturais presentes nas instituições educacionais, deve praticar a tolerância, o diálogo, a adaptabilidade, a reciprocidade e a empatia na administração dos recursos humanos da instituição.

Bronfenbrenner (1996) conceitua as díades de desenvolvimento como um sistema composto por duas pessoas que demonstram condições ótimas, conforme sua teoria bioecológica de reciprocidade, afetividade, complexidade, troca mútua de sentimentos positivos e alteração gradual no equilíbrio de poder, respectivamente (Bronfenbrenner, 1996).

Pra Bronfenbrenner as interações entre os indivíduos nas díades de desenvolvimento devem ser recíprocas e de qualidade (Bronfenbrenner, 1996).

Goleman (2014), em concordância com as ideias de Bronfenbrenner, enfatiza a relevância do afeto e da empatia nas relações interpessoais ao debater os conceitos da tríade da empatia, que incluem a empatia cognitiva ou emocional, a simpatia e a preocupação empática. Esta última, no entanto, vai além das outras e esclarece:

Embora a empatia cognitiva ou emocional signifique que reconhecemos o que a outra pessoa pensa e reverberam esses sentimentos, isso não necessariamente leva a simpatia, isto é a preocupação com o bem-estar do outro. A terceira forma de empatia, a preocupação empática, vai além: ela nos faz preocuparmos com a pessoa, faz com que nos mobilizemos para ajudar se for preciso (Goleman, 2014, p.99).

Sobre o instituto da readaptação funcional e sua legislação própria o vice diretor Floriano foi questionado a respeito do seu entendimento sobre a legislação para o professor readaptado e demonstrou em sua fala desconhecer o texto da referida lei em sua integralidade ao estar embasado em práticas e vivências na gestão da escola e não, necessariamente, no texto do documento sobre a readaptação funcional.

Dessa forma, o supervisor relatou que percebe o instituto da readaptação funcional da seguinte maneira:

[...] readaptação, a gente já pega pelo ponto prático da palavra é como se ele estivesse recomeçando a se readaptar a uma outra função dentro do contexto escolar. Aqui na escola por exemplo nós temos professores readaptados que, vamos colocar assim, que

não dão mais aula aquele espaço, aquele ambiente de sala de aula trouxe um cansaço mental àquele professor então, a gente vai oferecer uma outra função para ele uma outra atividade dentro da escola, pois a escola é cheia de atividades tantas funções que nossas escolas têm, então assim ele vai fazer algo que não vai sobrecarregar a questão trabalhista dele, ele vai ter as mesmas quarenta horas de atividades, mas ele vai ter uma atividade, assim mais leve por que a readaptação já chegou-se em um momento em que ele já não consegue fazer aquilo que foi lhe atribuído lá no início da carreira então, quando ele chega a ser readaptado é vamos colocar que sim houve um cansaço em relação àquela função que ele atribuía (G1- Floriano, 2023).

Contudo, a Cartilha sobre Readaptação Funcional no Governo do Distrito Federal, amplamente divulgada pelo Sinpro-DF, não indica que a readaptação funcional se refere à execução de tarefas leves ou à execução de tarefas de acordo com suas habilidades e competências, levando em conta as limitações impostas pelo programa de readaptação. Em vez disso, esclarece que:

A readaptação funcional é como se denomina o conjunto de medidas que visam ao aproveitamento compulsório do(a) servidor(a), que, em razão de alguma doença laboral física e psíquica, ou, ainda, em decorrência de fatos externos e alheios a sua profissão, passa a ter restrições ou inaptidão às atividades laborais desenvolvidas anteriormente. Esse fato demanda o deslocamento do(a) servidor(a) para novas funções, desde que respeitada a habilitação exigida no concurso público. Esse instituto busca a eficiência baseada na racionalização e no aproveitamento de recursos humanos, proporcionando, aos(as) servidores(as), atividades compatíveis com a nova condição de saúde que tenha acarretado limitações de sua capacidade laboral (Distrito Federal, p. 02, 2021).

Em relação a este assunto, todos os gestores, com exceção da diretora Ivi, notaram em algum momento de suas trajetórias profissionais uma lacuna na formação em relação à legislação específica para o professor readaptado, devido à escassez de tempo para estudar as leis dentro do contexto escolar. Apenas no início do ano escolar, durante a semana pedagógica, é proporcionada a chance de leitura e é, dessa forma, imprescindível, que eles leiam as Portarias 1.152/2022 e 731/2022, seguindo as diretrizes da SEEDF.

Neste cenário, observamos que, assim como Floriano, a maioria dos demais participantes do estudo declarou desconhecer ou ter uma compreensão restrita sobre as leis específicas para o professor readaptado: Lei Complementar Distrital 840/2011; Decreto 34.023/2012 e Lei 5.105/2013, que embasam o instituto da readaptação funcional para os funcionários do GDF. Assim relataram recorrem à portaria, apenas, em situações de incertezas sobre obstáculos, direitos e obrigações dos professores readaptados em suas tarefas diárias.

Em última análise, sobre essa questão, diferente dos demais gestores a diretora Ivi declarou possuir domínio, conhecimento e utilizar a lei para se respaldar nas interações e impasses que acontecem com os professores readaptados em sua escola e justificou: “[...] *sim, conheço tudo, os direitos e deveres, sei horário sei tudo!*” (G4- Ivi, 2023).

7.2. A conformação das díades de desenvolvimento entre o gestor e o professor readaptado: desafios e lições aprendidas

Destarte, será abordado nesse eixo- temático os processos proximais e as díades que se conformam por meio das interações dos gestores com os professores readaptados, principalmente, com ênfase no Modelo (PPCT) pois, porque os próximos serão fundamentados em uma análise e debate fundamentado.

De acordo com a teoria de Bronfenbrenner, o desenvolvimento humano é um processo de interação mútua entre o indivíduo e o seu ambiente. A teoria de Bronfenbrenner postula que o crescimento humano ocorre através de uma interação mútua entre o indivíduo e o seu ambiente.

Ademais, a perspectiva bioecológica do desenvolvimento humano defende que o crescimento humano deve ocorrer de forma abrangente, fomentando interações e relações entre o indivíduo, o próximo e o meio ambiente (Bronfenbrenner, 1996).

De acordo com os depoimentos dos participantes do estudo, atualmente é um grande desafio integrar o professor readaptado ao PPP escolar. Além disso, de acordo com as leis que estabelecem a gestão democrática, que direcionam as ações na escola através da participação conjunta de todos os setores, incluindo docentes, familiares e funcionários, os gestores da SEEDF enfrentam desafios nas áreas de relacionamento interpessoal e comunicação, na tentativa de fomentar a QVT e oferecer condições de trabalho adequadas para toda a comunidade escolar.

Isso abrange os professores readaptados, que muitas vezes se abdicam de participar de certos projetos no contexto da escola devido a sua limitação para a nova função e questões laborais prescritas em seu relatório de readaptação funcional. Ademais, é crucial harmonizar a legislação vigente e o relatório de limitações de trabalho com as demandas de atividades presentes na instituição de ensino.

Torna-se essencial garantir que essas novas funções no ambiente escolar sejam estabelecidas em conjunto com o professor readaptado, e que o gestor considere as competências, aptidões e interesse de cada professor readaptado. Principalmente, é necessário que eles se desenvolvam tanto na esfera pessoal quanto na profissional para impulsionar seus projetos de forma eficiente e gratificante por meio de processos próximos e parcerias conjuntas em seus diversos contextos, isto é, escola e família e estudantes.

Isso implica, especificamente, entender que o desenvolvimento humano e o ambiente ecológico estão intimamente conectados. Isso significa que existe o desenvolvimento humano e interação intensa quando ambos se adaptam reciprocamente (Bronfenbrenner, 1996).

Em relação às contribuições do Modelo Bioecológico aos estudos atuais sobre processos de saúde e doença, Silva; Dessen e Costa afirmam que: “nesta visão, o foco nos estudos desses processos recai sobre as diversas causas e os diversos níveis de análise, incluindo as interações, com a família e da dinâmica dos sistemas mais abrangentes, como a política” (Silva; Dessen e Costa, 2011).

Em relação aos pressupostos da teoria Bioecológica de Urie Bronfenbrenner (1996), essa premissa é fundamental para entender a relevância da escola e da sua cultura na vida das pessoas, bem como o impacto dos processos proximais e das díades no desenvolvimento dessas pessoas em diferentes contextos (microsistemas, mesossistemas, exossistemas, macrossistemas e cronossistema).

Nesse contexto, a supervisora pedagógica Camélia destacou os seguintes desafios na gestão da sua escola, categorizando-os em três grupos: estudantes, pais, responsáveis e docentes. E argumentou que:

[...] a relação com pais e professores é mais desafiadora do que a com os alunos, uma vez que os estudantes estão em desenvolvimento e muito do que percebemos como comportamento impróprio ou conflitos de relacionamento entre eles é sempre percebido como parte de sua formação. “Contudo, é esperado que pais e educadores já possuam essa maturidade desenvolvida” (G5- Camélia, 2023).

Assim, a supervisora acredita que os companheiros de trabalho, surpreendentemente, são os que mais demandam esforço na gestão. Isso ocorre porque são extremamente diversos e, mesmo com suas diferenças, precisam colaborar entre si, e continua relatar que:

[...]os professores são os maiores desafios, conseguir que eles trabalhem em equipe, colaborem, interdisciplinarmente que seria o ideal para uma escola que está submetida aos ciclos para as aprendizagens e tudo. Esse é o maior desafio, e aqui a gente sempre negocia muito as coisas, principalmente, de olho a gente sabe o que não deu certo, tem sempre que partir do professor, então é sempre uma dupla ação nesse sentido de dar a eles a formação continuada, a questão teórica, explicar o que é o ciclo para as aprendizagens porque que tem que ser trabalhado em equipe e aí depois ir no convencimento mesmo na conquista, então pela imposição não funciona nem com criança, muito mais com adulto! (G5- Camélia, 2023).

Portanto, continuamos neste capítulo apresentando as conclusões obtidas através da análise dos relatos dos demais participantes do estudo. Nesta perspectiva, procuramos entender como as interações entre gestores e professores readaptados ocorrem e fazendo um paralelo

com a teoria bioecológica como as díades se conformam no ambiente escolar por meio de seus processos proximais.

Observou-se que a equipe diretiva enfrenta um verdadeiro desafio ao incorporar os docentes em suas novas funções, administrando emoções e conflitos, particularmente ao incorporar professores readaptados, em conformidade com as leis e orientações pedagógicas em vigor.

Sobre o assunto, durante as atividades do grupo focal, os gestores destacaram os impactos negativos das vivências conflituosas no ambiente escolar no seu bem-estar e saúde mental. Eles ressaltaram as tensões entre funcionários e professores, a ausência das famílias nas atividades escolares, a violência que assola as instituições de ensino e, sobretudo, a ausência de colaboração entre o governo e o grau de exigência que a SEEDF e a CRE, no âmbito macro, impõem na rotina exaustiva dos gestores e de toda a sua equipe.

A esse respeito a gestora Hortência lamenta:

[...] E o que me desmotiva as vezes a gente está em um momento bem complexo em relação às famílias, então temos famílias assim muito violentas que não tem tato, antes tínhamos momentos saudáveis entre as famílias e os professores, então eu acho que essa violência que se pairou na educação assim as pessoas estão grosseiras para lidar para conversar né, então assim isso me desmotiva me entristece bastante. (G6-Hortência, 2023).

Inclusive, sobre o nível de exigência que a SEEDF e CRE, em seu geral, responsabilizam os gestores por todos os eventos na escola e impõem uma rotina exaustiva. O gestor Túlio continuou compartilhando sua experiência, apontou a falta de escolas e turmas superlotadas e, ainda relatou:

[...] O que me desmotiva são as políticas públicas mesmo que estão sendo realizadas na área de educação não tá tendo turma as cidades crescendo, as salas de aula lotadas, alunos especiais em salas de aula lotadas e, então a tendência é só piorar porque eu estou vendo uma construção em cima de construção, só prédio subindo e falta escola, então o que me desmotiva é isso porque quando acontece alguma coisa o gestor que é colocado na fogueira, ele não tem apoio infelizmente a própria Secretaria de Educação deixa os professores responderem sozinhos as corregedorias, então tudo hoje é corregedoria tudo é ouvidoria! (G3- Túlio, 2023).

Com base no relato do diretor Túlio durante a sessão do grupo focal, a diretora Hortência concordou com os fatos narrados pelo gestor e completou: “Tudo é ouvidoria! o sindicato vai ficar ao lado do professor!” (G6- Hortência, 2023).

De acordo com a observação desses aspectos notados nos relatos dos participantes da sessão do grupo focal, conseguimos identificar diferentes pontos de vista e reflexões sobre os temas em pauta.

A supervisora Dália também manifestou seu ponto de vista em concordância com o relato do gestor Túlio e prosseguiu com a sua partilha:

[...] O que me desmotiva assim concordando com o gestor Túlio é essa questão que a gente se esforça tanto para realizar um bom trabalho e muitas vezes a gente chega de manhã para abrir o turno e sai de tarde para fechar o turno o tempo a gente está sempre se dedicando ao trabalho e tudo e a gente não tem valorização às vezes dos pais que são intolerantes das mães ou alunos até porque tem pai que tomar satisfação com o aluno que brigou com o filho, então assim as pessoas estão muito intolerantes, muito ignorantes isso é o que me desmotiva (G8- Dália, 2023).

Considerando todos os fatores expostos, entendemos que é desafiadora a responsabilidade que o gestor e sua equipe enfrentam ao administrar pessoas e recursos, bem como o próprio PPP, no contexto de colaboração entre família e governo, de acordo com as diretrizes da gestão democrática. Assim, é crucial que haja uma cooperação em todos os contextos: micro, meso, exo e macrossistemas.

Nesse contexto o supervisor Floriano em consonância com os relatos dos demais gestores, continua a reflexão e argumenta:

[...] E às vezes o que nos desmotivam é aquele professor que não vê essas potencialidades e também são a falta das políticas públicas que nos desmotivam é a necessidade de ter que ir na Câmara Legislativa levar um ofício para conseguir uma emenda parlamentar para melhorar sua escola quando o dinheiro que o governo manda é quase nada, dá nada! Né, e aí a nossa busca são as emendas que são dadas fornecida pelos parlamentares, eu já fiz isso, e assim é humilhante! (G1-Floriano, 2023).

Nesse viés o papel do gestor escolar tem um impacto direto no BE, na saúde mental, na QVT e, conseqüentemente, na qualidade do ensino e aprendizagem dos estudantes. Dessa forma, o trabalho desenvolvido por ele e sua equipe gestora é enfatizado em vários estudos sobre: gestão e liderança no ambiente escolar, considerando diversas abordagens e contextos.

Além disso, é essencial que as pessoas envolvidas com as ações do PPP colaborem para encontrar soluções conjuntas para os dilemas escolares já mencionados, especialmente para o problema do aumento do estresse e esgotamento dos alunos, docentes e dos próprios gestores escolares devido a esses problemas de saúde mental.

Fazendo um paralelo com o modelo PPCT, mais precisamente com o foco no elemento processo Bronfenbrenner esclarece que: “uma díade é formada sempre que duas pessoas prestam atenção na atividade uma da outra ou dela participam” (Bronfenbrenner, 1996, p 46).

A respeito disso, Panont e Schiusole (2019) descrevem em seu artigo que na gestão democrática as decisões não são exclusivamente responsabilidade do diretor da escola, ainda esclarecem:

A gestão democrática escolar é algo que vem sendo trabalhado dia após dia no espaço escolar e é formada pela participação efetiva de pais, professores, alunos e funcionários da escola, portanto as decisões não estão apenas nas mãos do diretor escolar, e sim de toda a comunidade escolar, tendo o gestor um papel intermediador, articulador (Panont; Schiusole, 2019, p. 242).

Sobre isso, observamos no discurso dos gestores escolares entrevistados em nosso estudo, que ao longo de suas trajetórias profissionais enfrentaram diversos desafios no contexto escolar, sobretudo motivar as famílias a participarem de modo efetivo dos projetos da escola.

Inserindo no contexto do nosso estudo, que discorre sobre os pressupostos teóricos do modelo bioecológico de Urie Bronfenbrenner foi possível relacionar a esses elementos as interações estabelecidas nos diversos contextos imediatos (micro, meso, exo e macrosistema).

Apesar de estarem em cargos de gestão durante a pesquisa, muitos deles se enxergam como professores de carreira. Isso está alinhado com as concepções de Bronfenbrenner (1996) ao esclarecer que: "um indivíduo em desenvolvimento pode assumir diversos papéis, a depender do contexto" (Bronfenbrenner, 1996).

Com base no Relatório da OMS que exorta os países a acelerar a implementação do Plano de Ação Integral de Saúde Mental (2013–2030), sua contribuição apresenta relevância social. Por isso, recomendamos que os resultados sejam amplamente divulgados com vistas à disseminação desse conhecimento.

O relatório sugere, principalmente, que devemos fortalecer nossas crenças e dedicação à saúde e reorganizar os contextos que impactam o BE e a saúde mental como: lares, comunidades, escolas, locais de trabalho e pessoas que fornecem e recebem serviços de saúde.

Tendo em vista os dados preocupantes sobre o adoecimento profissional da categoria docente, já mencionados, nesse estudo e a ineficiência de Políticas Públicas em Educação e Saúde a formação dos gestores e professores da SEEDF em BE em saúde mental na perspectiva da readaptação funcional é ainda impotente.

Para responder ao problema de pesquisa, foi apresentado no Quadro 11 uma síntese das apreciações dos gestores da SEEDF sobre as suas necessidades formativas em BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional. Essas opiniões foram obtidas através da triangulação das informações construídas a partir das análises das entrevistas semiestruturadas individuais e das manifestações dos gestores durante a sessão do grupo focal.

Para Barbosa; Schmidt (2014) a incapacidade para o trabalho, seja ela física ou mental, gera mudanças nos comportamentos da pessoa, indo além do âmbito objetivo e afetando sua identidade no ambiente de trabalho.

Segundo as autoras, isso acontece por causa das dificuldades em administrar as perdas funcionais, resultando em insatisfação e angústia psicológica no indivíduo. Portanto, ao se deparar com sua nova situação profissional e novas funções no ambiente escolar, o professor readaptado vive angústia psicológica decorrente dessa alteração de papéis.

Em relação à excessiva responsabilidade dos gestores pelo bom desempenho das atividades escolares, o Diretor Túlio faz um discurso sucinto e argumenta que essa obrigação deveria ser dividida com as famílias, SEEDF e governo. Ele também acredita que o SINPRO-DF deveria expandir esse olhar cuidadoso que tem com os docentes, também para os gestores para que essa questão seja resolvida. Conclui afirmando que:

[...] O que me desmotiva são as políticas públicas mesmo que estão sendo realizadas na área de educação não tá tendo turma, as cidades crescendo, as salas de aula lotadas, alunos especiais em salas de aula lotadas e, então a tendência é só piorar porque eu estou vendo uma construção em cima de construção só prédio subindo e falta escola, então o que me desmotiva é isso porque quando acontece alguma coisa o gestor que é colocado na fogueira, né ele não tem apoio ,infelizmente, a própria Secretaria de Educação deixa os professores responderem sozinhos as corregedorias, então tudo hoje é corregedoria, tudo é ouvidoria! Então, isso desmotiva a gente demais enquanto gestor de uma escola, de uma unidade escolar porque a gente fica a gente pela gente mesmo, até o sindicato se tiver algum problema com o professor o sindicato vai ficar do lado do professor [...] (G3- Túlio, 2024).

Pela observação dos aspectos analisados na fala do gestor Túlio foi constatado que há uma "culpabilização" dos gestores na SEEDF pelo trabalho e uma pressão em diversos níveis pelo seu desempenho à frente da gestão. Este ônus é proveniente do julgamento das famílias, da SEEDF e do próprio governo.

A esse respeito, David Courpasson (2000) explicar que:

[...] “Instrumentalizando sucesso e falha (por exemplo, com novas ferramentas para apreciação) e objetivando responsabilidades pessoais (por exemplo, associando explicitamente objetivos e tarefas a um pessoal específico), desse modo ‘atribuindo’ iniciativas, decisões e, portanto, possíveis erros a indivíduos.” (Courpasson, 2000, p. 153).

Devido ao exposto pelo autor, é necessário evitar a excessiva responsabilização e atribuição ao gestor por todas as situações ocorridas no contexto escolar. Se faz necessário destacar que o gestor é um professor que desempenha provisoriamente um papel na gestão, muitas vezes, sem possuir uma formação específica para tal.

Ademais, de acordo com os resultados do estudo, os gestores também podem ser afetados por doenças ocupacionais e afastamentos para tratamento de saúde, necessitando de um espaço preventivo de escuta.

Em relação aos elementos que podem estar provocando um desgaste emocional nos gestores e docentes da SEEDF, obrigando-os a lidar de forma mais intensa com questões de saúde mental no local de trabalho, uma queixa frequente foi a falta de envolvimento das famílias nas decisões do PPP e nos eventos da escola em geral.

Ademais, a gestão acaba sendo a única responsável pelo avanço escolar dos estudantes. Portanto, a maioria dos gestores destacou que as interações entre o gestor, os professores e as famílias dos estudantes são uma das principais fontes de estresse.

Esperamos que a discussão sobre o adoecimento emocional e o efeito das interações interpessoais no ambiente de trabalho no BE, saúde mental E QVT dos profissionais da educação sejam consideradas como possíveis fatores de risco para a saúde mental dos profissionais da educação.

Portanto, a maioria dos gestores entrevistados no estudo considerou um grande desafio para a gestão democrática na atual situação educacional incentivar a participação ativa de professores e familiares nas atividades e projetos implementados na escola através da execução do (PPP).

Este, por sua vez, deve ser construído coletivamente de acordo com as diretrizes legais amplamente abordadas no nosso capítulo: O papel dos gestores para a construção coletiva do regimento escolar como instrumento norteador da convivência democrática nas escolas da fundamentação teórica.

Por todos esses aspectos observados o desígnio maior da gestão democrática é promover a QVT e a BE para o bom desempenho das atividades escolares, além da implementação do PPP no contexto da gestão democrática, visando o êxito do aprendizado dos estudantes. Assim devem agir com ética e responsabilidade social, incentivando o bem-estar, a saúde mental e a qualidade de vida de todos os membros da comunidade escolar.

Para Ball (2010) o gestor também precisa ter competências socioemocionais para lidar com emoções de seus liderados, gerir conflitos por meio de posturas flexíveis, éticas e dialógicas para convencer que toda comunidade escolar colabore com a equipe gestora com vistas ao sucesso escolar dos estudantes da instituição.

Nesse cenário, segundo o autor, não é suficiente que o gestor escolar tenha total domínio de habilidades gerenciais de natureza administrativa faz se necessário também o domínio das competências socioemocionais (Ball, 2010).

A esse respeito, a percepção dos gestores entrevistados no estudo considerou um grande desafio para a gestão democrática incentivar a participação ativa de professores e familiares nas atividades e projetos implementados na escola através da execução do (PPP). Este, por sua vez, deve ser construído coletivamente de acordo com as diretrizes legais amplamente abordadas no nosso capítulo: O papel dos gestores para a construção coletiva do regimento escolar como instrumento norteador da convivência democrática nas escolas da fundamentação teórica.

Assim, os gestores em sua maioria reconheceram a relevância de abordar o tema da pesquisa, também no ambiente escolar envolvendo todos os funcionários da escola. Surgiram pedidos e sugestões para expandir e aprimorar as ações já desenvolvidas pela SEEDF com a criação de projetos a serem desenvolvidos dentro das IE como por exemplo rodas de conversa terapêuticas, ou através de núcleos de atendimento nas CRE, com a colaboração de um profissional da saúde (palestrantes, psicólogos, psicodramatistas) por unidade de ensino.

Considerando os pontos observados nos relatos dos gestores, completamos que não cabe apenas aos gestores e sua equipe a responsabilidade por tudo o que ocorre atualmente nas escolas. Tendo em vista os micros, meso, exo e macrossistemas em que a escola, e como toda comunidade escolar está inserida.

7.3. Necessidades de formação em BE, saúde mental e readaptação funcional na perspectiva dos gestores da SEEDF

O terceiro e último eixo temático trata do problema da pesquisa, discutindo as demandas de capacitação profissional dos gestores voluntários ao estudo, levando em conta a visão deles sobre a readaptação funcional, além dos tópicos relacionados à saúde mental e ao BE com vistas ao acolhimento efetivo aos professores readaptados.

A maioria dos gestores, nove (9), concordaram que é crucial abordar a legislação específica para professores readaptados como um dos tópicos centrais de um curso de formação para gestores. A única exceção foi a diretora Ivi, que afirmou que não é preciso um curso específico para compreender a legislação dos professores readaptados, pois, de acordo com ela, a interpretação da lei é uma responsabilidade dos gestores.

Neste cenário, a perspectiva da diretora se distingue das demais ao argumentar que seria mais vantajoso desenvolver programas para administrar as interações pessoais no contexto escolar. E fundamenta sua posição da seguinte maneira: “a criação de um curso específico para tratar da legislação específica do professor readaptado não é necessária, pois, de acordo com ela, cabe ao gestor interpretar o documento” (G4- Ivi, 2023).

Neste contexto, após realizarmos uma pesquisa sobre programas, iniciativas e projetos que possam atender às demandas de formação continuada dos profissionais da educação nos temas centrais do nosso estudo, notamos que a SEEDF, através da EAPE e ASQVT, recentemente, tem realizado várias iniciativas no sentido de auxiliar seus servidores a alcançarem o BE, a saúde mental e a qualidade de vida no contexto educacional.

Ademais, diversos projetos e ações atuais da EAPE e ASQVT são, muitas vezes, desconhecidos pelos gestores e sua equipe nas instituições de ensino que além de estarem dedicados às necessidades da escola e de todos os seus envolvidos: alunos, famílias e professores, aos compromissos definidos pela própria CRE, também, desempenham o papel de agentes de disseminação, propagação de boas práticas e conhecimento estando à frente da OTP e dos projetos de formação continuada que acontecem nas reuniões coletivas semanais com a sua equipe gestora e os professores.

Em relação a isso, Alisson, o supervisor que acumula as funções administrativas e pedagógicas na sua escola pondera: “[...]a princípio foi o que eu disse, né democratizar o tema, realmente trazer esse conhecimento de forma mais efetiva para a escola que é quem lida diretamente com esses profissionais e com essas situações” (G10- Alisson, 2023).

Com base nos argumentos expostos pelo supervisor Alisson, é fundamental tornar o tema mais acessível para os gestores e sua equipe, estendendo-o ao contexto escolar. Portanto, de acordo com o gestor, é crucial que a SEEDF leve em conta a interface da gestão democrática, uma vez que é neste ambiente que se formam as relações interpessoais entre os gestores e os professores readaptados, além dos desafios que surgem ao integrar esses profissionais nos projetos escolares.

Levando em conta as informações presentes na declaração de Alisson, é importante ressaltar que uma dessas ações já está sendo implementada pela ASQVT/SEEDF por meio do projeto que cria a Clínica do Trabalho para Gestores. De acordo com a cartilha informativa "Conheça a ASQVT - Assessoria de Qualidade de Vida e Bem-estar: principais iniciativas, projetos e programas", o objetivo deste projeto consiste em:

proporcionar um espaço de fala e escuta aos gestores permitindo a mobilização subjetiva dos servidores, a ressignificação do sofrimento relacionada à rotina e às demandas de atividades. Ademais, visa o resgate do sentido e do prazer no ambiente laboral, a fim de promover uma qualidade de vida aos participantes e à organização do trabalho (Distrito Federal, 2023, p.12).

Adicionalmente, o projeto "Escuta Sensível, Experiências de Cantoterapia", também mencionado na mesma cartilha, tem como objetivo fomentar a escuta sensível dos profissionais da educação por meio de suporte psicoeducacional e da prática de Cantoterapia. O fim deste projeto é contribuir para a criação de recursos coletivos que favoreçam um trabalho em equipe harmonioso, baseado no desenvolvimento de relações interpessoais.

Embora a ASQVT tenha feito esforços significativos, os achados deste estudo sugerem a necessidade de progressos na política institucional, especialmente na interface com os gestores. A proposta é ampliar ações, projetos e programas voltados para os gestores, incluindo, a oferta de formações exclusivas em BE, saúde mental sob a perspectiva da readaptação.

Levando em conta a intensa carga de trabalho dos gestores e sua equipe, as lacunas de formação no assunto abordado neste estudo e as necessidades tão específicas de formação desse público, se faz necessário estabelecer colaborações intersetoriais com os setores de saúde para fornecer também no ambiente escolar atendimento terapêutico individual com um psicólogo, tal como acontece na Clínica do Trabalho para o Gerente da ASQVT/SEEDF.

Isso possibilitaria que cada instituição de ensino dispusesse de um profissional de saúde, seja um terapeuta, psicólogo ou psicodramatista, para aprimorar os serviços de saúde mental já oferecidos no contexto da SQVT. Isso inclui terapias individuais e coletivas, além de treinamentos personalizados para os gestores e sua equipe, incluindo o orientador educacional, que lida diretamente com essas questões de relações interpessoais e resolução de conflitos entre estudantes e pais no ambiente escolar.

Alisson, Ivi, Hortência e Melissa chegaram a um consenso sobre os programas de capacitação em inteligência emocional, administração de conflitos, gestão de pessoas e relações humanas, como sugestões que agregam valor ao estudo e podem fomentar o BE, a saúde mental e a QVT. Os gestores consultados consideraram essas oportunidades de formação como excelentes para estimular o desenvolvimento interpessoal e a partilha de vivências e experiências entre os pares.

Ademais, os demais participantes: Floriano, Túlio, Camélia, Dália e Rosália chegaram à mesma conclusão, destacando a relevância da presença de psicoterapeutas: psicólogos em cada

instituição educacional, oferecendo atendimentos individuais e coletivos para toda a comunidade educacional.

Conforme foi observado nos depoimentos dos participantes as interações interpessoais e os problemas de relacionamento nos variados contextos alunos, família e servidores têm sido uma das maiores preocupações entre os gestores sobre isso a supervisora Camélia argumentou:

Olha! Os desafios são em três níveis ou três categorias, vamos assim dizer: alunos, pais e responsáveis e professores e assim ,muitas vezes, eu acredito que pais e professores dão mais trabalho que alunos, os alunos estão em formação e muito daquilo do que a gente vê como comportamento não adequado ou qualquer outra coisa de relacionamento, problemas de relacionamento entre eles e tudo eu sempre vejo como parte da formação deles , agora já pais e professores já deveriam ter aí essa maturidade, vamos assim dizer, desenvolvida, então eu acredito que na gestão o que dá mais trabalho para gerir são os colegas por incrível que pareça porque são muito diversos entre si e precisam necessariamente trabalhar em equipe (G5- Camélia, 2023).

Pode-se propor que a escola e a administração estabeleçam espaços de diálogo sobre temas do dia a dia dos servidores, buscando melhorar a qualidade das suas interações e relações. Isso pode ocorrer durante os momentos reservados para a coordenação pedagógica. Em certas situações, pode-se ampliar esse formato de formação para convidar um especialista em psicodrama (voluntário), conforme as possibilidades de parcerias com outros setores público privado que tenham interesse e disponibilidade em colaborar com a instituição de ensino.

A finalidade de tal intervenção seria estimular o espaço de fala e escuta atenta e a participação espontânea dos profissionais de educação através do apoio de um psicoterapeuta de grupo ou um terapeuta especializado em sociodrama, a fim de facilitar coletivamente a implementação deste tipo de psicoterapia em grupo.

Sobre o sociodrama Marra e Fleury (2010) com base nas ideias de Moreno (1946) explicam que: “Moreno o define como um “tipo coletivo de psicoterapia de grupo [...] que é centrada no grupo e focaliza sua atenção nos denominadores coletivos e não está interessada nos diferenciais individuais ou nos problemas privados que produzem” (Marra e Fleury, 2010, p. 21).

Para as autoras o sociodrama é considerado como instrumento científico de ação social que possibilita a transformação social por meio das interações sociais. Portanto, o psicodrama é uma técnica de terapia coletiva que utiliza a dramatização para ajudar os pacientes a expressarem suas emoções e pensamentos, além de aprenderem com as experiências vividas.

A gestora Melissa expressou sua opinião de acordo com as ideias de trocas e experiências compartilhadas que promovem transformação e desenvolvimento, conforme defendido pelas autoras: *“Sim, isso é a minha expectativa de quando tiver o curso claro que tem pessoas lá com mais experiência eu procuro sim ter essa troca porque eu acho válido para o nosso crescimento profissional e humano principalmente”* (G7- Melissa, 2023).

Propomos expandir os serviços de psicologia para professores e gestores, formar parcerias com a secretaria de saúde para tal fim e democratizar e melhor divulgar os serviços disponíveis pela ASQVT/SEEDF em BE, saúde mental e QVT nas escolas na rede. Fornecer espaços de formação continuada voltados para o autocuidado, no bem-estar e na saúde mental dos profissionais da educação da SEEDF como um todo.

Em resumo, foi considerada as necessidades de formação apontadas pelos gestores, tanto nas entrevistas individuais quanto na sessão do grupo focal, onde conseguimos tratar de questões de pesquisa ainda não contempladas pelo roteiro semiestruturado das entrevistas individuais, concluímos que os projetos atualmente oferecidos pela ASQVT são uma iniciativa significativa.

No entanto, é necessário ampliar essas iniciativas de maneira preventiva e eficaz por meio do estabelecimento de parcerias intersetoriais e a ampla divulgação das ações, programas e projetos da SQVT/SEEDF.

8. PROJETOS FUTUROS/CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Normas e regras são importantes para qualquer instituição, mas devem ser construídas com base nas vivências e experiências. Muitas vezes muda-se o que está dando certo, por uma regra maluca de um burocrata” (Pesquisa: A dor da gente – Retratos da saúde na rede pública do DF -Clínica do Trabalho-UnB-Sinpro-DF, 2020, p.14).

A pesquisa analisou as percepções de dez (10) gestores da SEEDF atuantes em três (03) CREs: (Núcleo Bandeirante, Samambaia e Santa Maria) sobre as questões de bem-estar, saúde mental e readaptação funcional. Ainda, tomamos como ponto inicial o problema de pesquisa: Qual a percepção e as necessidades na formação de gestores da SEEDF, sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados?

Assim sendo, o estudo se concentrou na discussão sobre os autores que abordaram o tema proposto na pesquisa e, ainda, se fundamentou nos princípios da teoria bioecológica de Urie Bronfenbrenner. Foi valorizado as opiniões dos participantes por meio do viés fenomenológico, que desconsidera qualquer conhecimento prévio sobre o fenômeno, visando compreender como as pessoas experimentam os eventos. As análises das narrativas e vivências dos gestores, no âmbito do estudo, foram realizadas tanto de forma individual, quanto no coletivo.

Ao analisar minuciosamente os depoimentos dos gestores participantes deste estudo, observou-se que, apesar da diversidade de funções que compõem a tríade da gestão democrática, as diversas regiões de ensino com distintas realidades socioeconômicas e culturais, e os diversos contextos da educação básica, que vão desde a educação infantil até os últimos anos do ensino fundamental, todos os aspectos identificados em suas declarações foram relevantes para o nosso debate e contribuíram para os achados revelados e para o enriquecimento da presente pesquisa.

A partir dos achados do estudo se infere que, apesar do entusiasmo dos gestores entrevistados pelo seu trabalho, há outros elementos que os desencorajam a continuar na posição de gestor escolar. Esses incluem: a desvalorização salarial, o caos nas instituições de ensino, a falta de reconhecimento, a sobrecarga de trabalho, as altas demandas, as classes superlotadas, a violência nas comunidades escolares, a atribuição do gestor por qualquer

problema que ocorra na IE e, por fim, a ineficácia de políticas públicas preventivas nas áreas da saúde e educação.

Outro ponto observado, por meio das opiniões dos participantes, foi que não são apenas os professores que lidam com doenças ocupacionais e buscam se readaptar, mas também, os gestores e sua equipe lidam com problemas de saúde mental devido ao excesso de obrigações e demandas inerentes às funções da gestão democrática na SEEDF.

Assim, pudemos constatar por meio dos relatos dos participantes do estudo que o cenário caótico em que se encontra a educação nacional, a violência nas escolas, condições inadequadas de trabalho, superlotação das salas de aula, a desvalorização da profissão de professor, são fatores de risco que podem impactar direta ou indiretamente o bem-estar, a saúde mental e a QVT dos gestores que podem se tornar os professores readaptados futuro por serem expostos a esses fatores supracitados no seu cotidiano e no desenvolvimento de suas funções como gestores escolares.

Os participantes do estudo sugeriram a presença de um psicólogo em todas as escolas da SEEDF, ou pelo menos em polos por CRE, para oferecer assistência individual aos gestores e servidores, bem como terapia coletiva para toda a comunidade escolar, a execução de um projeto voltado para o BE e saúde mental no contexto escolar por meio de rodas de conversa terapêuticas e palestras informativas sobre o tema.

Ademais, se constatou que, mesmo com a SEEDF incentivando atividades de BE e Saúde Mental por meio da Assessoria de Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho (ASQVT) na EAPE, os gestores dispõem de escasso tempo para se afastarem da escola e se engajarem nessas ações devido às suas funções de gestão. Eles concordaram com a presença de formadores ou facilitadores da EAPE e a participação em atividades de formação na própria instituição.

Embora, tenhamos observado que, mesmo com os esforços já empreendidos pela SEEDF através da (ASQVT), Subsaúde e também Sinpro-DF, os gestores ainda necessitam de um atendimento terapêutico individual no contexto escolar. Eles estão abertos a receber programas de formação sobre o tema em suas escolas e solicitam, entre outras medidas, a presença de um psicólogo em cada escola para realizar os atendimentos aos servidores. Para tal, se faz necessário que os governos tomem medidas mais eficazes e preventivas para promover o BE e a saúde mental dos profissionais da educação.

Conforme as recomendações feitas pelos gestores sobre as suas necessidades de formação, espera-se que este programa possa disponibilizar pelo menos um psicólogo por

unidade escolar. Caso isso não seja viável devido à escassez de recursos na rede, sugere-se a implementação de núcleos de terapia coletiva nas CRE, com atendimentos de terapia em grupo.

É proposto a descentralização das capacitações na EAPE, oferecendo às escolas minicursos ou oficinas em inteligência emocional, comunicação assertiva, administração de pessoas e conflitos, escuta ativa e sensível, além da organização de palestras sobre o assunto nas Instituições de Ensino.

Estes são recursos preventivos essenciais para fomentar o BE e a saúde mental não apenas dos gestores, mas de toda comunidade escolar. Nesse sentido, acreditamos que a solução para grandes desafios atuais, como a questão da promoção do BE, saúde mental e QVT, reside na colaboração entre o governo, a sociedade e as pessoas. Assim, é sugerido a criação de projetos futuros sobre o tema.

Desejamos que este trabalho possa servir de inspiração para outros programas de suporte ao BE e à Saúde Mental de todos os servidores da SEEDF, sugerimos como alicerce para um projeto mais abrangente na SEEDF, que engloba atendimentos em escolas ou polos, locais de capacitação, cursos de extensão e colaborações com a área da Saúde. Ademais, um projeto com potencial para ser ampliado e incorporado às políticas públicas do GDF relacionadas à atenção à saúde mental dos profissionais da educação.

Enfim, é possível conduzir novas pesquisas, estimulando reflexões e estudos sobre: BE e saúde mental em contextos de outras etapas de ensino, como superior, médio e EJA. Compreendemos que o papel das políticas públicas na educação e saúde no contexto da formação de gestores é crucial para auxiliá-los nesse complexo processo.

Propomos como Produto Técnico deste trabalho uma sugestão de Roda de conversa intitulada por: "Roda de diálogo com os gestores da SEEDF sobre BE e saúde mental promovido institucionalmente nas escolas. Além disso, visa fomentar um espaço de escuta e fala, bem como, partilha de conhecimento e ação e reflexão sobre boas práticas.

Uma outra possibilidade seria a integração intersetorial entre as unidades de saúde e a SEEDF, com o desígnio de trazer os profissionais da saúde para atuarem dentro das escolas, permitindo o atendimento terapêutico, preventivo e oportuno de modo democrático a todos os funcionários que necessitem dessa atenção especializada e individual nas escolas.

Chegamos à conclusão de que as metas estabelecidas foram atingidas. Porque fomos capazes de entender a perspectiva dos gestores sobre temas como: o BE, saúde mental,

readaptação funcional, além das demandas de formação sugeridas por eles. Este estudo não teve como intenção esgotar o conhecimento já existente sobre o tema em análise, já que se trata de um tema social tão vasto quanto os contextos da educação e saúde. Portanto, é recomendado que sejam realizados estudos futuros sobre o tema para que o conhecimento em tela possa ser ampliado.



Universidade de Brasília- UnB Faculdade de Educação- FE
Programa de Pós- Graduação em Educação
Mestrado Profissional- PPGEMP

PRODUTO TÉCNICO

Produto Técnico - Roda de Conversa com os gestores da SEEDF sobre BE e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional

Dissertação de Mestrado

Renata Almeida Santos

Orientação: Profa. Dra. Alia Maria Barrios González

BRASÍLIA – DF

2024

1) APRESENTAÇÃO

O presente material deriva da Pesquisa de Mestrado intitulada: “Bem-estar, saúde mental e readaptação funcional: um estudo bioecológico sobre a percepção de gestores da SEEDF”. Este estudo foi desenvolvido no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação - Modalidade Profissional (PPGE-MP) e possui como autora Renata Almeida Santos, sob a orientação da Professora Dra. Alia Maria Barrios González.

Este projeto foi concebido com base nos relatos dos gestores acerca de suas perspectivas sobre BE e saúde mental, bem como nas suas necessidades de formação relacionadas a esses assuntos. Diante do exposto percebemos a necessidade da criação de um projeto de saúde mental no contexto das escolas que ampliasse a perspectiva dos gestores acerca do conhecimento de si próprios do seu lugar de pertencimento, suas interações e sua identidade.

Dessa forma, foi pensado um projeto que promovesse um espaço terapêutico de escuta dentro do ambiente laboral, para a implementação de boas práticas de BE, QVT, hábitos e atitudes que ampliassem a sua compreensão sobre a saúde mental e o BE, visando um acolhimento eficaz ao professor readaptado.

Em suma, a finalidade deste Produto Técnico consiste em contemplar as necessidades formativas dos gestores da SEEDF sobre os tópicos do estudo; e propor boas práticas de escuta coletiva que tenham repercussões nas interações profissionais vivenciadas pelos participantes.

1.1. Objetivos

O objetivo é promover um espaço terapêutico de fala e escuta no contexto das escolas da SEEDF onde os participantes possam construir no coletivo possibilidades de acolhimento ao professor readaptado por meio do conhecimento dos temas do estudo.

Nesse viés, é proposto estratégias para a promoção do BE e da saúde mental no contexto do trabalho e a valorização dos servidores da SEEDF, em especial, os gestores considerando as ações e projetos que desenvolvem ao conduzir a gestão democrática, além de acolher o professor readaptado.

Deste modo, promover um espaço de escuta ativa no ambiente escolar ou polos por intermédio das CREs, onde os gestores tenham as condições mínimas e necessárias para o seu pleno desenvolvimento interpessoal, por meio da avaliação da percepção de si mesmo e do outro.

Os objetivos específicos buscam oferecer aos gestores e sua equipe as chances para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, através de um ambiente de escuta coletiva. Isso inclui o incentivo ao autocuidado, ao cuidado e ao acolhimento dos demais, sobretudo do professor readaptado, além de promover o bem-estar individual e coletivo por meio dessa dinâmica de grupo.

1.2. Contexto

A maioria dos gestores entrevistados ou que se envolveram no grupo focal, enfatizaram a necessidade de democratização do assunto e a impotência das políticas públicas de Educação e Saúde já existentes com vistas ao acolhimento efetivo aos professores readaptados.

É imperativo que haja uma cooperação intersetorial entre profissionais de saúde, como os psicólogos, para prestar esse atendimento individual e coletiva aos profissionais da educação. Pois, segundo o estudo, a maioria deles tem apresentado doenças ocupacionais e psicossomáticas, especialmente, após a fase da pandemia.

Nesse contexto, a Assessoria de Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho (ASQVT), estabelecida em maio de 2021 como um departamento da Secretaria de Educação ligado à SUGEP, tem se empenhado no planejamento, execução, monitoramento e avaliação de projetos e programas voltados para a promoção da saúde e valorização dos funcionários da SEEDF.

Ainda, disponibiliza para os profissionais da educação projetos e formações em QVT, Bem-estar e Saúde Mental. Destarte, a Clínica do Trabalho para os gestores é mais uma iniciativa da (ASQVT) que oferece um espaço de diálogo e escuta para esses profissionais da SEEDF, esse projeto tem por objetivo:

O projeto visa proporcionar um espaço de fala e escuta aos gestores, permitindo a mobilização subjetiva dos servidores, a ressignificação do sofrimento relacionado à rotina e as demandas inerentes de atividades. Ademais, visa o resgate do sentido e do prazer no ambiente laboral, a fim de promover uma maior qualidade de vida aos participantes e à organização do trabalho (ASQVT, 2023, p.12).

No entanto, essas ações não têm atendido completamente às necessidades dos gestores, considerando a quantidade de escolas e servidores da SEEDF e o restrito número de formadores disponibilizados pela ASQVT para atender essa demanda.

Portanto, é crucial considerar as condições laborais dos gestores e suas obrigações relacionadas ao cargo, como potenciais fatores de risco para as doenças ocupacionais. Além disso, devido a esses elementos, estão propensos a doenças e afastamentos, como todo professor e necessitam também desse acolhimento por parte da SEEDF.

No entanto, muitas vezes são excluídos de projetos importantes sobre a temática, devido à demanda da escola e à falta de tempo em suas agendas para se envolverem nessas atividades presenciais na EAPE.

Embora, seja crucial promover o tema e os projetos da ASQVT nos canais e perfis oficiais da EAPE/ SEEDF, em conformidade com os princípios de transparência e publicidade administrativa, poucos gestores, apesar da ampla divulgação e de consulta regular de tais fontes não tomam ciência da disponibilidade de treinamentos, segundo as informações oferecidas pelos participantes do estudo.

Assim, observamos a inexistência de formações específicas sobre o assunto do estudo destinada, exclusivamente, ao público dos gestores da SEEDF no contexto das escolas ou CREs da SEEDF.

Neste cenário, apresentamos a atual proposta do Produto Técnico, sugerindo um modelo de projeto em BE e saúde mental para os gestores da SEEDF em formato de Roda de Conversa com o fim na promoção de um espaço de fala e escuta para os gestores e toda a sua equipe, conforme, as necessidades formativas levantadas. Além disso, assegurar a totalidade do direito ao bem-estar individual e coletivo no trabalho para toda a comunidade escolar.

Outro aspecto importante que prejudica o trabalho dos gestores e sua equipe no acolhimento do professor readaptado é, segundo eles, as relações desafiadoras que ocorrem e frequentemente a falta de entendimento da legislação em vigor para os professores readaptados onde os gestores se desgastam nessas interações em prol da manutenção da saúde mental do professor readaptado.

Por fim, está previsto em nosso Produto Técnico a colaboração entre a Secretaria de Saúde, EAPE e a Subsecretaria de Educação Básica (SUBEB), que é a unidade encarregada de estabelecer, elaborar, implementar, monitorar e executar políticas, diretrizes específicas e orientações relacionadas ao trabalho pedagógico realizado nas fases e modalidades da Educação Básica, dentro da Rede Pública de Ensino para tornar possível a implementação desse projeto.

Propomos opções para a realização das Rodas de conversa e locais sugeridos para sua prática, tais como polos de atendimento que servem às unidades de ensino mais próximas por CRE, para a divulgação do projeto no intuito de aprimorar as experiências das relações interpessoais e a comunicação entre gestores e professores readaptados, além de suas interações no ambiente educacional.

Em síntese, o escopo central desta iniciativa é criar um ambiente coletivo de fala e de escuta para os gestores da SEEDF que além de estarem exercendo a função de gestão, muitas vezes, sem a formação adequada, também são professores de longa carreira e fazem jus a esse atendimento.

2) MODELO DE RODA DE CONVERSA

O modelo de Roda de Conversa é inspirado na teoria psicossocial visando estabelecer um ambiente onde os participantes possam refletir sobre o seu cotidiano, ou seja, sobre suas interações com o mundo, com o trabalho e o seu projeto de vida.

Para isso, é necessário que as Rodas de conversa aconteçam em um ambiente onde as pessoas possam se expressar, com o objetivo de colocar para o grupo suas visões e opiniões sobre os temas do estudo.

As autoras Afonso e Abade (2008), ressaltam que a utilização das Rodas de conversa nas metodologias se baseia nos pressupostos da psicologia social, psicanálise e educação, e se

fundamentam nas oficinas de intervenção psicossocial, visando estabelecer um ambiente de escuta e acolhimento.

Assim, nossa estratégia se apoia na promoção da escuta terapêutica no coletivo, e sugere o uso de Rodas de Conversa mediadas por um facilitador, como um método que pode incentivar a conversação e favorecer o diálogo aberto e construtivo entre os participantes.

3) FORMATO

Consiste na realização de Rodas de Conversa ao longo do ano letivo de acordo com a disponibilidade de agenda dos gestores e sua equipe, prevê um espaço para formação nas Coordenadorias Regionais de Ensino (CRE), destinado a abordar temas específicos e prestar assistência ao gestor, não apenas em relação aos processos administrativos e pedagógicos, mas também em atenção à sua saúde mental e BE em espaços oferecidos pelos polos de atendimento, respectivas CREs ou nas próprias escolas, considerando, facilitar o acesso dos gestores à estas sessões.

Sugerimos um produto técnico (Roda de Conversa) com os gestores, baseado em suas percepções e potenciais necessidades de formação, para ser aplicado em escolas da SEEDF que estejam interessadas e concordem com a execução do projeto.

Portanto, sugerimos a capacitação no formato de rodas de conversa sobre os seguintes temas de estudo: o que é bem-estar? Saúde mental? Qual a importância do BE e da saúde mental no ambiente de trabalho para a QVT? O que é readaptação funcional? Como receber indivíduos em processo de readaptação funcional?

Destarte, além das questões citadas outros tópicos relacionados à gestão de pessoas e relações interpessoais, serão explorados na discussão entrando nas subcategorias de análises: dificuldades e aprendizados ao incluir os professores readaptados.

3.1. O público

O Projeto é direcionado exclusivamente para os gestores da SEEDF, abrangendo o diretor, vice-diretor, supervisor pedagógico e o orientador educacional.

Embora o orientador educacional não faça parte da tríade da gestão democrática sua inclusão no público-alvo do projeto foi motivada pela sugestão de um dos participantes deste estudo para auxiliar os gestores quando necessário, visto que os gestores possuem inúmeras atribuições na escola e pode contar com a colaboração desse profissional.

3.2. Promoção e execução

O projeto "Roda de Conversa com os gestores da SEEDF sobre BE e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional" será sugerido para as CREs, direcionado, exclusivamente, para os gestores, sua equipe de gestão e o orientador pedagógico.

Pensamos que essa formação deve ocorrer nas segundas ou sextas-feiras, dias com menor movimento e demanda nas escolas. A duração média dessas formações é de duas horas. A ideia é que o projeto seja executado nesses locais, de acordo com a disponibilidade das CREs e com o auxílio dos facilitadores.

Em seguida, expomos um esboço do que é proposto nos encontros:

APRESENTAÇÃO INDIVIDUAL DOS GESTORES E DO PROJETO
<ul style="list-style-type: none"> - O Facilitador inicia a conversa com os gestores com a recepção e a apresentação pessoal. Em seguida, apresentamos as informações pessoais e a trajetória profissional de cada integrante do grupo. - Os gestores terão a oportunidade de compartilhar suas opiniões com o grupo sobre si mesmos, sua carreira, destacando sua experiência na SEEDF e a razão pela qual optou pela carreira de gestor, além de esclarecer o que os motiva e desmotiva na função.

Fonte: Autoria própria (2024).

MOBILIZAÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> - Existem diversas técnicas que podem ser empregadas para engajar os participantes na mobilização, tais como a exibição de imagens, uma conversa inicial, uma apresentação, uma brincadeira, um jogo, uma canção, um método de dinâmica de grupo e mais.

- A mobilização não se limita a uma apresentação inicial do tema para destacar a importância do que será feito, uma vez que essa medida pode intensificar as argumentações lógicas dos participantes acerca dos tópicos da atividade.

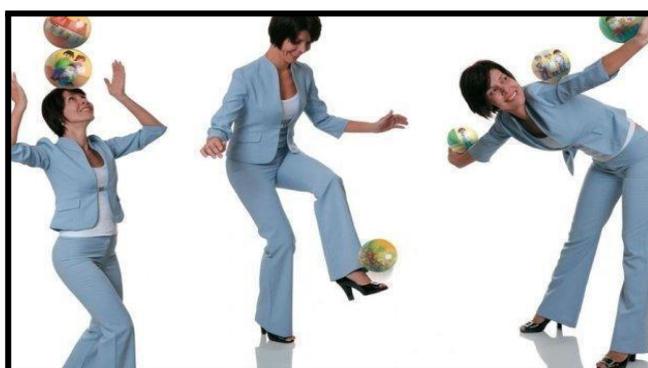
- Busca-se compreender as percepções dos participantes, as preocupações diárias relacionadas ao cargo de gestor e as experiências favoráveis ou adversas ao lidar com os professores readaptados. Contudo, escolhemos inicialmente apresentar uma imagem da Revista Nova Escola que ilustra os desafios do gestor escolar ao balancear as necessidades diárias da escola e ainda acolher e integrar os professores readaptados respeitando seus direitos e restrições laborais.

-A finalidade de apresentar a imagem foi instigar o interesse do grupo no tema e incentivar a participação de todos e, portanto, estimular a discussão sobre um grupo de competências relacionadas à gestão das emoções e interações sociais, que incluem habilidades socioemocionais como empatia, autoconhecimento, autocontrole, competências de comunicação efetiva, resolução de conflitos e tomada de decisões éticas.

Fonte: Autoria própria (2024).

ESPAÇO DE FALA E ESCUTA

Figura 6 – Revista Nova escola - matéria: “Quando o diretor se torna um gestor” (Priori, 2016).



Fonte: Priori, Júlia. “Quando o diretor se torna um gestor”. Revista Nova Escola, janeiro de (2016) Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/7141/quando-o-diretor-se-torna-um-gestor>

- O momento de fala e escuta é destinado a acolher as percepções dos participantes após a fase de sensibilização para o assunto. O propósito é promover a interação entre os gestores e estabelecer condições para a troca de experiências e fomentar o diálogo.

- Na Roda de Conversa, o papel do facilitador não é o de detentor da verdade. O seu comportamento deve ser democrático, promovendo a circulação da palavra. É preciso conscientizar os participantes sobre a importância de suas vivências no contexto social, auxiliá-los a desmontar preconceitos e estereótipos, além de estimular a participação do grupo e auxiliar na quebra de preconceitos.

- Nesta fase, ocorrerá uma conversa, onde os participantes têm liberdade para expressar suas visões sobre o assunto "bem-estar, saúde mental e readaptação funcional por meio dos temas geradores para o debate: o que é bem-estar? Saúde mental? Qual a importância do BE e da saúde mental no ambiente de trabalho para a QVT? O que é readaptação funcional? Como receber indivíduos em processo de readaptação funcional? Posteriormente, apresentamos a

Figura 6 extraída da Revista Nova Escola que ilustra uma gestora tendo que equilibrar várias demandas diárias para fomentar o debate e incentivar a participação de todos na discussão.

-Os participantes deverão fazer uma interpretação da imagem e colocar para o grupo suas percepções.

- A imagem ilustra o excesso de responsabilidades inerentes ao cargo de gestor, a sobrecarga de atribuições e ressalta a relevância da formação de gestores para melhorar as competências socioemocionais necessárias para administrar os desafios inerentes à gestão para acolher bem os professores readaptados ou em processo de readaptação.

-A intenção ao exibir a Figura- 08: Revista Nova escola - matéria: “Quando o diretor se torna um gestor” foi instigar a reflexão sobre a dinâmica do trabalho que os gestores e sua equipe estão enfrentando à frente das escolas e os desafios ao equilibrar tais demandas, e promover um ambiente de trabalho com BE, e qualidade de vida, acolhedor para o professor readaptado.

AVALIAÇÃO

- A fase de avaliação inclui o debate sobre a avaliação da produção coletiva e integra um ciclo contínuo de "ação-reflexão-ação" presente na Roda de Conversa.

Portanto, é crucial "concluir e organizar" a produção e a colaboração em um processo de sistematização das ideias, perspectivas e percepções do grupo sobre o assunto.

REDES DE APOIO PARA O BEM-ESTAR E SAÚDE DA EQUIPE ESCOLAR

- O Sinpro-DF, através da Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador - SAST, também disponibiliza atendimento psicológico individual para auxiliar professores e orientadores educacionais, além de gestores (que também são professores) sindicalizados, em situações de estresse emocional no ambiente de trabalho e realizar palestras em escolas.

-Os candidatos são convocados seguindo a sequência de inscrição nos Programas.

Adicionalmente, apresentamos as redes e iniciativas de apoio ao bem-estar e à saúde mental da ASQVT aos profissionais da educação da SEEDF, baseadas nos resultados da pesquisa. Ainda uma lista das possíveis redes de suporte, indicando o órgão encarregado e como criar conexões.

Infográfico da ASQVT: principais iniciativas, projetos e programas". extraído da cartilha da ASQVT/SEEDF, intitulada "Conheça a Assessoria de Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho

- Por fim, na Figura 7, mostramos o infográfico produzido a partir da cartilha da ASQVT/SEEDF, intitulada "Conheça a Assessoria de Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho - ASQVT: principais ações, projetos e programas". O infográfico fornece detalhes sobre os serviços e suportes disponibilizados aos professores e gestores da SEEDF por meio desta unidade da SEEDF vinculada à SUGEP.

Figura 7- Infográfico extraído da cartilha da ASQVT/SEEDF, intitulada "Conheça a Assessoria de Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho - ASQVT: principais iniciativas, projetos e programas"



Fonte: Cartilha- "Conheça a Assessoria de Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho - ASQVT: principais ações, projetos e programas", SEEDF/ SUGEP/ ASQVT, (2023).

RELAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DEDICADAS À ATENÇÃO AO BE, SAÚDE MENTAL E QVT:**Assessoria de Qualidade de Vida e Bem- Estar no Trabalho- ASQVT****Telefone:** (61) 3901-1866 **e-mail:** asqvt.sugep@se.df.gov.br**Endereço:** Shopping ID, Torre A, 2º andar**Solicitações de atendimento:** SEI para ASQVT/SUGEP/SEE **Instagram:** @sugepeducadf**Escola de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação- EAPE****Telefone:** (61) 3318-2400 **e-mail:**eape@se.df.gov.br**Endereço:** SGAS 907, Conjunto A – CEP: 70.390-070**Clínica do Trabalho – SINPRO-DF****Atendimentos:** psicológico individual online e palestras nas escolas.**Telefones:** (61)33434211-992443839 **e-****mail:** faleconoscosaudetrabalhador@sinprodf.org.br**Endereço:** SIG Quadra 6 Lote 2260 – Setor Gráfico, Brasília/DF – CEP: 70610-460**Gerência de Saúde Mental e Preventiva – GESM****Atendimentos:** Psicológico e Psiquiátrico presencial aos servidores do GDF**Telefone:** (61) 3349-3972**Endereço:** SCS Quadra 9, Lote C, Edifício Parque Cidade Corporate, Torre A, 1º Subsolo. CEP: 70308-200.**ROTEIRO DE DINÂMICA DE GRUPO PARA A RODA DE CONVERSA****Facilitador:** _____**Data:** _____ **Horário:** _____ **Início:** _____ **Fim:** _____**Duração:** _____**Local:** _____**Grupo (Tipo e número de participantes):** _____**TEMA/Tarefa:** _____**OBJETIVOS:** _____**MOBILIZAÇÃO (Técnicas a utilizar):** _____**Espaço de fala e escuta (reflexão do tema):** _____

Tempo estimado para as dinâmicas de grupo e para a reflexão do tema: _____

AVALIAÇÃO: _____

Fonte: autoria própria (2024).

3.5. Proposta de divulgação

Recomenda-se que este Produto Técnico seja divulgado nos canais oficiais de comunicação da SEEDF e EAPE, bem como no site e redes sociais do SINPRO-DF, como já é habitual da Assessoria de Comunicação do Sindicato dos Professores.

Neste contexto, é essencial entender profundamente a Política de QVT da SEEDF (PQVT), estabelecida pela Portaria No 28, de 10 de junho de 2021, que instituiu a Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar para os Servidores Públicos da SEEDF (PQVT/SEEDF) no ambiente de trabalho, tanto para os professores ativos quanto para os servidores aposentados.

Por conseguinte, se faz imprescindível reconhecer os canais de propagação de informações da SEEDF e perfis transversais, ligados pelos eixos PQVT, com a finalidade de expandir a divulgação e tornar mais acessível uma comunicação mais eficaz.

Ademais, a presente proposta para o projeto de BE e saúde mental nas escolas, que inclui o Produto Técnico: “Roda de Conversa com os gestores da SEEDF sobre BE e saúde mental na perspectiva da readaptação funcional”, está em conformidade com os eixos da mencionada PQVT, que incluem: o eixo 7, que se refere à Gestão e Liderança, o eixo 14, que aborda a valorização do professor readaptado e, sobretudo, o eixo 16, que aborda a Saúde Integral dos profissionais da educação da SEEDF.

Em última análise, a parceria entre a EAPE e a ASQVT, que funcionam como pontes entre as capacitações profissionais em BE, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional, é essencial para divulgar este projeto em publicações científicas da Secretaria de Educação, como a Revista Com Censo, e em eventos da área como o Seminário Nacional de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar no Trabalho - SENAQVT, realizado anualmente pela ASQVT.

4) CONSIDERAÇÕES

Entendemos que a EAPE, através da ASQVT, está comprometida com o bem-estar, a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho de todos os profissionais da educação. Reconhecemos os seus trinta e seis anos (36) anos dedicados ao aperfeiçoamento profissional da categoria docente e, ainda, ser a primeira e única instituição do seu gênero no Brasil.

Nesse contexto, são inúmeras as ações da instituição voltadas para ajudar seus funcionários a atingir o bem-estar e a qualidade de vida no ambiente educacional. Contudo, conforme os achados desta pesquisa, notamos que ainda são necessários progressos na sua política institucional, visando, estabelecer colaborações intersetoriais com os setores de saúde, com o propósito de otimizar os serviços, inclusive, as formações exclusivas para os gestores e sua equipe.

Nesse cenário, cria-se um ambiente favorável para um envolvimento mais engajado da equipe de gestão em treinamentos sobre o assunto em pauta e na promoção do bem-estar, saúde mental na perspectiva da readaptação funcional, inclusive, atuando como parceiros ativos e disseminadores dessas iniciativas no ambiente escolar.

Finalmente, reconhecemos todo o empenho realizado pela SEEDF por meio da EAPE e ASQVT para fomentar o bem-estar, a saúde mental e a QVT de seus funcionários. Por isso, apresentamos este Produto Técnico com o propósito de contribuir para a valorização das atividades realizadas por essas diretorias em sua totalidade. Estamos disponíveis para detalhar os resultados e sugestões dos gestores apresentados neste estudo.

Brasília, 15 de outubro de 2024.



Assinatura da pesquisadora
PPGE/ MP

REFERÊNCIAS

- AFONSO, M. L. ABADE, F. L. **Para reinventar as rodas: rodas de conversa em direitos humanos**. Belo Horizonte: RECIMAM, 2008. Disponível em: << https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/lapip/PARA_REINVENTAR_AS_RODAS.pdf>> Acesso em: 03 de outubro de 2024.
- ALVES, Nilda. **Educação & Supervisão**. São Paulo. Cortez Editora Aurore's Associates, 1994.
- ALQUERES, B, KIMI, D; FERRAZ, M. **Desafios e perspectivas da educação: uma visão dos professores durante a pandemia**. Assessoria técnica (Compendium Data Science) FANDINHO, Mariana; PADOVANI, Roberto. Realização: Instituto Península. 2021.
- BASTOS, João Baptista (Org). **Gestão Democrática**. 2. Ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.
- BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: << https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm >> Acesso em: 05 de set. de 2022) 1996.
- BRASIL. **Resolução nº466, de 12 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jun. Disponível em << <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. >> (Acesso em: 05 de set. de 2022) 2013.
- BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103**, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos transitórios. Disponível em <<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm >> Acesso em: 30 de maio de 2023.
- BRASIL. **Portaria nº 343**, de 17 de março de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do novo Coronavírus COVID-19. Diário Oficial da União Publicado em: 18/03/2020 | Edição: 53 | Seção: 1 | Página: 39 Órgão: Ministério da Educação/Gabinete do Ministro. Disponível em: << <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376> >> Acesso em: 05 de set. de 2022.
- BRASIL. **Portaria nº 345**, de 19 de março de 2020. Altera a portaria nº 343, de 17 de março de 2020. Altera a Portaria MEC nº 343, de 17 de março de 2020. Diário Oficial da União Publicado em: 19/03/2020 | Edição: 54 | Seção:1 | Página:1. Disponível em: << <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-345-de-19-de-marco-de-2020-24888142>>> Acesso em: 05 de set. de 2022.
- BRASIL. **Lei nº 14.113**, de 25 de dezembro de 2020. Regulamenta sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasil, 25 dez. Disponível em << <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.113-de-25-de-dezembro-de-2020-296390151> >> Acesso em: 02 de junho de 2023.

- BALL, S. J. **Performatividades e Fabricações na Economia Educacional: rumo a uma sociedade performativa.** Educação & Realidade, 35(2), 2010. Disponível em: << <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/15865> >> Acesso em jun. de 2023.
- BARRETO, André de Carvalho. **Paradigma Sistêmico no Desenvolvimento Humano e familiar: a Teoria Bioecológica de Urie Bronfenbrenner.** Psicol. Ver. (Belo Horizonte), Belo Horizonte, v. 22, n, 2, p. 275-293, ago. 2016. Disponível em: << http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682016000200003&lng=pt&nrm=iso >> Acesso em 19 jun. 2023.
- BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais.** Serviço Social & Sociedade, n. 123, p. 544-561, 2015.
- BRENNER, E. de M. JESUS, D. N. de. **Manual de Planejamento e Apresentação de Trabalhos Acadêmicos.** 2. Ed. – São Paulo: Atlas, 2008.
- BRONFENBRENNER, U; MORRIS, P. A. **The ecology of developmental processes.** In: DAMON, W.; LERNER, R. M. (Orgs.). Handbook of child psychology, Vol. 1: Theoretical models of human development. New York: John Wiley, p. 993-1028, 1998.
- BRONFENBRENNER, U. **A ecologia do desenvolvimento humano: Experimentos Naturais e Planejados.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- CAVALINI, Marta. **Pandemia faz crescer concessões de auxílio doença para doenças psicológicas.** Portal de Notícias Brasileiro- G1, matéria do dia 16 de outubro de 2021. Disponível em: << <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtm> >> Acesso em: 06 de setembro de 2022.
- CARVALHO, Maria Celeste da Silva. Progestão: **Como construir e desenvolver os princípios de convivência Democrática na escola?** Módulo V / Maria Celeste da Silva Carvalho, Ana Célia Bahia; coordenação geral Maria Aglaê de Medeiros Machado. —Brasília: CONSED- Conselho Nacional de Secretários de Educação, 2001.
- CIRIBELLI, M. C. **Como elaborar uma dissertação de mestrado através da pesquisa científica.** Rio de Janeiro- RJ: 7 Letras. 2003. 222 p.
- CHAGAS, P. W.V; NOGUEZ, J.A e GARCIA, N.M. **A Educação Ambiental como Prática Promotora de Interação no Contexto Escolar.** Revista de Educação Ambiental Ambiente & Educação, Porto Alegre, v.23, n.2, p. 398-413, 2018. Disponível em: << <https://periodicos.furg.br/ambeduc/article/view/8448> >> Acesso em: 28 de maio de 2023.
- COURPASSON, D. **Managerial Strategies of domination: Power in soft bureaucracies.** Organization Studies, 21, p.141-161, 2000.
- CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto;** tradução Luciana de Oliveira da Rocha. - 2. ed. - Porto Alegre: Artmed, 2007.
- CURY, Augusto Jorge. **A Sabedoria Nossa de Cada Dia,** Rio de Janeiro: Sextante, 2007.
- DISTRITO FEDERAL. **Cartilha Readaptação Funcional no Âmbito do Governo do Distrito Federal.** Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal, Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, Diretoria de Perícias Médicas, Gerência de Readaptação Funcional. Brasília, DF, 2021. Disponível em: << <https://www.sejus.df.gov.br/wp->

[conteudo/uploads/2021/01/Cartilha-Readaptacao-Funcional.p df](#). >> Acesso em: 02 de junho, 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Conheça a ASQVT Assessoria de Qualidade de Vida e Bem-Estar no trabalho: Principais ações, Projetos e Programas.** Governo do Distrito Federal-GDF, Subsecretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, págs.03 a 23, 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Portaria nº 281**, de 10 de junho de 2021. Institui a Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar para Servidores Públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal no Ambiente de Trabalho e para Servidores Aposentados – PQVT/SEEDF. Disponível em:

<<https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/92392f20d46041d0ae6d7a69b7cdc24b/Portaria_281_10_06_2021.html>> Acesso em: 15 de outubro de 2024.

DISTRITO FEDERAL, 2011. **Lei Complementar nº 840**, de 25 de dezembro de 2011.

(Autoria do Projeto: Poder Executivo) Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais. Diário Oficial da União nº 246, de 26/12/2011- Págs. 1 a 18. Alterações. Disponível em:<<https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/70196/Lei_Complementar_840_23_12_2011.htm>> Acesso em: 02 de junho de 2023.

DEJOURS, C. **Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** In Lancman, S., Sznelwar, L.I. (Orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho. Brasília: 15, 2008.

DEJOURS, C. **Organização do trabalho e saúde mental: Quais são as responsabilidades do manager?** In K. B. Macêdo (Ed.), **O diálogo que transforma: A clínica psicodinâmica do trabalho** (pp. 223-233). PUC Goiás, 2015.

FREIRE, P. **Pedagogia da indignação.** São Paulo: UNESP, 2000.

FERREIRA, Naura Syria Carapeto. **Projeto político pedagógico.** Curitiba: IBPEX, 2003.

FERREIRA, S. **Auditoria ao estresse no contexto laboral: uma proposta de intervenção nos riscos psicossociais.** RPSO [online]. 2021, vol.12, pp.144-163. Epub 25-Mar-2022. ISSN 2183-8453. <https://doi.org/10.31252/rpso.10.07.2021>.

GASKELL, George; BAUER, Martin W. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático.** 13. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

GOFFMAN, Erving. **A representação do eu na vida cotidiana.** Tradução Maria Célia S. Raposo. Petrópolis: Vozes. 1989.

GOLEMAN, Daniel. **Foco: a atenção e seu papel fundamental para o sucesso.** Tradução Cássia Zanon. – 1. Ed. - Rio de Janeiro: Objetiva, 2014.

KOLLER, S. H. Apresentação à edição brasileira. In U. Bronfenbrenner (Ed.), **Desenvolvimento humano: Tornando os seres humanos mais humanos** (pp. 7-12). Artmed.2006.

LANDINI, S. R. **Professor, trabalho e saúde: as políticas educacionais, a materialidade histórica e as consequências para a saúde do trabalhador-professor.** Colloquium Humanarum. ISSN: 1809-8207, 4(1), 08–21, 2008. Disponível em:

<<<https://revistas.unoeste.br/index.php/ch/article/view/222>>> Acesso em 30 de maio de 2023.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LIRA, Thaís. **Pesquisa revela que saúde mental dos professores piorou em 2022**. Revista Nova Escola, dez de outubro de 2022. Disponível em: <<<https://novaescola.org.br/conteudo/21359/pesquisa-revela-que-saude-mental-dos-profesores-piorou-em-2022>>> Acesso em 08/08/2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.) **Pesquisa Social Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MACHADO, Liliane C. **(Re) configuração curricular no processo de formação de professores e suas relações**. In: Revista Educação, UFSM, mai./ago. 2016, v 41, n.2.

MANZINI, E. J. **Considerações sobre a entrevista para a pesquisa social em educação especial: um estudo sobre a análise de dados**. In: JESUS BATISTA, d. M; BAPTISTA, C.R; VICTOR. S.L. **Pesquisa e educação especial: mapeando produções**. Vitória: UFES, p.361-386, 2006.

MARRA, M, M; Fleury, H, J. **Sociodrama um método, diferentes procedimentos**, (Orgs.). - São Paulo: Ágora, 2010.

MENDES, A. M. **Desejar, Falar, Trabalhar**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2018.

MORENO, J.L. **Psicodrama**. 12.ed. São Paulo: Cultrix, 1946 [1997]

MORIN, Edgar. **Rumo ao abismo? Ensaio sobre o destino da humanidade**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MOTA, Lidiane Oliveira Eduardo. **Possíveis fatores de risco e proteção para o bem-estar e saúde mental da categoria docente: um estudo bioecológico com professores readaptados da SEEDF**. Orientador: BARRIOS González, Alia Maria.2022.280 f., ill. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) - Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

NOGUEIRA, L. P. DE C.; BUENO, R. E. Política de saúde da trabalhadora e do trabalhador: qualidade de vida do trabalho docente à promoção do desenvolvimento territorial sustentável e saudável. **Revista Interdisciplinar de Saúde e Educação**, v. 5, n. 1, p. 37-49, 4 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Carta de Ottawa para a promoção da saúde**. OMS, 1986.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **A condição dos professores: recomendação Internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores**. Genebra: OIT/UNESCO, 1984.

OLIVEIRA, Thayane Cristine Amaral; BORBA, Jean Marlos Pinheiro. **Contribuições da fenomenologia Husserliana para a Psicologia Clínica**. Rev. NUFEN, Belém, v. 11, n. 3, p. 154-169, dez. 2019. Disponível em

<<https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912019000300010&lng=pt&nrm=iso>> Acesso em 19 fev. 2024.

<http://dx.doi.org/10.26823/RevistadoNUFEN.vol11.nº03ensaio52>. Acesso em dez.2023

PARO, Vitor H. **Gestão Democrática da Escola Pública**. São Paulo: ÁTICA, 1997.

PANONT DO NASCIMENTO, V.; CHIUSOLI, C. L. **O papel do gestor escolar: estudo de caso sobre os desafios da educação pública**. Revista on-line de Política e Gestão

Educacional, Araraquara, v. 23, n. 2, p. 238–254, 2019. DOI: 10.22633/rpge. v23i2.11997. Disponível em: << <https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/11997>. >> Acesso em: 6 out de 2024.

PERRENOUD, P. **Práticas Pedagógicas- Profissão Docente: perspectivas sociológicas**. Lisboa: Dom Quixote, 1993.

PEREIRA, H. P. .; SANTOS, F. V. .; MANENTI, M. A. . SAÚDE MENTAL DE DOCENTES EM TEMPOS DE PANDEMIA: OS IMPACTOS DAS ATIVIDADES REMOTAS. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 3, n. 9, p. 26–32, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3986851. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/74>. Acesso em: 26 jan. 2025.

PESSANO, Carolina Schaan. Docência na Educação Superior: **A importância da gestão de pessoas para a promoção do Bem-estar e da Qualidade de Vida no Trabalho à luz da psicologia positiva**. Orientadores: STOBÁUS, Dieter Claus e SANTOS, Andreia Mendes do .2020.150 f., il. Tese (Doutorado em Educação) Escola de Humanidades Programa de Pós-graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - Porto Alegre,2020. Disponível em: << <https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/9349> >> Acesso em 30 de maio de 2023.

PIAGET, Jean. **Para onde vai a Educação?** Rio de Janeiro: José Olympio,1998.

PRIORI, Júlia. **Quando o diretor se torna um gestor**. Revista Nova Escola, cinco de janeiro de 2016. Disponível em:<< <https://novaescola.org.br/conteudo/7141/quando-o-diretor-se-torna-um-gestor>>> Acesso em 02/10/2024.

RANCIÈRE, J. **O mestre ignorante: cinco lições sobre a emancipação intelectual** /; trad. Maria Correia; rev. Ângela Magalhães. - Magaldi: Edições Pedagogo, 2010. - 147 p.; 23 cm. - (Contrapontos). - ISBN 978-972-8980-90-0

ROMANOWSKI, Joana Paulin; ENS, Romilda Teodora. **As pesquisas denominadas do tipo “estado da arte” em educação**. Revista Diálogo Educacional, 6(19), p. 37–50, 2006. Disponível em: << <https://periodicos.pucpr.br/dialogoeducacional/article/view/24176> >> Acesso em: 02 de jun. de 2023.

RODRIGUES, L. V; FAIAD, C, FACAS, E. P. **Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações**. DOI: 10.1590/2317-6369ed0026952018.Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 45(e18), 1-10, 2020.

SAFATLE, V. **Introdução em direção a um novo modelo de crítica: as possibilidades de recuperação contemporânea do conceito de patologia social**. In Safatle, V.; Silva Junior, N.\$ Dunker, C. (Orgs.). *Patologias do Social: arqueologias do sofrimento psíquico*. São Paulo: Autêntica Editora, 2019.

SAMPIERI, Roberto Hernández et al. **Metodologia de Pesquisa**. 2013. V.5ª edição.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO DISTRITO FEDERAL. **Cartilha Readaptação Funcional**. s.d. Disponível em: << <https://cdn.sinprodf.org.br/portal/uploads/2021/11/12115634/RF.pdf> >> Acesso em: 13 maio. 2023.

SILVA, Cerqueira. C; DESSEN, M.A; COSTA, Júnior ÁL. **As Contribuições da Ciência do Desenvolvimento para a Psicologia da Saúde**. *Ciência. Saúde coletiva* [Internet]. 2011; 16: 1599-609. Available from: Disponível em<<<

<https://www.scielo.br/j/csc/a/Zjbcgy975hwydGQh44zVmMm/abstract/?lang=pt>>> Acesso em 12 de jul. de 2023

SOUZA, Luciana Karine de. **Pesquisa com análise qualitativa de dados: Conhecendo a análise temática.** Arquivos Brasileiros de Psicologia; Rio de Janeiro, 71 (2): 51-67, 2019.

Disponível em << https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1809-52672019000200005>> Acesso em 25 de maio de 2023.

SCHMIDT, Maria Luiza et al. **Clínica do trabalho com professores readaptados na abordagem da psicodinâmica do trabalho.** Psic., Saúde & Doenças [online]. 2020, vol.21, n.1, pp.22-28. ISSN 1645-0086. Disponível em:<
<https://doi.org/10.15309/20psd210105>> Acesso em 30 de maio de 2023.

TRIVINOS, A. W. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais.** São Paulo: Atlas, 1987.

ZANELLI, José Carlos; KANAN, Lilia A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam.** Lages: Editora Uniplac, 2018.

Apêndice A – Roteiro semiestruturado para a entrevista individual

Orientações iniciais e direcionamentos:

- Apresentação da entrevistadora.
- Esclarecimento em relação ao estudo, ao sigilo em relação a identidade e as respostas do entrevistado e à negociação do registro da entrevista em gravação.
- Estabelecimento de um clima de confiança com o entrevistado.
- Antes da realização da entrevista, o entrevistado deverá preencher o termo de consentimento livre e esclarecido para a mesma.

I) Dados e informações relevantes sobre o gestor:

- 1- Qual seu nome?
- 2- Qual sua idade?
- 3- Para você, o que é ser gestor?
- 4- Qual seu cargo na Instituição de Ensino?
- 5- Em qual Instituição de Ensino está ocupando a função de diretor (a) ou vice-diretor(a), e supervisor(a)?
- 6- Qual seu tempo de experiência como gestor?

II) Informações sobre a formação e percurso profissional do gestor:

- 7- Qual sua formação principal?
- 8- Como foi sua formação para ocupar o cargo de gestor escolar? Você possui uma ou mais especializações específicas de gestão? Pode me contar a respeito?
- 9- Você pode contar um pouco sobre a sua experiência como gestor na SEEDF? Quais seus desafios? E seus aprendizados?
- 10- Fale sobre sua experiência como gestor dentro da SEEDF, comente sobre os seus desafios e aprendizados ao lidar com os professores readaptados?

III) Percepções sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional:

- 11- Qual a sua percepção sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados na SEEDF?
- 12- Na sua percepção o que é readaptação funcional? E qual é sua visão sobre o professor readaptado? Se você tivesse que explicar para um professor novato sobre readaptação funcional, o que você explicaria?
- 13- O que você acha do termo “readaptado”? E da existência de salas para os professores readaptados?
- 14- Na sua percepção, como você acha que um professor readaptado pode contribuir mesmo com suas restrições laborativas para o sucesso do Projeto Político Pedagógico da escola?
- 15- Na sua percepção qual o papel da equipe gestora na inclusão do professor readaptado na Organização do trabalho pedagógico (OTP) da escola com o objetivo no alcance das metas do Projeto Político Pedagógico (PPP)?
- 16- Na sua opinião os professores regentes estão preparados para a inclusão dos professores readaptados nas escolas da SEEDF? E os estudantes? Justifique?
- 17- Na sua percepção como tem sido o processo de inclusão do professor readaptado nas escolas da SEEDF?
- 18- Você já vivenciou algum desafio específico ao incluir algum professor readaptado em sua escola? Como lidou com a situação?
- 19- Na sua visão quais são os maiores obstáculos e desafios enfrentados pelos gestores, atualmente, no cumprimento dos direitos e deveres dos professores readaptados reinseridos no contexto escolar?
- 20- Na sua percepção qual é a visão que os outros professores regentes têm sobre o professor readaptado?

21- Para fecharmos essa parte da entrevista, vou pedir que você me fale um pouco, a partir de sua experiência, sobre a relação entre o gestor e o professor readaptado. Na sua opinião, como é ou como deve ser essa relação? Isso que você acabou de me contar é o que tem vivenciado na prática? Na sua opinião, o que é necessário fazer para que a relação gestor- professor readaptado seja menos desafiadora para ambas as partes?

IV) Expectativas e necessidades de formação sobre o tema:

22- Você já participou de alguma formação específica em saúde mental, bem-estar e readaptação funcional? Acha importante receber essas formações para um apoio efetivo ao professor readaptado? Justifique?

23- Qual a sua percepção sobre as possíveis lacunas na formação de gestores da SEEDF, sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados?

24- Vamos supor que terá um curso sobre saúde mental, bem-estar e readaptação funcional para gestores. O que você acha que poderia ser abordado nesse curso?

25- Você conhece a legislação específica sobre a readaptação funcional dos professores da SEEDF? Se sim: tem algum documento específico que você acha importante? Qual? Se não: Na sua opinião, os gestores deveriam conhecer a legislação? Por que?

26- Na sua opinião, os gestores têm alguma necessidade específica sobre o tema saúde mental, bem-estar e readaptação funcional? Qual? E no seu caso, você tem alguma necessidade ou expectativa de aprendizagem sobre o tema? Qual?

27- Vamos partir da suposição que a SEEDF criaria um programa de apoio aos gestores com vistas à sua formação continuada em saúde mental, bem-estar e readaptação funcional. Você teria alguma sugestão para compartilhar? Qual?

28- Essas foram nossas últimas perguntas, se você não se sentiu contemplado em nossa entrevista gostaria de acrescentar alguma pergunta?

Apêndice B – Roteiro estruturado para o grupo focal

-Orientações iniciais e direcionamentos:

- Apresentação da pesquisadora/ moderadora e do tema geral da pesquisa.
- Esclarecimento em relação ao estudo, ao sigilo em relação a identidade e as respostas dos participantes e à negociação do registro do grupo focal presencial com gravação em vídeo.
- Estabelecimento de um clima de confiança com os participantes.

Recepção dos participantes e realização das dinâmicas de grupo:

1- Dinâmica de grupo 1: Atividade do nome fictício:

Cada participante, em uma folha A5, deverá escrever a forma como gostaria de ser chamado (codinome) e fazer um desenho livre, que tenha algum significado para ele.

- **Apresentação da dinâmica:** cada participante é incentivado a dizer o nome pelo qual gostaria de ser chamado e a explicar o desenho que fez.
- **Apresentação da pesquisadora:** com os participantes sentados em círculo onde a moderadora se apresenta e explica em linhas gerais a proposta da pesquisa e do grupo focal, detalhes sobre o funcionamento do grupo, com destaque para a preservação da identidade dos participantes, necessidade de gravação em vídeo com o uso do celular e incentiva a participação de todos.
- **Apresentação dos participantes:** por meio da atividade do nome fictício, onde cada gestor se apresenta ao grupo, seu tempo como gestor e tempo de carreira.

2- Momento inicial da discussão (tópicos para discussão):

5- Quem são vocês?

6- Como vocês se sentem assumindo o papel de gestor?

07- Em poucas palavras falem sobre o que os motivam e desmotivam no cargo de gestor?

- 08- Em uma palavra sintetizem as características de um bom gestor?
- 09- Como é a relação de vocês com o professor readaptado em sua escola?
- 10- Para você quais são os fatores de risco que podem impedir o exercício pleno da capacidade laborativa do professor readaptado no contexto da escola?
- 11- Para vocês quais seriam suas principais necessidades formativas sobre os tópicos do estudo?

3- Dinâmica de grupo 2- Tempestade de ideias:

Para essa atividade: será confeccionado coletivamente pelos participantes um cartaz exprimindo suas percepções sobre: bem-estar, saúde mental e readaptação funcional em breves tópicos (palavras).

4- Momento final da discussão (tópicos para discussão):

- 12- Vocês seriam receptivos a implementação de novas Políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) em sua escola? Poderiam sugerir alguma formação no âmbito da SEEDF?
- 13- Abertura para alguém que queira falar mais sobre o assunto (comentários e sugestões):
- 14- Essas foram nossas últimas perguntas, alguém gostaria de acrescentar algo à discussão?

5- Encerramento:

Agradecimento pela participação voluntária dos gestores presentes no grupo focal e entrega do cartão de contato da pesquisadora para futuros esclarecimentos e retorno sobre o estudo.

Apêndice C- Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) para as entrevistas

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “Bem-estar, saúde mental e readaptação funcional: um estudo bioecológico sobre a percepção de gestores da SEEDF”, de responsabilidade de Renata Almeida Santos, aluno(a) de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação- Modalidade Profissional da Universidade de Brasília. O objetivo desta pesquisa é: analisar a percepção e as necessidades na formação de gestores da SEEDF sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados. Assim, gostaria de consultá-lo(a) sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo(a). Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, tais como, entrevista gravada em áudio, ficarão sob a guarda do/a pesquisador/a responsável pela pesquisa.

A coleta de dados será realizada por meio de entrevista gravada em áudio. É para estes procedimentos que você está sendo convidado a participar. Sua participação na pesquisa não implica em nenhum risco. Os possíveis riscos da pesquisa são mínimos, envolvendo informações pessoais, e serão minimizados mantendo sigilo em relação às informações pessoais e profissionais dos participantes. Além disso, será assegurado ao participante que seu envolvimento é voluntário, sendo livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento.

Espera-se com esta pesquisa contribuir para implementação de ações de caráter preventivo, redes de apoio e espaços de formação promotores de saúde mental e bem-estar contribuindo para a valorização da vida e melhoria da saúde psíquica dos professores da SEEDF. Além disso, pretende-se apresentar os resultados do estudo à SEEDF através de uma ação de formação continuada (curso) sobre bem-estar, saúde emocional e readaptação funcional para gestores, com o intuito de apoiar suas atribuições laborais.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou perda de benefícios.’

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através do telefone (61) 99442-2690 ou pelo e-mail renataalmeida.jr11@gmail.com.

A equipe de pesquisa garante que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio de uma proposta de ação de formação continuada (curso) sobre bem-estar, saúde emocional e readaptação funcional para gestores, com o intuito de apoiar suas atribuições laborais. Podendo ser publicados posteriormente na comunidade científica.

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais do TCLE ou aos direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas por meio do e-mail do CEP/CHS: da Universidade de Brasília. As informações com relação à assinatura do TCLE ou aos direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas por meio do e-mail do CEP/CHS: cep_chs@unb.br ou pelo telefone: (61) 3107 1592.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o(a) pesquisador(a) responsável pela Pesquisa e a outra com o senhor(a).

Assinatura do (a) participante

Assinatura do/da pesquisadora/a

Brasília, ____ de _____ 2023.

Apêndice D - Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) para o grupo focal

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “Bem-estar, saúde mental e readaptação funcional: um estudo bioecológico sobre a percepção de gestores da SEEDF”, de responsabilidade de Renata Almeida Santos, aluno(a) de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação- Modalidade Profissional da Universidade de Brasília. O objetivo desta pesquisa é: analisar a percepção e as necessidades na formação de gestores da SEEDF sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados. Assim, gostaria de consultá-lo(a) sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo(a). Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, tais como, entrevista gravada em áudio e grupo focal gravado em vídeo, ficarão sob a guarda do/a pesquisador/a responsável pela pesquisa.

A coleta de dados será realizada por meio de grupo focal presencial gravado em vídeo/áudio. É para estes procedimentos que você está sendo convidado a participar. Sua participação na pesquisa não implica em nenhum risco. Os possíveis riscos da pesquisa são mínimos, envolvendo informações pessoais, e serão minimizados mantendo sigilo em relação às informações pessoais e profissionais dos participantes. Além disso, será assegurado ao participante que seu envolvimento é voluntário, sendo livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento.

Espera-se com esta pesquisa contribuir para implementação de ações de caráter preventivo, redes de apoio e espaços de formação promotores de saúde mental e bem-estar contribuindo para a valorização da vida e melhoria da saúde psíquica dos professores da SEEDF. Além disso, pretende-se apresentar os resultados do estudo à SEEDF através de uma ação de formação continuada (curso) sobre bem-estar, saúde emocional e readaptação funcional para gestores, com o intuito de apoiar suas atribuições laborais.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou perda de benefícios.’

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através do telefone (61) 99442-2690 ou pelo e-mail renataalmeida.jr11@gmail.com.

A equipe de pesquisa garante que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio de uma proposta de ação de formação continuada (curso) sobre bem-estar, saúde emocional e readaptação funcional para gestores, com o intuito de apoiar suas atribuições laborais. Podendo ser publicados posteriormente na comunidade científica.

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais do TCLE ou aos direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas por meio do e-mail do CEP/CHS: da Universidade de Brasília. As informações com relação à assinatura do TCLE ou aos direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas por meio do e-mail do CEP/CHS: cep_chs@unb.br ou pelo telefone: (61) 3107 1592.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o(a) pesquisador(a) responsável pela Pesquisa e a outra com o senhor(a).

Assinatura do (a) participante

Assinatura do/da pesquisadora/a

Brasília, ____ de _____ de 2023.

Anexo A Parecer Consubstanciado do CEP

INSTITUTO DE CIÊNCIAS
HUMANAS E SOCIAIS DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -
UNB



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: BEM-ESTAR, SAÚDE MENTAL E READAPTAÇÃO FUNCIONAL: UM ESTUDO BIOECOLÓGICO SOBRE A PERCEPÇÃO DE GESTORES DA SEEDF.

Pesquisador: RENATA ALMEIDA SANTOS

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 67810523.1.0000.5540

Instituição Proponente: FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.089.311

Apresentação do Projeto:

Foi apresentado a este comitê de ética as pendências relacionadas ao parecer 6.079.883, relacionadas ao projeto de pesquisa, intitulado em "BEM-ESTAR, SAÚDE MENTAL E READAPTAÇÃO FUNCIONAL: UM ESTUDO BIOECOLÓGICO SOBRE A PERCEPÇÃO DE GESTORES DA SEEDF" de autoria da pesquisadora responsável Renata Almeida Santos.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar a percepção e as necessidades na formação de gestores da SEEDF sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional para um acolhimento efetivo aos professores readaptados.

Objetivo Secundário:

Compreender a percepção de gestores da SEEDF sobre bem-estar, saúde mental e readaptação funcional.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos e benefícios foram apresentados de forma clara e objetiva, bem como minimizar os riscos e o que fazer quando eles ocorrerem.

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de
Bairro: ASA NORTE **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1592 **E-mail:** cep_chs@unb.br

**INSTITUTO DE CIÊNCIAS
HUMANAS E SOCIAIS DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -
UNB**



Continuação do Parecer: 6.089.311

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa está de acordo com as resoluções CNS 466/2012 e 510/2016 e suas complementares.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos de apresentação obrigatórias foram apresentados de forma clara e objetiva.

Recomendações:

Entregar os relatórios parcial e final do prazo estipulado no cronograma de execução do projeto.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências. A pesquisadora já pode iniciar a coleta de dados após a aprovação deste parecer.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2095895.pdf	25/05/2023 12:24:57		Aceito
Outros	CartadeRevisaoEtica.pdf	25/05/2023 12:11:39	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito
Outros	Termodeautorizacaoparautilizaodeimagensomdevozparafinsdespesquisa.pdf	25/05/2023 12:09:41	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETODEPESQUISACEP.pdf	21/04/2023 20:41:43	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito
Outros	curriculolattesorientadora.pdf	21/04/2023 20:36:08	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito
Cronograma	CRONOGRAPESQUISA.pdf	21/04/2023 20:34:30	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoassinada.pdf	21/04/2023 20:33:13	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito
Outros	folhaderosto.pdf	21/04/2023 19:57:17	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito
Outros	CurriculoLattes.pdf	08/03/2023 21:49:25	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TermodeConsentimentoLivreEsclarecido.pdf	03/03/2023 09:14:46	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito
Outros	CARTADEENCAMINHAMENTOCEPCH	03/03/2023	RENATA ALMEIDA	Aceito

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de
Bairro: ASA NORTE **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1592 **E-mail:** cep_chs@unb.br

INSTITUTO DE CIÊNCIAS
HUMANAS E SOCIAIS DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -
UNB



Continuação do Parecer: 6.089.311

Outros	.pdf	09:12:55	SANTOS	Aceito
Outros	INTRUMENTOCOLETADADOS.pdf	03/03/2023 09:12:13	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito
Declaração de concordância	ACEITEINSTITUCIONAL.pdf	03/03/2023 09:06:34	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito
Orçamento	ORCAMENTOPESQUISA.pdf	03/03/2023 09:04:42	RENATA ALMEIDA SANTOS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BRASILIA, 30 de Maio de 2023

Assinado por:
ANDRE VON BORRIES LOPES
(Coordenador(a))

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de
Bairro: ASA NORTE **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASILIA
Telefone: (61)3107-1592 **E-mail:** cep_chs@unb.br