



Saúde e Sociedade

ISSN: 0104-1290

saudesoc@usp.br

Universidade de São Paulo

Brasil

Silva Macaia, Amanda Aparecida; Fischer, Frida Marina
Retorno ao trabalho de professores após afastamentos por transtornos mentais
Saúde e Sociedade, vol. 24, núm. 3, julio-septiembre, 2015, pp. 841-852
Universidade de São Paulo
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=406263644009>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc



Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

Retorno ao trabalho de professores após afastamentos por transtornos mentais¹

Teachers returning to work after sick leave for mental disorders

Amanda Aparecida Silva Macaia

Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública.
Departamento de Saúde Ambiental. São Paulo, SP, Brasil.
E-mail: as.amanda@gmail.com

Frida Marina Fischer

Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública.
Departamento de Saúde Ambiental. São Paulo, SP, Brasil.
E-mail: fscher.frida@gmail.com

Correspondência

Frida Marina Fischer
Avenida Dr. Arnaldo, 715, 2 andar, sala 311.
São Paulo, SP, Brasil. CEP 01246-904.

Resumo

Este estudo analisa os sentidos de retorno ao trabalho atribuídos por professores servidores públicos após afastamentos por transtornos mentais e comportamentais. Tratou-se de pesquisa qualitativa com 20 professores, ativos e em readaptação funcional, do ensino fundamental. A coleta de dados ocorreu entre 2011 e 2012, por meio de entrevistas individuais, grupos focais e questionário socioeconômico e de condições de trabalho. A análise de dados foi realizada por codificação temática para o estabelecimento de uma estrutura de ideias. A maioria dos participantes era de mulheres. A média de idade era 44 anos e de jornada de trabalho de 43,2 horas/semana. Os sentidos de retorno ao trabalho para os professores ativos estavam ancorados nas ideias relacionadas aos motivos do afastamento, à capacidade para o trabalho e à valorização do trabalho. Para os professores readaptados, os sentidos atribuídos refletiram conflitos entre retornar à sala de aula ou manter-se readaptado. Discutir e compreender a identidade profissional foram primordiais no entendimento do processo de retorno dos professores readaptados. Dois temas associados ao retorno foram transversais a ambos os conjuntos de professores: o papel da equipe gestora neste processo e os preconceitos no ambiente de trabalho. Não foi possível abordar o retorno ao trabalho sem considerar o afastamento. A análise sobre os sentidos de retorno ao trabalho, na perspectiva dos próprios professores, disponibilizou uma série de elementos para a compreensão do processo de afastamento e retorno e das condições de vida e trabalho nesta categoria profissional. Ob-

¹ Bolsa de Doutorado CNPq, processo 141708/2010-7, e FAPESP, processo 2010/11698-0.

serva-se a premência em favorecer ações de retorno ao trabalho no ambiente escolar como determinante da saúde dos professores.

Palavras-chave: Docentes; Retorno ao Trabalho; Transtornos Mentais; Licença Médica; Preconceito; Saúde do Trabalhador.

Abstract

The present study evaluates the perception of the meaning of the return to work process in public school teachers following sick leave for mental and behavioral disorders. It was a qualitative study conducted with 20 elementary school teachers in activity or undergoing retraining. Data was obtained thru individual interviews, focus groups and a questionnaire, which included socioeconomic data and work conditions, during 2011 and 2012. Data was analyzed by means of thematic categorization. Most participants are women, average age of 44 years old, and 43.2 work hours per week. Among those who were active teachers, return to work was associated with the reasons that led to the sick leave, their ability to accomplish actual work and the possibility to be valued at work. Regarding teachers undergoing retraining, the meanings of return to work included conflicts of return to classroom or be away from it. It was paramount to discuss the professional identity in order to understand the return to work process of the teachers under retraining. Two themes were common to both groups of teachers: the role of the managerial school team during the return to work process and the prejudice they faced in the work environment. It was not possible to approach return to work without discussing the sick leave process. The performed analyses, by the point of view of the participants, revealed a number of topics to understand the sick leave and return to work process, living and working conditions of the teachers.

Keywords: Teachers; Return to Work; Mental Disorders; Sick Leave; Prejudice; Occupational Health.

Introdução

No início dos anos 2000, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) previram o crescimento da incidência de problemas relacionados à saúde mental. Juntas, estas duas organizações alertaram sobre as graves consequências que sofreria a população trabalhadora com este aumento: queda da produtividade, aumento da taxa de doenças, acidentes, absenteísmo, rotatividade de trabalhadores, redução da capacidade funcional e de trabalho, exclusão social e estigmatização de trabalhadores (Who; Ilo, 2000). Essas são consequências que atingem tanto trabalhadores quanto empregadores. Atualmente, no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais (TMC) são responsáveis por parte considerável dos afastamentos do trabalho (Brasil, 2013; São Paulo, 2013).

Entre os servidores ativos da rede pública municipal de São Paulo, os professores foram a terceira categoria profissional, em 2012, que mais se afastou do trabalho por problemas de saúde. Os TMC representaram o segundo diagnóstico mais prevalente nesse grupo. Nos anos de 2010 a 2012, houve um crescimento de 15% em licenças médicas dos professores servidores públicos desse município (São Paulo, 2013).

As condições e a organização do trabalho do professor de ensino fundamental colaboram com esse quadro de adoecimento mental e afastamento do trabalho, entre outras diversas causas e desencadeantes envolvidos no processo. Os professores estão submetidos à sobrecarga de trabalho. Esta tem sido analisada por alguns autores como intensificação e precarização do trabalho representadas, por exemplo, por jornadas extensas e necessidade de lecionar em diversos lugares e para turmas numerosas; sobreposição de papéis/funções; convivência com atividades extraclasse que interrompem o trabalho principal do professor; reordenamento do trabalho devido à ausência de professores; falta de controle no trabalho e contradição entre as propostas pedagógicas e os critérios de formação de turmas; e contradição entre a postura da comunidade em valorizar a educação, mas não o professor (Oliveira, 2007; Garcia; Anadon, 2009; Assunção; Oliveira, 2009; Souza; Leite, 2011).

Os afastamentos do trabalho nessa categoria profissional ocorrem constantemente por longos períodos, repetidas vezes e pelos mesmos motivos (Glina et al., 2001; Juracy; Siqueira; Ferreira, 2003). O retorno ao trabalho provoca piora dos sintomas, o que sugere que a volta ao trabalho na escola ocorra em condições semelhantes às aquelas que influenciaram os afastamentos, e com o agravante da ausência de políticas adequadas para o momento desse retorno (Glina et al., 2001).

Observa-se, ao mesmo tempo, que há escassez de discussões e propostas de intervenção acerca de processos de retorno ao trabalho após afastamentos por TMC e, com menor expressividade ainda, quando se considera a categoria profissional de professores em comparação às outras categorias profissionais (Souza; Leite, 2011; Oostrom et al., 2009; D'Amato; Zijlstra, 2010; Cornelius et al., 2010; Hoefsmit; Houkes; Nijhuis, 2012; Silva; Fischer, 2012). Além da ausência de políticas adequadas, outra razão que provavelmente justifique este quadro é a dificuldade de encontrar atividades equivalentes ou adaptadas à docência, o que torna complexo o processo de retorno ao trabalho (Brown; Gilmour; Macdonald, 2006). Vários autores também identificaram que os preditores e as consequências de um afastamento do trabalho por problemas relacionados à saúde mental são diferentes daqueles como dores nas costas e problemas na voz, por exemplo, para os quais há maior número de estudos e programas de intervenção (D'Amato; Zijlstra, 2010; Cornelius et al., 2010; Hoefsmit; Houkes; Nijhuis, 2012).

Considerar as experiências e saberes dos próprios trabalhadores na identificação dos problemas e soluções do cotidiano do trabalho é tentar garantir o sucesso de transformações nesse ambiente e nas macroestruturas que o influenciam. O referencial da centralidade do ambiente de trabalho inscreve os trabalhadores como atores que engendram mudanças, no limite do possível, em direção à preservação da saúde. Este referencial também orienta a compreensão da atividade e do ambiente de trabalho como determinantes sociais da saúde, considerando-se a dificuldade em separá-los do ambiente extratrabalho. Pelos motivos citados, são propícios para análise e discussão dos processos de retorno ao trabalho, no contexto dos afastamentos por TMC (Oddone et al., 1986).

Este estudo analisa o retorno ao trabalho a partir dos sentidos a ele atribuídos por professores da rede pública de ensino de São Paulo, capital, após terem se afastado por transtornos mentais e comportamentais e retornado à atividade escolar.

Metodologia

Tratou-se de uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório. Participaram, voluntariamente, 20 professores servidores públicos do ensino fundamental da rede municipal da cidade de São Paulo, provenientes de 15 escolas, correspondentes a nove diretorias regionais de ensino. Todos já haviam tido licenças médicas por TMC e retornado ao trabalho quando participaram da pesquisa. Após o retorno ao trabalho, os professores que voltaram para a escola atuando em outra função foram renomeados pela Prefeitura de São Paulo como “readaptados funcionais”. Isto se deu pela redução provisória ou permanente de sua capacidade funcional para o trabalho em sala de aula. Os professores que retornaram à docência continuaram sendo classificados como “professores ativos”.

Este estudo utilizou uma amostra de conveniência. Os professores foram convidados por divulgação da pesquisa em redes sociais, pelo Sindicato dos Professores e Funcionários de São Paulo, por visitas da pesquisadora às escolas da rede pública municipal e indicação de outros professores.

A coleta de dados, ocorrida entre 2011 e 2012, se deu por entrevistas individuais e grupos focais, totalizando 14 documentos para análise: 11 entrevistas, sendo seis de professores ativos e cinco de readaptados, e três grupos focais, sendo dois com professores readaptados e um com os ativos. Os participantes das entrevistas foram diferentes dos participantes dos grupos. A escolha pelas duas estratégias de coleta de dados e a diferença dos participantes entre elas ocorreu no intuito de validar e testar, nos grupos, os resultados e hipóteses observados nas entrevistas individuais. Ao mesmo tempo, objetivou-se promover um conjunto mais ampliado de respostas e resolução conjunta dos temas apresentados (Barbour, 2009). Cada grupo teve apenas um encontro de aproximadamente três horas de duração. Os participantes, tanto das entrevistas

quanto dos grupos, preencheram um questionário com algumas informações socioeconômicas e de trabalho. As entrevistas individuais ocorreram no local de escolha dos participantes, e os grupos focais, em sala cedida pelo sindicato acima referido.

As entrevistas individuais foram centradas no tema “Processo de afastamento por TMC e retorno ao trabalho dos professores”, em linha de narrativa oral. Neste tipo de entrevista há a combinação de narrativas e questões visando focalizar a opinião do entrevistado em relação ao(s) problema(s) em torno do(s) qual(is) a entrevista está centrada (Flick, 2009). Para os grupos focais, seguiram-se as orientações de Aschidamini e Saupe (2004) e Barbour (2009), em relação à compreensão sobre a técnica, composição dos grupos, número de participantes e número de encontros. Ao longo das coletas de dados, foram utilizados roteiros abertos, ou seja, na condução das entrevistas e grupos foi possível dialogar com os participantes e testar hipóteses surgidas no decorrer do trabalho de campo. As técnicas utilizadas possibilitaram um rico conjunto de resultados. Neste artigo foram selecionados os mais relevantes ao tema que se propôs analisar.

As entrevistas e grupos foram gravados e transcritos. Para a análise dos dados, foi realizada codificação temática segundo Gibbs (2009) e Flick (2009), que orientam à perspectiva da teoria fundamentada. Este tipo de codificação é uma forma de indexar o texto para estabelecer uma estrutura temática de ideias em relação a ele, resultando em domínios temáticos. As etapas da indexação para estruturação destes domínios foram: codificação aberta, axial e seletiva, com comparação caso a caso. Na presente pesquisa é apresentado o domínio temático que se refere aos significados de retorno ao trabalho.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, protocolo 179/11, e pela Secretaria Municipal de Educação da Prefeitura de São Paulo. A fim de preservar o anonimato, os nomes dos entrevistados foram substituídos por Prof, seguidos do número correspondente à ordem de participação na pesquisa, e da identificação do professor como ativo ou readaptado. Outros nomes próprios foram substituídos pela função que a pessoa exercia naquele contexto, por exemplo, a diretora, a coordenadora. Os grupos

focais foram identificados com a palavra “grupo”, seguido da ordem de ocorrência na pesquisa e também das palavras ativo ou readaptado, referentes aos participantes que o compuseram.

Resultados

Apresentação dos dados

Sobre as características gerais dos participantes

Dezessete dos 20 participantes do estudo eram mulheres. A média de idade dos professores foi aproximadamente 44 anos, tendo o mais novo 23 e o mais velho 58 anos. A maioria (n=13) informou ser o(a) único(a) responsável pelas despesas financeiras em casa. A renda familiar média aproximada era de R\$ 4.640,00, com variações entre R\$2.000,00 e R\$10.000,00.

Apenas três professores declararam nunca terem trabalhado na rede de ensino estadual de São Paulo e 12 nunca terem trabalhado na rede particular de ensino. Nove professores responderam ter outro emprego ou trabalho no momento da pesquisa, além do vínculo com a rede municipal de ensino. Destes, oito trabalhavam também como professores. A média da jornada semanal de trabalho como professor era de 43,2 horas. A jornada mínima total de trabalho era de 20 horas e a máxima de 70 horas semanais.

A duração média do último afastamento do trabalho por TMC, anterior à presente pesquisa, foi de um ano. O afastamento mais curto foi de 15 dias e o mais longo de cinco anos. Considerando a Classificação Internacional de Doenças (CID-10), dez grupos de doenças foram referidos pelos professores como os diagnósticos médicos relativos aos seus afastamentos por TMC. Os mais prevalentes neste grupo foram: episódios depressivos (11 citações), outros transtornos ansiosos (sete citações) e reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (seis citações).

Sobre o retorno ao trabalho no contexto dos afastamentos por TMC: análise dos sentidos atribuídos pelos professores

As análises dos documentos de entrevistas e grupos focais apontaram tanto para diferenças de sentidos ou significados de retorno ao trabalho entre professores ativos e professores em readaptação, quanto

para as semelhanças nas narrativas de ambos os conjuntos de professores. Estes temas coincidentes são apresentados como temas transversais na análise dos sentidos atribuídos para retorno ao trabalho, porque, ao mesmo tempo em que são independentes da forma de retorno, são indispensáveis à compreensão dos sentidos atribuídos, no caso dessa população.

Considerando inicialmente aqueles sentidos que foram distintos entre os dois conjuntos de participantes, os professores ativos perceberam o retorno ao trabalho a partir das seguintes ideias: 1) motivos atribuídos aos afastamentos (exemplos de elementos que demonstram esses sentidos: “vem tudo de novo”; “de novo voltar e nada vai acontecer de bom”; sentimentos de cautela e desconfiança nesse contexto); 2) valorização do/pelo trabalho (elementos: “nova chance de ver esse trabalho de uma maneira boa... de perceber que dá para continuar na profissão”); 3) saúde ou capacidade para o trabalho (elementos: “será que eu estou bem?”, “como vou me colocar?”, dúvidas sobre estar bem ou não de saúde).

Hoje? (pausa) Hoje retorno ao trabalho vem cautela, desconfiança, é... falar menos, se possível nem falar, não dar opinião nem que se peça. (Prof. 1 - ativa)

Retorno ao trabalho... nesse contexto, é... bom, depende do que a pessoa está sentindo. Se ele está bem já de saúde, tudo bem né, o problema é que isto é a longo prazo. Esse tipo de problema que a gente tem é uma coisa que é psicossomática. (Prof. 8 - ativo)

Vem tudo de novo. Né? Vem, assim, aquela agitação. A primeira preocupação que eu tenho é: será que eu estou bem? [...] Como eu vou me colocar na frente de alguns problemas que acontecem em sala de aula [...]. (Prof. 9 - ativa)

Ah, uma nova chance de tentar ver esse trabalho de uma maneira boa. Eu não pensei em um sentido, até na época de... também pensei, falar a verdade, ainda sim, naquela época, logo que eu voltei, tipo: de novo voltar e nada vai acontecer de bom. Sabe? Mas, por outro lado pensei: ah, tenho vários alunos ali que valem a pena. Então é uma chance de eu perceber que dá para continuar essa profissão, de eu não desistir de vez. (Prof. 10 - ativa)

A identificação dos motivos dos afastamentos, por sua vez, é resultante da análise sobre os sentidos de afastamento do trabalho para esses professores. As narrativas indicaram “motivo gota d’água”, sustentado por uma rede de muitos outros motivos ou causas para o afastamento, concernentes à dinâmica da escola e/ou à vida extratrabalho do professor. Os motivos proeminentes (gota d’água) referiram-se principalmente à doença propriamente dita ou a um contexto de relações sociais específico, como por exemplo, relação conflituosa com equipe gestora da escola ou com alunos. O que está exemplificado na citação abaixo:

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

Os sentidos de retorno ao trabalho, atribuídos pelos professores em readaptação, basearam-se nas ideias de conflito e de “voltar para o quê?”, sendo esta uma referência à readaptação funcional. O estado de readaptação foi ora percebido como sentimento de inutilidade, ociosidade, frustração e desespero, mas também como uma situação possível para além da sala de aula. Os trechos seguintes apresentam essas ideias sobre o que é o retorno ao trabalho para os professores readaptados:

A primeira é você se tornar um inútil! Praticamente, o readaptado é um inútil. Segundo é a discriminação que você vai sofrer com os colegas. Uma coisa é você estar na ativa, outra coisa é estar dentro da escola, mas afastado. E a terceira coisa é: o que você vai fazer da sua vida como readaptado? Você como professor, você sabe! Você tem que corrigir prova, corrigir trabalho, preparar aula, arrumar diário, não é? Avaliar material... enfim, você tem todo um trabalho. E como readaptado você vai fazer o quê?! Ajudar na secretaria, ajudar alguém na sala de leitura, de informática?! Chega aqui, tem um monte de readaptado! Não tem praticamente serviço para você! Então... (Prof. 7 - readaptado)

Porque na hora que ela (médica perita) disse: Não, você vai ser readaptada. Aí eu comecei a chorar, porque vem aquele conflito. Dá um choque realmente. (Grupo 1 – professores readaptados)

No exemplo do Prof 7 é possível analisar a relação entre o que é trabalho docente e o que se faz na escola quando se retorna “ao trabalho” como professor readaptado. O exemplo da Prof 5 indica que mesmo estando na escola como professora readaptada, ela não se refere a um retorno ao trabalho:

Entrevistadora (E): *Qual é a primeira coisa que vem à sua mente quando você ouve afastamento do trabalho?*

Prof. 5: *Olha, no meu caso foi assim uma solução! Não tinha outra forma!*

E: *Solução. Quando você pensa em retorno ao trabalho?*

Prof. 5: *Ah, eu não quero! Mas faz parte, não é? Eu não quero! (choro) De forma alguma.* (Prof. 5 – readaptada)

Os temas chamados aqui de transversais, ou seja, comuns tanto aos professores ativos quanto aos readaptados, contribuíram para a compreensão dos sentidos apresentados acima. São eles: o papel da equipe de gestão na escola e os preconceitos percebidos em relação ao adoecimento e à readaptação. Em algumas citações anteriores foram identificados elementos que remetem ao papel da gestão e aos preconceitos. A seguir, exemplos mais diretos desses temas.

E aí, quando foi agora no final do ano, [...] veio uma diretora nova para a escola, ela é uma jovem, ela tem 28 anos. E ela veio com umas ideias assim... de mudar muito a escola! Não é? [...] Ela já disse para a gente: “Vocês não vão ficar mais lá! Vocês estão readaptadas, mas eu quero vocês trabalhando aqui junto comigo!” Aí, ela pôs a mesa da gente dentro da diretoria! [...] E aí, chamou a gente e pediu que a gente escrevesse o que a gente poderia ajudar, o que a gente podia fazer. Aí, cada uma de nós, readaptadas, escreveu e aí, ela fez uma reunião com todas nós e falou: “Olha, eu vou atribuir funções a vocês. Você é responsável disso, você é responsável disso, você é disso...” Entendeu? Aí,

eu me senti bem! [...] Então, eu nunca fui chamada o ano passado. Fui participar esse ano. A nova diretora deu liberdade para a gente participar de todas as reuniões da escola. (Prof. 2 – readaptada)

Você fica tachada. Você fica tachada: a louca. [...] Tipo, quem se afasta por problemas físicos: “Ai, coitado! Você está melhor?” E aí, a gente se afasta: “Ah, oi”. E continua andando. Comigo é assim.

É, mas não, tem colegas que dão apoio, mas muita gente, assim, torce o nariz.

Assim: “você não aguenta trabalhar na área, vai fazer outra coisa”. É isso. (Grupo 3 – professores ativos)

Discussão

O retorno ao trabalho refere-se a uma variedade de elementos e circunstâncias da vida do trabalhador a partir de uma incapacidade e afastamento do trabalho, e não apenas ao momento específico em que o professor volta a desenvolver alguma atividade de trabalho. Ele pode ser compreendido segundo uma série de perspectivas (Krause et al., 2001; Young et al., 2005) e, no presente estudo, os professores definiram-no a partir de suas experiências de afastamento por TMC e retorno à escola. Alguns autores que teorizam ou propõem intervenções sobre o retorno ao trabalho adotam medidas quantitativas, tais como a duração do afastamento e o tempo de retorno à jornada habitual de trabalho anterior ao afastamento, ou o tempo que se gastou para a adoção de estratégias eficazes de permanência no trabalho (Krause et al., 2001; Oostrom et al., 2009; Brouwer et al., 2010). Outros autores avaliam a organização social como aspecto interveniente no processo de retorno ao trabalho (Brown; Gilmour; Macdonald, 2006; Stahl et al., 2010).

Na seção anterior foram exemplificados alguns trechos de relatos dos professores ativos participantes deste estudo, condizentes com os significados de retorno ao trabalho. Discute-se a seguir os distintos sentidos apresentados pelos participantes.

Quando os sentidos foram ancorados no motivo do afastamento há que se avaliar o processo de

retorno ao trabalho juntamente com estes motivos, uma vez que o primeiro depende do segundo. A partir desta reflexão, percebe-se a necessidade de investigação e intervenção sobre a dinâmica de trabalho, no contexto escolar e extratrabalho, com o intuito de se evitar novos afastamentos (Arbex; Souza; Mendonça, 2013; Toldrá et al., 2010; Lancman; Ghirardi, 2004). Esta dinâmica apresenta-se como uma rede de causas e, portanto, não será necessariamente apenas por um único motivo que ocorrerão os adoecimentos e afastamentos.

Retornar ao trabalho, como possibilidade de perceber-se valorizado pelo que se faz e se produz, reflete uma precarização social e do trabalho do professor de nível fundamental que está em sala de aula. Tal contexto é visualizado no campo da educação com a intensificação do trabalho a partir da democratização da educação, ancorada nas políticas de mercado (Oliveira, 2004; 2007). A precarização social e do trabalho, e a violência que se instaura no bojo deste fenômeno, são agentes que levam à perda da razão social do trabalho e, portanto, à sua desvalorização. Nesta perspectiva, não importa mais, na lógica produtiva do mercado, que o trabalho seja meio para o desenvolvimento da dignidade, da solidariedade e das potencialidades do ser humano. Pouco importa também que a educação esteja a serviço destes aspectos. Desta forma, a perda da razão social do trabalho reverbera na perda de sentido do trabalho para professores e outros trabalhadores (Souza, 2008; Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010). No âmbito microsocial da escola, observou-se a ruptura dos laços pedagógicos associados a essa perda. O retorno ao trabalho após afastamentos por TMC tem, para alguns professores, a retomada do sentido do trabalho.

A preocupação do professor com sua capacidade funcional e de trabalho evidenciou pelo menos dois aspectos relativos à retomada das atividades daqueles que voltam à sala de aula: a relevância das ações de cuidado em saúde ou de restabelecimento de sua capacidade de trabalho ainda no momento do afastamento, ou seja, anteriormente ao retorno (Brouwer et al., 2010), e o papel de suporte da equipe gestora na situação de retorno ao trabalho.

A melhoria, manutenção ou perda da capacidade funcional ou da capacidade para o trabalho não está desconectada das condições e da organização do trabalho, devendo estas serem alvos de ajustes ou mudanças para se adequarem às capacidades e habilidades dos professores, e não o contrário (Martinez; Latorre; Fischer, 2010; Simonelli et al., 2010). O retorno ao trabalho para uma sala de aula que considerasse esta relação poderia resultar em maior efetividade. Nesse caso, conforme alguns relatos dos participantes, talvez os professores retornados não manifestassem preocupações se dariam conta das demandas de trabalho ao voltar à ativa. Tanto para os professores ativos quanto para os professores readaptados, participantes deste estudo, a preparação para o retorno ao trabalho no decorrer das licenças médicas ocorreu em espaços individuais de tratamentos de saúde, geralmente com médicos psiquiatras e/ou psicólogos, distante da escola, onde deveriam ser avaliadas as reais capacidades funcionais de regresso do professor (OMS, 2003).

Embora haja poucos estudos relativos a afastamentos por TMC, há concordância em seus resultados de que a preparação para o retorno ao trabalho seria um momento de participação de diversos atores, que seriam, neste caso, a equipe gestora da escola, o responsável pelo retorno ao trabalho, que deveria atuar como mediador entre o departamento de licenças médicas e o professor, além do próprio professor, que é o sujeito central no processo (Hoefsmit; Houkes; Nijhuis, 2012; Cornelius et al., 2010; Brouwer et al., 2010).

Quanto aos sentidos atribuídos pelos professores readaptados, a análise indicou a existência de um conflito entre querer e não querer voltar às atividades em sala de aula e uma alternativa de retorno ao trabalho, qual seja, a readaptação funcional. Esta última, a princípio, não foi compreendida pelos professores readaptados como “trabalho”. Conforme análise das narrativas e exemplos da seção anterior, o trabalho é entendido como as atividades desenvolvidas com os alunos ou direcionadas à sala de aula, uma vez que os professores readaptados não se identificaram inicialmente como tendo retornado ao trabalho, mesmo tendo retornado à escola. As atividades desenvolvidas na

readaptação funcional não são percebidas como “trabalho”, pois os professores não se reconhecem nas novas situações. Fundamentando-se em Clot (2010), o professor quando readaptado não pode utilizar-se do gênero profissional, ou seja, das viabilidades nas formas de ver e agir no grupo com seus pares, em determinada situação profissional. Sem o aporte do gênero profissional, ele/ela não se sente mais pertencente ao grupo, à dimensão coletiva do trabalho. Consequentemente, observou-se um conflito que se associa à identidade profissional do professor (Simplício; Andrade, 2011; Clot, 2010) e à gestão sobre o retorno ao trabalho na readaptação funcional.

O papel da gestão da escola foi um elemento essencial aos processos de retorno ao trabalho de professores ativos e readaptados. Para estes últimos, interferiu sobre a satisfação e manutenção do trabalho pós-retorno à escola, porque estas se associam diretamente às atividades desenvolvidas por esses professores. Ao se reconhecerem na atividade que realizavam, os professores sentiram-se satisfeitos e o retorno ao trabalho, como readaptados funcionais, foi mais efetivo. As situações em que esse reconhecimento ocorreu foram nas atividades/funções de trabalho negociadas e pactuadas junto à equipe gestora. Essa negociação precisa ponderar as necessidades da escola com os desejos, habilidades e capacidades do professor readaptado. As características da equipe gestora foram primordiais à possibilidade destas negociações. Por exemplo, diretores, assistentes e coordenadores pedagógicos que agiram com mais proximidade ao que preconiza o modelo social da incapacidade, como na narrativa da PROF 2, possibilitaram mais negociações das atividades a serem desenvolvidas no retorno à escola. Neste modelo, a incapacidade ou estado de restrição de atividades é dependente de um conjunto de condições resultantes tanto do professor como do seu meio de trabalho (OMS, 2003; Simonelli et al., 2010).

A readaptação funcional, entretanto, não foi necessariamente um retorno bem-sucedido à sala de aula ou adaptação a uma nova atividade de trabalho, mais adequada e compatível com as capacidades e habilidades do professor, conforme os

resultados apresentados. A readaptação pode favorecer uma situação adaptativa no trabalho sem possibilitar transformações no ambiente (Toldrá et al., 2010; Arbex; Souza; Mendonça, 2013). Neste sentido, retornar ao trabalho em readaptação funcional encerra em si sua finalidade, ou seja, não tem a intenção de fazer com que o professor retorne à atividade principal ou de prevenir novos afastamentos.

Além do papel da gestão, os preconceitos vivenciados por professores ativos e em readaptação estão relacionados ao processo de retorno ao trabalho. A partir dos resultados, é possível considerar que: a) as atitudes discriminatórias apoiaram-se na invisibilidade dos transtornos psíquicos, em comparação a outros que se expressam mais claramente no corpo, como uma ausência de voz; e b) há descrença de que os TMC sejam problemas que necessitem de afastamento, embora tenha havido um consenso entre os professores de que o contexto educacional atual esteja relacionado ao adoecimento mental. Somam-se, para os professores readaptados, os preconceitos direcionados à imagem da readaptação funcional. A discriminação e o estigma sofrido por esses professores afetam o cotidiano laboral e podem gerar insegurança e sentimento de impotência no trabalho (Arbex; Souza; Mendonça, 2013). Os preconceitos podem ser minimizados se houver uma política de retorno ao trabalho que considere, pelo menos, o envolvimento dos professores, seus colegas de trabalho, diretores e coordenadores, com o intuito de discutir as possibilidades de atividades na escola para o professor que se afastou por TMC.

Quanto aos dados socioeconômicos e de aspectos do trabalho dos professores participantes, eles foram utilizados como pano de fundo das análises do retorno ao trabalho após afastamentos por TMC. A partir da observação desses aspectos, foi possível lançar hipóteses que venham a subsidiar análises mais abrangentes sobre o contexto de vida e trabalho dos professores. Alguns dos achados do presente estudo se inserem nas questões relacionadas às diferenças de gênero, uma vez que trata de uma profissão cujo contexto histórico remete às características femininas relacionadas ao cuidado, às atividades do lar, à habilidade de

ser paciente, entre outras, além da especificidade de sua inserção social e profissional (UNESCO, 2004; Araújo et al., 2006). Portanto, são aspectos de relevância no campo de estudo sobre o trabalho docente, por exemplo, a observação de que a maior prevalência de TMC entre as mulheres pode ocorrer, em parte, como consequência de barreiras culturais que associam o adoecimento mental à fragilidade. Neste caso, é esperado que os homens venham a se queixar menos desse tipo de problema e procurem mais tardiamente ajuda médica, em comparação às mulheres (Stansfeld; Fuhrer; Head, 2011).

No presente estudo, o grupo de professores foi majoritariamente feminino. Este é também um resultado apontado em outros estudos que abordam a educação básica no Brasil (UNESCO, 2004; Ferreira et al., 2009). Nesta categoria profissional, a maior prevalência de adoecimento mental em mulheres, se comparadas aos homens, já foi registrada em estudos com populações da região nordeste do país (Araújo; Carvalho, 2009). Os diagnósticos de TMC mais frequentemente citados pelos professores como motivos de afastamento do trabalho foram semelhantes àqueles registrados em São Paulo (2013): os transtornos de humor e os relacionados ao estresse.

Outro aspecto de relevância, neste campo, foi a observação de que as mulheres também estiveram entre as principais responsáveis pela renda familiar. Esta responsabilidade pode ter sido uma das condições iniciais para a ocorrência de longas jornadas de trabalho entre as professoras deste estudo, o que já foi verificado por outros autores que buscavam a identificação de determinantes e mediadores de longas jornadas de trabalho (Silva; Rotenberg; Fischer, 2011; Caruso et al., 2006). As longas jornadas estão intimamente relacionadas aos motivos de afastamentos do trabalho por TMC, neste estudo e em outros, e à precarização do trabalho no ensino fundamental (Souza; Leite, 2011; Oliveira, 2007; Garcia; Anadon, 2009; Assunção; Oliveira, 2009).

Considerações finais

A análise sobre os sentidos de retorno ao trabalho após afastamentos por transtornos mentais e com-

portamentais, a partir das experiências e saberes de professores da rede pública da cidade de São Paulo, permitiu revelar uma série de elementos para a compreensão não apenas do processo de retorno ao trabalho entre os participantes do estudo, como sobre os afastamentos e as condições de vida e trabalho nesta categoria profissional.

Um desses elementos diz respeito à relação entre o processo de retorno ao trabalho e os motivos dos afastamentos. Compreendeu-se que, para abordar o retorno ao trabalho, é necessário examinar a rede de causas relacionadas aos afastamentos. Tal assertiva, embora pareça óbvia, repousa justamente no pressuposto de que os trabalhadores e os professores deste estudo retornam ao trabalho em condições semelhantes àquelas que influenciaram o adoecimento e o afastamento. Se fossem tomadas medidas de melhorias das condições e organização de trabalho na escola, como, por exemplo, em relação aos aspectos psicossociais, estas beneficiariam toda a comunidade escolar, não apenas os professores ativos e readaptados.

Os sentidos atribuídos para retorno ao trabalho indicaram que a maioria dos professores retornou à escola em condições não desejadas e desfavoráveis à saúde. Para os professores readaptados, ressignificar a readaptação funcional como trabalho parece essencial às condições de satisfação profissional, saúde e efetividade do processo de retorno. A gestão escolar também interfere sobre o processo de retorno ao trabalho, principalmente nas relações estabelecidas com diretores, assistentes, coordenadores pedagógicos e colegas de trabalho. Portanto, sugere-se que o retorno ao trabalho de professores seja também abordado a partir da perspectiva desses atores.

Por outro lado, as escolas não estão isoladas na sociedade e sofrem influência de macroestruturas e das diversas instâncias do sistema educacional. Da mesma forma, significar retorno ao trabalho ancorado nas condições de saúde e capacidade funcional também sugere a relação desse processo com o formato em que o atendimento à saúde e de perícia médica tem ocorrido para esses trabalhadores. Também diz respeito, portanto, ao sistema de saúde. Faz-se necessário, deste modo, que as ações sobre o retorno ao trabalho também se refiram a esse contexto macrossocial.

Por fim, os resultados deste estudo revelaram que, para estes professores, o processo de retornar ao trabalho não teve a intenção, de modo geral, de prevenir doenças, novos afastamentos ou promover a saúde. Apoiando-se no referencial da centralidade do trabalho, observa-se a premência em favorecer ações de retorno ao trabalho no ambiente escolar, compreendendo todo esse contexto como determinante social da saúde dos professores.

Referências

- ARAÚJO, T. M. et al. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 1117-1129, 2006.
- ARAÚJO, T. M.; CARVALHO, F. M. Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos epidemiológicos. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 20, n. 107, p. 427-449, 2009.
- ARBEX, A. P. S.; SOUZA, K. S.; MENDONÇA A. L. O. Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 263-284, 2013.
- ASCHIDAMINI, I. M.; SAUPE, R. Grupo focal: estratégia metodológica qualitativa: um ensaio teórico. *Cogitar e Enfermagem*, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 9-14, 2004.
- ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009.
- BARBOUR, R. *Grupos focais*. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- BROUWER, S. et al. A prospective study of return to work across health conditions: perceived work attitude, self-efficacy and perceived social support. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Dordrecht, v. 20, n. 1, p.104-112, 2010.
- BROWN, J.; GILMOUR, W. H.; MACDONALD, E. B. Return to work after ill-health retirement in Scottish NHS staff and teachers. *Occupational Medicine*, London, v. 56, n. 7, p. 480-484, 2006.
- CARUSO, C. C. et al. Long working hours, safety, and health: toward a National Research Agenda. *American Journal of Industrial Medicine*, New York, v. 49, n. 11, p. 930-942, 2006.
- CLOT, Y. *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.
- CORNELIUS, L. R. et al. Prognostic factors of long term disability due to mental disorders: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Dordrecht, v. 21, n. 2, p. 259-274, 2010.
- D'AMATO, A.; ZIJLSTRA, F. Toward a climate for work resumption: the nonmedical determinants of return to work. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, Hagerstown, v. 52, n. 1, p. 67-80, 2010.
- FERREIRA, L. L. et al. *O Trabalho de professoras na educação básica em São Paulo*. São Paulo: Fundacentro. 2009.
- FLICK, U. *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.
- GARCIA, M. M. A; ANADON, S. B. Reforma educacional, intensificação e auto-intensificação do trabalho docente. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 30, n. 106, p. 63-85, 2009.
- GIBBS, G. *Análise de dados qualitativos*. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- GLINA, D. M. R. et al. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico com base na prática. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 607-616, 2001.
- HOEFESMIT, F.; HOUKES, I.; NIJHUIS, F. J. N. Intervention characteristics that facilitate return to work after sickness absence: a systematic literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Dordrecht, v. 22, n. 4, p. 462-477, 2012.

- JURACY, M.; SIQUEIRA, T.; FERREIRA, E. S. Saúde das professoras das séries iniciais: o que o gênero tem a ver com isso? *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, DF, v. 23, n. 3, p. 76-83, 2003.
- KRAUSE, N. et al. Determinants of duration of disability and return-to-work after work-related injury and illness: challenges for future research. *American Journal of Industrial Medicine*, New York, v. 40, n. 4, p. 464-484, 2001.
- LANCMAN, S.; GHIRARDI, M. I. G. Introdução. In: _____. *Saúde, trabalho e terapia ocupacional*. São Paulo: Rocca, 2004. p. IX-XIII.
- MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. R. D. O.; FISCHER, F. M. Capacidade para o trabalho: revisão da literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 15, p. 1553-1561, 2010. Suplemento 1.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. *Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença acidentário concedidos, segundo os códigos da CID*: 10 janeiro a junho de 2013. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/1_130724-092419-743.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2013.
- ODDONE, I. et al. *Ambiente de trabalho*: a luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo: Hucitec, 1986.
- OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, 2004.
- OLIVEIRA, D.A. Política educacional e a reestruturação do trabalho docente: reflexões sobre o contexto latino-americano. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 28, n. 99, p. 355-375, 2007.
- OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *CIF*: classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde. São Paulo: EdUSP, 2003.
- OOSTROM, S. H. V. et al. A participatory workplace intervention for employees with distress and lost time: a feasibility evaluation within a randomized controlled trial. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Dordrecht, v. 19, n. 2, p. 212-222, 2009.
- SÃO PAULO. Prefeitura Municipal. Atlas municipal de gestão de pessoas: edição 2013. São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=oCB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fsinds.ep-sp.org.br%2Fsistema%2Fck%2Ffiles%2FPPT%2520e%2520PDF%2Fatlas_municipal_de_gestao_de_pessoas_2013_v10_1370270158.pdf&ei=qfA_VavMEorcsAWos4CwCA&usq=AFQjCNGtlc2dRcowlz_4eOMi8VqPXoSw4g&sig2=-MH8RpjK8kAkb3FyK1Fl5w&bvm=bv.91665533,d.b2w&cad=rja> Acesso em: 21 nov. 2013.
- SILVA, A. A.; FISCHER, F. M. Teachers' sick leave due to mental and behavioral disorders and return to work. *Work*, Amsterdam, v. 41, p. 5815-5818, 2012. Supplement 1.
- SILVA, A. A.; ROTENBERG, L.; FISCHER, F. M. Jornadas de trabalho na enfermagem: entre necessidades individuais e condições de trabalho. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 45, n. 6, p. 1117-1126, 2011.
- SIMONELLI, A. P. et al. Proposta de articulação entre abordagens metodológicas para melhorias do processo de reabilitação profissional. *Revista brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 64-73, 2010.
- SIMPLÍCIO, S. D.; ANDRADE, M. S. Compreendendo a questão da saúde dos professores da rede pública municipal de São Paulo. *Psico*, Itatiba, v. 42, n. 2, p. 159-167, 2011.
- SOUZA, M. C. C. C. Depressão em professores e violência escolar. *Notandum*, Madrid, v. 11, n. 16, p. 19-28, 2008.
- SOUZA, A. N.; LEITE, M. P. Condições de trabalho e repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 32, n. 117, p. 1105-1121, 2011.
- STAHL, C. et al. A matter of trust?: a study of coordination of Swedish stakeholders in return-to-work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Dordrecht, v. 20, n. 3, p. 299-310, 2010.
- STANSFELD, S. A.; FUHRER, R.; HEAD, J. Impact of common mental disorders on sickness in an occupational cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, London, v. 68, n. 6, p. 408-413, 2011.

TOLDRÁ, R. C. et al. Facilitadores e barreiras para o retorno ao trabalho: a experiência de trabalhadores atendidos em um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador-SP, Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 10-22, 2010.

UNESCO - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. *O perfil dos professores: o que fazem, o que pensam,*

o que almejam. São Paulo: Moderna, 2004.

WHO - WORLD HEALTH ORGANIZATION; ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Mental health and work: impact, issues and good practices*. Geneva: WHO, 2000.

YOUNG, A. E. et al. A developmental conceptualization of return to work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Dordrecht, v. 15, n. 4, p. 557-568, 2005.

Contribuição dos autores

Silva Macaia participou do desenvolvimento do trabalho e da redação do artigo. Fischer participou da revisão crítica e da aprovação da versão final a ser publicada, e foi a orientadora da tese de Doutorado da qual este artigo foi derivado.

Recebido: 13/02/2014

Reapresentado: 10/07/2014

Aprovado: 07/08/2014