

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão, Educação e Tecnologias
(PPGET) - Interdisciplinar, nível Mestrado Acadêmico - Unidade Universitária de
Luziânia – GO

A CONQUISTA DA VAGA E O AFASTAMENTO DA FUNÇÃO DE
PROFESSOR DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE
LUZIÂNIA/GO: uma abordagem psicodinâmica

SAULO MARTINS

Profa. Orientadora: Dra. Roseli Vieira Pires
Linha de Pesquisa: Organização e Rede de Cooperação.

Luziânia - GO
2025



SAULO MARTINS

**A CONQUISTA DA VAGA E O AFASTAMENTO DA FUNÇÃO DE
PROFESSOR DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE
LUZIÂNIA/GO: uma abordagem psicodinâmica**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado:
Pós-Graduação em Gestão Educação e Tecnologias-
PPGET da Universidade Estadual de Goiás-UEG-UnU
Luziânia, como requisito para obtenção do título de
Mestre em Gestão, Educação e Tecnologias.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Roseli Vieira Pires

Luziânia - GO

2025

M386c Martins, Saulo

A conquista da vaga e o afastamento da função de professor da rede pública municipal de educação de Luziânia/GO: uma abordagem psicodinâmica / Saulo Martins. – Luziânia, 2024.
113 f.

Dissertação apresentada à Universidade Estadual de Goiás (UEG)
- Unidade Universitária de Luziânia como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Gestão, Educação e Tecnologias.
Orientadora: Roseli Vieira Pires

1. Trabalho docente. 2. Psicodinâmica do trabalho. 3. Afastamento do docente. 4. Retenção de professores – Política. I. Pires, Roseli Vieira. II. Título.

CDU 37.011.3-051:331.47



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE TESES E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL (BDTD/UEG)

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

Dados do autor (a)

Nome Completo : Saulo Martins

Dados do trabalho

Título : A CONQUISTA DA VAGA E O AFASTAMENTO DA FUNÇÃO DE PROFESSOR DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE LUZIÂNIA/GO: uma abordagem psicodinâmica

Tipo

() Tese (x) Dissertação () Dissertação e Produto Técnico Tecnológico (PTT) () Tese e Produto Técnico Tecnológico (PTT)

Curso/Programa : Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão, Educação e Tecnologias (PPGET) - Interdisciplinar, nível Mestrado Acadêmico

Concorda com a liberação do documento:

☒ SIM

☐ NÃO

Assinalar justificativa para o caso de impedimento e não liberação do documento:

- ☐ Solicitação de registro de patente;
- ☐ Submissão de artigo em revista científica;
- ☐ Publicação como capítulo de livro;
- ☐ Publicação da dissertação/tese em livro.

Período de embargo é de **um ano** a partir da data de defesa, prorrogável por mais um ano.

Em caso de não autorização, o período de embargo será de **até um ano** a partir da data de defesa, caso haja necessidade de exceder o prazo, deverá ser apresentado formulário de solicitação para extensão de prazo para publicação devidamente justificado, junto à coordenação do curso.

Luziânia-GO, 03 de abril de 2025

Local

Data

Documento assinado digitalmente
SAULO MARTINS
Data: 03/04/2025 22:55:16-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Documento assinado digitalmente
ROSELI VIEIRA PIRES
Data: 03/04/2025 22:36:54-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura autor (a)

Assinatura do orientador (a)



TERMO DE APROVAÇÃO

SAULO MARTINS

A CONQUISTA DA VAGA E AFASTAMENTO DA FUNÇÃO DE PROFESSOR(A) DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE LUZIÂNIA: uma abordagem psicodinâmica do trabalho

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em gestão, Educação e Tecnologias (PPGET) da unidade Universitária de Luziânia para obtenção de título de Mestre

Aprovado em 28 de março de 2025 pela Banca Examinadora constituída pelos professores e professoras:

Prof^a. Dr^a. Roseli Vieira Pires

Orientadora-PPGET/UEG

Prof^a. Dr^a Andréa Kochhann Machado

Membro Interno- PPGET/UEG

Prof^o.Dr^o. Reinaldo de Lima Reis Júnior

Membro externo – Instituto Federal de Goiás (Luziânia)

AGRADECIMENTOS

A Deus, minha eterna gratidão em me confortar e pela força concedida nos momentos mais desafiadores desta jornada.

Ao meu marido, Marcelo Rosso, por compreender essa etapa tão significativa da minha vida e por ser meu alicerce, me apoiando incondicionalmente em cada desafio e conquista.

A minha família que sempre foi base, vibrando pelo meu sucesso, em especial minhas irmãs Mirian e Sandra, que desde menino, cuidam de mim.

Minha Mãe, Dona Maria, que apesar do pouco estudo, me trouxe até aqui com todo amor e sabedoria da vida real.

À minha orientadora, Professora Roseli, pela atenção, dedicação e pelos ensinamentos valiosos que tanto contribuíram para minha formação e crescimento pessoal e acadêmico.

Aos meus amigos de jornada no mestrado: Janaina, Sergio, Adna, Amanda, Fernando, Maria Zilda e Paula, por compartilharem essa caminhada comigo, tornando os desafios mais leves e os aprendizados ainda mais enriquecedores.

Em especial, aos meus grandes amigos Ícaro e Luana, pela troca constante, pelo apoio e pelas conversas que tornaram esse processo mais significativo e inspirador.

Aos professores Andréa e Reinaldo, por ter me dado a honra de participarem da minha banca e pelo prazer em contribuir de maneira tão significativa para meu crescimento acadêmico.

Aos meus amigos de toda a vida, Luiz, Mayara, Tatiane, Suelen e Ellys Dayane, pela compreensão diante da minha ausência e pelo apoio silencioso, mas sempre presente.

Às minhas queridas amigas Jaqueline e Letícia, por estarem sempre ao meu lado, me ajudando a lidar com a ansiedade por meio de conversas maravilhosas e momentos de leveza.

Por fim, ao meu afilhado Guilherme, essa criança iluminada que me inspira diariamente a querer ser uma pessoa melhor. Sua pureza e alegria são fontes inesgotáveis de motivação e amor.

A todos vocês, meu mais sincero e profundo agradecimento.



Nunca se vence uma guerra, lutando sozinho.

(Raul Seixas)

RESUMO

Esta pesquisa analisou os fatores psíquicos e sociais que influenciaram o afastamento de professores da Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia-GO entre os anos de 2019 e 2022, com base na Psicodinâmica do Trabalho. A problemática central investigada refere-se às condições laborais adversas que impactam a saúde ocupacional docente, gerando afastamentos recorrentes. O estudo teve como objetivo investigar os elementos estruturais e subjetivos que contribuem para esse fenômeno, identificando os principais desafios enfrentados pelos professores e propondo possíveis estratégias de intervenção. Para fundamentar a investigação, utilizaram-se as contribuições teóricas de Christophe Dejours e outros estudiosos da Psicodinâmica do Trabalho, abordando as relações entre prazer e sofrimento no ambiente laboral, bem como as estratégias defensivas adotadas pelos professores diante da precarização da profissão. Metodologicamente, a pesquisa seguiu um delineamento exploratório-descritivo, com abordagem quantiquantitativa e retrospectiva. Os dados foram coletados por meio de questionários aplicados a 126 professores afastados por licença médica no período estudado, sendo que 102 respostas foram válidas para análise quantitativa, correspondendo a um percentual significativo da amostra. A seleção das respostas considerou critérios de completude e coerência nas informações fornecidas, garantindo maior robustez à análise estatística. Além disso, foram realizadas 15 entrevistas semiestruturadas, permitindo a análise qualitativa das experiências subjetivas dos docentes. Os resultados demonstraram que o CID-F (Transtornos Mentais e Comportamentais) foi a principal causa dos afastamentos, seguido pelo CID-M (Doenças Articulares). Esses achados evidenciam a relação entre as condições de trabalho e o sofrimento psíquico dos professores, corroborando a literatura sobre o impacto da sobrecarga laboral, da falta de reconhecimento profissional e das demandas institucionais excessivas na saúde mental dos docentes. A análise qualitativa revelou sentimentos de desvalorização, exaustão e desmotivação, apontando para a necessidade de reformulação das políticas de gestão educacional, especialmente no que tange à valorização docente, ao aprimoramento das condições de trabalho e à implementação de medidas de suporte psicológico e reconhecimento profissional. As conclusões do estudo indicam a urgência da implementação de medidas institucionais voltadas à valorização do professor, incluindo programas de suporte emocional, aprimoramento das condições de infraestrutura e políticas de reconhecimento profissional. As contribuições desta pesquisa oferecem subsídios para o desenvolvimento de políticas públicas que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável, favorecendo a retenção docente e a qualidade da educação na rede municipal de Luziânia. Experiências bem-sucedidas em outros contextos educacionais, como a implementação de programas de apoio psicológico para docentes em redes públicas estaduais e municipais, demonstram que medidas estruturadas podem reduzir significativamente os índices de afastamento e melhorar o bem-estar profissional dos professores. Futuras pesquisas podem aprofundar essas questões, explorando novas estratégias de intervenção para minimizar os impactos negativos das condições laborais sobre os professores. O aprimoramento contínuo das condições de trabalho e das práticas de gestão se mostra essencial para fortalecer a saúde mental e a permanência dos docentes na rede pública de ensino.

Palavras-chaves: Educação; Professor da Rede Pública Municipal de Luziânia – GO; Psicodinâmica do Trabalho; Afastamento.

ABSTRACT

This research analyzed the psychological and social factors that influenced the leave of absence of teachers from the Municipal Public Education Network of Luziânia-GO between 2019 and 2022, based on the framework of the Psychodynamics of Work. The central issue investigated concerns the adverse working conditions that impact teachers' occupational health, leading to recurrent absences. The study aimed to investigate the structural and subjective elements that contribute to this phenomenon, identifying the main challenges faced by teachers and proposing possible intervention strategies. To support the investigation, the theoretical contributions of Christophe Dejours and other scholars of the Psychodynamics of Work were employed, addressing the relationships between pleasure and suffering in the work environment, as well as the defensive strategies adopted by teachers in response to the precarization of the profession. Methodologically, the research followed an exploratory-descriptive design, with a qualitative and quantitative and retrospective approach. Data were collected through questionnaires administered to 126 teachers who had taken medical leave during the studied period, of which 102 responses were considered valid for quantitative analysis, representing a significant portion of the sample. The selection of responses considered criteria of completeness and coherence in the information provided, ensuring greater robustness of the statistical analysis. Additionally, 15 semi-structured interviews were conducted, allowing for a qualitative analysis of the teachers' subjective experiences. The results showed that ICD-F (Mental and Behavioral Disorders) was the main cause of leave, followed by ICD-M (Joint Diseases). These findings highlight the relationship between working conditions and teachers' psychological suffering, corroborating the literature on the impact of work overload, lack of professional recognition, and excessive institutional demands on teachers' mental health. The qualitative analysis revealed feelings of devaluation, exhaustion, and demotivation, pointing to the need for a reformulation of educational management policies, especially regarding teacher appreciation, the improvement of working conditions, and the implementation of psychological support measures and professional recognition. The study's conclusions indicate the urgency of implementing institutional measures aimed at valuing teachers, including emotional support programs, enhancement of infrastructure conditions, and policies of professional recognition. The contributions of this research offer valuable input for the development of public policies that promote a healthier and more sustainable work environment, favoring teacher retention and the quality of education in Luziânia's municipal network. Successful experiences in other educational contexts, such as the implementation of psychological support programs for teachers in state and municipal public school systems, demonstrate that structured measures can significantly reduce leave rates and improve teachers' professional well-being. Future research may further explore these issues, examining new intervention strategies to minimize the negative impacts of working conditions on teachers. The continuous improvement of working conditions and management practices proves essential to strengthen teachers' mental health and their permanence in the public education system.

Keywords: Education; Teacher of the Municipal Public Network of Luziânia – GO; Work Psychodynamics; Departure.



LISTA DE IMAGENS

Imagem 1- Captura de documento utilizado na pesquisa.....	49
Imagem 2- Captura de documento utilizado na pesquisa.....	50



LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Estado da Arte sobre a Psicodinâmica do Trabalho.....	27
Quadro 2- Informações dos CIDs F e M.....	53
Quadro 3- Categorias para Licenças de Professores (2019 – 2022).....	54
Quadro 4- Critérios de Inclusão e Exclusão.....	56
Quadro 5- Fundamentação Teórica da Discussão	57
Quadro 6 -Etapas da Análise de Conteúdo de Bardin.....	57
Quadro 7- Resumo Sintético das Etapas da Psicodinâmica do Trabalho	58
Quadro 8- Hipóteses e Descrição	65
Quadro 9- Hipóteses e Descrição	68
Quadro 10-Subcategorias Identificadas por Categorias.....	69
Quadro 11-Análise: Percepções e Reações dos Professores	72

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -Estatística Descritiva dos grupos	63
Tabela 2- Análise Post-Hoc: Comparações par a par pelo Teste de Wilcoxon Pareado	66



LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Média conforme os grupos	64
Gráfico 2 - Postos médios dos fatores avaliado no Teste de Friedman	65

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CID- Classificação Internacional de Doenças

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho

CNAM- Conservatoire national des Arts et Métiers

CNS- Conselho Nacional de Saúde

SMEL- Secretaria Municipal de Educação de Luziânia

TCLE- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TIF- *Teacher Incentive Fund*

COVID-19- Coronavirus Disease 2019

GO- Goiás

P- Participante

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

UEG- Universidade Estadual de Goiás

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
1- REFERENCIAL TEÓRICO	22
1.1- O Trabalho	22
1.2- O Trabalho Docente	23
1.3- Psicodinâmica do Trabalho	25
1.4 -O processo de conquista da vaga	29
2-O AFASTAMENTO DA FUNÇÃO E A SUBJETIVIDADE	34
3-ABORDAGEM PSICODINÂMICA NO CONTEXTO EDUCACIONAL	37
3.1 -Políticas de retenção de professores	47
3.2 -Luziânia-GO : o afastamento dos docentes	50
4-METODOLOGIA	55
4.1-Critérios de inclusão e exclusão	56
4.2- Desenho do estudo	58
4.3- Aspectos éticos	59
4.4- Riscos	60
4.5- Benefícios	61
4.6- Coleta de dados e instrumentos	61
4.7- População do estudo	62
5- RESULTADOS	63
5.1-Análise estatística e estatística descritiva	63
5.2- Inferência estatística	64
5.2- Análise de conteúdo	66
5.2.1 - Contagem de Frequência	69
5.2.2- Interpretação Crítica	71
5.2.3- Identificação de Contrastes e Semelhanças	72
5.2.4- Conclusão da Etapa 3: Tratamento dos Resultados e Interpretação	72
5.2.5 -Discussão Final Segundo o Método de Análise de Bardin	73
5.3 -Análise com base na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho	75
Etapa 1: Pré-Análise na Psicodinâmica do Trabalho:	76
Etapa 2: Análise das Condições de Trabalho:	78
Etapa 3: Análise das Vivências de Prazer e Sofrimento:	79
Etapa 4: Identificação das Estratégias de Defesa:	81
Etapa 5: Análise das Relações de Poder e Reconhecimento:	83
Etapa 6: Interpretação Final e Recomendações:	85
5.4-Discussões	86
5.5- Recomendações para melhoria do ambiente de trabalho	88
REFERÊNCIAS	93

APÊNDICE A- CONVITE PARA PARTICIPAR DA PESQUISA	98
APÊNDICE B- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE	99
APÊNDICE C- QUESTIONÁRIO <i>GOOGLE FORMS</i>	100
APÊNDICE D- ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	106
ANEXO A- SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA.....	108
ANEXO B- TERMO DE ANUENCIA -SMEL	109
ANEXO C- SOLICITAÇÃO DE PESQUISA-UEG/ PLATAFORMA BRASIL ...	110
ANEXO D - APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA / UEG	111
ANEXO E- TABELA DE CID-JUNTA MÉDICA LUZIÂNIA-GO	114

INTRODUÇÃO

A atuação dos professores é fundamental para a formação educacional e o desenvolvimento pessoal dos estudantes, e a estabilidade no cargo é essencial para garantir a continuidade do trabalho pedagógico. No entanto, na Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia-GO, foi observado um número preocupante de professores que conquistam uma vaga, mas acabam se afastando do cargo algum tempo depois, seja por motivos diversos. Esse afastamento gerou uma defasagem na quantidade de professores em sala de aula e impactos negativos na formação dos estudantes.

Diante desse cenário, este estudo tem como objetivo investigar, sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, os fatores que contribuem para o afastamento desses profissionais, buscando compreender os aspectos psicológicos e organizacionais envolvidos nesse processo. Os impactos nas relações sociais nem sempre são facilmente perceptíveis, tornando-se evidentes apenas quando resultam em mudança mais significativas e difíceis de serem revertidas.

Entre essas mudanças, considera-se o movimento social intitulado A Grande Renúncia, que vem acontecendo mundialmente em empresas privadas e setores públicos, alterando a vivência no trabalho, tanto para as empresas quanto para os funcionários. Com as alterações do cotidiano ocorridas durante e pós-pandemia do COVID-19, diversos comportamentos sociais passaram a ter maior visibilidade, levando pesquisadores a investigarem suas razões.

Na Rede Municipal de Educação da cidade de Luziânia-GO, objeto de estudo deste trabalho, pode-se perceber que um grande número de docentes se afastou de seus cargos antes, durante e depois da pandemia do COVID-19, criando assim uma defasagem considerável de professores em sala de aula e acarretando alguns obstáculos na formação inicial dos estudantes.

A relação de trabalho entre empregados e empregadores tomou novos rumos durante e após o período pandêmico. Grande parte dessa mudança está relacionada ao poder de decisão ao autoconhecimento adquirido pelos indivíduos após vivenciarem essa experiência inédita (Pandemia). Neste estudo, busca-se compreender se essa transformação foi aderida pelo empregado e também as razões mais evidentes desses acontecimentos.

No campo da Administração, já faz um bom tempo que a discussão sobre a saúde no trabalho está em pauta. As estratégias e preocupações em manter o funcionário no cargo vêm sendo renovadas dia após dia, com ações que afetam diretamente o cotidiano do trabalhador.

No entanto, mesmo com algumas mudanças dentro das organizações, o funcionário, em grande parte, continua se sentindo desmotivado ou não consegue se encaixar nas normas que a empresa dispõe ou impõe.

A busca pelo autoconhecimento aumentou nos tempos atuais, levando as pessoas a

descobrirem um pouco mais sobre si e analisarem as alegrias e as dores que o mundo lhes causa. Com essa busca de autoconhecimento, principalmente advinda do acesso às tecnologias, com os exemplos e histórias vistas diariamente por grande parte das pessoas nas plataformas digitais, o ser humano passou a entender que ele cabe em muitos outros lugares além do que ele imaginava. Começou a perceber que talvez seu potencial estivesse sendo limitado por algo, alguém ou algum lugar e passou a tomar decisões, às vezes desafiadoras para ele mesmo, mas com esperança de mudar a vida. Tais decisões, em relação ao trabalho, podem incluir a auto demissão.

As características das pessoas deste estudo têm como critério possuir entre 25 e 45 anos de idade. Uma idade em que normalmente estamos em busca de estabilidade financeira, emocional e de felicidade constante com a vida.

Adentrando nos estudos deste movimento, a pesquisa buscou fazer uma relação entre a psicodinâmica do trabalho na Rede Municipal de Educação de Luziânia e os fatores que afastaram tantos professores de sala de aula, mesmo durante o período de ensino remoto.

As recentes transformações no domínio do emprego afetaram os indivíduos, que agora se veem confrontados com dinâmicas de mercado em constante mudança. Isto resultou num estado de incerteza e vulnerabilidade, que é percebido como uma consequência inevitável da era moderna. As causas dessa situação são frequentemente atribuídas a fatores como o destino, a economia ou relações sistêmicas.

No campo dos estudos de psicodinâmica do trabalho, busca-se compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que ocorrem na relação e na organização do trabalho, tentando descobrir os entendimentos menos visíveis vivenciados pelos trabalhadores durante seu processo produtivo, envolvendo Organização do Trabalho nas seguintes subcategorias: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho. Essa divisão permite identificar as semelhanças e inter-relações entre as características de cada subcategoria no contexto laboral.

Os aspectos subjetivos do trabalho referem-se às percepções, emoções e experiências individuais dos trabalhadores em relação ao seu ambiente de trabalho e às suas tarefas. Tendo como subcategorias: Vivências de Prazer e Sofrimento e Estratégias de Defesas estabelecidas através das situações do trabalho.

O aparelho psíquico do indivíduo é diretamente impactado pela organização do trabalho, exercendo influência distinta sobre sua saúde mental e motivação profissional. Em certas circunstâncias, o sofrimento surge como consequência do conflito entre a história pessoal do trabalhador — que inclui suas aspirações, sonhos e ambições — e um ambiente de trabalho que os desconsidera. Os fatores pessoais desempenham um papel crucial na decisão de mudar de

profissão ou abandonar permanentemente um cargo público.

O modelo de organização do trabalho para cada categoria profissional varia, incorporando elementos que podem se alinhar ou entrar em conflito entre si, impactando potencialmente o bem-estar mental do trabalhador. A determinação deste modelo é influenciada pelos motivos econômicos, ideológicos e políticos daqueles que controlam o processo de produção. O objetivo da Psicodinâmica do Trabalho não é alterar a natureza do trabalho em si, mas sim transformar a dinâmica subjetiva do ambiente de trabalho. Em essência, a análise busca modificar a abordagem do trabalho, afetando em última instância o trabalhador.

A presente pesquisa se justifica pela relevância de compreender as causas do afastamento voluntário de professores efetivos ou de contrato da rede municipal de ensino de Luziânia-GO entre os anos de 2019 e 2022, uma vez que a qualidade da educação e a estabilidade do corpo docente são aspectos cruciais para o desenvolvimento da sociedade. O afastamento de professores pode comprometer esses aspectos, tornando-se um problema que necessita ser investigado.

Em 2021, foi aberto um processo seletivo na Secretaria Municipal de Educação de Luziânia-GO para contratação imediata de 703 professores com formação em Pedagogia, conforme o Edital nº 002/2021 de 08 de outubro de 2021. Já em 2022, um concurso público da mesma secretaria, com Edital nº 001/2022 de 14 de outubro de 2022, disponibilizou 321 vagas para provimento imediato e 1.605 vagas para cadastro reserva, conforme o item 2.1 do mesmo edital.

Tal número de vagas disponibilizadas em tão pouco tempo despertou o interesse em saber por que tantas salas de aulas estariam sem professor, em uma cidade com número expressivo de habitantes e com oferta de cursos superiores de licenciatura tanto na própria cidade quanto nas cidades do entorno.

A compreensão das razões subjacentes ao afastamento dos professores pode subsidiar políticas e práticas que visam melhorar a retenção de professores, resultando em uma melhoria na qualidade da educação oferecida aos alunos. A pesquisa também se justifica pela necessidade de dados concretos sobre a extensão do problema. Sem uma compreensão clara da magnitude da questão, torna-se difícil planejar intervenções adequadas. Portanto, a identificação da quantidade de pedidos de licença dos professores é uma parte crucial desta pesquisa.

Parte-se da hipótese de que o afastamento dos professores está relacionado a fatores como o valor do piso salarial, a carga de trabalho e as demandas pedagógicas inerentes à função docente, resultando em impactos significativos para a política educacional e a prática docente. Em resumo, esta pesquisa apresenta um potencial significativo para contribuir com a

compreensão dos desafios enfrentados pelos docentes, além de possibilitar o desenvolvimento de estratégias efetivas voltadas à melhoria da retenção de professores e da qualidade do ensino.

Ao implementar uma metodologia minuciosa e sistemática, esta pesquisa visa gerar resultados que possam orientar o desenvolvimento de políticas e práticas benéficas para professores e alunos da rede municipal de ensino de Luziânia-GO.

A pesquisa busca responder à seguinte questão: quais fatores motivaram o afastamento dos docentes efetivos e contratados da Rede Municipal de Educação de Luziânia-GO, por meio de licenças médicas, entre os anos de 2019 e 2022?

A motivação para este estudo é a necessidade de explorar os fatores que influenciaram a decisão dos professores de se afastarem do trabalho. Esta decisão pode ter implicações significativas para a qualidade da educação e a estabilidade do corpo docente, impactando diretamente o futuro da educação na região.

Isso inclui questões de saúde, estresse ocupacional, condições de trabalho, entre outros fatores. A compreensão dessas razões é crucial para desenvolver políticas e práticas eficazes que possam melhorar a retenção de professores e, conseqüentemente, a qualidade da educação.

Foi elaborado um quadro sobre os motivos de licenças dos professores da rede municipal de educação de Luziânia-GO entre 2019 e 2022, fornecendo uma visão clara e quantitativa das razões para os afastamentos. A análise busca identificar padrões e tendências que possam orientar políticas para melhorar a retenção docente. Além disso, o levantamento da quantidade de pedidos de licença permite avaliar a magnitude do problema, contribuindo para o planejamento de instruções adequadas.

A pesquisa adota uma metodologia aplicada, de abordagem quanti-qualitativa, com caráter teórico, documental e empírico, fundamentada na abordagem fenomenológica e estruturada por meio do estudo de casos múltiplos.

Este trabalho está organizado em cinco seções principais, cada uma abordando aspectos específicos e relevantes da Educação Pública Municipal em Luziânia-GO e do processo de conquista da vaga.

Isso incluiu uma análise detalhada do histórico da educação na região, abordando a evolução das políticas e práticas educacionais ao longo do tempo. Além disso, foram examinadas a estrutura atual das escolas e instituições educacionais, os recursos disponíveis, a organização administrativa e pedagógica, bem como o perfil do corpo docente e discente. Por fim, foram descritos e discutidos os desafios e as oportunidades presentes no contexto educacional de Luziânia-GO, considerando fatores socioeconômicos, culturais e políticos.

A seção 1 explora a abordagem psicodinâmica do trabalho, com base nos estudos de

Dejours, destacando o impacto do sofrimento e do prazer nas escolhas e permanência na docência. Discute também os efeitos do neoliberalismo na precarização do trabalho docente, enfatizando a necessidade de apoio institucional para superar desafios e promover a valorização da profissão.

Na seção 2, examinou-se o afastamento docente na educação pública, abordando fatores internos e externos que o influenciam, como saúde, condições de trabalho e relações interpessoais, além de seus impactos na comunidade escolar e na política educacional.

Na seção 3, explora-se a abordagem psicodinâmica na educação, destacando suas bases teóricas, aplicação prática e impactos no comportamento e desenvolvimento humano, com ênfase no autoconhecimento, gestão de conflitos e criação de ambientes de aprendizagem saudáveis.

A seção 4, descreve a metodologia, que utilizou abordagem quanti-qualitativa para investigar os fatores psíquicos e sociais relacionados ao afastamento de professores da Rede Pública de Luziânia-GO. Um estudo rigoroso com critérios éticos, garantindo anonimato, consentimento informado e respeito aos participantes, com foco na compreensão das vivências docentes e na promoção de melhorias no ambiente educacional.

Por fim, a seção 5 apresenta os resultados da pesquisa, destacando o predomínio do sofrimento entre os professores, causado pela falta de recursos, reconhecimento e condições prejudiciais. Apesar disso, o apoio entre colegas e o impacto positivo nos alunos surgem como fatores de motivação. Baseada na Psicodinâmica do Trabalho, a análise reforça a necessidade de melhorar o ambiente laboral com mais reconhecimento, autonomia e suporte para preservar o bem-estar docente.

A conquista de uma vaga como professor na Rede Municipal de Educação de Luziânia-GO representa um marco significativo na trajetória profissional de um educador. No entanto, os desafios enfrentados após essa conquista podem resultar no afastamento da função e, em casos extremos, na desistência definitiva do cargo. Assim, esta pesquisa busca explorar essa dinâmica complexa a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, analisando os fatores que influenciam a permanência ou o afastamento docente.

1- REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 - O Trabalho

O trabalho constitui uma categoria estruturante na compreensão das dinâmicas sociais, sendo simultaneamente meio de subsistência e vetor de constituição da subjetividade. Conforme Marx (1983), o trabalho é a atividade que distingue o ser humano, pois permite não apenas a transformação da natureza, mas do próprio sujeito. Tal concepção atribui ao trabalho um estatuto ontológico, reiterado por Coutinho (2000), ao compreendê-lo como atividade intencional, estratégica e moralmente constituída.

À luz das transformações estruturais contemporâneas, observa-se uma inflexão na experiência do trabalho, marcada por precarização, hiperexigência e individualização. Dejours (2005) adverte que o sofrimento no trabalho emerge como resposta subjetiva a contextos organizacionais que frustram o reconhecimento. Ovejero (2010) denuncia o advento de uma insegurança psicossocial provocada pela ideologia neoliberal, que corrói vínculos e impõe desempenho permanente sob ameaça.

Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento não é patológico por essência, mas pode ser transformado em fonte de mobilização psíquica, desde que haja reconhecimento simbólico da contribuição do trabalhador (Dejours, 1992). Areosa (2021) complementa essa leitura ao destacar que a escuta clínica, no espaço coletivo, pode gerar elaborabilidade do sofrimento, permitindo ressignificação da dor vivenciada no ambiente organizacional.

O sentido do trabalho transcende a função produtiva e integra processos identitários. Neves et al. (2018) indicam que a centralidade do trabalho permanece como elemento fundante da subjetividade, mesmo diante das reconfigurações pós-modernas. Morin (2001) argumenta que a busca por coerência e orientação simbólica sustenta o sentido do trabalho, especialmente em contextos onde o vazio existencial se instala diante da ausência de propósito.

No campo da Psicologia Organizacional, Carneiro e Bastos (2020) assinalam que o bem-estar no trabalho é um construto multidimensional, atravessado pelas abordagens hedônica e eudaimônica. A primeira privilegia os afetos positivos e a satisfação (Diener, 1984), enquanto a segunda enfatiza o florescimento pessoal e a autorealização (Ryff & Keyes, 1995). A articulação entre ambas permite captar as nuances entre prazer circunstancial e sentido duradouro.

Campos et al. (2020) identificam que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) funciona como variável interveniente entre condições organizacionais e engajamento. Com base no

modelo de demandas e recursos, evidenciam-se ambientes que favorecem o envolvimento vigoroso e produtivo, por meio de suporte institucional, reconhecimento simbólico e oportunidades para desenvolvimento profissional.

Na análise crítica das estruturas laborais, Martins e Molinaro (2013) observam os impactos da reestruturação produtiva no setor público. A flexibilização contratual, a terceirização e a fragilização dos direitos ampliam a vulnerabilidade dos trabalhadores. O trabalho, anteriormente concebido como direito, converte-se em mercadoria submetida às lógicas do capital, comprometendo sua dimensão cidadã.

A articulação entre Psicodinâmica do Trabalho, teoria do bem-estar e abordagens sobre sentido laboral revela que o trabalho deve ser compreendido como categoria histórica e relacional. Mais do que atividade econômica, constitui campo simbólico e sociopolítico, onde se tensionam reconhecimento, sofrimento e possibilidades de emancipação subjetiva.

1.2 - O Trabalho Docente

A profissão docente tem sido amplamente discutida no contexto da psicodinâmica do trabalho, principalmente no que se refere às condições laborais e seus impactos na saúde mental dos professores. A conquista de uma vaga no serviço público representa, para muitos educadores, a realização de um objetivo profissional e uma maior estabilidade financeira. No entanto, a permanência nessa função nem sempre é garantida, uma vez que inúmeros fatores, como sobrecarga de trabalho, precarização das condições laborais e impactos psicológicos, podem levar ao afastamento dos docentes.

Este capítulo busca embasar teoricamente a relação entre a conquista da vaga na rede pública municipal de Luziânia/GO e o afastamento da função, analisando as condições de trabalho dos professores e seus efeitos a partir da psicodinâmica do trabalho. Para isso, serão abordadas contribuições teóricas de autores como Christophe Dejours, Ricardo Antunes e outros estudiosos que analisam o sofrimento, prazer e a subjetividade no trabalho docente.

A psicodinâmica do trabalho, conforme desenvolvida por Christophe Dejours (1992, 2012, 2017), propõe a análise das relações subjetivas dos trabalhadores com suas atividades laborais, considerando a dinâmica entre sofrimento, prazer e estratégias de defesa. No contexto da docência, essa abordagem permite compreender como os professores lidam com as pressões e adversidades impostas pela estrutura educacional.

O afastamento da função docente pode ser compreendido como uma consequência do sofrimento psíquico gerado pelo ambiente de trabalho, caracterizado pela intensificação das demandas, pela falta de reconhecimento e pelo desgaste emocional. Segundo Mendes, Tamayo

e Abrahão (1996), a organização do trabalho influencia diretamente as vivências de prazer e sofrimento. dos trabalhadores, impactando sua saúde psíquica e sua permanência na profissão.

Bueno e Macêdo (2012) destacam que a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil tem demonstrado a correlação entre precarização do ensino público e o adoecimento dos professores. A falta de suporte institucional e as exigências excessivas comprometem a satisfação profissional e contribuem para o desejo de afastamento ou mesmo exoneração.

O mundo do trabalho passou por significativas transformações ao longo das últimas décadas, impactando diretamente a atividade docente. Ricardo Antunes (2011) argumenta que as metamorfoses do trabalho no capitalismo contemporâneo geraram novas formas de precarização e intensificação do trabalho, levando a um aumento nos casos de esgotamento e afastamento profissional.

Durante a pandemia da COVID-19, essas condições se agravaram ainda mais. Anastácio, Antão e Cramês (2022) analisaram como os professores enfrentaram novos desafios impostos pelo ensino remoto, lidando com sobrecarga de tarefas, falta de infraestrutura e impacto na saúde mental. Esse período evidenciou a fragilidade da estrutura educacional pública e as dificuldades enfrentadas pelos docentes para manterem-se ativos na profissão.

A precarização do trabalho docente também pode ser observada na rotatividade e evasão da carreira. Pereira e Oliveira (2016) apontam que a retenção dos professores na educação básica é um desafio crescente, pois muitos profissionais optam por abandonar a carreira devido às condições insatisfatórias de trabalho.

A dualidade entre sofrimento e prazer no trabalho docente tem sido objeto de estudo de diversos pesquisadores da Psicodinâmica do Trabalho. Dejours (1999, 2004, 2013) destaca que, enquanto alguns profissionais encontram realização no ensino e no contato com os alunos, outros vivenciam frustrações relacionadas à falta de reconhecimento, instabilidade e pressões institucionais.

O sentimento de identidade social é fortemente ancorado na relação profissional [...]. O sentido do trabalho permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador conforme ele executa o seu trabalho, possibilitando-o se identificar com aquilo que realiza. (PIRES; MACÊDO, 2020, p. 2)

O afastamento da função pode ser compreendido como uma estratégia de defesa do sujeito contra o sofrimento intenso. Athayde e Dejours (2005) apontam que, quando as estratégias defensivas falham, o trabalhador pode desenvolver sintomas de exaustão emocional e desmotivação, culminando em licenças médicas frequentes e até mesmo na desistência da carreira.

Hunhoff e Flores (2020) reforçam que o adoecimento psíquico dos professores está diretamente ligado às condições de trabalho e à falta de suporte institucional. O desgaste emocional, somado à baixa valorização profissional, contribui para que muitos educadores optem pelo afastamento da função.

A conquista de uma vaga na rede pública municipal de ensino representa um marco significativo na trajetória dos professores. No entanto, as condições de trabalho frequentemente desfavoráveis podem gerar sofrimento psíquico e levar ao afastamento da função. A psicodinâmica do trabalho oferece uma abordagem essencial para compreender essa realidade, evidenciando como o prazer e o sofrimento no trabalho influenciam a permanência dos docentes na carreira.

Os estudos de Dejours (1992, 2012, 2017), Antunes (2011), Mendes, Tamayo e Abrahão (1996), Bueno e Macêdo (2012), Pires e Macêdo (2020) e outros autores citados neste capítulo demonstram a importância de analisar as relações subjetivas dos professores com seu trabalho, considerando os impactos da precarização e da sobrecarga sobre sua saúde mental. Compreender essas dinâmicas é fundamental para propor políticas e estratégias que promovam melhores condições de trabalho e minimizem os afastamentos na educação pública.

1.3- Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica, desenvolvida na França na década de 1980 por Christophe Dejours, médico francês com formação em Psicanálise e Psicossomática. Dejours é professor do Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), em Paris, onde dirige o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação. Dejours tem pesquisado a vida psíquica no trabalho há mais de 30 anos, tendo como foco o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação e transformação do trabalho em fonte de prazer. (ATHAYDE, MILTON, 2005).

No contexto das transformações contemporâneas do mundo do trabalho, o debate sobre a centralidade do trabalho, sua precarização e os impactos do neoliberalismo tornam-se fundamentais. Conforme destacado por Antunes (2011):

[...]embora o trabalho continue sendo central para a estruturação social, ele enfrenta uma crescente precarização impulsionada pelo avanço do neoliberalismo e pelas transformações produtivas, que intensificam as desigualdades e fragmentam as condições laborais, desafiando a luta por direitos e emancipação da classe trabalhadora. ANTUNES (2011, p.123-124)

O estudo de Marcos Bueno e Kátia Barbosa Macêdo, publicado em 2012, intitulado “A

Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras”, oferece uma análise abrangente da clínica psicodinâmica do trabalho, uma abordagem desenvolvida por Dejours que considera as dimensões psicológicas e sociais do trabalho, focando nas experiências subjetivas dos trabalhadores. O artigo é dividido em duas partes, a primeira discute os pressupostos, enquanto a segunda parte explora as principais categorias da clínica psicodinâmica do trabalho, incluindo sofrimento, patologias e adoecimento.

Segundo Bueno e Macêdo (2012), embora o sofrimento no trabalho possa desencadear patologias e adoecimento psíquico, o trabalho também pode ser fonte de prazer e realização pessoal, dependendo de como ele é organizado e das relações estabelecidas no ambiente laboral.

A mobilização subjetiva do trabalho, segundo Pires e Macêdo (2020), envolve mais do que realizar uma atividade funcional: é também *viver e conviver*, enfrentando resistências e construindo o sentido do trabalho por meio de relações humanas e desafios cotidianos. Essa abordagem reforça a ideia de que o trabalho docente é vivenciado subjetivamente e marcado por tensões simbólicas.

Também destaca os principais grupos de pesquisa no Brasil que adotam a abordagem de Dejours, demonstrando a abrangência desta abordagem no país nos últimos anos. Em suma, a clínica psicodinâmica do trabalho, conforme proposta por Dejours, oferece uma perspectiva valiosa para entender as complexidades e desafios do mundo do trabalho, enfatizando a necessidade de estratégias de enfrentamento e cooperação no ambiente de trabalho (BUENO;MACÊDO, 2012).

A aplicação da abordagem psicodinâmica na educação, uma área de estudo fascinante que oferece uma série de benefícios e desafios, é considerada crucial pelos estudiosos. Segundo Albarello e Freitas (2022), essa abordagem permite que os educadores compreendam melhor as motivações inconscientes que influenciam o comportamento dos alunos. Essa compreensão, por sua vez, pode levar a estratégias de ensino mais eficazes, uma vez que os educadores são capazes de adaptar suas abordagens para atender às necessidades individuais dos alunos.

Segundo Albarello e Freitas (2022), a abordagem psicodinâmica pode ser uma ferramenta valiosa na identificação e resolução de conflitos emocionais que podem estar afetando o desempenho acadêmico dos alunos. Ao considerar a dinâmica inconsciente, os educadores têm a capacidade de criar um ambiente de aprendizado mais empático e receptivo, o que, por sua vez, pode melhorar significativamente a experiência de aprendizado dos alunos.

No entanto, de acordo com Araújo *et al.* (2020), a abordagem psicodinâmica também apresenta desafios na educação. Primeiramente, a implementação dessa abordagem requer uma

compreensão profunda da teoria psicodinâmica. Isso pode ser difícil para alguns educadores, especialmente aqueles que não têm formação em psicologia. Além disso, a natureza introspectiva dessa abordagem pode ser desafiadora para alguns alunos. Alunos que estão acostumados a métodos de ensino mais tradicionais podem achar difícil se adaptar a uma abordagem que enfatiza a exploração de seus próprios processos internos.

Ainda, a abordagem psicodinâmica pode ser vista como menos tangível ou mensurável em comparação com outras abordagens. Isso pode levar a resistência em sua implementação, pois os educadores e os administradores escolares podem preferir abordagens que oferecem resultados mais quantificáveis (ARAÚJO *et al.*, 2020).

A seguir, o Quadro 1 do Estado da Arte sobre a psicodinâmica do trabalho:

Quadro 1-Estado da Arte sobre a Psicodinâmica do Trabalho(continua)

Dimensão	Descrição	Autores Principais	Aplicação no Trabalho Docente
Definição da Psicodinâmica do Trabalho	Estudo das relações entre o trabalho, a subjetividade e a saúde mental dos trabalhadores, enfatizando o sofrimento e o prazer no trabalho.	Christophe Dejours (1992, 1999, 2012, 2017)	Permite compreender o impacto do ambiente de trabalho nas vivências subjetivas dos professores, analisando as estratégias de defesa contra o sofrimento.
Sofrimento e Prazer no Trabalho	O trabalhador pode vivenciar tanto prazer quanto sofrimento no exercício de sua função. O sofrimento ocorre quando há frustração, sobrecarga e falta de reconhecimento, enquanto o prazer surge quando o trabalhador percebe sentido e reconhecimento no que faz.	Dejours (1992, 1999, 2004) Mendes, Tamayo e Abrahão (1996), Hunhoff & Flores (2020)	No magistério, o prazer pode estar associado ao contato com os alunos e ao impacto social da profissão, enquanto o sofrimento decorre da precarização, carga horária excessiva e desvalorização.
Estratégias de Defesa	Mecanismos utilizados pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento. Podem ser individuais (ex.: negação do problema) ou coletivas (ex.: apoio entre colegas).	Dejours (1999), Molinier (2002), Areosa (2021)	Muitos professores desenvolvem estratégias defensivas, como afastamento emocional, resignação ou busca de apoio em redes de colaboração.
Adoecimento Psíquico no Trabalho	Condições precárias e exigências excessivas podem levar a transtornos como ansiedade, depressão e burnout.	Dejours (1992, 2017), Bueno & Macêdo (2012), Hunhoff & Flores (2020)	Professores frequentemente apresentam sintomas de estresse ocupacional e exaustão, levando ao afastamento da função.
Condições de Trabalho e Precarização	O capitalismo contemporâneo impõe intensificação do trabalho, diminuição da autonomia e redução de direitos trabalhistas.	Ricardo Antunes (2011), Pereira & Oliveira (2016), Anastácio, Antão & Cramês (2022)	No ensino público, essa precarização se manifesta por meio de baixos salários, alta carga de trabalho e instabilidade profissional.
Afastamento da Função Docente	A sobrecarga, a falta de reconhecimento e a degradação das condições de trabalho levam muitos professores a pedirem afastamento ou exoneração.	Dejours (1992, 2012), Antunes (2011), Mendes & Morrone (2002), Delfino (2024)	Em Luziânia/GO, observa-se um aumento do afastamento de professores da rede pública, muitas vezes por motivos de saúde mental e cansaço extremo.

Quadro 2-Estado da Arte sobre a Psicodinâmica do Trabalho (continuação)

Dimensão	Descrição	Autores Principais	Aplicação no Trabalho Docente
Mobilização Subjetiva do Trabalho Docente	Analisa as vivências de prazer, sofrimento e estratégias defensivas no exercício da docência, enfatizando o trabalho como experiência viva e relacional.	Pires & Macêdo (2020)	Destaca que o trabalho docente envolve resistências, sentido simbólico, convivência e enfrentamento das tensões, indo além da atividade técnica.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

A Psicodinâmica do Trabalho fornece uma base teórica importante para entender os impactos das condições laborais na saúde mental dos professores da rede pública. O afastamento da função docente pode ser analisado como uma consequência do sofrimento psíquico crônico, falta de suporte institucional e desvalorização da carreira docente.

Dessa forma, a abordagem psicodinâmica aplicada à educação oferece uma perspectiva valiosa, capaz de enriquecer a experiência de aprendizagem. No entanto, é essencial considerar os desafios inerentes à sua implementação e buscar estratégias eficazes para mitigá-los, a fim de maximizar seus benefícios. Por meio de uma implementação planejada e contextualizada, a Psicodinâmica do Trabalho pode contribuir significativamente para transformar a educação, proporcionando uma compreensão mais aprofundada dos alunos e favorecendo a criação de ambientes de aprendizado mais eficazes e empáticos (Araújo et al., 2020).

Os estudos de Dejours (2010) podem ser relacionados ao processo de conquista da vaga, à renúncia do cargo e à abordagem psicodinâmica no contexto educacional, configurando uma perspectiva interessante para a análise dos desafios e oportunidades na educação pública. O processo de conquista da vaga refere-se à trajetória do indivíduo para ingressar no sistema educacional público, abrangendo etapas como preparação para concursos, compreensão dos processos seletivos e navegação pelos critérios de avaliação. A renúncia ao cargo refere-se à decisão do professor de deixar sua função na rede pública. Essa escolha pode ser influenciada por diversos fatores internos e externos e tem um impacto significativo tanto na comunidade escolar quanto na política educacional.

Por fim, a Abordagem Psicodinâmica no Contexto Educacional envolve a aplicação da abordagem psicodinâmica na educação. Esta abordagem, que considera a dinâmica inconsciente que influencia o comportamento e o desenvolvimento humano, pode oferecer contribuições importantes sobre os processos de conquista da vaga e renúncia ao cargo. Dejours destaca que, por meio de uma implementação cuidadosa e bem estruturada, a Psicodinâmica do Trabalho tem o potencial de impactar positivamente a educação, proporcionando uma compreensão mais aprofundada dos alunos e favorecendo a criação de ambientes de aprendizado mais eficazes e empáticos (RODRIGUES *et al.*, 2022).

1.4 -O Processo de Conquista da Vaga

A conquista de uma vaga na rede pública municipal de ensino representa um processo desafiador, mas também um marco significativo na carreira de um educador (Bragança ; Morais, 2021). Esse percurso exige a superação de múltiplos desafios, incluindo a obtenção da formação acadêmica necessária, a preparação rigorosa para concursos públicos e a aquisição de experiência prática em sala de aula.

Delfino (2024), argumenta que a aprovação representa a realização de um objetivo profissional e a oportunidade de fazer a diferença na vida dos alunos. Portanto, a conquista de uma vaga como professor em uma escola pública municipal não é apenas um marco na carreira de um educador, mas também um passo importante para a melhoria da qualidade da educação e o desenvolvimento da sociedade.

A escolha pela docência é frequentemente motivada pela paixão pela educação e pelo desejo de transformar vidas por meio do ensino. Segundo Delfino (2024), a profissão docente pode ser interpretada como um chamado vocacional, que ultrapassa a simples transmissão de conhecimento e reflete um compromisso profundo com a formação humana.

Apesar da realização profissional, a docência também pode ser uma fonte de estresse e ansiedade. Os professores enfrentam múltiplos desafios, desde altas expectativas institucionais até a falta de recursos e suporte pedagógico. Além disso, lidam com exigências burocráticas, sistemas educacionais em constante mudança e, muitas vezes, com carga horária excessiva (Delfino, 2024).

Não obstante tais desafios, muitos professores perseveram dedicadamente em sua profissão, impulsionados pela paixão e determinação. Mantêm a crença na relevância de seu labor, no impacto que podem causar e na diferença que podem fazer. Procuram incessantemente alcançar seu melhor desempenho, tanto para seus alunos quanto para si mesmos, em prol da sociedade.

Logo, a decisão de abraçar a carreira docente transcende a mera seleção profissional. Configura-se como uma declaração de propósito, uma afirmação de valores e um compromisso com o futuro. Em última análise, é uma expressão de amor: amor pela educação, pelos alunos, e pela constante busca pelo conhecimento. É esse amor que, por fim, delimita o verdadeiro significado de ser um professor (RODRIGUES *et al.*, 2022).

Sem dúvida, o caminho para se tornar um professor da rede pública municipal de educação é um desafio. A jornada para se tornar um educador em uma escola pública municipal é repleta de obstáculos e dificuldades. Isso inclui a necessidade de adquirir a formação

acadêmica adequada, que muitas vezes envolve anos de estudo e dedicação. Além disso, a preparação intensiva para o concurso público é uma etapa crucial e exigente. Este processo envolve não apenas o domínio do conteúdo, mas também a compreensão das estratégias de teste e a capacidade de lidar com a pressão do exame (RODRIGUES *et al.*, 2022).

Apesar dos desafios inerentes a esse percurso, muitos aspirantes a professores persistem, impulsionados por um profundo amor pela educação e um genuíno desejo de causar impacto na vida dos alunos. São motivados pela perspectiva de moldar o futuro, influenciar a próxima geração e deixar uma marca duradoura no mundo através da educação. A decisão de seguir a carreira docente transcende meramente uma escolha profissional; é um chamado, um compromisso com a educação, os alunos e a sociedade como um todo. Assim, apesar dos desafios enfrentados, é um caminho que muitos optam por trilhar, motivados pela paixão, pelo propósito e pela promessa de fazer a diferença (RODRIGUES *et al.*, 2022).

Para se tornar um professor em uma escola pública municipal, é necessária uma combinação de formação acadêmica, preparação para o concurso e experiência prática. A formação acadêmica é o primeiro passo nesse processo. Ela fornece a base teórica necessária para entender os princípios da educação e do desenvolvimento infantil. Isso inclui o estudo de várias disciplinas, como psicologia educacional, pedagogia, didática, metodologias de ensino, entre outras (RODRIGUES *et al.*, 2022).

Comentando sobre a formação acadêmica, Rodrigues (2020) destaca que essa etapa é crucial para que o futuro professor compreenda as complexidades do processo de ensino-aprendizagem. Isso se reflete na necessidade de uma formação robusta que não apenas aborde os aspectos teóricos, mas também forneça ferramentas práticas para enfrentar os desafios cotidianos da sala de aula. A preparação para o concurso é o próximo passo. Os concursos para professores da rede pública são conhecidos por serem altamente competitivos e exigentes. Portanto, uma preparação intensiva é essencial. Isso envolve não apenas o estudo do conteúdo programático do concurso, mas também a prática de exercícios, a realização de simulados e, em muitos casos, a participação em cursos preparatórios (ANASTÁCIO; ANTÃO; CRAMÊS, 2022).

Anastácio, Antão e Cramês (2022) comentam que a preparação para o concurso vai além do simples estudo do conteúdo. Eles sugerem que a realização de simulados e a prática constante são fundamentais para o sucesso. Além disso, a experiência prática é um componente essencial na formação de um professor eficaz. Enquanto a formação acadêmica fornece a base teórica e a preparação para o concurso garante o conhecimento necessário para passar nos exames, é a experiência prática que realmente prepara o professor para o ambiente real da sala de aula.

Rodrigues (2020) aponta que os estágios supervisionados durante a formação acadêmica são uma oportunidade valiosa para que os futuros professores apliquem o que aprenderam na teoria.

Finalmente, a experiência prática representa um componente crucial nesse percurso. A teoria adquirida na formação acadêmica precisa ser concretizada na prática. Isso comumente se efetiva por meio de estágios supervisionados, nos quais o futuro professor tem a oportunidade de lecionar em uma sala de aula real, sob a orientação de um professor experiente. Tal experiência prática é de valor inestimável, pois possibilita ao futuro educador desenvolver suas habilidades de ensino, aprender a gerir uma sala de aula e compreender melhor as necessidades e desafios dos alunos (ANASTÁCIO; ANTÃO; CRAMÊS, 2022).

Assim, a trajetória rumo à qualificação como professor na rede pública municipal de educação é, sem dúvida, desafiadora, porém extremamente gratificante. Como apontado por Dejourns (2006), aqueles que optam por essa carreira geralmente o fazem por amor à educação e um sincero desejo de impactar positivamente a vida dos alunos.

Os estudos de Dejourns (2010) ressaltam a importância do bem-estar mental no ambiente profissional. Segundo o autor, o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas também uma expressão da identidade e um fator de realização pessoal. Dessa forma, ao analisarmos o processo de ingresso na docência, é essencial considerar as dimensões subjetivas e psicológicas envolvidas, conforme destacado por Dejourns. Ele ressaltaria a importância de encontrar satisfação e significado no trabalho de ensino, além de valorizar o aspecto emocional e pessoal envolvido nessa jornada.

Durante a fase de preparação intensiva para o concurso, que pode ser estressante e desafiadora, pode ser especialmente relevante buscar maneiras de encontrar prazer e propósito no estudo e preparação (Rodrigues, 2020). Dentro das teorias de Dejourns (2006), poderia se sugerir que os candidatos busquem essa perspectiva, talvez vendo essa etapa como uma oportunidade para aprofundar seu amor pela educação e seu compromisso com a profissão docente.

Dejourns (1992) destacou em suas obras a importância do apoio social no local de trabalho, o que pode ser relevante para a obtenção de experiência prática em sala de aula. Durante esse período, os futuros professores podem se beneficiar do apoio e orientação de colegas e mentores experientes.

As teorias de Dejourns (1992) oferecem uma compreensão abrangente sobre o trabalho, o que pode contribuir significativamente para o contexto de se tornar um professor na rede pública municipal de educação. Elas nos lembram que, para além das habilidades e conhecimentos técnicos exigidos, a paixão pelo ensino e o cuidado com o bem-estar pessoal no

contexto do trabalho são igualmente importantes (MANCEBO, MAUÉS; CHAVES, 2006).

A aplicação prática do conhecimento adquirido e a aquisição de experiência no gerenciamento de sala de aula são possibilitadas pela experiência prática. Destaca-se por Dejours a importância do trabalho real e da experiência prática na formação da identidade profissional e na construção do saber operatório (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Simultaneamente, a formação acadêmica geralmente compreende a obtenção de um diploma em educação ou área relacionada, fornecendo a base teórica necessária para entender os princípios da educação e do desenvolvimento infantil. Embora a formação acadêmica seja essencial, não é suficiente, pois a prática profissional requer um saber-fazer que se constrói na experiência do trabalho (MACÊDO; FLEURY, 2012).

Ademais, a etapa crucial da preparação para o concurso é ressaltada por Dejours como um processo de intensa mobilização psíquica, que abrange não apenas o estudo do conteúdo programático, mas também a gestão do medo, da ansiedade e da incerteza (Heloani, 2003). Por outro lado, a experiência prática, seja por meio de estágios ou trabalho em escolas, é altamente valorizada. (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Apesar dos desafios inerentes, a conquista de uma vaga como professor da rede pública municipal de educação é extremamente gratificante. Dejours sugere que essa conquista pode ser vivenciada como uma grande realização, mas também como o início de novos desafios e demandas psíquicas (Macêdo & Fleury, 2012). Contudo, nem todos os professores permanecem na função após a obtenção da vaga. A decisão de renunciar ao cargo pode ser influenciada por diversos fatores, incluindo a relação com o trabalho, as condições de trabalho e a dinâmica psíquica do indivíduo (MANCEBO; MAUÉS; CHAVES, 2006).

A decisão de renunciar a um cargo de professor da rede pública municipal de educação não é tomada de ânimo leve. Essa decisão envolve uma complexa avaliação das condições de trabalho, das possibilidades de realização pessoal e profissional e dos custos psíquicos associados ao trabalho (Heloani, 2003). Muitos fatores podem influenciar essa decisão, incluindo questões pessoais, profissionais e institucionais.

A abordagem psicodinâmica, que se concentra na influência das forças inconscientes em nosso comportamento, pode oferecer uma perspectiva valiosa sobre esses processos. Nossas ações e decisões são muitas vezes motivadas por desejos, medos e conflitos internos dos quais podemos não estar plenamente conscientes (Macêdo; Fleury 2012). No contexto da educação, essa abordagem pode ser usada para explorar as motivações subjacentes por trás da decisão de um professor de buscar uma vaga na rede pública municipal de educação. O mesmo pode ser motivado por um desejo inconsciente de ajudar os outros, um medo de falhar, ou um conflito

interno entre o desejo de segurança no emprego e a necessidade de realização pessoal.

Da mesma forma, a abordagem psicodinâmica pode ajudar a entender as razões por trás da decisão de um professor de renunciar ao cargo. A renúncia pode ser vista como uma tentativa de resolver um conflito interno, como a luta entre o desejo de permanecer em um trabalho seguro e a necessidade de buscar novas oportunidades. Esta perspectiva pode oferecer uma compreensão mais profunda das complexidades envolvidas na decisão de renunciar a um cargo de professor (MACÊDO; FLEURY, 2012).

Ao explorar as forças inconscientes que influenciam nosso comportamento, a abordagem psicodinâmica pode oferecer uma compreensão mais profunda do complexo processo de tomada de decisão envolvido na carreira docente. Revelar os desejos, medos e conflitos internos que podem influenciar tanto a decisão de se tornar um professor quanto a decisão de renunciar a um cargo de professor (STOBÄUS; MOSQUERA; SANTOS, 2007).

Além disso, a abordagem psicodinâmica pode ajudar a identificar maneiras de apoiar os professores em sua jornada profissional. A oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional, a criação de um ambiente de trabalho de apoio e a promoção de uma cultura escolar que valorize e reconheça o trabalho dos professores (STOBÄUS; MOSQUERA; SANTOS, 2007).

Ao entender melhor as motivações e emoções dos professores considerando a abordagem de Dejours com relação ao trabalho, que não apenas atraia, mas também retenha professores dedicados e apaixonados. Isso, por sua vez, beneficia não apenas os professores, mas também os alunos e a comunidade em geral (MENDES; MORRONE, 2002).

2-O AFASTAMENTO DA FUNÇÃO E A SUBJETIVIDADE

Em 2022, um movimento denominado *Great Resignation*, *Big Quit* ou, em português, A Grande Renúncia, começou a ganhar notoriedade em diversas partes do mundo. O termo foi cunhado por Anthony Klotz, professor de Administração da University College London (UCL), para descrever o fenômeno no qual um número significativo de profissionais – majoritariamente com menos de 30 anos e formação superior – passou a reavaliar seus empregos. Essa reconsideração não se limitava apenas à questão salarial, mas também envolvia aspectos relacionados à qualidade de vida, como carga horária, autonomia no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e satisfação familiar (VISSER, 2023).

De acordo com o Relatório da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro, este fenômeno ou movimento teve notoriedade no período pandêmico e deram continuidade até os dias atuais. Demissões voluntárias em massa, se estenderam pelo Estados Unidos e Inglaterra chegando também no Brasil. O relatório ressalta que o fenômeno denota uma insatisfação de trabalhadores com as condições de trabalho em nível global, mas que vem sendo tratada de maneira contraditória e apresentada como uma pequena revolução ou manifesto de insatisfações. E não como algo mais profundo, como se espera.

No Brasil, um levantamento de agosto de 2022 produzido pela Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (Firjan) a partir de dados do Ministério do Trabalho, mostrou que entre janeiro e maio de 2022 o número de trabalhadores com carteira assinada que deixaram seus empregos voluntariamente bateu recorde, chegando a 2,9 milhões. Isso significa que um em cada três contratos de trabalho encerrados no período se deu por iniciativa do próprio trabalhador, um volume 35,2% maior do que no mesmo período de 2021. A nota técnica da Firjan ressalta que o recorde anterior para o período havia sido em 2014, quando 2,6 milhões de trabalhadores com carteira assinada pediram demissão voluntariamente, em um cenário em que a taxa de desemprego medida pelo IBGE girava em torno de 7%, ou seja, menor do que o cenário atual, de cerca de 10% de desemprego. (FIRJAM, 2022, p. 34).

Ser docente no contexto atual brasileiro requer exercício de malabarismo e paciência; a profissão no Brasil passa por inúmeras transformações ocorridas no mundo do trabalho. Nesse sentido, a intensa pressão que o professor recebe, tanto da organização quanto da sociedade, e do próprio aluno, faz com que ele tenha diversos sentimentos em relação à profissão construindo uma Psicodinâmica do Trabalho. (PIRES E MACEDO, 2020, p.14.)

Bouyer (2010) destaca que, para lidar com as vivências de sofrimento decorrentes do trabalho, o trabalhador desenvolve estratégias de mediação, que podem ser individuais ou coletivas. Essas estratégias incluem tanto a mobilização coletiva, voltada para a transformação do contexto produtivo, quanto mecanismos de defesa utilizados para mitigar os impactos

negativos da atividade laboral.

A mobilização coletiva se manifesta no modo de agir coletivo dos trabalhadores e tem como objetivo transformar o contexto produtivo. Além disso, busca promover vivências mais satisfatórias no trabalho, por meio da criação de espaços públicos de debate e apoio mútuo, onde os trabalhadores possam compartilhar experiências e fortalecer vínculos de solidariedade.

Segundo Foucault (1995), a subjetividade não é uma entidade fixa, mas um processo dinâmico, historicamente constituído por meio das relações de poder e saber. Esse conceito desafia as dicotomias tradicionais entre indivíduo e coletivo, interior e exterior, evidenciando que o sujeito é simultaneamente produzido e condicionado pelas práticas sociais e históricas.

Acerca desta linha de pensamento, a Psicodinâmica do Trabalho tem como foco de estudo as relações entre organização do trabalho e as mobilizações subjetivas do trabalhador que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de enfrentamento para mediar o sofrimento, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento.

Ou seja, se a qualidade de vida do trabalhador é vista, pelo menos como uma política de relações públicas, ou como uma meta quase recorrente, deve-se perguntar o que no trabalho pode ser apontado como fonte específica de nocividade para a vida mental. (“A Loucura do Trabalho” Christopher Dejours, 1987). O enredo em que essa questão está envolta é quase evidente: a luta pela sobrevivência leva a uma jornada excessiva de trabalho, e as condições em que o trabalho se realiza repercutem diretamente na fisiologia do corpo, (HELOANI, 2003).

Para Wandelli (2015), no contexto das organizações públicas, a luta de forças se manifesta entre o novo e o velho, ou seja, as transformações e inovações das organizações públicas se deparam com a necessidade do novo tanto em aspectos administrativos quanto em políticos. Mais que isso, necessitam criativamente integrar aspectos políticos e técnicos, sendo essa junção inerente e fundamental para as ações nesse campo. Por um lado, o docente é configurado enquanto trabalhador de um sistema produtivo-industrial, imerso numa nova organização do trabalho; por outro lado, o produto do seu trabalho – “força de trabalho competente” e fundamental na dinâmica do novo funcionamento produtivo – também é afetado (MANCEBO MAUÉS & CHAVES, 2006).

Ainda, para Wandelli (2015), apesar de o sofrimento estar presente nas situações de trabalho, ele é negado pelas organizações políticas e sindicais com o objetivo de ocultação da realidade e para promoção de comportamentos cada vez mais comprometidos com os desafios organizacionais. O tema mal estar na docência está relacionado aos momentos históricos,

políticos e as vivências das pessoas enquanto docentes, representando as dificuldades encontradas nas escolas e no desenvolvimento e atuação da profissão (STOBAUS, MOSQUERA; SANTOS, 2007).

Molinier; Flottes (2012), destacam alguns fatores, dentre eles: carência de tempo, aulas numerosas, trabalho burocrático, descrença no ensino. Além do mal estar causado pela introdução das tecnologias de informação nas instituições educacionais brasileiras. A decisão de renunciar a um cargo de professor é uma escolha complexa e multifacetada, que não é tomada de ânimo leve. Entretanto, Para Dejourns (1993), o trabalho pode ser tanto uma fonte de realização e prazer quanto um gerador de sofrimento. Os motivos que levam um indivíduo a renunciar ao trabalho podem ser agrupados em fatores internos e externos.

Os fatores internos são aqueles que estão relacionados ao indivíduo e suas circunstâncias pessoais. Isso pode incluir questões de saúde, necessidades familiares, ou o desejo de buscar novas oportunidades ou desafios. Dejourns (1993) sugere que esses fatores podem ser influenciados pela experiência de trabalho do indivíduo, incluindo a carga de trabalho, o reconhecimento e a autonomia.

Além disso, a decisão de se afastar pode ser motivada pelo desejo de buscar novas oportunidades ou desafios. Dejourns (1993) argumenta que a busca por novos desafios pode ser uma resposta ao sofrimento no trabalho. Um professor pode sentir que alcançou tudo o que podia em seu cargo atual e está pronto para um novo desafio.

Os fatores externos são aqueles que estão relacionados ao ambiente de trabalho e às condições do emprego. Isso pode incluir a insatisfação com a administração da escola, a falta de recursos ou apoio, ou a discordância com as políticas educacionais. Dejourns (1993) sugere que esses fatores podem contribuir para o sofrimento no trabalho (Mendes; Morrone, 2002). Considerando a abordagem de Dejourns (2010), com relação ao trabalho, tal renúncia, pode ser vista como uma resposta ao sofrimento no trabalho e pode levar a uma maior conscientização sobre as condições de trabalho dos professores. Embora a renúncia possa ser uma decisão difícil. Entretanto, pode ser vista como uma oportunidade para crescimento e mudança. Para o professor, pode ser uma chance de buscar novas oportunidades, mudar de carreira, ou buscar um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Ainda segundo Dejourns (2010), a renúncia ao cargo docente pode ser interpretada como uma oportunidade para refletir sobre as práticas institucionais, implementar mudanças e aprimorar o ambiente educacional para professores atuais e futuros (Mendes & Morrone, 2002). Em suma, a renúncia de um professor é uma decisão multifacetada que tem um impacto significativo em muitos níveis e merece respeito e apoio.

3-ABORDAGEM PSICODINÂMICA NO CONTEXTO EDUCACIONAL

A transição da Psicopatologia do Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho, ambos conceitos desenvolvidos por Christophe Dejours, representa um avanço significativo na compreensão dos aspectos psicológicos do trabalho. Inicialmente, Dejours (2011) explorou a Psicopatologia do Trabalho como um campo de estudo voltado a compreender como as condições laborais podem contribuir para o surgimento de distúrbios mentais e emocionais nos trabalhadores. Em suas pesquisas, Dejours identificou fatores organizacionais, sociais e individuais que podem desencadear o sofrimento psíquico no ambiente laboral, tais como o desemprego, a pressão por produtividade e a falta de reconhecimento profissional.

Ao longo do tempo, Dejours (2004) ampliou sua perspectiva, adotando o termo 'Psicodinâmica do Trabalho'. Essa mudança reflete uma abordagem mais abrangente, que não se restringe apenas ao estudo dos distúrbios psicológicos relacionados ao trabalho, mas também busca compreender as dinâmicas psíquicas subjacentes às relações laborais e organizacionais.

Segundo Dejours (2004), a Psicodinâmica do Trabalho investiga como os processos inconscientes moldam o comportamento dos trabalhadores, suas interações e suas relações com o trabalho. Nesse sentido, ela considera não apenas os aspectos patológicos, mas também os processos de subjetivação e as estratégias de enfrentamento adotadas pelos indivíduos para lidar com as demandas do trabalho.

Essa mudança de foco reflete uma abordagem mais ampla e integrativa, que reconhece a complexidade das experiências no ambiente de trabalho e busca promover não apenas a saúde mental dos trabalhadores, mas também o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

Portanto, a transição da Psicopatologia do Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho representa um avanço conceitual significativo, ampliando o escopo de investigação e intervenção no campo da saúde ocupacional e organizacional.

A saúde mental dos trabalhadores é um componente crucial do bem-estar geral e da qualidade de vida no ambiente de trabalho (Areosa, 2021, p. 322). Refere-se ao estado psicológico e emocional dos trabalhadores, incluindo seu equilíbrio emocional, capacidade de lidar com o estresse, e a satisfação geral com suas vidas profissionais.

Nessa perspectiva, o trabalho envolve todas as contribuições do indivíduo – seu corpo, mente, compromisso e subjetividade – para reduzir a lacuna entre o prescrito e o realizado, enfrentando as adversidades do ambiente laboral.

Conforme Dejours expressa (2004, p.38):

[...] o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. Em outros termos, para o clínico, o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o «trabalhar», isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais). (DEJOURS 2004, p.38)

No contexto educacional, essa questão se torna especialmente relevante para os professores, que enfrentam desafios específicos e pressões constantes no desempenho de suas funções (Areosa, 2021). A Psicodinâmica do Trabalho é um campo de estudo voltado para a análise das interações entre o ambiente laboral e o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Essa abordagem investiga como fatores como as exigências da atividade profissional, as relações interpessoais e a estrutura organizacional impactam a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho. Sob essa perspectiva, tanto os aspectos positivos quanto os adversos do trabalho são analisados como elementos fundamentais para compreender seu impacto na saúde mental dos trabalhadores

Na perspectiva de Dejours(1999), a maioria dos trabalhadores vive numa normalidade sofrente:

A normalidade é interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Portanto, a normalidade não implica ausência de sofrimento, muito pelo contrário. Pode-se propor um conceito de ‘normalidade sofrente’, sendo, pois, a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social, de algum conformismo ou de uma ‘normalização’ pejorativa e desprezível, obtida pela ‘interiorização’ da dominação social, e sim o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho (DEJOURS, 1999, p.36).

No contexto educacional, os professores são expostos a diversos fatores que podem impactar sua saúde mental (Wandelli, 2015). Por um lado, a docência pode ser uma profissão gratificante, proporcionando aos educadores a oportunidade de influenciar positivamente a vida dos alunos, acompanhar seu crescimento e desenvolvimento e contribuir significativamente para a sociedade. Esses aspectos positivos da profissão podem gerar sentimentos de realização, satisfação e prazer no exercício do magistério.

Por outro lado, os professores também enfrentam uma série de desafios que podem impactar negativamente sua saúde mental. As altas demandas da profissão, como jornadas prolongadas, sobrecarga de responsabilidades e a constante pressão por resultados acadêmicos, associadas à necessidade de gerenciar o comportamento dos alunos em sala de aula, podem contribuir para o estresse crônico e o esgotamento profissional (Wandelli, 2015). Além disso,

a escassez de recursos adequados, como materiais didáticos e suporte administrativo, pode aumentar significativamente a sobrecarga de trabalho e a frustração dos docentes. A falta de reconhecimento profissional também pode desencadear um ciclo vicioso de sofrimento, desestabilizando a identidade do professor e contribuindo para transtornos psicológicos relacionados ao trabalho.

Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção da identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d'alma ou até de elevação (Dejours, 1999, p. 16).

Contudo, há pelo menos duas questões centrais relacionadas ao reconhecimento no ambiente laboral. A primeira refere-se à crise do reconhecimento, intensificada pela implementação de novas estratégias de gestão, frequentemente nocivas e desestruturadoras. A segunda questão surge quando o trabalhador se torna dependente do reconhecimento externo, utilizando-o como base para a sustentação de sua identidade e autoestima.

Entretanto, a Psicodinâmica do Trabalho pode, em determinadas circunstâncias, se transformar em um mecanismo de aprisionamento psíquico. Isso ocorre quando um trabalhador com identidade profissional fragilizada se torna excessivamente dependente do reconhecimento alheio, condicionando sua autoestima à avaliação de terceiros. Nessa dinâmica, os benefícios do reconhecimento não são plenamente assimilados pelo indivíduo, tornando-o vulnerável à instabilidade emocional. Por meio do trabalho, o sujeito recebe recompensas materiais e narcísicas, que momentaneamente proporcionam estabilidade psicológica. No entanto, esse equilíbrio é ilusório, pois a dependência do reconhecimento externo pode comprometer sua autonomia psíquica e identidade profissional (DEJOURS, 2012).

Os relacionamentos interpessoais exercem um papel fundamental na saúde mental dos professores. Conflitos com colegas de trabalho, dificuldades de comunicação com os responsáveis pelos alunos e a falta de suporte institucional podem intensificar sentimentos de isolamento e desmotivação.

A Psicodinâmica do Trabalho fornece um arcabouço teórico essencial para compreender as interações entre diferentes fatores e seu impacto na saúde mental dos professores. Essa abordagem reconhece que tanto os aspectos positivos quanto os desafios da

docência influenciam a saúde psíquica. Além disso, destaca a necessidade de intervenções eficazes para minimizar os fatores estressores, prevenir o esgotamento profissional e promover o bem-estar docente.

A aplicação dos princípios da Psicodinâmica do Trabalho no contexto escolar é fundamental para promover um ambiente educacional equilibrado e produtivo, beneficiando professores, funcionários e alunos. Considerar o direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho implica oferecer aos docentes oportunidades para desenvolver atividades pedagógicas significativas, desafiadoras e alinhadas às suas competências e valores. Isso pode incluir a liberdade para desenvolver métodos de ensino inovadores, participar de projetos educacionais colaborativos e ter autonomia na sala de aula para adaptar o currículo às necessidades individuais dos alunos (WANDELLI, 2015).

A construção de um ambiente organizacional saudável no contexto escolar requer a implementação de medidas estruturadas de suporte psicossocial para docentes e demais funcionários. Isso inclui o fortalecimento das relações interpessoais, programas de valorização profissional e políticas institucionais voltadas ao bem-estar docente, fornecendo recursos e apoio para o enfrentamento do estresse ocupacional e das exigências emocionais da profissão. Um ambiente escolar saudável também promove a colaboração entre os membros da equipe, a comunicação aberta e o senso de pertencimento à comunidade escolar (WANDELLI, 2015).

A incorporação dos princípios da Psicodinâmica do Trabalho na gestão escolar e nas políticas educacionais possibilita a construção de um ambiente favorável ao bem-estar docente e ao aprimoramento profissional. Além de impactar positivamente o engajamento e o desempenho acadêmico dos alunos, essa abordagem fortalece a resiliência emocional dos professores, promovendo um clima organizacional mais coeso, produtivo e sustentável (WANDELLI, 2015).

Primeiramente, é essencial recordar, conforme ressaltado por Dejours (1992), que cada professor é único, com suas próprias experiências, valores e crenças. Tais aspectos podem exercer influência significativa sobre suas motivações e conflitos internos. Por exemplo, um docente que valorize a independência pode encontrar dificuldades em um sistema educacional que promova a conformidade (MENDES; ABRAHÃO, 1996).

Além disso, um professor que tema a rejeição pode enfrentar desafios ao lidar com feedback negativo de alunos ou pais. O estilo de ensino e a personalidade de um professor também podem impactar sua decisão de renunciar (Mendes; Morrone, 2002). Um docente mais introvertido, por exemplo, pode encarar dificuldades em um ambiente escolar barulhento e caótico. Nesse contexto, destaca-se a importância de considerar as características individuais

dos professores.

Da mesma forma, um professor que prefira um estilo de ensino colaborativo pode se sentir desmotivado em uma escola que priorize a competição e o desempenho individual. A formação e a experiência do professor também podem desempenhar papel significativo em sua decisão de renunciar (MENDES; ABRAHÃO, 1996).

Do mesmo modo, um professor com vasta experiência pode se sentir desvalorizado em uma escola que dê prioridade à contratação de profissionais mais jovens e menos experientes. Nesse contexto, destaca-se a importância do reconhecimento no ambiente de trabalho, conforme enfatizado por Dejours (1992) e Mendes e Morrone (2002).

A cultura e o clima da escola também podem influenciar a decisão de um professor de renunciar. Ou seja, um docente que valorize a colaboração e o apoio mútuo pode se sentir desconfortável em uma escola onde a competição e a rivalidade entre os professores sejam incentivadas (Mendes, Tamayo e Abrahão (1996). Da mesma forma, um professor preocupado com a equidade e a justiça social pode achar difícil trabalhar em uma escola onde esses valores não sejam priorizados. Dejours (1992) argumenta que a justiça no ambiente de trabalho é um fator crucial para a saúde mental dos trabalhadores (MENDES; MORRONE, 2002).

A decisão de um professor de renunciar é influenciada por uma variedade de fatores internos e externos, que são moldados por suas experiências de vida, valores e crenças pessoais. É uma decisão complexa e multifacetada que reflete a interseção de suas identidades pessoais e profissionais.

Em segundo plano, a perspectiva psicodinâmica, conforme ilustrada por Dejours (2012), indica que nossas ações muitas vezes são o resultado de impulsos inconscientes. A teoria da sedução no ambiente escolar refere-se à influência que as figuras de autoridade, como diretores, coordenadores pedagógicos e professores, exercem sobre os demais membros da comunidade escolar, incluindo funcionários administrativos e equipe de apoio. Essa influência pode moldar as interações, dinâmicas e o clima organizacional da escola. No contexto das relações de trabalho na escola, a teoria da sedução se manifesta através das expectativas, normas e valores estabelecidos pelos líderes educacionais. Por exemplo, um diretor que valoriza a colaboração e o apoio mútuo entre os funcionários pode criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo, incentivando a comunicação aberta e o trabalho em equipe. Da mesma forma, políticas de reconhecimento e valorização dos esforços dos funcionários podem promover um clima organizacional de confiança e engajamento(DEJOURS, 2012).

Por outro lado, práticas de gestão autoritárias ou injustas podem gerar descontentamento e conflitos entre os membros da equipe. Por exemplo, a falta de

transparência nas decisões administrativas ou a ausência de oportunidades de desenvolvimento profissional podem minar a motivação e o comprometimento dos funcionários. Portanto, compreender a teoria da sedução no ambiente escolar é essencial para os líderes educacionais, pois os ajuda a reconhecer o impacto de suas ações e políticas nas relações de trabalho e no bem-estar dos funcionários. Ao cultivar uma cultura organizacional baseada na confiança, respeito e colaboração, os líderes podem promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, contribuindo para o sucesso da escola e o bem-estar de toda a comunidade educacional (DEJOURS, 2012).

Isso implica que um professor pode não estar plenamente consciente das motivações por trás de suas condutas. Por exemplo, um educador pode sentir-se inexplicavelmente atraído pela carreira na educação pública, sem perceber que isso é impulsionado por desejos inconscientes de oferecer às outras pessoas as oportunidades que ele próprio não teve.

A abordagem psicodinâmica, enraizada na psicanálise freudiana, sugere que muitos dos nossos comportamentos e preferências são moldados por experiências passadas, algumas das quais podem remontar à infância. Dejours (2012) enfatiza que essas vivências podem exercer um impacto significativo em nossa personalidade e nas escolhas que fazemos ao longo da vida.

No caso do professor, ele pode ter vivenciado experiências positivas na educação pública durante a infância, o que pode ter instigado um desejo inconsciente de retribuir e proporcionar experiências semelhantes a outros. Dejours (2012) argumenta que essas motivações podem permanecer no domínio do inconsciente, escapando à plena consciência do professor.

É relevante ressaltar que a abordagem psicodinâmica enfatiza a importância do autoconhecimento e da reflexão. Dessa forma, ao compreenderem melhor suas motivações e conflitos internos, os professores podem tomar decisões mais informadas e satisfatórias sobre suas carreiras (MACÊDO; FLEURY, 2012).

Isso pode incluir a busca por terapia ou aconselhamento, assim como dedicar tempo para refletir sobre suas experiências e sentimentos. A perspectiva psicodinâmica oferece uma visão valiosa sobre as razões por trás das ações dos professores (MENDES; ABRAHÃO, 1996).

Ao reconhecer que os comportamentos muitas vezes são influenciados por forças inconscientes, é possível compreender melhor as complexidades por trás da decisão de um professor de renunciar. Essa compreensão pode levar a intervenções mais eficazes e apoio para os professores, contribuindo para prevenir a renúncia e promover a satisfação e o bem-estar

no trabalho (MENDES; MORRONE, 2002).

Terceiro, a abordagem psicodinâmica, conforme discutido por Dejours (1992), pode ajudar os professores a entender melhor seus próprios sentimentos de burnout ou insatisfação, ou seja, analisar o papel do trabalho na apropriação do “[...] registro do fazer, para o registro do ser” (Dejours, 2010) no âmbito entre o desespero e a esperança, encontra-se o desafio de reconstruir o sentido do trabalho, transformando-o de uma mera atividade

funcional em uma fonte de significado e realização pessoal. Dejours (2010) enfatiza essa transição, destacando a necessidade de um registro do fazer que possa também capturar o ser. Isso implica não apenas realizar tarefas de forma mecânica, mas também refletir sobre como essas ações refletem nossos valores, aspirações e identidade.

O registro do fazer transcende a mera execução de tarefas, abrangendo a dimensão mais profunda do ser humano no contexto do trabalho. Conforme Dejours (2010) destaca, é necessário criar espaços para que os trabalhadores possam expressar sua individualidade, criatividade e valores em suas atividades laborais. Isso não só promove um maior engajamento e satisfação no trabalho, mas também contribui para um ambiente mais humanizado e enriquecedor.

O registro do fazer no contexto do trabalho implica reconhecer e valorizar a contribuição única de cada indivíduo para a realização das tarefas e metas organizacionais. Segundo Dejours (2010), isso requer uma abordagem que valorize a diversidade de perspectivas, habilidades e experiências dos trabalhadores, criando um ambiente onde todos se sintam respeitados, incluídos e valorizados. O autor também destaca a importância de cultivar um ambiente que promova a confiança, a colaboração e o apoio mútuo entre os membros da equipe. Isso não só fortalece os laços interpessoais, mas também cria uma atmosfera de solidariedade e coesão que é essencial para o florescimento humano no trabalho.

Em suma, restaurar o encanto ao trabalho envolve não apenas realizar tarefas, mas também encontrar significado e propósito em nossas atividades laborais. Conforme Dejours (2010) argumenta, isso requer um registro do fazer que seja capaz de capturar o ser, integrando nossos valores, aspirações e identidade no trabalho. Ao promover uma cultura organizacional baseada no respeito, inclusão e colaboração, é possível criar um ambiente onde o trabalho se torne não apenas uma obrigação, mas também uma fonte de realização e crescimento pessoal.

Muitas vezes, esses sentimentos surgem de conflitos internos não resolvidos ou desejos não satisfeitos. Ao trazer tais questões à tona, os professores podem começar a resolver esses conflitos e encontrar maneiras de atender a seus próprios desejos e necessidades (MENDES; MORRONE, 2002).

O adoecimento psíquico é um fenômeno comum entre os professores, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e uma sensação reduzida de realização pessoal. Frequentemente, esses sentimentos são o resultado de um desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os recursos disponíveis para lidar com essas exigências (HUNHOFF; FLORES, 2020).

O adoecimento psíquico entre os trabalhadores, especialmente os docentes, é uma realidade complexa que envolve uma série de fatores interligados. De acordo com Hunhoff e Flores (2020), essa questão é multifacetada e muitas vezes reflete a dor emocional e psicológica que os profissionais enfrentam em seus ambientes de trabalho. Nesse contexto, a abordagem da psicodinâmica do trabalho de Dejours oferece uma lente valiosa para entender e abordar o adoecimento psíquico docente.

A partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho, Dejours (1992) oferece uma compreensão mais profunda das causas subjacentes ao adoecimento psíquico entre os trabalhadores, incluindo os docentes (Hunhoff; Flores, 2020). Ele destaca a importância de reconhecer os aspectos psicológicos e emocionais do trabalho e como eles podem impactar a saúde mental dos profissionais. Isso inclui o reconhecimento das pressões, demandas e conflitos inerentes ao ambiente de trabalho docente, que muitas vezes podem levar ao adoecimento psíquico.

Nesse contexto, Dejours (1992) discute a dor emocional no trabalho, enfatizando sua relação com as condições laborais e os desafios enfrentados pelos profissionais. Ele sugere que essa dor frequentemente decorre do descompasso entre as expectativas do profissional, as demandas do trabalho e os recursos disponíveis para lidar com essas demandas. Hunhoff e Flores (2020) complementam essa ideia ao destacar que, no contexto docente, esse descompasso pode se manifestar como exaustão emocional, despersonalização e uma sensação de falta de realização pessoal. É importante discutir como esses fatores específicos do ambiente educacional contribuem para o adoecimento psíquico dos professores.

Outro ponto levantado por Dejours é a necessidade de considerar as experiências subjetivas dos trabalhadores. Ele argumenta que o sofrimento no trabalho não pode ser compreendido apenas através de uma análise objetiva das condições de trabalho, mas deve incluir uma análise das vivências pessoais e emocionais dos trabalhadores. Neste contexto, Hunhoff e Flores (2020) enfatizam a importância de uma abordagem holística para entender o impacto do trabalho na saúde mental dos docentes.

Dejours (1992) também menciona que o reconhecimento e a valorização do trabalho desempenham um papel crucial na saúde mental dos profissionais. A falta de reconhecimento

pode agravar o sofrimento e levar ao adoecimento psíquico. Isso levanta uma questão importante sobre como as instituições educacionais podem implementar estratégias para reconhecer e valorizar o trabalho dos professores de maneira mais eficaz.

Além disso, é relevante discutir as estratégias de coping (enfrentamento) que os professores utilizam para lidar com o estresse e as pressões do trabalho. Dejours (1992) sugere que essas estratégias podem variar amplamente entre os indivíduos, mas a eficácia dessas estratégias depende do suporte disponível no ambiente de trabalho. Hunhoff e Flores (2020) destacam que o suporte social e institucional é fundamental para ajudar os professores a lidarem com os desafios do trabalho.

Ao traçar um resgate através da Psicodinâmica do Trabalho, é possível oferecer estratégias eficazes para lidar com o adoecimento psíquico do trabalhador docente (Hunhoff; Flores, 2020). Isso inclui a implementação de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável e de apoio, bem como o reconhecimento e a valorização do trabalho realizado pelos professores. Além disso, a Psicodinâmica do Trabalho enfatiza a importância de fornecer oportunidades para os profissionais refletirem sobre suas experiências, identificarem possíveis fontes de conflito e encontrarem maneiras de lidar com o sofrimento psíquico.

Em última análise, ao adotar uma abordagem baseada na Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (1992), é possível oferecer um caminho para o resgate do trabalhador docente que enfrenta o adoecimento psíquico (Hunhoff; Flores, 2020). Isso envolve reconhecer e abordar as complexidades do ambiente de trabalho docente, promover a saúde mental e o bem-estar dos profissionais e criar condições que permitam aos professores encontrar significado e satisfação em seu trabalho.

Ao trazer conflitos internos e desejos insatisfeitos à luz, os professores podem começar a tomar medidas para resolver esses problemas e encontrar maior satisfação em seu trabalho. Isso, por sua vez, pode levar a melhores resultados para os professores e seus alunos (MENDES; MORRONE, 2002).

Quanto à abordagem psicodinâmica, pode ser uma ferramenta valiosa para o desenvolvimento profissional dos professores. Ao compreenderem melhor suas próprias motivações e conflitos internos, os professores podem se tornar mais eficazes em seu trabalho. Eles podem aprender a lidar melhor com o estresse, a gerenciar conflitos de sala de aula e a criar um ambiente de aprendizado mais positivo e produtivo. Ao explorarem suas motivações e conflitos internos, os professores podem começar a compreender melhor por que agem da maneira que agem e como isso afeta seu ensino (MENDES; MORRONE, 2002).

Isso pode levar a uma maior eficácia no trabalho, pois os professores podem começar a fazer mudanças que levem a um melhor gerenciamento do estresse, a uma melhor gestão de conflitos e a um ambiente de aprendizado mais positivo. Por exemplo, um professor que está ciente de que tem um conflito interno não resolvido sobre a necessidade de aprovação pode trabalhar para resolver esse conflito, o que pode levar a uma maior confiança e eficácia no trabalho (MACÊDO; FLEURY, 2012).

Um professor que percebe que sua tendência a evitar conflitos está prejudicando sua capacidade de gerenciar eficazmente a sala de aula pode usar essa percepção para desenvolver estratégias mais eficazes de gerenciamento de conflitos. Além disso, a abordagem psicodinâmica pode auxiliar os professores a compreender melhor seus alunos (MACÊDO; FLEURY, 2012).

Ao reconhecer que os comportamentos dos alunos também são muitas vezes o resultado de forças inconscientes, os professores podem começar a desenvolver uma maior empatia e compreensão por seus alunos (Mendes; Abrahão, 1996). Isso pode levar a uma maior eficácia no ensino, pois os professores podem ser capazes de se conectar melhor com seus alunos e atender às suas necessidades de maneira mais eficaz (MENDES; MORRONE, 2002).

A abordagem psicodinâmica, que se baseia na compreensão das forças inconscientes que influenciam nosso comportamento, tem implicações profundas e significativas para a política educacional (Macedo; Fleury, 2012). Ao reconhecer essas forças e como elas afetam o comportamento dos professores, podemos criar um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e gratificante (Mendes; Abrahão, 1996). Os professores, são influenciados por uma variedade de forças inconscientes. Essas forças podem ser moldadas por experiências passadas, traumas, medos e desejos. Ao reconhecer e abordar essas forças, podemos ajudar os professores a entender melhor seus próprios comportamentos e reações. Isso pode levar a uma maior autoconsciência, o que pode melhorar a eficácia do ensino e a satisfação no trabalho (MACÊDO; FLEURY, 2012).

A oferta de aconselhamento ou terapia para professores, pode representar um recurso valioso para ajudá-los a lidar com o estresse e a pressão associados ao seu trabalho (Mendes; Abrahão, 1996), bem como uma ferramenta valiosa para o desenvolvimento profissional dos professores. Ao entender melhor suas próprias motivações e conflitos internos, os professores podem se tornar mais eficazes em seu trabalho. Eles podem aprender a lidar melhor com o estresse, a gerenciar conflitos de sala de aula e a criar um ambiente de aprendizado mais positivo e produtivo.

Ao explorar suas motivações e conflitos internos, os professores podem começar a entender melhor por que agem da maneira que agem e como isso afeta seu ensino (Mendes; Abrahão, 1996). Isso pode levar a uma maior eficácia no trabalho, pois os professores podem começar a fazer mudanças que levem a um melhor gerenciamento do estresse, a uma melhor gestão de conflitos e a um ambiente de aprendizado mais positivo.

O reconhecimento de que os comportamentos dos alunos frequentemente decorrem de fatores inconscientes possibilita aos docentes ampliar sua empatia e compreensão, estabelecendo conexões mais efetivas com os estudantes e respondendo de maneira mais assertiva às suas necessidades (Mendes; Abrahão, 1996). Isso pode levar a uma maior eficácia no ensino, pois os professores podem ser capazes de se conectar melhor com seus alunos e atender às suas necessidades de maneira mais eficaz.

A compreensão das forças inconscientes que influenciam nosso comportamento, tem implicações profundas e significativas para a política educacional, e coadunado por Macêdo; Fleury (2012). Ou seja, ao oferecer aconselhamento ou terapia para professores, pode-se fornecer um recurso valioso para ajudá-los a lidar com o estresse e a pressão associados ao seu trabalho.

3.1 -Políticas de retenção de professores

A retenção de professores constitui um desafio global, impactando diretamente a qualidade da educação oferecida aos estudantes. Diferentes fatores influenciam a decisão dos professores de permanecer na carreira ou abandoná-la, incluindo condições de trabalho, remuneração, suporte institucional e oportunidades de desenvolvimento profissional (BAUER; CASSETARI; OLIVEIRA, 2017).

A Finlândia é um exemplo notável de políticas eficazes para a retenção de professores. Reconhecida mundialmente por seu sistema educacional de excelência, o país adota uma abordagem holística para a valorização docente. O processo de seleção de professores é altamente rigoroso, garantindo que apenas os candidatos mais qualificados ingressem na profissão. Além disso, os docentes recebem salários competitivos e desfrutam de ampla autonomia pedagógica, fatores que fortalecem o prestígio e a atratividade da carreira docente. Esse modelo de valorização profissional contribui significativamente para a alta taxa de retenção de professores no país (PEREIRA; OLIVEIRA, 2016).

Nos Estados Unidos, programas como o *Teacher Incentive Fund* (TIF) foram implementados para melhorar a retenção de professores. O TIF oferece bônus financeiros para

docentes com desempenho superior e para aqueles que atuam em escolas de alta vulnerabilidade social. Estudos indicam que incentivos financeiros podem elevar a retenção, sobretudo em áreas com déficit de professores qualificados. Entretanto, a eficácia desses programas está condicionada à oferta de suporte contínuo e desenvolvimento profissional estruturado (ARAÚJO; BRZEZINSKI; SÁ, 2020).

O Canadá adota uma estratégia diferenciada, focando na formação contínua e no desenvolvimento profissional dos professores. Programas de mentoria para novos professores são amplamente utilizados, proporcionando um apoio consistente durante os primeiros anos de carreira. Esse acompanhamento é crucial para ajudar os novos docentes a enfrentar os desafios iniciais da profissão e a desenvolver suas habilidades de ensino. As províncias canadenses também investem em workshops e cursos de atualização regular para garantir que os professores estejam sempre atualizados com as melhores práticas pedagógicas (BAUER; CASSETARI; OLIVEIRA, 2017).

No Japão, a estabilidade no emprego é um fator chave na retenção de professores. O sistema educacional japonês oferece contratos vitalícios para professores, o que garante segurança no emprego e incentiva a dedicação à profissão a longo prazo. Além disso, o Japão valoriza a formação contínua, oferecendo programas extensivos de treinamento e desenvolvimento para os professores. Essas políticas não apenas atraem candidatos para a profissão, mas também garantem que eles permaneçam no cargo (ARAÚJO; BRZEZINSKI; SÁ, 2020).

A implementação de programas de suporte e desenvolvimento profissional é uma estratégia comum em vários países para melhorar a retenção de professores. No Reino Unido, o programa *Teach First* oferece um caminho alternativo para a certificação de professores, focando em atrair graduados de alta qualidade para escolas de baixa renda. Os participantes recebem treinamento intensivo e contínuo, além de suporte em sala de aula, o que melhora significativamente suas chances de sucesso e permanência na profissão (SANTOS; MONTEIRO, 2023).

Na Austrália, o *National Professional Standards for Teachers* estabelece um framework claro para o desenvolvimento profissional dos professores, descrevendo as habilidades e conhecimentos necessários em diferentes estágios da carreira docente. Este framework oferece um caminho estruturado para o crescimento profissional, incentivando os professores a se aperfeiçoarem continuamente. Além disso, programas de mentoria e coaching são amplamente utilizados para apoiar novos professores, ajudando-os a se adaptar e prosperar no ambiente escolar (PEREIRA; OLIVEIRA, 2016).

Incentivos financeiros e melhoria das condições de trabalho são estratégias cruciais para a retenção de professores. Em Singapura, os professores são altamente valorizados e recebem salários competitivos, juntamente com oportunidades regulares de promoção e desenvolvimento profissional. O sistema educacional de Singapura também investe pesadamente em infraestruturas escolares e recursos pedagógicos, criando um ambiente de trabalho favorável que incentiva os professores a permanecerem em suas posições (BAUER; CASSETARI; OLIVEIRA, 2017).

Nos Estados Unidos, além do TIF, estados como Massachusetts e Califórnia implementaram programas que oferecem bônus para professores que trabalham em áreas de alta necessidade ou que alcançam altos níveis de desempenho. Esses incentivos financeiros são combinados com esforços para melhorar as condições de trabalho, como a redução do tamanho das turmas e o aumento do apoio administrativo, criando um ambiente de trabalho mais atraente para os professores (SANTOS; MONTEIRO, 2023).

No Brasil, algumas políticas de retenção de professores têm sido implementadas com resultados variados. Programas de valorização e incentivo financeiro, como o Piso Salarial Nacional dos Professores, têm como objetivo garantir um salário mínimo para todos os professores da educação básica. No entanto, a implementação e efetividade dessas políticas variam significativamente entre estados e municípios, refletindo a desigualdade regional no país (ARAÚJO; BRZEZINSKI; SÁ, 2020).

Além disso, programas de formação continuada e desenvolvimento profissional são essenciais para a retenção de professores no Brasil. Iniciativas como o Programa de Formação Continuada de Professores oferecem cursos e workshops para o aprimoramento das práticas pedagógicas. No entanto, a falta de recursos e a desigualdade na distribuição desses programas ainda representam desafios significativos (PEREIRA; OLIVEIRA, 2016).

A retenção de professores constitui um desafio multifacetado, exigindo a implementação de políticas estruturadas e sustentáveis. Experiências internacionais evidenciam que estratégias eficazes combinam incentivos financeiros, aprimoramento das condições de trabalho, suporte contínuo e desenvolvimento profissional, aliados à valorização da profissão docente. No contexto brasileiro, a aplicação dessas políticas deve levar em conta as desigualdades regionais, assegurando condições laborais dignas e oportunidades equitativas de crescimento profissional. Com uma abordagem integrada e sustentável, é possível fortalecer a retenção docente e aprimorar a qualidade da educação no país (BAUER; CASSETARI; OLIVEIRA, 2017).

3.2 -Luziânia-GO : o afastamento dos docentes

No município de Luziânia-GO, os desafios enfrentados pela rede pública de ensino evidenciam a necessidade de compreender as causas do afastamento docente, considerando seu impacto na continuidade pedagógica e na qualidade do ensino. Esta pesquisa parte da hipótese de que tais afastamentos estão relacionados a fatores como o valor do piso salarial, a sobrecarga de trabalho e as demandas do ambiente escolar. Conforme Dejours (2010), esses elementos afetam diretamente o bem-estar e a permanência dos profissionais na docência. Assim, investigar as razões que motivaram as licenças médicas entre 2019 e 2022 é fundamental para identificar fragilidades na gestão educacional e propor estratégias eficazes de valorização e retenção docente.

Atualmente, a rede municipal de ensino de Luziânia-GO é composta por 74 escolas, conforme dados disponíveis no site da Secretaria Municipal de Educação de Luziânia (SMEL, 2024), incluindo o distrito do Jardim Ingá e escolas da Zona Rural. Contudo, o número total de professores que integram o quadro da rede não foi informado oficialmente durante o processo de pesquisa, o que representa uma limitação relevante no levantamento quantitativo. Ainda assim, a análise das licenças médicas concedidas no período de 2019 a 2022 permite traçar um panorama significativo das condições laborais e da saúde dos profissionais da educação, mesmo diante da ausência de informações completas sobre o corpo docente. A falta de transparência ou de sistematização desses dados também revela fragilidades na gestão de pessoas, dificultando ações preventivas e políticas públicas mais eficazes para o cuidado com o trabalhador da educação.

Entre 2019 e 2022, o município de Luziânia-GO registrou um número expressivo de afastamentos voluntários e licenças médicas (241), evidenciando a relação entre as condições de trabalho e o desgaste emocional dos educadores. Conforme Wandelli (2015), a ausência de políticas efetivas de reconhecimento e valorização pode acentuar a desmotivação docente, ampliando o risco de abandono da profissão. Nesse contexto, compreender as dinâmicas do ambiente escolar torna-se essencial para a elaboração de estratégias que promovam a saúde ocupacional e assegurem a estabilidade na docência.

Na imagem 1, são apresentados os dados fornecidos pela Secretaria Municipal de Educação, que indicam o número de licenças médicas registradas no período analisado, principal foco deste estudo.

Imagem 1- Captura de documento utilizado na pesquisa




PREFETURA
LUZIÂNIA
GOIÁS

SECRETARIA DE
EDUCAÇÃO
LUZIÂNIA-GO

ANEXO DO DESPACHO 671/2024

AFASTAMENTOS	
Licença-médica	241
Licença-prêmio	47
Licença pess. Fam	74
Acidente de serviço	9
Total	371
DESLIGAMENTOS	
Falecimento	6
Aposentadoria	8
A pedido	17
Posse em outro	4
Total	35


JULIANA ALMEIDA PINHEIRO
DIRETORA DE RECURSOS
HUMANOS

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Luziânia (2024).

Com base nos dados fornecidos pela Junta Médica do Município, foi possível identificar os códigos da Classificação Internacional de Doenças (CID) relacionados aos afastamentos docentes.

Na Imagem 2, é apresentado o documento disponibilizado pela Junta Médica do Município, referente aos CIDs.

Imagem 2- Captura de documento utilizado na pesquisa



Fonte: Junta Médica Municipal de Luziânia(2024).

A partir da coleta das informações iniciais, foi possível observar que, entre as licenças médicas registradas por diferentes motivos, o CID mais frequente foi o CID F - Transtornos Mentais e Comportamentais (F00-F99), seguido pelo CID M - Doenças Articulares (M00-M99). Com base nesses dados, a pesquisa teve seu desenvolvimento direcionado para a análise desses afastamentos.

O Quadro 2 apresenta as informações referentes aos CIDs F e M, além de uma categoria adicional denominada 'Vários', que engloba os afastamentos cujos CIDs não foram citados diretamente.

Quadro 3-Informações dos CIDs F e M

CID (Classificação)	Descrição do Grupo	Quantidade de Ocorrências	Percentual (%)
F	(F00 a F99): Transtornos mentais e comportamentais	222	92.12
M	(M00 a M99): Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	19	7.88
A e B / C e D / D / E / G / H / I / J / K / L / N / O / P / Q / R / S e T / V e Y / Z / U	Vários	Não informado	0%

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Os dados fornecidos pela Secretaria Municipal de Educação e pela Junta Médica de Luziânia evidenciam a vulnerabilidade enfrentada pelos docentes da rede pública. No período analisado, constatou-se que o elevado número de afastamentos por licenças médicas estava associado a diagnósticos de esgotamento físico e emocional, corroborando as observações de Mendes e Morrone (2002) sobre o impacto do desgaste psíquico no abandono da profissão.

O Quadro 3 apresenta as categorias mais recorrentes identificadas na pesquisa, ilustrando a dimensão qualitativa do estudo por meio das respostas dos participantes.

Quadro 4- Categorias para Licenças de Professores (2019 – 2022)(continua)

Categoria	Descrição	Exemplos Qualitativos	Frequência Relativa
Falta de Reconhecimento	Percepção de desvalorização profissional e ausência de feedback positivo da administração.	"Raramente recebíamos reconhecimento pelo esforço que faço, o que é desmotivador." (P5)	Alta
Limitações de Recursos	Ausência de materiais e infraestrutura adequada para práticas pedagógicas.	"A carência de recursos fundamentais e de estrutura adequada dificultava o que poderia ser proporcionado aos alunos." (P4)	Muito Alta
Sobrecarga de Trabalho	Excesso de tarefas administrativas e altas taxas de alunos por professor.	"A quantidade de tarefas que precisava cumprir diariamente era enorme." (P2)	Alta
Impacto na Saúde Mental e Física	Estresse, exaustão emocional e dificuldade de equilibrar vida pessoal e profissional.	"Me sentia esgotado no final do dia e isso afetava minha interação com a família." (P8)	Alta
Controle Hierárquico	Restrição à autonomia pedagógica e imposição de políticas administrativas rígidas.	"O controle exercido pela administração impedia inovações no ensino." (P9)	Média
Apoio entre Colegas	Relações interpessoais positivas que atuam como suporte emocional e profissional.	"A colaboração entre os professores ajudava a enfrentar os desafios do dia a dia." (P7)	Alta

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Além disso, relatos de gestores escolares indicam que o acúmulo de funções administrativas e a ausência de suporte pedagógico adequado agravam o desgaste dos professores, o que reforça a perspectiva de Heloani (2003) acerca da sobrecarga do trabalho docente. A análise das causas dos afastamentos, fundamentada nos registros oficiais, possibilita identificar tendências e subsidiar a formulação de políticas públicas eficazes voltadas à valorização e retenção docente.

Diante desse contexto, torna-se fundamental que o município invista em medidas estruturais e psicossociais, promovendo um ambiente escolar mais saudável e responsivo às necessidades emocionais e organizacionais do corpo docente.

4-METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem quantiquantitativa, integrando métodos quantitativos e qualitativos para uma análise aprofundada e abrangente do objeto de pesquisa. Essa escolha fundamenta-se na complexidade do fenômeno estudado, que exige tanto a mensuração de tendências quanto a compreensão das experiências subjetivas. A triangulação metodológica fortalece a validade dos dados ao articular diferentes fontes e procedimentos de coleta e análise, possibilitando a identificação simultânea de padrões objetivos e sentidos atribuídos pelos participantes às suas vivências no contexto educacional.

Segundo Creswell (2014), a pesquisa de natureza mista associa abordagens quantitativa e qualitativa com vistas a uma compreensão ampliada dos fenômenos sociais. Essa integração permite a combinação de dados estatísticos e interpretações descritivas, favorecendo uma leitura contextualizada do objeto de estudo. A complementaridade entre os métodos expande o potencial analítico e sustenta uma interpretação mais holística das dinâmicas sociais investigadas.

A abordagem quantitativa estruturou-se a partir de uma revisão bibliográfica e da aplicação de um questionário elaborado na plataforma *Google Forms*. O instrumento foi divulgado junto a docentes da rede pública municipal de Luziânia-GO, totalizando 126 respostas, das quais 102 foram validadas conforme critérios de completude e consistência. O principal instrumento utilizado foi a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), desenvolvida por Mendes (2007), que avalia experiências no ambiente laboral por meio de quatro dimensões: Realização Profissional e Liberdade de Expressão (indicadores de prazer); Esgotamento Profissional e Falta de Reconhecimento (indicadores de sofrimento). Os participantes responderam com base em suas vivências nos durante os anos de 2019 até 2022, utilizando uma escala de frequência de 0 a 6. Médias superiores a 4,0 indicam vivências satisfatórias, enquanto médias inferiores a 2,0 refletem situações críticas. A etapa seguinte consistiu na realização de entrevistas semiestruturadas com 15 participantes, com vistas à ampliação da compreensão dos aspectos subjetivos relacionados ao trabalho docente e ao afastamento funcional.

Os participantes das entrevistas receberam o contato telefônico particular do pesquisador, disponibilizado ao final da mensagem inicial explicativa sobre o questionário, como canal para continuidade voluntária na etapa qualitativa. Por esse meio, 22 respondentes solicitaram informações adicionais sobre a entrevista. Após esclarecimentos sobre os objetivos, formato e garantias éticas, 15 docentes formalizaram sua participação. A condução dessa etapa

atendeu aos preceitos éticos estabelecidos pela Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, com ênfase na proteção à autonomia, confidencialidade e integridade dos participantes.

As entrevistas semiestruturadas possibilitaram a coleta de dados qualitativos a partir da escuta de docentes que vivenciaram situações de afastamento em decorrência de condições laborais adversas. A análise dos dados utilizou o método de análise de conteúdo, conforme os procedimentos de codificação e categorização propostos por Bardin (2011), que permitem a sistematização e interpretação dos núcleos de sentido presentes nos discursos. A interpretação foi orientada pela abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, conforme estruturação de Heloani e Lancman (2004), que oferece subsídios teóricos para a compreensão das vivências de prazer e sofrimento, bem como das estratégias defensivas desenvolvidas no cotidiano laboral.

O universo da pesquisa compreende docentes da rede pública municipal de Luziânia-GO, admitidos por concurso público ou contrato temporário, que passaram por afastamentos relacionados às condições de trabalho. A delimitação visa explorar, em profundidade, os impactos das exigências institucionais na saúde psíquica e nas trajetórias profissionais dos docentes atuantes no sistema educacional público.

A amostra é intencional e não probabilística, composta por participantes que atenderam aos critérios de inclusão previamente estabelecidos. A definição do número de entrevistas baseou-se no critério de saturação teórica, momento em que os dados começaram a apresentar recorrência e nenhuma nova informação relevante emergiu para a análise, conforme o referencial de Minayo (2014).

4.1-Critérios de inclusão e exclusão

A amostra da pesquisa será não probabilística e intencional, considerando os seguintes critérios:

Quadro 5- Critérios de Inclusão e Exclusão

Critérios de Inclusão	Critérios de Exclusão
Professores concursados da rede pública municipal de Luziânia/GO.	Professores em estágio probatório ou com menos de três anos de experiência.
Docentes afastados por questões relacionadas à saúde mental, condições de trabalho ou insatisfação profissional.	Educadores afastados por motivos não relacionados à psicodinâmica do trabalho.
Profissionais com pelo menos três anos de experiência na função.	Professores que não aceitarem participar da pesquisa ou não assinarem o TCLE.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

A análise permitirá identificar mudanças nas condições de trabalho e seus reflexos nos

afastamentos docentes.

Os estudos utilizados para fundamentar esta pesquisa abrangem publicações entre 2005 e 2024, priorizando obras recentes e relevantes para a temática, conforme indicado no Quadro 5.

A fundamentação teórica será baseada nos seguintes autores e suas respectivas contribuições:

Quadro 6- Fundamentação Teórica da Discussão

Autor(es)	Contribuição para a pesquisa
Christophe Dejours (1992, 1999, 2012, 2017)	Psicodinâmica do trabalho, sofrimento e prazer no ambiente profissional.
Heloani e Lancman (1990,2000,2003,2004)	Assédio moral, sofrimento no trabalho e ética organizacional,saúde mental e estratégias de defesa dos trabalhadores
Ricardo Antunes (2011)	Precarização do trabalho e suas consequências para os trabalhadores.
Anastácio, Antão e Cramês (2022)	Impactos da pandemia na saúde mental dos professores.
Albarello e De Freitas (2022)	Adaptações da psicodinâmica do trabalho no Brasil.
Araújo et al. (2020)	Metodologias de pesquisa sobre trabalho docente em EaD e inovação.
Areosa (2021)	Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho e saúde mental no contexto do trabalho.
Mendes , Tamayo e Abrahão (1996)	Vivências de prazer e sofrimento no trabalho.
Bueno e Macêdo (2012)	Clínica psicodinâmica do trabalho e pesquisas no Brasil.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

Os autores selecionados foram escolhidos por sua relevância como referências na Psicodinâmica do Trabalho, no trabalho docente e na saúde mental no contexto laboral.

Os dados qualitativos obtidos nas entrevistas foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme proposto por Bardin (2011). O processo foi conduzido em três etapa:

Quadro 7 - Etapas da Análise de Conteúdo de Bardin

Fase	Descrição
Pré-Análise	Organização do material coletado, leitura flutuante e definição das categorias de análise.
Exploração do Material	Codificação dos dados e agrupamento dos relatos por temas recorrentes.
Tratamento e Interpretação dos resultados	Análise dos achados à luz da psicodinâmica do trabalho, destacando padrões, contradições e significados.

Fonte: Adpatdo de Bardin(2011)

Os resultados foram analisados à luz do referencial teórico, com o objetivo de compreender de que forma as condições de trabalho influenciaram os afastamentos dos

docentes da rede pública municipal de Luziânia-GO.

Por fim, a etapa de interpretação final e recomendações apresenta os resultados da análise, conduzida de acordo com a Metodologia da Psicodinâmica do Trabalho, propondo mudanças que visam melhorar as condições de trabalho e minimizar o sofrimento psíquico, contribuindo assim para a saúde mental e a valorização dos trabalhadores.

O Quadro 07, apresenta um resumo sintético das etapas da Psicodinâmica do Trabalho, conforme descrito por Heloani e Lancman (2004).

Quadro 8- Resumo Sintético das Etapas da Psicodinâmica do Trabalho

Etapas	Objetivo
Pré-análise	Levantamento inicial e planejamento dos objetivos da pesquisa.
Análise das Condições de Trabalho	Investigação das condições reais e prescritas do trabalho.
Análise das Vivências de Prazer e Sofrimento	Exploração das vivências subjetivas e impactos no trabalhador.
Identificação das Estratégias de Defesa	Identificação das defesas coletivas e individuais no trabalho.
Interpretação Final e Recomendações	Apresentação dos resultados e propostas de transformação organizacional.

Fonte: Adaptado de Heloani e Lancman (2004).

A pesquisa foi conduzida em conformidade com as normas éticas estabelecidas pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual de Goiás (UEG), garantindo privacidade e anonimato aos participantes. Todos os professores foram devidamente informados sobre os objetivos da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) antes de sua participação.

A metodologia adotada possibilitou uma análise aprofundada da relação entre a conquista da vaga e o afastamento da função docente, utilizando a Psicodinâmica do Trabalho como referencial teórico central. A integração entre pesquisa de campo, revisão bibliográfica e análise documental permitiu obter uma compreensão ampla dos desafios enfrentados pelos docentes da rede pública municipal de Luziânia-GO.

4.2- Desenho do estudo

Este estudo caracteriza-se como exploratório e descritivo, adotando uma abordagem quantiquantitativa e de natureza retrospectiva. O estudo teve como objetivo investigar os fatores psíquicos e sociais que influenciaram o afastamento de professores da Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia-GO, no período de 2019 a 2022. Não foi adotado um grupo controle,

pois o objetivo do estudo é descrever e analisar as experiências dos docentes afastados, sem estabelecer comparações diretas com outro grupo. O estudo contempla dados quantitativos, referentes ao número de afastamentos, e dados qualitativos, obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas, buscando compreender as vivências subjetivas dos docentes.

Na análise inicial, foram identificados 371 professores com licenças médicas durante o período estudado. Para esta análise, foram considerados apenas os dados de Licenças Médicas fornecidos pela Secretaria Municipal de Educação de Luziânia (SMEL), com uma expectativa inicial de abordagem a 241 professores afastados.

A licença médica é um direito do trabalhador, permitindo seu afastamento temporário das atividades laborais por motivos de saúde, desde que comprovado por atestado ou laudo médico que comprove a incapacidade temporária para o exercício de suas funções. Esse instrumento é regulamentado no Brasil pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelos regimes jurídicos aplicáveis aos servidores públicos, garantindo ao trabalhador o período necessário para sua recuperação, sem prejuízo de remuneração nos casos previstos pela legislação. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, a licença médica constitui um indicador relevante dos impactos das condições laborais na saúde física e mental dos trabalhadores, refletindo fatores como estresse ocupacional, sobrecarga e adoecimento emocional. No caso dos servidores públicos, como os professores da rede municipal de Luziânia-GO, a concessão da licença médica ocorre mediante perícia realizada por órgãos competentes, assegurando a legitimidade do afastamento. Trata-se, assim, de um recurso indispensável para a preservação da saúde integral dos trabalhadores (BRASIL, 2021).

Os dados analisados foram fornecidos pela Junta Médica Municipal de Luziânia, contendo a Classificação Internacional de Doenças (CID) separada por categorias.

A análise preliminar dos dados revelou que entre as licenças médicas por motivos diversos, o CID com maior frequência apresentada, foi o CID F- Transtornos Mentais e Comportamentais (F00-F99) , seguido pelo CID M Doenças Articulares (M00-M99). E com base nessas informações, a pesquisa diretamente teve seu início.

4.3- Aspectos éticos

Reconhecendo a importância de uma orientação transparente, compreensível e respaldada eticamente para os participantes, a presente pesquisa adotou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Esse documento assegura que os participantes manifestem sua participação de forma autônoma, consciente e esclarecida, garantindo, ainda, a confidencialidade dos dados coletados. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, essa

abordagem busca proporcionar um ambiente seguro, garantindo que os participantes se sintam valorizados e protegidos ao relatarem suas vivências laborais.

Para garantir o anonimato, cada participante recebeu uma identificação alfanumérica única (representado neste estudo como P1, P2, P3, etc.), vinculada exclusivamente ao TCLE. Esse código permite identificar questionários em caso de desistência sem comprometer a privacidade dos envolvidos. No preenchimento do questionário sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, bem como as estratégias de defesa, nenhuma informação pessoal foi coletada.

A presente pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual de Goiás, vinculada à Plataforma Brasil (CAAE: 83162624.1.0000.8113), e aprovada sob o Parecer nº 7.112.729. A aprovação ética foi necessária por envolver a participação de seres humanos, assegurando o cumprimento integral das diretrizes estabelecidas pelas Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Esses normativos regulamentam a ética em pesquisas nas áreas biomédicas e de ciências humanas e sociais, garantindo a proteção dos direitos dos participantes, o respeito à dignidade humana, à autonomia, ao sigilo das informações e à integridade dos procedimentos metodológicos.

4.4- Riscos

Durante as entrevistas, alguns docentes poderiam experimentar desconforto emocional ao relatar suas experiências de afastamento, especialmente aquelas relacionadas à sobrecarga de trabalho, estresse ocupacional e sofrimento psíquico. Para minimizar esses impactos, os participantes foram previamente informados sobre o conteúdo das entrevistas e tiveram autonomia para interromper sua participação a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. presença de uma psicanalista e de uma assistente social (Registro nº 08525-GO), aliada à postura acolhedora do pesquisador, garantiu um ambiente seguro e eticamente responsável. Embora não tenha ocorrido a coleta de informações sensíveis, identificou-se o risco potencial de exposição de dados pessoais, especialmente aqueles relacionados a afastamentos por motivos de saúde. Para mitigar esse risco, os dados foram anonimizados, tratados com estrita confidencialidade e armazenados em plataformas seguras, acessíveis exclusivamente à equipe de pesquisa.

Para evitar desgaste físico ou mental, o questionário foi estruturado para ser concluído em até 15 minutos, enquanto as entrevistas tiveram duração entre 15 e 30 minutos, permitindo

pausas ou remarcações sempre que necessário. Essas medidas respeitaram o ritmo de cada participante, assegurando seu bem-estar durante a coleta de dados. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) reforçou a transparência e a confidencialidade das informações, evidenciando o compromisso ético da pesquisa com a segurança dos participantes. Essas práticas demonstram o alinhamento com as diretrizes metodológicas, assegurando um ambiente de respeito e confiança ao longo de todo o estudo.

4.5- Benefícios

Entre os principais benefícios, destaca-se a reflexão dos docentes sobre suas experiências profissionais, promovendo autoconhecimento e uma maior compreensão dos fatores que levaram ao afastamento. Além disso, os docentes contribuíram indiretamente para o avanço do conhecimento em saúde ocupacional, beneficiando outros profissionais da educação e influenciando a formulação de políticas de valorização docente. A identificação dos fatores de afastamento permite à pesquisa contribuir para a implementação de estratégias voltadas à melhoria do ambiente de trabalho docente, à valorização profissional e à promoção de impactos positivos tanto para os participantes quanto para a rede municipal de ensino.

4.6- Coleta de dados e instrumentos

A primeira etapa da coleta de dados consistiu no levantamento bibliográfico em bases de dados confiáveis e de alto impacto acadêmico, realizado entre junho de 2023 e julho de 2024.

Após a aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética, a coleta de dados foi realizada por meio de um questionário eletrônico, aplicado entre os dias 25 de setembro de 2024 e 30 de outubro de 2024, via Google Forms, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O questionário foi enviado por meio de um aplicativo de mensagens para grupos gerais de professores da cidade de Luziânia-GO. Além disso, o pesquisador (que não integra a rede municipal de ensino) participou de palestras e eventos escolares ocorridos no período, visando uma maior aproximação com os professores que pudessem contribuir com a divulgação da pesquisa.

Com os dados coletados nesta etapa, foi realizada uma análise quantitativa da pesquisa, utilizando-se o *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*, versão 19.

No envio da mensagem contendo o TCLE e o questionário, foram disponibilizados todos os contatos do pesquisador, permitindo que os professores interessados em participar da entrevista pudessem entrar em contato para o agendamento.

4.7- População do estudo

Fizeram parte deste estudo professores contratados ou concursados que solicitaram licença médica por diferentes motivos entre os anos de 2019 e 2022. Esses professores se enquadravam nos critérios de inclusão e responderam às seguintes perguntas junto ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE):

- Pergunta 1: Você confirma sua participação no quadro de professores da Rede Municipal de Educação de Luziânia-GO entre os anos de 2019 e 2022?
() SIM / () NÃO
- Pergunta 2: Você confirma que faz ou já fez parte do quadro de professores da Secretaria Municipal de Educação de Luziânia-GO entre os anos de 2019 e 2022?
() SIM / () NÃO.
- Pergunta 3: Você aceita participar voluntariamente de uma entrevista, presencialmente ou na modalidade online, após responder ao questionário?
() SIM / () NÃO.
- Pergunta 4: Você autoriza a gravação da sua voz, caso sejam obtidos registros sonoros durante a entrevista, para transcrição posterior das respostas, sem qualquer identificação pessoal?
() SIM / () NÃO.

O questionário só prosseguia caso todas as respostas fossem "SIM".

De acordo com o documento fornecido pela Secretaria Municipal de Educação de Luziânia-GO, esperava-se alcançar 241 professores para responder ao questionário via *Google Forms*. No entanto, obteve-se uma amostra de 126 participantes, dos quais 102 forneceram respostas afirmativas, possibilitando a continuidade da pesquisa.

Para as entrevistas, o esperado era o número máximo de voluntários que resultou em 21 contatos por parte dos participantes, com 15 entrevistas agendadas e realizadas, após todo o esclarecimento por parte do pesquisador sobre o tema que seria abordado. Das 15 entrevistas, 13 foram realizadas online via *Google Meet* sem autorização de gravação, enquanto 2 ocorreram presencialmente no local escolhido pelos participantes, também sem autorização de gravação. Em todas as entrevistas presenciais, o pesquisador esteve acompanhado por uma psicanalista.

Os depoimentos foram transcritos pelo pesquisador para a análise de conteúdo.

5- RESULTADOS

5.1-Análise estatística e estatística descritiva

Primeiramente, foi realizada uma análise descritiva dos dados para compreender o comportamento geral das variáveis em estudo. Para isso, utilizou-se o *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*, versão 19. A Tabela 1 apresenta os resultados das estatísticas descritivas das variáveis Prazer, Sofrimento e Estratégia de Defesa, avaliadas em uma amostra de 102 participantes. A média das respostas variou entre 2,389 (Prazer) e 3,199 (Sofrimento), com valores mínimos e máximos compreendidos entre 1 e 5 para todas as variáveis. Esses resultados indicam que, em média, os participantes demonstraram maior intensidade na variável Sofrimento em comparação com as demais.

O erro padrão da média foi calculado para avaliar a precisão das estimativas. Observou-se que as variáveis Prazer e Estratégia de Defesa apresentaram um erro padrão menor (0,067), enquanto a variável Sofrimento apresentou um erro padrão mais elevado (0,105). Esse resultado sugere maior consistência nas respostas associadas às primeiras variáveis, em comparação com a última.

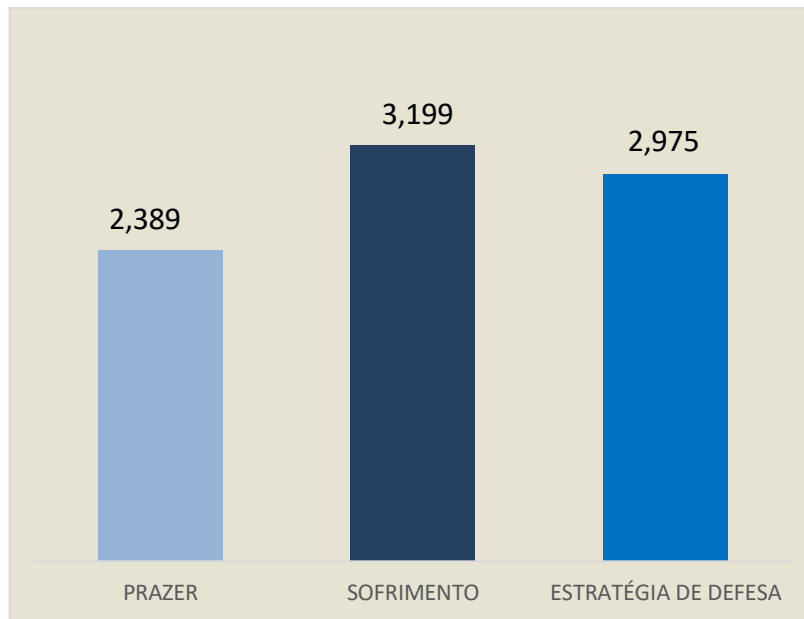
O desvio padrão, que mede a dispersão dos dados em relação à média, variou entre 0,672 para a variável Prazer e 1,062 para a variável Sofrimento, evidenciando que esta última apresenta maior heterogeneidade nas respostas.

Tabela 1 -Estatística Descritiva dos grupos

Grupos	Mínimo	Máximo	Média		Desvio Padrão
	Estatística	Estatística	Estatística	Erro Padrão	Estatística
Prazer	1	5	2,389	0,067	0,672
Sofrimento	1	5	3,199	0,105	1,062
Estratégia de defesa	2	5	2,975	0,067	0,680

Fonte: Elaborado pelo autor no software SPSS (2024).

Abaixo, os resultados das médias são ilustrados graficamente no Gráfico 1, que apresenta a média de cada variável. Essa visualização permite identificar, de forma clara, as diferenças entre as variáveis. Observa-se que, embora Sofrimento apresente a maior média, é também a variável com maior variabilidade, conforme indicado pelo erro padrão e pelo desvio padrão (Tabela 1).

Gráfico 1 - Média conforme os grupos

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

5.2- Inferência estatística

Para verificar a suposição de normalidade das variáveis Prazer, Sofrimento e Estratégia de Defesa, foi realizado o teste de Kolmogorov-Smirnov com a correção de Lilliefors, dado o tamanho amostral ($N = 102$). Os resultados estão apresentados na Tabela 2.

Os valores de significância (p) para as variáveis analisadas foram inferiores ao nível de significância estabelecido ($\alpha=0,05$): Prazer ($p= 0,001$), Sofrimento ($p = 0,005$) e Estratégia de Defesa ($p<0,001$). Esses resultados indicam que a distribuição dos dados das três variáveis não segue a normalidade.

Com base nesses resultados, conclui-se que os dados das variáveis analisadas não atendem à suposição de normalidade, justificando o uso de métodos estatísticos não paramétricos para análises subsequentes. (HELOANI; LANCMAN, 2003).

Após verificar a ausência de normalidade nas distribuições das variáveis Prazer, Sofrimento e Estratégia de Defesa, foi realizado o Teste de Friedman. Este é um teste não paramétrico utilizado para comparar medidas repetidas ou grupos relacionados, sendo uma alternativa à ANOVA de medidas repetidas quando a suposição de normalidade é violada.

No presente estudo, as três variáveis (Prazer, Sofrimento e Estratégia de Defesa) foram avaliadas nos mesmos sujeitos, configurando um desenho de medidas pareadas. A análise descritiva apontou que a maior média entre os grupos foi registrada na variável Sofrimento, seguida

por Estratégia de Defesa e Prazer. No entanto, para verificar se a predominância de Sofrimento é estatisticamente significativa, utilizou-se o Teste de Friedman.

Quadro 9- Hipóteses e Descrição

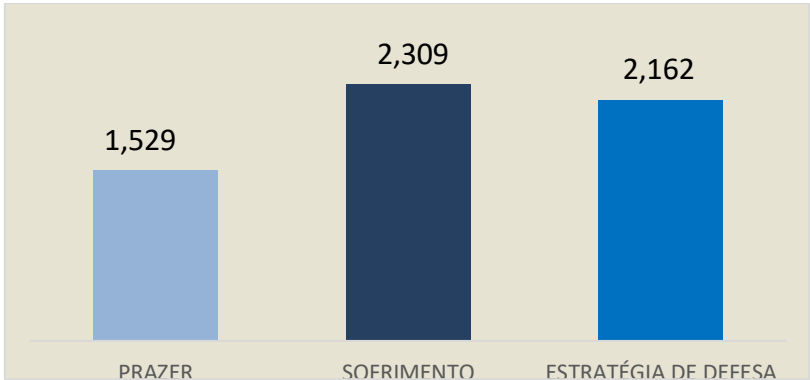
Hipótese	Descrição
Hipótese Nula (H0):	Não há diferença significativa entre os três grupos: Prazer, Sofrimento e Estratégia de Defesa.
Hipótese Alternativa (H1)	Há diferença significativa entre pelo menos dois dos grupos: Prazer, Sofrimento e Estratégia de Defesa.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

O Teste de Friedman revelou diferenças estatisticamente significativas entre Prazer, Sofrimento e Estratégia de Defesa ($\chi^2(2) = 37,27, p<0,001$). Os postos médios indicaram que o fator Sofrimento (2,31) foi o mais destacado pelos participantes, seguido por Estratégia de Defesa (2,16) e Prazer (1,53). Esses resultados sugerem que o Sofrimento é o fator predominante no contexto avaliado.

Os postos médios refletem a posição relativa das variáveis em relação umas às outras, levando em consideração as diferenças observadas para cada indivíduo. O Teste de Friedman, em vez de médias, utiliza os postos porque é não paramétrico, ou seja, ele não depende de distribuições normais nem da magnitude absoluta dos valores, mas apenas das relações relativas entre eles. Esse enfoque é mais robusto para dados com distribuições assimétricas ou em escalas ordinais, como é o caso dos dados da pesquisa. No presente estudo, a variável Sofrimento obteve o maior posto médio (2,31), indicando sua predominância em relação às demais variáveis, enquanto Prazer apresentou o menor posto médio (1,53), refletindo sua menor relevância relativa no contexto analisado.

Gráfico 2 - Postos médios dos fatores avaliado no Teste de Friedman



$P<0,001^*$

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Após identificar diferenças estatisticamente significativas entre os fatores Prazer, Sofrimento e Estratégia de Defesa pelo Teste de Friedman, foram realizadas comparações *post-hoc* utilizando o Teste de Wilcoxon para amostras dependentes. Este procedimento foi adotado para determinar quais pares de fatores apresentavam diferenças estatisticamente significativas. Para evitar o aumento do erro do tipo I devido às múltiplas comparações, foi aplicada a correção de Bonferroni. Essa correção ajusta o nível de significância (α) dividindo-o pelo número de comparações realizadas (k). No presente estudo, com $\alpha=0,05$ e $k=3$, o nível de significância ajustado foi calculado como igual a 0,0167. Assim, diferenças estatisticamente significativas foram consideradas apenas para valores de p inferiores a 0,0167.

Os resultados do Teste de Wilcoxon mostraram que o fator Sofrimento apresentou diferença estatisticamente significativa em relação ao fator Prazer ($Z=-5,556$, $p<0,001$) evidenciando que Sofrimento foi consistentemente classificado como mais relevante do que Prazer pelos participantes. De maneira similar, a comparação entre os fatores Estratégia de Defesa e Prazer também revelou uma diferença estatisticamente significativa ($Z=-5,013$, $p<0,001$), demonstrando que Estratégia de Defesa foi considerado mais relevante do que Prazer. Por outro lado, na comparação entre os fatores Estratégia de Defesa e Sofrimento, o resultado não foi estatisticamente significativo ($Z=-1,772$, $p=0,076$), indicando que esses dois fatores possuem relevância comparável para os participantes.

Tabela 2- Análise Post-Hoc: Comparações par a par pelo Teste de Wilcoxon Pareado

Comparações	Z	P-valor
Sofrimento - Prazer	-5,556	0,000*
Estratégia de Defesa - Prazer	-5,013	0,000*
Estratégia de Defesa - Sofrimento	-1,772	0,076

Fonte: Elaborado no software SSP (2024).

Esses resultados sugerem que os fatores Sofrimento e Estratégia de Defesa são consistentemente mais relevantes do que o fator Prazer, enquanto a similaridade entre Sofrimento e Estratégia de Defesa reflete sua importância.

5.2- Análise de conteúdo

A análise de conteúdo, conforme proposta por Laurence Bardin (1977), constitui uma metodologia sistemática e objetiva para a descrição e interpretação de conteúdos

comunicacionais. Essa abordagem é amplamente utilizada em pesquisas qualitativas para identificar padrões, categorias e significados em materiais textuais e/ou entrevistas.

Essa análise compreende as seguintes etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

A etapa de pré-análise, conforme delineada por Bardin (1977), constitui um momento fundamental no processo de análise de conteúdo, permitindo uma aproximação inicial com o material empírico. A leitura flutuante, núcleo dessa etapa, proporcionou uma visão ampla e não estruturada dos dados, favorecendo a identificação de significados implícitos e nuances de maneira orgânica. Esse procedimento exploratório revelou temas explícitos e subentendidos, como dificuldades estruturais no ambiente de trabalho, falta de reconhecimento e desafios enfrentados pelos professores. Além disso, foram identificados aspectos relacionados às motivações intrínsecas, como o impacto positivo do trabalho e o apoio entre colegas. A identificação de padrões emocionais e recorrências discursivas foi essencial para direcionar o aprofundamento analítico (HELOANI;LANCMAN, 2003).

Além disso, a atenção ao tom e à linguagem empregada pelos participantes evidenciou a dimensão emocional dos relatos. Observou-se que o apoio entre colegas era frequentemente descrito de maneira positiva, enquanto temas como carência de recursos e falta de reconhecimento eram abordados com um tom crítico e desmotivador. Essas observações iniciais subsidiaram a definição de categorias preliminares, como “Satisfação e Motivação” e “Desafios e Insatisfações”, as quais, embora ainda não formalizadas, forneceram um direcionamento robusto para a etapa de exploração do material.

A exploração do material, segunda etapa da análise de conteúdo de Bardin (1977), é essencial para a organização e sistematização dos dados. No presente estudo, as respostas dos participantes foram submetidas à codificação, na qual palavras-chave e ideias centrais, como “falta de recursos”, “apoio dos colegas” e “excesso de controle”, foram transformadas em códigos representativos. Esses códigos evidenciaram percepções relevantes sobre desafios estruturais e fontes de insatisfação, bem como elementos de satisfação, como o impacto positivo do trabalho e o progresso dos alunos. Com base nesses códigos, foram definidas categorias principais que capturaram os eixos temáticos das respostas, a saber: "Satisfação e Motivação", "Desafios e Insatisfações", "Relações com Colegas e Superiores" e "Autonomia e Controle".

Quadro 10- Hipóteses e Descrição

Categorias	Descrição
Satisfação e Motivação	Esta categoria inclui elementos que conferem sentido e prazer ao trabalho dos professores, como o “progresso dos alunos” e o “apoio dos colegas”. Os participantes frequentemente mencionam o impacto positivo percebido na vida dos alunos e a motivação gerada pelo engajamento e pela aprendizagem deles.
Desafios e Insatisfações	Nesta categoria, foram agrupados aspectos que geram frustração e dificuldades no cotidiano dos professores, como a “falta de recursos” e a “falta de reconhecimento”. A ausência de apoio institucional, tanto material quanto emocional, destaca-se como uma das principais fontes de insatisfação.
Relações com Colegas e Superiores	Esta categoria aborda as dinâmicas interpessoais no ambiente de trabalho, incluindo tanto os aspectos colaborativos, como o “apoio dos colegas”, quanto as relações hierárquicas, associadas ao “controle hierárquico” exercido pela administração. A maioria dos participantes destacou a importância de uma rede de apoio entre os colegas, em contraponto à falta de diálogo com a gestão.
Autonomia e Controle	Esta categoria reflete as percepções sobre a liberdade de ação dos professores e as restrições impostas pela gestão. Códigos como “excesso de controle” e “desejo por mais autonomia” surgem com frequência, evidenciando desafios e expectativas relacionadas a esse aspecto.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Essas categorias foram desdobradas em subcategorias para captar nuances mais específicas, como “Interesse dos Alunos” e “Impacto do Trabalho” dentro de “Satisfação e Motivação”, e “Falta de Estrutura” e “Desvalorização Profissional” dentro de “Desafios e Insatisfações”.

Quadro 11- Subcategorias Identificadas por Categorias

Categorias	Subcategorias
Satisfação e Motivação	Interesse dos Alunos: Satisfação ao observar o engajamento dos estudantes no processo de aprendizagem. Impacto do Trabalho: Sentimento de realização profissional ao perceber que o trabalho contribui positivamente para a vida dos alunos.
Desafios e Insatisfações	Falta de Estrutura: Insatisfação decorrente da escassez de recursos materiais e condições inadequadas de trabalho. Desvalorização Profissional: Descontentamento com a falta de reconhecimento do trabalho docente e a ausência de incentivos institucionais.
Relações com Colegas e Superiores	Colaboração entre Colegas: Interações positivas, caracterizadas pelo apoio mútuo e troca de experiências. Controle Hierárquico: Percepção de restrição profissional devido ao controle excessivo exercido pela gestão.
Autonomia e Controle	Liberdade de Inovação: Necessidade de maior autonomia para adaptar e diversificar práticas pedagógicas de acordo com as necessidades dos alunos. Limitações Impostas pela Gestão: Percepção de controle excessivo, que restringe a flexibilidade docente e a capacidade de adaptação às demandas educacionais.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Por meio da obtenção, categorização e identificação de subcategorias, foi possível delinear uma visão abrangente e detalhada das percepções dos professores sobre seu ambiente de trabalho. Essa fase inicial de estruturação estabeleceu as bases para uma interpretação crítica e aprofundada dos dados, permitindo que as categorias e subcategorias identificadas orientassem a análise das dinâmicas de satisfação, motivação, desafios e controle no contexto educacional, garantindo rigor metodológico e coerência à investigação científica.

Na análise de conteúdo, segundo Bardin (1977), o tratamento dos resultados e a interpretação têm como objetivo construir uma compreensão profunda e crítica das percepções expressas pelos participantes. Essa etapa se inicia com a contagem de frequência, seguida pela interpretação crítica e, por fim, pela identificação de contrastes e semelhanças entre as respostas.

5.2.1 - Contagem de Frequência

Para cada código identificado na fase de exploração do material, foi realizada uma contagem de frequência, permitindo quantificar os temas mais recorrentes e, assim, identificar

as áreas de maior impacto para os participantes. Dentre os códigos mais comuns, destacam-se: “Falta de recursos”, “Apoio dos colegas”, “Falta de reconhecimento” e “Progresso dos alunos”.

Falta de Recursos:

Esse código apresentou alta frequência, com diversos participantes mencionando a escassez de materiais e infraestrutura inadequada para a prática pedagógica. Por exemplo, o Participante P4 destaca que:

A infraestrutura e a falta de recursos essenciais restringiam significativamente as possibilidades de oferecer atividades práticas de qualidade aos alunos (P4)

Essa insatisfação é amplamente compartilhada entre os professores. A estrutura física da instituição impacta diretamente a saúde mental dos trabalhadores, influenciando as relações sociais, as estratégias defensivas e o reconhecimento profissional. Fatores como a disposição do espaço, a ergonomia e o controle ambiental podem intensificar a fadiga, a ansiedade e o isolamento (DEJOURS, 1992).

Apoio dos Colegas:

O suporte mútuo entre colegas surge como um tema recorrente e amplamente positivo. Segundo o Participante P7:

A colaboração entre os professores, era fundamental para enfrentarmos os desafios cotidianos (P7)

O que indica uma dinâmica de solidariedade e cooperação no ambiente de trabalho.

Falta de Reconhecimento:

Outro tema amplamente recorrente é a desvalorização profissional. O Participante P5 exemplifica esse sentimento ao afirmar:

Recebíamos pouco reconhecimento pelo esforço que fazíamos, e isso não era motivador (P5)

Essa percepção evidencia a insatisfação gerada pela falta de valorização institucional.

Areosa (2021) destaca que o reconhecimento no trabalho é essencial para a saúde mental, pois atribui significado aos esforços, fortalece a identidade profissional e previne o sofrimento psíquico. Sua ausência pode desestabilizar o trabalhador, além de contribuir para o desenvolvimento de transtornos mentais.

Progresso dos Alunos:

Esse código sobressai como um elemento motivacional entre os professores. Para o Participante P10,

Ver o desenvolvimento dos alunos e o impacto positivo que o ensino tem em suas vidas é o que mais me motiva a continuar (P10)

Essa percepção evidencia o valor que os profissionais da educação atribuem aos

resultados do aprendizado.

Molinier (2002) enfatiza que a satisfação dos trabalhadores ao cumprir tarefas e alcançar objetivos está profundamente relacionada ao reconhecimento e à valorização de suas atividades laborais. A autora argumenta que, especialmente em profissões de cuidado, o trabalho é frequentemente invisibilizado e desvalorizado, o que pode afetar negativamente a motivação e a satisfação dos profissionais envolvidos.

Observa-se que, enquanto a falta de recursos e o reconhecimento limitado geram insatisfação, o progresso dos alunos e o apoio entre colegas funcionam como fatores motivacionais intrínsecos para os professores, resultando em um efeito oposto.

5.2.2- Interpretação Crítica

A etapa de interpretação crítica teve como objetivo relacionar os temas emergentes ao contexto de trabalho dos professores, destacando desafios estruturais e emocionais. A falta de recursos foi identificada como uma barreira significativa para a qualidade do ensino, impactando tanto os professores quanto o aprendizado dos alunos. Esse aspecto, relatado por participantes como P4, evidencia o impacto das limitações materiais na prática docente. Por outro lado, o apoio entre colegas emergiu como um fator de resiliência, proporcionando suporte emocional e prático diante da ausência de reconhecimento institucional. A solidariedade entre colegas, conforme mencionado pelo Participante P7, foi apontada como essencial para amenizar as dificuldades enfrentadas no cotidiano escolar.

Conforme evidenciado por Pires e Macêdo (2020), os docentes constroem estratégias de enfrentamento para lidar com a sobrecarga e a rotina intensa, mobilizando-se subjetivamente para encontrar sentido e prazer na profissão. Tais estratégias também foram observadas no presente estudo, quando os entrevistados relataram recorrer ao apoio entre colegas e ao vínculo com os alunos como formas de sustentar-se emocionalmente frente às adversidades.

O progresso dos alunos destacou-se como uma importante fonte de satisfação e motivação para os professores, funcionando como uma recompensa emocional significativa. De acordo com o relato do Participante P10, o desenvolvimento dos estudantes gera um impacto positivo que compensa, em parte, as condições adversas do trabalho. Esses aspectos revelam a dualidade do ambiente escolar, onde os desafios institucionais são, em alguma medida, mitigados pelo apoio interpessoal e pela realização profissional proporcionada pelo avanço dos alunos.

5.2.3- Identificação de Contrastes e Semelhanças

A análise das respostas possibilitou a exploração das diferenças e similaridades nas experiências e percepções dos participantes. Entre os principais contrastes e semelhanças, destacam-se:

Quadro 12- Análise: Percepções e Reações dos Professores

Reações à Falta de Recursos	Frustração: Muitos professores, como o Participante P6, mencionaram que a <i>"ausência de materiais essenciais limitava muito a qualidade das aulas"</i>. Adaptação: Outros, como o Participante P2, relataram desenvolver alternativas, afirmando que <i>"aprendi a criar alternativas com o que tenho disponível, e isso me ajudou a desenvolver aulas mais criativas"</i>
Percepção do Apoio entre Colegas	Cooperação: A colaboração entre colegas foi amplamente reconhecida como fundamental no cotidiano profissional. Participante P12: <i>"O apoio dos colegas era essencial para enfrentar os desafios do dia a dia."</i>
Controle Hierárquico e Autonomia	Limitações: O Participante P11 afirmou que <i>"o controle da administração limitava bastante a capacidade de inovação nas aulas."</i> Adaptação: O Participante P15 destacou que, mesmo com limitações, procurava <i>"adaptar-se às diretrizes e manter o foco no que podia mudar."</i>

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Essas observações revelam que, embora existam temas recorrentes entre os participantes, como a valorização do apoio entre colegas e a satisfação com o progresso dos alunos, as respostas aos desafios variam, evidenciando que as experiências são tanto coletivas quanto individualizadas. Isso sugere que, embora a cultura do ambiente de trabalho apresente padrões comuns, as respostas individuais refletem uma interação entre características pessoais e contextuais.

Para Delfino (2024), a colaboração e o apoio mútuo fortalecem a trajetória profissional, promovendo um ambiente inclusivo, no qual cada indivíduo se sente representado e valorizado.

5.2.4- Conclusão da Etapa 3: Tratamento dos Resultados e Interpretação

Ao realizar o tratamento dos resultados, combinando a contagem de frequência, a interpretação crítica e a análise de contrastes e semelhanças, foi possível construir uma visão aprofundada das percepções dos professores sobre o ambiente de trabalho. Os resultados

indicam que, embora a falta de recursos e o reconhecimento institucional gerem insatisfação, o apoio dos colegas e o impacto positivo sobre os alunos representam fontes significativas de motivação. A análise também revelou que, apesar dos desafios compartilhados, há diferentes estratégias de enfrentamento adotadas pelos professores para lidar com as adversidades.

Dejours (1992) destaca que o reconhecimento no trabalho é essencial para a saúde mental do trabalhador, pois permite que ele atribua sentido à sua atividade e encontre satisfação, mesmo diante de dificuldades e desafios.

5.2.5 -Discussão Final Segundo o Método de Análise de Bardin

Categoria 1: Satisfação e Motivação :

Na categoria Satisfação e Motivação, foram agrupados os aspectos que os professores associam ao prazer e à realização profissional. Um dos temas centrais dessa categoria é o Progresso dos Alunos, identificado como uma fonte significativa de satisfação e motivação. Esse tema foi mencionado em aproximadamente 60% das respostas, evidenciando o compromisso dos professores com o desenvolvimento dos estudantes e a satisfação intrínseca decorrente dessa prática pedagógica.

Outro elemento relevante nessa categoria é o Apoio dos Colegas. Para muitos professores, a colaboração entre pares é percebida como um fator essencial para lidar com as dificuldades do cotidiano. Além disso, o suporte mútuo desempenha um papel fundamental na manutenção da motivação e na construção de um ambiente de trabalho mais positivo e resiliente.

De acordo com Mendes , Tamayo e Abrahão (1996), a coerência entre o conteúdo das tarefas e as aspirações pessoais, assim como a qualidade das relações interpessoais entre os colegas, são fatores determinantes para essas vivências.

Categoria 2: Desafios e Insatisfações :

A categoria Desafios e Insatisfações abrange os fatores que geram insatisfação e desafios recorrentes no ambiente de trabalho dos professores. A falta de recursos foi o tema mais mencionado, sendo citado por aproximadamente 70% dos participantes. A escassez de materiais e infraestrutura inadequada foi identificada como um obstáculo persistente, impactando a qualidade do ensino e contribuindo para o desgaste emocional dos docentes.

Outro tema recorrente é a Falta de Reconhecimento. A ausência de valorização

profissional foi apontada como uma das principais fontes de desmotivação e frustração entre os professores. Esse aspecto ressalta a necessidade de uma gestão mais estruturada, que ofereça suporte efetivo e reconhecimento profissional aos docentes, uma demanda amplamente evidenciada pelos participantes.

Diante desse cenário, Antunes (2011) ressalta a importância da reestruturação das relações laborais para garantir condições de trabalho mais dignas e satisfatórias.

Categoria 3: Relações com Colegas e Superiores

A categoria Relações com Colegas e Superiores analisa as dinâmicas interpessoais no ambiente de trabalho, considerando tanto o apoio mútuo entre colegas quanto as percepções sobre o controle hierárquico exercido pela administração. A Colaboração entre Colegas foi um tema central, com muitos participantes relatando que a solidariedade e o apoio entre os professores são fundamentais para enfrentar os desafios diários.

Por outro lado, o Controle Hierárquico foi apontado como um fator de insatisfação. Para alguns professores, o controle administrativo é percebido como restritivo, pois limita sua autonomia pedagógica. As restrições impostas pela gestão interferem na liberdade dos docentes de adaptar suas práticas ao contexto específico de suas turmas, gerando frustração e dificultando a inovação pedagógica..

A comunicação aberta e a valorização da subjetividade nas relações de trabalho são essenciais para a criação de um espaço de deliberação coletiva, possibilitando a mobilização dos trabalhadores para mudanças positivas no ambiente laboral (HELOANI, 2003).

Categoria 4: Autonomia e Controle:

A categoria Autonomia e Controle refere-se às percepções dos professores sobre sua liberdade de ação e às limitações impostas pela gestão. O Desejo por Liberdade de Inovação foi mencionado por participantes que expressaram a necessidade de maior flexibilidade para adaptar suas atividades pedagógicas. Esse fator evidencia a vontade de inovar e explorar novas abordagens, mesmo diante de recursos limitados.

Por outro lado, o tema Limitações Impostas pela Gestão foi identificado como um obstáculo significativo à liberdade pedagógica, refletindo o impacto negativo das restrições administrativas sobre a prática docente. Esse contraste entre o desejo de autonomia e as limitações impostas pela gestão sugere que uma maior flexibilização poderia favorecer o

desenvolvimento das atividades pedagógicas.

A análise final revela que o ambiente de trabalho dos professores é marcado tanto por fontes de satisfação quanto por desafios e insatisfações. A motivação derivada do progresso dos alunos e o apoio entre colegas são fatores positivos que ajudam a mitigar algumas das dificuldades enfrentadas. No entanto, a falta de recursos e de reconhecimento, somadas às restrições administrativas, representam barreiras significativas que impactam tanto a prática pedagógica quanto o bem-estar dos docentes.

Diante desse cenário, observa-se que o fortalecimento do apoio institucional e o reconhecimento profissional, aliados a uma maior flexibilização na gestão pedagógica, poderiam tornar o ambiente de trabalho mais motivador e sustentável para os professores.

Mendes e Marrone (2002) destacam que a autonomia no trabalho é essencial para que os trabalhadores ressignifiquem o sofrimento, transformando-o em um fator criativo. No entanto, quando há excesso de controle, essa ressignificação se torna impossível, resultando em sofrimento patogênico. Assim, a autonomia permite que os profissionais exerçam sua criatividade, conferindo sentido ao trabalho e preservando sua saúde mental.

5.3 -Análise com base na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho

Segundo Dejours (1999), a análise das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, etapa essencial na Psicodinâmica do Trabalho, deve priorizar a dimensão subjetiva como elemento central na compreensão do impacto do trabalho sobre a saúde mental. O autor argumenta que o trabalho transcende sua dimensão técnica, configurando-se não apenas como um espaço de realização pessoal, mas também como um espaço de sofrimento psíquico.

Nesse contexto, torna-se indispensável investigar as estratégias defensivas, tanto individuais quanto coletivas, que os professores utilizam para enfrentar as tensões entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Dejours também enfatiza a importância do reconhecimento, tanto no âmbito coletivo quanto no individual, como um fator essencial para transformar experiências negativas em vivências de realização.

Essa abordagem permite compreender o papel dos aspectos simbólicos e afetivos no cotidiano laboral, ampliando a análise para além dos fatores organizacionais estritamente visíveis.

A Psicodinâmica do Trabalho, segundo Heloani e Lancman (2004), desenvolve-se em etapas que possibilitam uma compreensão aprofundada das vivências dos trabalhadores.

A primeira etapa, a pré-análise, consiste no levantamento inicial das condições de

trabalho e na negociação dos objetivos da pesquisa. Em seguida, a análise das condições de trabalho busca identificar as discrepâncias entre o trabalho prescrito e o trabalho real, evidenciando as adaptações cotidianas realizadas pelos trabalhadores.

A etapa de análise das vivências de prazer e sofrimento investiga, por meio de entrevistas ou grupos de discussão, as experiências subjetivas dos trabalhadores, além das estratégias defensivas utilizadas. Posteriormente, ocorre a identificação das estratégias de defesa, momento no qual os trabalhadores refletem sobre os problemas identificados e constroem novos significados para suas experiências.

Etapa 1: Pré-Análise na Psicodinâmica do Trabalho:

Esse processo exploratório teve como objetivo captar uma visão ampla e não estruturada dos aspectos que influenciam as experiências dos participantes no ambiente em que atuavam ou ainda atuam. As respostas dos participantes foram analisadas para identificar resultados preliminares sobre suas condições de trabalho, fontes de satisfação e desafios enfrentados.

Durante a escuta inicial nas entrevistas, surgiram temas significativos que refletem aspectos psicossociais críticos na experiência dos professores. A falta de recursos apareceu como um tema recorrente, com os participantes relatando que a escassez de materiais e infraestrutura limitava suas práticas pedagógicas, gerando frustração constante. Conforme expressou o Participante P4:

A falta de estrutura e recursos básicos limitava bastante o que podíamos oferecer aos alunos, especialmente em atividades práticas. (P4)

Esse tipo de resposta evidencia uma condição estrutural que contribui para o sofrimento no trabalho, além de indicar um ponto de insatisfação compartilhada entre os docentes.

A falta de estrutura e recursos no ambiente escolar intensifica o sofrimento psíquico, pois limita o pleno uso das competências dos trabalhadores, comprometendo tanto a qualidade do ensino quanto a saúde mental dos professores (HELOANI; LANCMAN, 2004).

Por outro lado, o progresso dos alunos foi frequentemente citado como uma fonte de motivação e satisfação. Os professores demonstraram um senso de realização ao perceberem o impacto positivo do desenvolvimento acadêmico e pessoal dos estudantes, o que parece fortalecer o significado de sua atuação docente. O Participante P10 ressalta essa percepção ao afirmar que :

Acompanhar o progresso dos alunos e perceber o impacto positivo do ensino em suas

vidas é minha maior motivação para continuar (P10)

Essa resposta revela a importância dos resultados positivos no trabalho para a manutenção da identidade profissional e para a construção da motivação, mesmo diante das adversidades.

Processos como reconhecimento e gratificação estão intimamente ligados à constituição da identidade e da subjetividade do trabalhador, contribuindo para sua integração social e bem-estar. Dessa forma, experiências bem-sucedidas no ambiente laboral, como a realização pessoal dos alunos a partir das atividades desempenhadas, impactam positivamente a saúde mental dos professores, promovendo satisfação e motivação no exercício de suas funções (Heloani; Lancman, 2004).

Outro tema relevante identificado na Pré-Análise foi o apoio entre colegas, descrito como um suporte emocional essencial, especialmente para lidar com as dificuldades cotidianas. O Participante P7 destaca que:

A cooperação entre os professores era essencial para suportar as dificuldades do dia a dia. (P7)

A solidariedade entre colegas configura-se como uma estratégia coletiva de enfrentamento, contribuindo para atenuar as adversidades e fortalecer a resiliência dos professores. Essa dinâmica de apoio assume um papel central na Psicodinâmica do Trabalho, estabelecendo-se como um mecanismo de resistência frente ao sofrimento gerado pelas condições desafiadoras do ambiente laboral.

Essa prática fortalece os laços de solidariedade, contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e potencializa a capacidade dos indivíduos de enfrentarem os desafios laborais (HELOANI; LANCMAN, 2004).

A falta de reconhecimento emergiu como uma queixa recorrente nas respostas. Muitos participantes expressaram insatisfação com a ausência de valorização por parte da administração, o que intensifica o desgaste emocional. O Participante P5 ilustra esse sentimento ao afirmar que:

Raramente recebia reconhecimento pelo esforço que fazia, o que é desmotivador (P5)

Essa percepção é fundamental na Psicodinâmica do Trabalho, uma vez que o reconhecimento desempenha um papel essencial na manutenção do equilíbrio emocional dos professores. A ausência de valorização formal por parte da gestão configura-se como um fator de sofrimento, limitando a satisfação e o envolvimento dos docentes.

Dejours (1999) enfatiza que "o reconhecimento do trabalho não é um luxo, mas uma

necessidade essencial para a saúde mental dos trabalhadores. Sem ele, instala-se um sofrimento que pode se tornar patogênico".

Etapa 2: Análise das Condições de Trabalho:

A análise das condições de trabalho, dentro da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, é essencial para compreender como fatores concretos e exigências laborais impactam a saúde mental. Foram examinados aspectos como carga de trabalho, autonomia, controle das atividades e condições físicas, com o objetivo de identificar demandas estruturais que influenciam tanto o prazer quanto o sofrimento dos professores.

Nas respostas dos participantes, emergiram aspectos que refletem as condições de trabalho de maneira explícita e suas implicações para o bem-estar. A carga de trabalho excessiva foi frequentemente mencionada como uma fonte de desgaste e estresse, com relatos de sobrecarga emocional e física decorrentes da intensidade das atividades e do volume de tarefas. O Participante P2 comenta que:

A quantidade de tarefas que precisava ser cumprida diariamente tornava difícil encontrar tempo para aulas planejadas e ainda dar atenção adequada aos alunos. (P2)

Esse depoimento revela como a sobrecarga compromete a qualidade do trabalho e a capacidade dos professores de atender às demandas pedagógicas de maneira satisfatória.

A intensificação do trabalho e a pressão por resultados não apenas aumentam a carga mental e física dos trabalhadores, mas também reduzem sua capacidade de mobilização subjetiva, levando ao esgotamento e ao sofrimento patogênico (Dejours, 1992).

Outro fator crítico identificado foi o nível de controle e autonomia. Muitos participantes expressaram frustração com a rigidez das diretrizes e a falta de liberdade para adaptar o conteúdo às necessidades específicas dos alunos. O Participante P9, por exemplo, relata que :

O controle exercido pela administração sobre as práticas pedagógicas era tão intenso que, muitas vezes, eu não conseguia aplicar abordagens que realmente eram mais eficazes para minha turma. (P9)

Esse aspecto evidencia como a falta de autonomia pode interferir na satisfação e na capacidade de inovação dos docentes, diminuindo o senso de realização e aumentando o sentimento de alienação em relação ao próprio trabalho.

O controle rígido sobre o trabalho não apenas desumaniza os trabalhadores, mas também gera um sofrimento que pode se tornar patogênico, afetando a saúde mental e a identidade profissional (DEJOURS, 1992).

As condições físicas do ambiente de trabalho também surgiram como um ponto de

preocupação. A falta de recursos adequados e a precariedade das instalações foram mencionadas por vários participantes, que associaram essas deficiências a uma sensação de desamparo e impotência. O Participante P4 destaca que:

As condições físicas eram limitadas que era difícil fazer atividades mais práticas ou até mesmo manter os alunos confortáveis.(P4)

Essa percepção das condições físicas evidencia como a estrutura insuficiente afeta não apenas o desempenho dos professores, mas também seu bem-estar e eficiência.

De acordo com Hunhoff e Flores (2020), os aspectos relacionados à organização e às condições laborais podem levar ao adoecimento psíquico dos professores.

A combinação desses fatores – carga de trabalho, controle excessivo e condições físicas inadequadas – revela que as demandas estruturais e organizacionais não atendem às necessidades dos professores, impactando diretamente sua saúde mental e emocional.

A análise das condições de trabalho, portanto, demonstra como os aspectos estruturais do ambiente laboral influenciam significativamente a saúde mental dos professores. Os dados sugerem que melhorias nas condições físicas, maior flexibilização nas diretrizes e uma redistribuição mais equilibrada das tarefas poderiam contribuir para reduzir o sofrimento e aumentar a motivação e o bem-estar dos professores.

Etapa 3: Análise das Vivências de Prazer e Sofrimento:

Na Psicodinâmica do Trabalho, a Análise das Vivências de Prazer e Sofrimento constitui uma etapa essencial para explorar as experiências subjetivas dos trabalhadores, identificando as situações que geram satisfação e realização, bem como aquelas que causam frustração e desgaste emocional. Esta análise visa compreender como o prazer e o sofrimento coexistem no ambiente de trabalho e como esses sentimentos interagem, influenciando tanto a vida profissional quanto o bem-estar dos professores.

As respostas dos participantes revelam uma convivência constante entre prazer e sofrimento, cada uma resultante de diferentes aspectos das condições de trabalho e das interações sociais. Entre os fatores de prazer e satisfação, o progresso e desenvolvimento dos alunos foi um tema amplamente destacado. Muitos professores ressaltaram que observar o avanço acadêmico e pessoal dos alunos é uma das principais fontes de motivação e prazer no trabalho. O Participante P06 afirma que:

Testemunhar a evolução dos alunos e o impacto positivo do ensino em suas vidas é o que mais me inspirava a continuar.(P06)

Esse fenômeno demonstra como o sucesso dos estudantes pode transformar o esforço diário em uma experiência gratificante.

Segundo Dejours (1992), o sucesso de uma das partes envolvidas ao auxiliar outra parte gera um ciclo positivo, beneficiando tanto o indivíduo quanto o coletivo.

Outro fator de prazer identificado foi o apoio entre colegas, que promove um ambiente de cooperação e suporte emocional. O Participante P11 comenta que:

A presença de colegas que reúnem os mesmos desafios tornava o ambiente mais acolhedor e suportável (P11)

Evidenciando que a união e a solidariedade entre os professores criam uma rede de apoio essencial para lidar com as dificuldades. Esse tipo de vivência positiva contribui para a resiliência dos trabalhadores, proporcionando um sentimento de pertencimento e reforçando o vínculo com a profissão. O apoio entre colegas fortalece a cooperação, promove o reconhecimento mútuo e contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, onde desafios são enfrentados coletivamente e o sofrimento pode ser transformado em prazer (DEJOURS, 1992).

Por outro lado, os fatores de sofrimento também surgiram como uma presença constante nas respostas, geralmente associadas a condições estruturais e à falta de recursos. Muitos professores expressaram frustração e impotência diante da ausência de materiais e infraestrutura adequados para o ensino. O Participante P13 exemplifica essa situação ao afirmar que:

A falta de recursos básicos dificulta muito a prática pedagógica e aumenta o estresse diário(P13)

Esse aspecto destaca como as condições limitadas geram desgaste emocional e prejudicam a qualidade das práticas educativas.

A ausência de condições adequadas impede que os profissionais utilizem plenamente suas competências, comprometendo a qualidade do trabalho e afetando negativamente sua saúde mental. Dejours (1999) enfatiza que a organização do trabalho deve considerar as necessidades dos trabalhadores para prevenir o adoecimento psíquico.

A falta de reconhecimento também foi um fator de sofrimento frequente nas respostas dos participantes. Muitos expressaram descontentamento com a ausência de valorização por parte da gestão e da instituição, o que gerou um sentimento de desvalorização profissional. O Participante P6 comenta que:

Raramente fui reconhecido pelo esforço que desempenhei, o que me deixou extremamente desmotivado. (P6)

A ausência de feedback positivo afeta diretamente a autoestima e o senso de propósito

dos professores. A falta de valorização formal intensifica o sofrimento psíquico e contribui para o desgaste emocional no ambiente profissional.

O reconhecimento profissional constitui uma retribuição simbólica essencial para que os indivíduos atribuam significado ao seu trabalho e percebam-se valorizados em suas atividades laborais (DEJOURS, 1992).

As vivências de prazer e sofrimento no ambiente profissional estabelecem uma relação dinâmica entre satisfação e frustração. O prazer está associado ao impacto positivo do trabalho pedagógico, bem como ao suporte mútuo entre colegas. Em contrapartida, o sofrimento origina-se de condições laborais adversas e da ausência de reconhecimento institucional. Quando essa dualidade não é devidamente equilibrada, pode comprometer a saúde mental dos docentes. Dessa forma, identificar e fortalecer os elementos que promovem o prazer no exercício profissional constitui uma estratégia essencial para reduzir o sofrimento e promover um ambiente de trabalho mais saudável e harmonioso.

Etapas 4: Identificação das Estratégias de Defesa:

O objetivo desta seção é compreender como os trabalhadores desenvolvem mecanismos para enfrentar as pressões, os desafios e o sofrimento inerentes ao ambiente laboral. Segundo a psicodinâmica do trabalho, esses mecanismos de defesa são essenciais para a preservação da saúde mental e para a atenuação dos impactos negativos das condições laborais adversas. As estratégias adotadas podem ser coletivas, caracterizadas pelo apoio e cooperação entre colegas, ou individuais, manifestando-se por meio da busca por autossuficiência emocional e resiliência.

Nas respostas dos participantes, foram identificadas diversas estratégias de defesa que evidenciam como os professores enfrentam as dificuldades do cotidiano profissional. Dentre essas estratégias, a mais recorrente foi o apoio entre colegas, que funciona como uma rede de suporte emocional e prático no ambiente de trabalho. Muitos participantes ressaltaram que a cooperação e o incentivo mútuo são fatores essenciais para enfrentar a sobrecarga e o estresse. O participante P11, por exemplo, relata que:

Ter colegas que entendem os desafios do dia a dia e com quem posso contar faz toda a diferença para enfrentar as dificuldades. (P11)

Essa estratégia de defesa coletiva revela-se de grande importância, pois proporciona um espaço de troca e solidariedade, contribuindo para a mitigação do sofrimento e o fortalecimento dos vínculos no ambiente profissional.

Areosa (2021) destaca que essas estratégias constituem mecanismos psicológicos e comportamentais fundamentais para a proteção da saúde mental diante de situações adversas

no contexto laboral.

Além das estratégias de defesa coletiva, alguns participantes relataram a adoção de mecanismos individuais de enfrentamento, tais como a autossuficiência emocional e a busca pelo equilíbrio psicológico fora do ambiente profissional. O participante P3 comenta que:

Sempre procurei manter uma rotina de autocuidado fora do trabalho, o que me ajuda a enfrentar os dias mais difíceis. (P3)

Essa estratégia reflete um esforço para dissociar a identidade pessoal das pressões profissionais, possibilitando ao trabalhador manter a estabilidade emocional mesmo em um contexto de tensão laboral.

Areosa (2021) adverte que, embora as estratégias de defesa possam ser eficazes a curto prazo, elas também podem conduzir à negação ou minimização dos problemas reais, dificultando a implementação de mudanças necessárias na organização do trabalho.

Outra estratégia de defesa individual identificada foi a criação de alternativas pedagógicas, por meio das quais alguns professores, apesar das limitações, buscam adaptar suas práticas para preservar o interesse e a motivação dos alunos. O participante P9 exemplifica essa abordagem ao afirmar que:

Mesmo com poucos recursos, sempre tentei encontrar maneiras criativas de engajar os alunos, o que também me ajuda a encontrar prazer no trabalho. (P9)

Essa adaptação às condições adversas demonstra uma resiliência ativa, na qual o trabalhador converte as limitações em oportunidades de inovação e realização pessoal.

A flexibilidade e o otimismo também foram identificados como estratégias de defesa para enfrentar a frustração gerada pela falta de reconhecimento e pela rigidez das diretrizes. Alguns participantes relataram que concentrar-se nos aspectos positivos do trabalho e nas pequenas conquistas diárias era uma estratégia essencial para manter a motivação. Essa adaptação às condições adversárias mostra uma resiliência ativa, onde o trabalhador transforma a limitação em uma oportunidade de inovação e realização pessoal.

Antunes (2011) ressalta que a flexibilidade e o otimismo atuam como estratégias de defesa fundamentais para mitigar a frustração decorrente da falta de reconhecimento e da rigidez organizacional. Essa perspectiva também foi observada entre os participantes da pesquisa, que relataram a importância de concentrar-se nos aspectos positivos do trabalho e celebrar pequenas conquistas diárias como forma de manter a motivação. O participante P14, por exemplo, comenta que:

Apesar das dificuldades, tento ver o impacto positivo que meu trabalho tem nos alunos e isso me ajuda a continuar. (P14)

Esse tipo de estratégia constitui um mecanismo de defesa psicológica que viabiliza a

ressignificação dos desafios, favorecendo uma percepção mais positiva do próprio trabalho.

Mendes e Marrone (2002) ressaltam que o processo de produção está profundamente interligado à subjetividade do trabalhador e que a organização do trabalho pode impactar os indivíduos tanto de forma positiva quanto negativa. Nesse sentido, compreender essas dinâmicas torna-se fundamental para a formulação de intervenções eficazes voltadas à promoção do bem-estar e à preservação da saúde mental no contexto profissional.

Essas estratégias de defesa, tanto coletivas quanto individuais, desempenham um papel fundamental na preservação da saúde mental dos trabalhadores, atuando como amortecedores diante do sofrimento e do desgaste. O apoio entre colegas constitui uma base essencial de suporte emocional, enquanto as estratégias individuais, como o autocuidado e a resiliência pessoal, possibilitam que os professores encontrem satisfação e significado mesmo diante das adversidades. A combinação dessas estratégias contribui para minimizar o impacto das pressões do ambiente laboral, garantindo a integridade psicológica dos trabalhadores e favorecendo uma adaptação positiva ao contexto profissional.

Etapa 5: Análise das Relações de Poder e Reconhecimento:

Na Psicodinâmica do Trabalho, esta etapa tem como objetivo compreender de que forma a estrutura de poder e a presença (ou ausência) do reconhecimento influenciam a construção da identidade profissional e o bem-estar dos trabalhadores. As dinâmicas de poder no ambiente laboral, associadas ao nível de valorização percebida, exercem impacto direto sobre a motivação, a satisfação e a saúde mental dos indivíduos. A ausência de reconhecimento, em especial, manifesta-se como uma fonte de sofrimento e frustração, afetando tanto a autoestima quanto o senso de propósito dos profissionais.

Nas respostas dos participantes, as dinâmicas de reconhecimento emergiram como um tema central. Na maioria dos casos, a ausência de valorização formal foi associada a sentimentos de desmotivação e desgaste emocional. No entanto, muitos professores relataram ter sido reconhecidos pela dedicação e pelo esforço investidos em suas atividades, especialmente por parte da gestão. O participante P5, por exemplo, afirma que:

A falta de reconhecimento pelo esforço diário era muito desmotivadora, pois parecia que nosso trabalho não era valorizado (P5)

Essa resposta evidencia o impacto negativo da ausência de reconhecimento sobre a autoestima e o sentimento de utilidade profissional. Demonstra, ainda, como o reconhecimento por parte da administração é fundamental para que os professores se percebam valorizados e engajados no trabalho.

Dejours (1992) define o reconhecimento como uma retribuição simbólica essencial para a motivação do trabalhador. O autor o divide em duas dimensões: a validação da contribuição individual e a gratidão pelo trabalho realizado. A ausência desse reconhecimento pode resultar em desmotivação, sensação de injustiça e deterioração do ambiente de confiança, comprometendo a cooperação e o engajamento profissional.

A valorização pelos colegas no ambiente de trabalho emergiu como uma forma de compensação, ainda que parcial, da ausência de reconhecimento institucional. Vários participantes relataram que o apoio e o incentivo dos colegas atuavam como uma alternativa ao reconhecimento formal, promovendo validação e suporte emocional. O participante P11 relata que:

O apoio dos colegas ajudava a enfrentar os dias difíceis, pois sabíamos que, pelo menos entre nós, havia um reconhecimento mútuo do nosso esforço. (P11)

Esse tipo de relação estabelece uma rede de valorização informal, na qual os professores se percebem visíveis e apoiados, reforçando sua identidade profissional mesmo diante da ausência de reconhecimento formal por parte da gestão.

Areosa (2021) destaca que o apoio mútuo entre colegas é essencial para enfrentar adversidades no ambiente profissional, pois fortalece estratégias coletivas de defesa e contribui para a ressignificação do sofrimento, promovendo a preservação da saúde mental.

No que se refere às dinâmicas de poder, muitos participantes manifestaram frustração em relação ao controle exercido pela administração, que restringia a autonomia dos professores e impunha normas sobre as práticas pedagógicas. Essa estrutura de poder, percebida como intermitente, foi apontada como um fator de tensão que limita a liberdade dos docentes e dificulta a inovação. O participante P9 comenta que:

A gestão exercia um controle tão intenso que não permitia que inovássemos nas aulas, o que era frustrante para quem desejava trazer algo novo para os alunos. (P9)

Essa situação evidencia um desequilíbrio nas relações de poder, no qual a centralização das decisões pela administração restringia a autonomia dos professores e intensificava o sofrimento no ambiente profissional.

Areosa (2021) argumenta que o controle excessivo da gestão reduz a autonomia, resultando em frustração e sofrimento psíquico. Para preservar a saúde mental e a motivação, o autor defende um ambiente que valorize a criatividade e a participação ativa dos profissionais.

A análise das respostas indica que as relações de poder e o reconhecimento (ou sua ausência) exercem influência significativa sobre a saúde mental e a satisfação dos professores. O reconhecimento informal entre colegas atua como um suporte psicológico, mas não substitui

a necessidade de valorização formal por parte da administração. Além disso, a restrição da autonomia, decorrente das dinâmicas de poder centralizado, intensificava a desmotivação, uma vez que os professores se sentiam impedidos de exercer plenamente sua criatividade e habilidades pedagógicas.

Em conclusão, a análise das relações de poder e reconhecimento evidencia que um ambiente profissional equilibrado, que garanta tanto autonomia quanto reconhecimento formal, é essencial para o bem-estar dos professores. A ausência desses elementos gera sofrimento e frustração, enquanto o apoio entre colegas, embora benéfico, é insuficiente para compensar completamente a falta de valorização institucional. Esse entendimento reforça a necessidade de práticas de gestão que promovam o reconhecimento e a autonomia, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável.

Christophe Dejours (1992), em sua obra *A Loucura do Trabalho*, enfatiza que a ausência de reconhecimento e de autonomia no ambiente profissional pode resultar em sofrimento psíquico. O autor argumenta que a falta de valorização institucional e a restrição da autonomia dos profissionais geram frustração e desmotivação, impactando negativamente a saúde mental dos trabalhadores.

Etapas 6: Interpretação Final e Recomendações:

A interpretação final da psicodinâmica do trabalho sintetiza os dados e percepções analisados nas etapas anteriores, proporcionando uma visão holística das vivências dos trabalhadores. Essa integração possibilitou compreender a complexidade das experiências laborais, nas quais prazer e sofrimento coexistem em função das condições e dinâmicas organizacionais. A partir dessa análise, foram elaboradas recomendações para aprimorar o ambiente de trabalho, reduzir o sofrimento e fortalecer as estratégias de enfrentamento e resiliência dos professores.

Interpretação das Vivências dos Professores

As respostas dos participantes revelam uma estrutura de trabalho caracterizada por desafios tanto estruturais quanto relacionais. Entre os principais fatores de sofrimento relatados pelos professores, destacam-se a escassez de recursos, a ausência de reconhecimento e as relações de poder centralizadas. Essas condições geram frustração e desgaste emocional que, quando prolongados, comprometem a saúde mental e a motivação dos docentes.

Por outro lado, o suporte entre colegas e o impacto positivo do trabalho sobre os alunos foram identificados como fontes de prazer e satisfação, atuando como amortecedores da pressão

do ambiente profissional. Essas relações interpessoais e o sentimento de fazer a diferença na vida dos alunos geram um sentido de propósito, que contribui para atenuar, ainda que parcialmente, o sofrimento causado pelas condições desafiadoras. A coexistência entre prazer e sofrimento no trabalho é complexa, mas essencial para compreender as dinâmicas psicossociais que estruturam o cotidiano dos docentes.

Dejours (1992) destaca a importância de práticas de gestão que fomentem o reconhecimento e a autonomia, promovendo um ambiente profissional mais saudável.

5.4-Discussões

Os resultados desta pesquisa, fundamentados na Psicodinâmica do Trabalho, proposta por Christophe Dejours, revelaram as dinâmicas psíquicas e subjetivas que permeiam os afastamentos voluntários de professores da Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia-GO, entre 2019 e 2022. Por meio de entrevistas semiestruturadas, foram analisadas tanto as condições concretas de trabalho quanto as dimensões simbólicas que impactam a saúde mental dos docentes. Os dados evidenciam que os afastamentos foram motivados, predominantemente, por questões de saúde física e mental, sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e condições inadequadas de infraestrutura escolar.

Questões relacionadas à saúde física e mental estão frequentemente associadas à pressão por resultados, agravadas pela ausência de suporte psicológico adequado. A sobrecarga de trabalho reflete a necessidade de desempenhar simultaneamente funções administrativas e pedagógicas, frequentemente sem os recursos necessários, ampliando o impacto dessas condições. A falta de reconhecimento, por sua vez, desestabiliza a identidade profissional, privando os docentes de validação simbólica e material, elementos essenciais para o bem-estar. Além disso, as condições inadequadas de infraestrutura escolar, como salas de aula mal equipadas e espaços inseguros, dificultam a prática pedagógica e contribuem para a sensação de frustração e impotência dos professores.

Por outro lado, rejeitou-se a hipótese de que os baixos salários fossem a principal causa de sofrimento, uma vez que não foi identificada uma correlação significativa entre a remuneração e os relatos de afastamento. Essa conclusão reforça a necessidade de um olhar mais abrangente sobre os aspectos organizacionais e subjetivos do trabalho docente (DEJOURS, 1992; LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Conforme apontado por Dejours (1999), o trabalho pode tanto promover experiências de prazer quanto gerar desgastes psíquicos. No contexto analisado, o prazer foi associado à

possibilidade de contribuir para o desenvolvimento dos alunos e à colaboração entre colegas. Relatos como "ver o progresso dos meus alunos e compartilhar ideias com meus colegas me motivava a continuar mesmo diante das dificuldades" ilustram essas vivências positivas. Entretanto, o sofrimento emerge de maneira persistente em função da sobrecarga de trabalho, da falta de reconhecimento e das condições estruturais precárias.

Essa dinâmica se relaciona com a discussão proposta por Anthony Klotz sobre a "Grande Renúncia", que destaca como condições laborais adversas e a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional têm levado trabalhadores a reconsiderar suas prioridades e abandonar o ambiente de trabalho (SIRONI, 2022). No contexto educacional local, a sobrecarga de trabalho, aliada à falta de suporte institucional, reflete diretamente essa tendência global. Professores relatam que o aumento das exigências administrativas, combinado com a ausência de políticas que promovam o bem-estar e o desenvolvimento profissional, contribui para um processo de desgaste acelerado. A dificuldade em conciliar as demandas profissionais e pessoais, somada à escassez de reconhecimento, leva muitos docentes a questionarem a viabilidade de sua permanência na profissão, reforçando os paralelos com a "Grande Renúncia" observada em outros setores.

Freire (1993), aborda essa problemática sob uma perspectiva educativa e de emancipação, indicando que ambientes de trabalho que não promovem o desenvolvimento pessoal e profissional podem intensificar o estresse e ampliar a necessidade de afastamento. Essa visão se alinha aos achados empíricos deste estudo, reforçando que a precariedade das condições laborais e a ausência de incentivos ao crescimento profissional impactam negativamente a saúde mental dos docentes. Mendes (2010) também explora os efeitos das condições de trabalho sobre a saúde mental, destacando a necessidade de políticas preventivas que evitem o esgotamento e promovam o bem-estar docente.

Os professores enfrentam um conflito constante entre o trabalho prescrito e o trabalho real, na tentativa de preservar sua identidade profissional e sentido de realização (DEJOURS, 2004). Essa dualidade evidencia a complexidade das dinâmicas laborais no ensino. Autores como Marx (1979, 1987) e Freud (1975) argumentam que a alienação e as pressões psíquicas do trabalho são fatores que potencializam o sofrimento.

Para lidar com esse sofrimento, os professores mobilizam estratégias defensivas, como isolamento emocional, racionalização e solidariedade entre colegas. Os relatos dos participantes indicam que muitos optam por se distanciar emocionalmente de situações de conflito no ambiente escolar como uma forma de evitar maior desgaste. A racionalização manifesta-se na tentativa de justificar as dificuldades enfrentadas como inerentes à profissão, reduzindo o impacto

subjetivo das adversidades. Já a solidariedade entre os colegas é exemplificada na colaboração para a organização de atividades pedagógicas e o compartilhamento de materiais e experiências, criando uma rede de suporte que atenua parcialmente as tensões do cotidiano. No entanto, essas estratégias, embora essenciais para a preservação da saúde psíquica, podem mascarar condições prejudiciais e perpetuar o sofrimento.

As condições estruturais precárias, como a falta de materiais didáticos e a infraestrutura inadequada, foram amplamente citadas como fatores agravantes do sofrimento. Além disso, a alta rotatividade de professores e a ausência de reconhecimento institucional comprometem a identidade profissional dos docentes (DEJOURS, 2010; MENDES & MORRONE, 2002).

Para mitigar os fatores de sofrimento e promover a saúde mental dos professores, é imprescindível implementar programas de suporte psicológico e emocional, incluindo aconselhamento e workshops de gestão do estresse. Além disso, torna-se necessário melhorar as condições de trabalho, garantindo recursos didáticos adequados, infraestrutura segura e a redução da burocracia. A criação de políticas de feedback positivo e valorização simbólica e material também se apresenta como um fator essencial para o reconhecimento profissional.

Além disso, políticas que ofereçam horários flexíveis e licenças para desenvolvimento pessoal e profissional podem contribuir significativamente para a redução do sofrimento docente. O fortalecimento das relações interpessoais, por meio do estímulo ao diálogo e à cooperação no ambiente escolar, representa uma medida indispensável para o enfrentamento desses desafios.

Este estudo demonstrou que, embora o salário não seja a principal causa de sofrimento, fatores organizacionais e subjetivos exercem um papel central no afastamento dos professores. A análise fundamentada na Psicodinâmica do Trabalho permitiu compreender a complexidade dessas dinâmicas e propor intervenções voltadas à promoção do bem-estar docente. A ligação entre as condições precárias de trabalho e fenômenos globais, como a "Grande Renúncia", resalta a urgência de repensar as políticas educacionais e laborais a fim de atender às demandas psíquicas e estruturais dos docentes no século XXI.

5.5- Recomendações para melhoria do ambiente de trabalho

Com base nas experiências relatadas pelos professores e na análise das condições laborais, foram elaboradas as seguintes recomendações para fomentar um ambiente profissional mais saudável, equilibrado e motivador:

- **Aumento do Reconhecimento Institucional**

A implementação de práticas formais e sistemáticas de reconhecimento é essencial para

a valorização do esforço e da dedicação dos professores. Esse reconhecimento pode se materializar por meio de feedback positivo, premiações ou incentivos por mérito, devendo ser incorporado à cultura organizacional para que os docentes se percebam valorizados. Conforme expressaram os participantes, o reconhecimento do trabalho diário constitui um fator motivacional essencial, contribuindo significativamente para a autoestima e o engajamento dos professores.

- **Flexibilização das Diretrizes e Maior Autonomia**

A revisão das políticas de controle e supervisão é fundamental para ampliar a autonomia dos professores na adaptação de suas práticas pedagógicas às necessidades específicas de suas turmas. Ao permitir que os docentes exerçam maior liberdade na elaboração de conteúdos e na escolha de metodologias, promove-se a inovação e reduz-se o sentimento de alienação. Além disso, a ampliação da autonomia docente fortalece o senso de pertencimento e de controle sobre suas atividades, impactando positivamente as relações de poder no ambiente escolar.

- **Melhoria das Condições Físicas e dos Recursos**

A disponibilização de recursos adequados e a melhoria das instalações físicas são aspectos essenciais para que os professores desempenhem suas funções de maneira eficiente e satisfatória. A escassez de recursos materiais foi uma das principais queixas identificadas, impactando diretamente a qualidade do ensino e a satisfação profissional dos docentes. O investimento em infraestrutura e a oferta de materiais pedagógicos apropriados são medidas fundamentais para a criação de um ambiente de trabalho mais funcional, confortável e propício ao desenvolvimento das atividades docentes.

- **Fortalecimento das Estruturas de Apoio entre Colegas**

O incentivo à colaboração e ao suporte mútuo entre colegas pode fortalecer as estratégias coletivas de enfrentamento e contribuir para a construção de um ambiente profissional mais acolhedor e cooperativo. Programas de mentoria, grupos de discussão e reuniões para o compartilhamento de práticas pedagógicas são iniciativas que podem consolidar uma cultura organizacional baseada na troca de experiências e no apoio interpessoal. A valorização dessas interações favorece a coesão entre os docentes, promovendo um espaço no qual se sintam amparados e mais preparados para enfrentar as demandas do cotidiano escolar.

- **Implementação de Programas de Saúde Mental e Bem-Estar**

A criação de programas estruturados voltados ao bem-estar e à saúde mental dos professores pode contribuir significativamente para a redução do desgaste emocional e a prevenção de transtornos psíquicos. A oferta de suporte psicológico, atividades de promoção

do bem-estar e workshops sobre estratégias de enfrentamento e gestão do estresse são medidas fundamentais para a preservação da saúde mental dos docentes. Tais programas possibilitam que os professores tenham acesso a espaços de autocuidado e recebam apoio especializado para lidar com as pressões inerentes ao ambiente escolar.

A interpretação final das vivências dos professores, aliada às recomendações propostas, busca construir um ambiente profissional mais saudável, no qual reconhecimento, autonomia e recursos adequados sejam disponibilizados de forma consistente. Essas mudanças não apenas reduzem o sofrimento e o desgaste emocional, mas também fortalecem as experiências de prazer e realização na prática docente. Assim, a promoção de um ambiente de trabalho equilibrado, que valorize tanto o bem-estar individual quanto o suporte coletivo, torna-se essencial para o desenvolvimento de práticas pedagógicas de qualidade e para a preservação da saúde mental dos profissionais da educação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo geral investigar os fatores psíquicos e sociais que influenciaram o afastamento de professores da Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia-GO entre os anos de 2019 e 2022, sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. Os resultados obtidos permitiram responder integralmente aos objetivos específicos estabelecidos, demonstrando a relação entre as condições laborais adversas e a saúde psíquica dos docentes. Ademais, esses achados fornecem subsídios valiosos para futuras pesquisas e intervenções práticas voltadas para a promoção do bem-estar ocupacional e a formulação de estratégias que possam mitigar os impactos negativos do ambiente de trabalho sobre os professores.

Inicialmente, a pesquisa identificou as causas do afastamento dos professores, demonstrando que, no contexto de Luziânia-GO, fatores como sobrecarga de trabalho, precarização das condições laborais e ausência de reconhecimento institucional foram determinantes para a vulnerabilidade psíquica dos docentes. A análise dos afastamentos revelou que o CID-F (Transtornos Mentais e Comportamentais) e o CID-M (Doenças Articulares) foram as principais causas das licenças médicas no período analisado, indicando que o sofrimento mental está diretamente relacionado às dinâmicas laborais desgastantes. Esses achados corroboram a literatura de Dejours (2010), que destaca a ambivalência do trabalho como fonte simultânea de prazer e sofrimento e seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores. Esse dualismo pode ser exemplificado pela satisfação que os docentes sentem ao contribuir para a formação de seus alunos,

contrastando com a exaustão emocional decorrente das altas demandas e da falta de reconhecimento institucional.

Além disso, foi possível elaborar um quadro detalhado dos motivos de licenças dos professores da rede municipal de Luziânia-GO, permitindo a sistematização das principais razões para os afastamentos. Essa análise forneceu uma visão tanto quantitativa quanto qualitativa da problemática, possibilitando a identificação de padrões e a compreensão aprofundada dos desafios enfrentados pelos docentes no período analisado.

A pesquisa também examinou os aspectos psicológicos que influenciaram a decisão de afastamento, explorando as vivências subjetivas dos professores afastados por meio das entrevistas semiestruturadas. Os relatos coletados revelaram sentimentos recorrentes de desmotivação, desamparo e ausência de reconhecimento institucional. Aspectos que reforçam a necessidade de medidas institucionais voltadas à valorização docente. Essas observações dialogam com as contribuições de Wandelli (2015), que associa a precarização do trabalho docente ao aumento do sofrimento psíquico e destaca a necessidade de reestruturação organizacional para mitigar esses impactos. Entre as estratégias sugeridas, destacam-se a criação de programas institucionais de apoio psicológico, a redução da carga horária excessiva e o desenvolvimento de políticas de valorização docente, que incluem incentivos à formação continuada e melhorias nas condições de trabalho.

Por fim, com base nos resultados obtidos, foram propostas medidas concretas para reduzir os índices de afastamentos, incluindo a implementação de programas de suporte emocional aos docentes, a melhoria das condições estruturais e organizacionais de trabalho e o fortalecimento de políticas institucionais voltadas à valorização e reconhecimento docente. Essas propostas se fundamentam na Psicodinâmica do Trabalho, que enfatiza a necessidade de transformar a dinâmica subjetiva do ambiente laboral para minimizar o sofrimento e promover o bem-estar ocupacional (Dejours, 2010).

Dessa forma, todos os objetivos específicos da pesquisa foram plenamente atingidos, possibilitando uma compreensão aprofundada sobre os fatores que impulsionam o afastamento dos docentes. Além disso, a pesquisa forneceu subsídios para a formulação de políticas públicas que promovam um ambiente profissional mais saudável, sustentável e acolhedor. O impacto esperado dessas ações inclui a redução do sofrimento psíquico, o aumento do bem-estar ocupacional e a retenção de profissionais qualificados, beneficiando tanto os docentes quanto a qualidade do ensino na rede municipal de Luziânia-GO. Para mensurar esses avanços, indicadores como a taxa de afastamentos por transtornos mentais, os índices de satisfação profissional e a permanência dos docentes na rede podem ser utilizados como parâmetros para avaliar a eficácia

das medidas implementadas.

Futuras pesquisas poderão aprofundar essa discussão, explorando estratégias de intervenção mais específicas e mensuráveis para minimizar os impactos das condições laborais sobre os professores, bem como avaliar a eficácia das medidas institucionais voltadas à valorização e permanência docente.

REFERÊNCIAS

- ALBARELLO, B. A.; FREITAS, L. G. de. A clínica psicodinâmica do trabalho e adaptações realizadas por pesquisadores no Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 22, n. 2, p. 2039–2046, 2022. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572022000200014. Acesso em: 2 abr. 2024.
- ANASTÁCIO, Z.; ANTÃO, C.; CRAMÊS, M. L. R. Professores/educadores em pandemia covid-19: percepções de saúde, rotinas pessoais e competências profissionais. *Revista Contexto & Educação*, edição especial, p. 24–37, 2022.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- ARAÚJO, A. A.; SANTOS, A. C. B. dos; ALENCAR, A. V. C.; TELES, P. A. S. Metodologia para pesquisa sobre trabalho docente em contextos inovativos de ensino à distância à luz da psicodinâmica do trabalho. *EaD em Foco*, v. 10, n. 2, p. 1–12, 2020. DOI: 10.18264/eadf.v10i2.950. Disponível em: <https://eademfoco.cecierj.edu.br/index.php/Revista/article/view/950>. Acesso em: 19 abr. 2024.
- AREOSA, J. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. *Revista Katálisis*, v. 24, n. 2, p. 321–330, maio/ago. 2021. DOI: 10.1590/1982-0259.2021.e77288. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e77288>. Acesso em: 19 abr. 2024.
- ATHAYDE, M. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 21, n. 3, p. 989–990, jun. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2005000300039>. Acesso em: 05 mai. 2024.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BAUER, A.; CASSETTARI, N.; OLIVEIRA, R. P. de. Políticas docentes e qualidade da educação: uma revisão da literatura e indicações de política. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, v. 25, n. 97, p. 943–970, out./dez. 2017. DOI: 10.1590/S0104-40362017002501010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/CtJ6Tqx5GJXpCzv7qXjhb7H/?lang=pt>. Acesso em: 22 abr. 2024.
- BOUYER, G. C. Contribuição da psicodinâmica do trabalho para o debate: “o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 249–259, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/thJhxdwGBry6CpShjHxnH9J/>. Acesso em: 05 dez. 2024.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jan. 2025.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 24 maio 2016. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/>

/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581. Acesso em: 20 jan. 2025.

- BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *Ecos – Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, v. 2, n. 2, p. 306–318, 2012. Disponível em: <https://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1010>. Acesso em: 10 out. 2024.
- CAMPOS, M. I. de; PISONI, K. Z. de B.; RUEDA, F. J. M. Qualidade de vida e engajamento no trabalho na orientação profissional de adultos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Campinas, v. 21, n. 2, p. 177–188, dez. 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902020000200006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 1 fev. 2025.
- CARNEIRO, L. L.; BASTOS, A. V. B. Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 72, n. 2, p. 121–140, ago. 2020. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672020000200009. Acesso em: 10 dez. 2024.
- COUTINHO, C. N. *Contra a corrente: ensaios sobre democracia e socialismo*. São Paulo: Cortez, 2000.
- CRESWELL, J. W. *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 4. ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2014.
- BRAGANÇA, I. F. de S.; MORAIS, J. de S. Experiências narrativas de professoras iniciantes: movimentos de socialização no cotidiano escolar. *Revista Espaço Pedagógico*, v. 28, n. 1, p. 297–320, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/rep/article/view/11455>. Acesso em: 19 set. 2024.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Oboré, 1992. 170 p. Disponível em: <https://taymarillack.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/03/359097901-a-loucura-do-trabalho-estudo-de-psicopatologia-do-trabalho-christophe-dejours-pdf.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2024.
- DEJOURS, C. A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, Lisboa, v. 33, n. 2, p. 9–28, 2013.
- DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, v. 17, n. 3, p. 363–371, jul./set. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/ZCgmnvttLdFqdzFb3tdZ3zt/?lang=pt>. Acesso em: 10 mai. 2024.
- DEJOURS, C. Sofrimento, prazer e trabalho. In: _____. *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundap; EAESP/FGV, 1999. p. 15–33.
- DEJOURS, C. Loucura e trabalho: da análise etiológica às contradições teóricas (acerca de uma crise asmática). In: _____. *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: Dublinense, 2017. p. 19–42.
- DEJOURS, C. Pour une clinique de la médiation entre psychanalyse et politique: la

- psychodynamique du travail. *Revue Trans*, n. 3, p. 131–156, 1993. Disponível em: <http://mapageweb.umontreal.ca/scarfond/T3/3-Dejours.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2024.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, v. 14, n. 3, p. 27–34, set./dez. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?lang=pt>. Acesso em: 16 mai. 2024.
- DELFINO, T. Ser professor da rede municipal de São Paulo e ter uma deficiência: caminhos (nada suaves) da trajetória profissional. 2024. Dissertação (Mestrado em Educação e Ciências Sociais: Desigualdades e Diferenças) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024. DOI: 10.11606/D.48.2024.tde-28032024-080204. Acesso em: 01 jun. 2024.
- DIENER, E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, v. 95, n. 3, p. 542–575, 1984. Disponível em: https://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener_1984.pdf. Acesso em: 20 jun. 2024.
- FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (FIRJAN). De janeiro a maio de 2022, 2,9 milhões de trabalhadores pediram demissão voluntária no país. *Notícias Firjan*, 10 ago. 2022. Disponível em: <https://firjan.com.br/noticias/de-janeiro-a-maio-de-2022-2-9-milhoes-de-trabalhadores-pediram-demissao-voluntaria-no-pais.htm>. Acesso em: 19 abr. 2024.
- FOUCAULT, M. O sujeito e o poder. In: DREYFUS, H.; RABINOW, P. (Org.). *Michel Foucault: uma trajetória filosófica – para além do estruturalismo e da hermenêutica*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p. 231–249.
- FREUD, S. *O mal-estar na civilização*. In: _____. *Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. v. 21. Rio de Janeiro: Imago, 1975.
- HELOANI, J.; LANCMAN, S. Organização do trabalho e sofrimento psíquico: o nexos com a violência nas escolas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 55–70, 2004.
- HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Production*, v. 14, n. 3, p. 77–86, set./dez. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>. Acesso em: 20 abr. 2024.
- HUNHOFF, H.; FLORES, C. R. Adoecimento psíquico do trabalha(dor) docente na perspectiva da psicodinâmica do trabalho: revisão bibliográfica integrativa. *Revista Psicologia em Foco*, Frederico Westphalen, v. 12, n. 17, p. 45–63, dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.fw.uri.br/index.php/psicologiaemfoco/article/view/3774>. Acesso em: 10 nov. 2024.
- LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 6, p. 79–90, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25852>. Acesso em: 15 nov. 2024.
- MACÊDO, K. B.; FLEURY, A. R. D. O mal-estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. *Revista Amazônica*, v. 9, n. 2, p. 217–238, 2012. Disponível em: <https://drakatiamedo.com.br/elementor-2291/>. Acesso em: 25 abr. 2024.

- MANCIBO, D.; MAUÉS, O.; CHAVES, V. L. J. Crise e reforma do Estado e da Universidade Brasileira: implicações para o trabalho docente. *Educar em Revista*, Curitiba, n. 28, p. 37–53, 2006. Disponível em <https://www.scielo.br/j/er/a/4dCs7S6mLqdT3DJ8wCFcFjH/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 26 nov. 2024.
- MARTINS, M. I. C.; MOLINARO, A. Reestruturação produtiva e seu impacto nas relações de trabalho nos serviços públicos de saúde no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 18, n. 6, p. 1667–1676, jun. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/qqxqFNCmjdYVq8qTJt5BJPG/?lang=pt>. Acesso em: 16 dez. 2024.
- MARX, K. *O capital: crítica da economia política*. Livro I. 2. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os Economistas).
- MENDES, A.M.; TAMAYO, A. ABRAHÃO, JI A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores: uma abordagem psicodinâmica. *Revista Psicologia Teoria e Pesquisa, Brasília*, v. 26, n. 2, p. 179-184, 1996.
- MENDES, A. M. Dimensões do sofrimento psíquico no trabalho docente: prazer, sofrimento e estratégias de enfrentamento. Brasília: UnB, 2007.
- MINAYO, M. C. de S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.
- MOLINIER, P. Souffrance et théorie de l'action. *Travailler*, n. 7, p. 131–146, 2002. Disponível em: https://documentation.insp.gouv.fr/insp/doc/CAIRN/_b64_b2FpLWNhaXJuLmluZm8tVFJBVl8wMDdfMDEzMQ%3D%3D/souffrance-et-theorie-de-l-action?_lg=fr-FR. Acesso em: 19 jan. 2025.
- MOLINIER, P.; FLOTTE, A. Travail et santé mentale: approches cliniques. *Travail et Emploi*, n. 129, p. 51–66, jan./mar. 2012. Disponível em <https://shs.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2012-1-page-51?lang=fr>. Acesso em: 19 jan. 2025
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *RAE: Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8–19, jul./set. 2001. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37722>. Acesso em: 20 jan. 2025
- NEVES, D. R. et al.. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 16, n. 2, p. 318–330, abr. 2018.
- OVEJERO, A. *Psicologia e ideologia: alienação e manipulação*. Petrópolis: Vozes, 2010.
- PEREIRA, E. A.; OLIVEIRA, D. A. Indicadores de retenção e rotatividade dos docentes da educação básica. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 46, n. 160, p. 312–332, abr./jun. 2016. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cp/a/B6szXszKwjCjCcDqpJFXsNJ/>. Acesso em: 01 dez. 2024.
- PIRES, R. V.; MACÊDO, K. B. Labor e muito amor: mobilização subjetiva do trabalho docente.

Revelli – Revista de Educação, Linguagem e Literatura, v. 12, p. e202037, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.51913/revelli.v12i0.10966>. Acesso em: 05 abr. 2024

RODRIGUES, R. G. *et al.* Psicodinâmica do trabalho e a rotina de trabalho: revisão de literatura com base na teoria de Dejours. *Revista FAROL*, v. 16, n. 16, p. 67–77, jul. 2022. Disponível em: <https://revista.farol.edu.br/index.php/farol/article/view/395>. Acesso em: 20 abr. 2024.

RODRIGUES, T. F. S. Impactos da formação inicial no desenvolvimento profissional de docentes egressos do curso de Pedagogia Parfor UFPA. In: FÓRUM INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA – FIPED, 2020. Anais [...]. Disponível em: https://bdm.ufpa.br/bitstream/prefix/4774/1/TCC_ImpactosFormacaoInicial.pdf. Acesso em: 20 abr. 2024.

RYFF, C. D.; KEYES, C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 69, n. 4, p. 719–727, out. 1995. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>. Acesso em: 12 out. 2024.

STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M.; SANTOS, B. S. dos. Grupo de Pesquisa mal-estar e bem-estar na docência. *Educação*, Porto Alegre, v. 30, n. 4, p. 259–272, out./dez. 2007. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/faced/article/view/3562>. Acesso em: 10 set. 2024

WANDELLI, L. V. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, n. 10, p. 193–217, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1981369419239>. Acesso em: 20 dez. 2024.

APÊNDICE A- CONVITE PARA PARTICIPAR DA PESQUISA

Prezado(a) Professor(a),

Meu nome é Saulo Martins, e sou mestrando em Educação, Gestão e Tecnologia no programa de Mestrado da Universidade Estadual de Goiás do Campos de Luziânia.

Juntamente com a minha orientadora, Professora Doutora Roseli Vieira Pires, estou conduzindo uma pesquisa acadêmica para minha dissertação de mestrado, que tem como objetivo analisar aspectos subjetivos relacionados a Psicodinâmica do Trabalho no contexto Educacional, como por exemplo o bem-estar dos professores da rede municipal de ensino de Luziânia.

Para a coleta de dados, elaboramos um questionário anônimo destinado aos professores da rede municipal de ensino de Luziânia que atuaram entre os anos de 2019 e 2022.

A sua participação é de extrema importância para o sucesso desta pesquisa, pois suas respostas fornecerão informações valiosas para um melhor entendimento do tema estudado.

Gostaríamos de reforçar que o questionário é totalmente anônimo e não requer qualquer tipo de identificação pessoal. As respostas serão tratadas com total confidencialidade e utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

Solicitamos gentilmente que o questionário seja respondido até o dia 20/10/2024.

A sua colaboração contribuirá significativamente para a realização desta pesquisa e, potencialmente, para a melhoria das condições de trabalho e do bem-estar dos professores.

Abaixo, você tem o telefone particular do pesquisador Saulo Martins, para entrar em contato após responder o questionário, caso deseje participar da entrevista semiestruturada, mantendo sua anonimidade.

Agradecemos imensamente a sua atenção e disponibilidade.

Atenciosamente,

Saulo Martins

Mestrando em Educação, Gestão e Tecnologia Universidade Estadual de Goiás.

E-mail: saulo.mtns@gmail.com

Telefone e WhatsApp: (61) 9.8120-6237

Pesquisa aprovada pelo Comitê de ética-UEG - Número do Parecer: 7.112.729

LINK DO QUESTIONÁRIO:

<https://forms.gle/uLtrx2fRKreTKQNRA>

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Você/Sr./Sra. está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada "A conquista da vaga e o afastamento da função de professor da rede pública municipal de educação de Luziânia/GO: uma abordagem psicodinâmica". Meu nome é Saulo Martins, sou mestrando, pesquisador(a) responsável por esta pesquisa. Além de mim, ainda fazem parte da equipe de pesquisa Professora Orientadora Dr^a Roseli Vieira Pires.

Esta pesquisa será realizada por meio de um formulário digital disponibilizado na plataforma Google Forms, onde você será convidado(a) a responder perguntas relacionadas ao tema da pesquisa. A sua participação é voluntária e as respostas serão anônimas, assegurando que seus dados pessoais não sejam vinculados ao conteúdo coletado. O tempo estimado para o preenchimento do questionário é de aproximadamente 10 a 15 minutos, e você poderá interromper sua participação a qualquer momento sem que isso lhe traga prejuízos. Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado(a) de forma alguma.

Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelo(a) pesquisador(a) responsável, via e-mail saulo.mtms@gmail.com, endereço Rua Modesto Machado Qd 40 lote 14, cidade de Luziânia-GO CEP: 72810-180 e, inclusive, sob forma de Whatsapp e ligação a cobrar, acrescentando o número 9090 antes do(s) seguinte(s) contato(s) telefônico(s): (61)98120-6337.

Após persistirem as dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Goiás (CEP/UEG), localizado no Prédio da Administração Central, BR 153, Km 99, Anápolis-GO, CEP: 75132-903. O funcionamento presencial e pelo telefone (62) 3328-1439 ocorre das 9h às 12h e das 13h às 16h30min às terças e quartas-feiras. O atendimento por e-mail cep@ueg.br poderá ser feito de segunda à sexta 9h às 12h e das 13h às 16h30min. O CEP é responsável por realizar a análise ética das pesquisas com seres humanos, sendo aprovadas apenas aquelas que seguem os princípios estabelecidos pelas resoluções, normativas e complementares brasileiras sobre ética, como é o caso desta pesquisa.

A leitura desse TCLE deve levar aproximadamente 5 minutos e a sua participação na pesquisa 15 minutos.

Justificativa, objetivos e procedimentos:

O motivo que nos leva a propor esta pesquisa é compreender através de uma visão da Psicodinâmica do trabalho, o que leva um professor que se dedica a passar em um concurso público ou processo seletivo na área da educação, em sala de aula, se afastar de seu cargo após esta conquista. Compreender as razões relacionadas ao afastamento, pode auxiliar no desenvolvimento de políticas públicas para transformar o trabalho cotidiano, mais prazeroso.

O objetivo desta pesquisa é investigar, a partir de uma abordagem psicodinâmica, os fatores que influenciaram o afastamento de professores da Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia-GO entre os anos de 2019 e 2022.

Você/Sr./Sra. contribuirá com a pesquisa participando dos seguintes procedimentos: responder a um questionário simples e objetivo, cujo único propósito é coletar informações sobre sua percepção em relação ao tema abordado. O questionário será anônimo e não exigirá nenhum dado pessoal que possa identificá-lo(a), garantindo total confidencialidade das respostas. Após o questionário, o voluntário terá a opção de escolher participar ou não de uma entrevista, de forma on-line ou presencial (em local que escolher), com um tempo estimado de 15 minutos. Cada participante da entrevista, será identificado com um sigla como no exemplo a seguir: P1 (Participante 1); P2 (Participante 2).

Universidade Estadual de Goiás - Unidade Universitária de Luziânia
Luziânia - GO | Telefone: (61) 3620-6330 / (61) 3620-6315 | E-mail: unu.luziania@ueg.br

1 de 4

Participante 2) e assim por diante, podendo neste momento, ser feito a utilização de equipamento de gravação de voz, apenas de voz, para coleta e análise posterior de dados referentes a pesquisa de forma transcrita.

Riscos e formas de minimizá-los:

Os riscos relacionados à participação neste estudo são de natureza psicossocial. Os participantes podem sentir fadiga e aborrecimento ao responder ao questionário, especialmente se este for longo. Há também o risco de constrangimento, uma vez que algumas perguntas podem abordar aspectos pessoais ou delicados da vida profissional, gerando desconforto. Além disso, a interpretação subjetiva das perguntas pode causar frustração ou ansiedade, caso os participantes percebam o conteúdo como complexo ou difícil de interpretar.

Para evitar e/ou reduzir os riscos de sua participação, nós enquanto pesquisadores vamos tomar as seguintes medidas:

- 1. Garantia de anonimato e confidencialidade conforme Lei Geral de Proteção de Dados:** Todas as respostas serão coletadas de forma anônima e não será necessário fornecer dados pessoais que possam identificá-lo(a), assegurando que suas informações serão tratadas com total confidencialidade.
- 2. Clareza no questionário:** As perguntas serão formuladas de forma clara e objetiva, com o objetivo de evitar interpretações subjetivas que possam gerar frustração ou ansiedade. Além disso, os participantes terão a liberdade de pular qualquer questão que cause desconforto.
- 3. Tempo adequado e flexível:** O questionário será de fácil preenchimento e otimizado para que o tempo de resposta seja adequado, minimizando o cansaço e aborrecimento. Será dada a possibilidade de interromper e retomar o questionário conforme a conveniência do participante.

Benefícios:

Apesar dos riscos, os benefícios desta pesquisa os superam. Assim, enquanto participante desta pesquisa, você/Sr./Sra. terá como benefícios diretos a oportunidade de refletir sobre sua própria experiência no ambiente de trabalho, utilizando a perspectiva da psicodinâmica do trabalho, o que pode auxiliar na identificação de aspectos que influenciam sua relação com o trabalho e o impacto das dinâmicas laborais no seu bem-estar psicológico. Além disso, suas respostas contribuirão indiretamente para o desenvolvimento de estratégias e políticas voltadas para a melhoria das condições de trabalho nas instituições de Ensino da rede pública municipal de Luziânia-GO, beneficiando tanto você quanto seus colegas e futuros colaboradores.

Sigilo, privacidade e guarda do material coletado:

Não há necessidade de você se identificar nesta pesquisa, ficando assegurados o sigilo e a privacidade. Você/Sr./Sra. poderá solicitar a retirada de seus dados a qualquer momento, deixando de participar deste estudo, sem nenhum prejuízo. Os dados coletados nesta pesquisa serão guardados em arquivo digital, sob nossa guarda e responsabilidade, por um período de cinco anos após o término da pesquisa. Após esse período, o material obtido será picotado e/ou reciclado e todas as mídias serão apagadas.

Assistência:

Se você/Sr./Sra. sentir qualquer desconforto é assegurado assistência imediata e integral de forma gratuita, para danos diretos e indiretos, imediatos ou tardios de qualquer natureza, decorrentes de sua participação na pesquisa.

Caso você se sinta desconfortável por qualquer motivo, poderemos interromper a sua participação no questionário a qualquer momento e esta decisão não produzirá penalização ou prejuízo.

Indenização:

Universidade Estadual de Goiás - Unidade Universitária de Luziânia
Luziânia - GO | Telefone: (61) 3620-6330 / (61) 3620-6315 | E-mail: unu.luziania@ueg.br

2 de 4

APÊNDICE B- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Se você/Sr./Sra sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, tem direito a buscar indenização, conforme decisões judiciais que possam suceder.

Você/Sr./Sra não receberá nenhum tipo de compensação financeira por sua participação neste estudo, mas, caso tenha algum gasto decorrente do mesmo, como por exemplo, transporte, alimentação ou dados móveis de internet, este será ressarcido por mim, pesquisador responsável.

Em qualquer etapa do estudo você/Sr./Sra. poderá entrar em contato comigo, pesquisador(a) responsável, para esclarecimentos de eventuais dúvidas. Os seus resultados nesta pesquisa poderão ser consultados a qualquer momento por você, e, ao final da pesquisa, os dados coletados serão disponibilizados em forma de **dissertação de mestrado**, que estará acessível na biblioteca da universidade e/ou no repositório institucional. Caso deseje receber uma cópia ou informações sobre os resultados, poderá entrar em contato por telefone ou e-mail para agendar a entrega.

Declaração do(a) Pesquisador(a) Responsável

Eu, Saulo Martins pesquisador(a) responsável por este estudo, esclareço que cumprirei as informações acima e que o participante terá acesso, se necessário, a assistência integral e gratuita por danos diretos e indiretos, imediatos ou tardios devido a sua participação nesse estudo; e que suas informações serão tratadas com confidencialidade e sigilo. O participante poderá sair do estudo quando quiser, sem qualquer penalização. Se tiver algum custo por participar da pesquisa, será ressarcido; e em caso de dano decorrente do estudo, terá direito a buscar indenização, conforme decisões judiciais que possam suceder. Declaro também que a coleta de dados somente será iniciada após a aprovação do protocolo pelo sistema CEP/CONEP.

Declaração do(a) Participante

Eu, _____, abaixo assinado, discuti com o pesquisador(a) Saulo Martins sobre a minha decisão em participar como voluntário(a) do estudo "A conquista da vaga e o afastamento da função de professor da rede pública municipal de educação de Luziânia/GO: uma abordagem psicodinâmica". Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de assistência, confidencialidade e esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é voluntária e isenta de despesas e que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem penalidades ou prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

() Li, concordo, tenho maioridade e aceito os termos mencionados no documento acima. Sendo assim, receberei a cópia oficializada e assinada pelo professor responsável do documento TCLE.

() Não desejo participar.

Luziânia - GO, 10 de setembro de 2024.

Universidade Estadual de Goiás - Unidade Universitária de Luziânia
Luziânia - GO | Telefone: (61) 3620-6330 / (61) 3620-6315 | E-mail: unu.luziania@ueg.br

3 de 4

Universidade Estadual de Goiás - Unidade Universitária de Luziânia
Luziânia - GO | Telefone: (61) 3620-6330 / (61) 3620-6315 | E-mail: unu.luziania@ueg.br

4 de 4

APÊNDICE C- QUESTIONÁRIO *GOOGLE FORMS*

QUESTIONÁRIO- VIA *GOOGLE FORMS*

Pergunta 1: Você confirma sua participação no quadro de professores da Rede Municipal de Educação de Luziânia-GO entre os anos de 2019 e 2022?

() SIM / () NÃO

Pergunta 2: Você confirma que faz ou já fez parte do quadro de professores da Secretaria Municipal de Educação de Luziânia-GO entre os anos de 2019 e 2022?

() SIM / () NÃO.

Pergunta 3: Você aceita participar voluntariamente de uma entrevista, presencialmente ou na modalidade online, após responder ao questionário?

☐ SIM / ☐ NÃO.

Pergunta 4: Você autoriza a gravação da sua voz, caso sejam obtidos registros sonoros durante a entrevista, para transcrição posterior das respostas, sem qualquer identificação pessoal?

☐ SIM / ☐ NÃO.

O questionário foi dividido em duas categorias: Psicodinâmica do Trabalho e Aspectos Subjetivos, com subcategorias.

Categorias da Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho, ao buscar entender os fatores no ambiente laboral que contribuem para o adoecimento, propõe a organização da categoria "Organização do Trabalho" em subcategorias: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho. Essa divisão permite identificar as semelhanças e inter-relações entre as características de cada subcategoria no contexto laboral.

Organização do Trabalho: Estuda como a estrutura, processos e ambiente de trabalho impactam a saúde mental dos trabalhadores.

Perguntas:

1- Como o ambiente escolar influencia sua saúde mental e bem-estar?

- ☐ Positivamente, contribui para minha saúde mental e bem-estar.
- ☐ Principalmente de forma positiva, mas com alguns aspectos negativos.
- ☐ De forma neutra, não afeta significativamente minha saúde mental e bem-estar.
- ☐ Principalmente de forma negativa, mas com alguns aspectos positivos.
- ☐ Negativamente, prejudica minha saúde mental e bem-estar.
- ☐ Não tenho certeza sobre o impacto.

2- Como você avalia o impacto da estrutura organizacional do seu local de trabalho na sua saúde mental?

- ☐ Muito positivo
- ☐ Positivo
- ☐ Neutro
- ☐ Negativo
- ☐ Muito negativo
- ☐ Não sei avaliar

3- Quão eficaz você considera os processos de comunicação dentro da sua organização para a promoção de um ambiente de trabalho saudável?

- ☐ Muito eficaz
- ☐ Eficaz
- ☐ Moderadamente eficaz
- ☐ Pouco eficaz
- ☐ Ineficaz
- ☐ Não sei avaliar

4- Como a sobrecarga de trabalho influencia sua saúde mental?

- ☐ Negativamente, causa muito estresse e ansiedade.
- ☐ Principalmente de forma negativa, mas consigo lidar.
- ☐ Neutro, não afeta significativamente minha saúde mental.
- ☐ Principalmente de forma positiva, pois me mantém motivado(a).
- ☐ Positivamente, pois gosto de estar ocupado(a) e desafiado(a).
- ☐ Não tenho certeza sobre o impacto.

5- Como você percebe o impacto das práticas e processos organizacionais na sua saúde mental no ambiente de trabalho?

- ☐ Extremamente positivo
- ☐ Positivo
- ☐ Neutro
- ☐ Negativo

- ☐ Extremamente negativo
- ☐ Não sei avaliar

Condições de trabalho- utilizada para entender como o ambiente e os aspectos físicos e materiais do trabalho afetam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

Perguntas:

6- Como você avalia a qualidade do ambiente físico de trabalho (iluminação, ventilação, ruído, temperatura) e seu impacto na sua saúde mental?

- ☐ Extremamente satisfatório
- ☐ Satisfatório
- ☐ Neutro
- ☐ Insatisfatório
- ☐ Extremamente insatisfatório
- ☐ Não sei avaliar

7- Quão adequados são os recursos materiais e tecnológicos fornecidos pela escola em que você leciona, para a realização de suas tarefas e seu impacto no seu bem-estar?

- ☐ Completamente adequados
- ☐ Adequados
- ☐ Moderadamente adequados
- ☐ Pouco adequados
- ☐ Completamente inadequados
- ☐ Não sei avaliar

8- Em sua opinião, quais mudanças poderiam ser feitas para reduzir os pedidos de exoneração ou licenças de afastamento entre os professores?

- ☐ Melhoria nas condições de trabalho e infraestrutura escolar.
- ☐ Aumento do reconhecimento e valorização profissional dos professores.
- ☐ Redução da carga de trabalho e burocracia administrativa.
- ☐ Oferecimento de suporte psicológico e programas de bem-estar.
- ☐ Aprimoramento da formação contínua e oportunidades de desenvolvimento profissional.
- ☐ Melhoria nos salários e benefícios dos professores.

9- Você percebe uma relação entre a carga de trabalho e o número de atestados médicos apresentados por você ou seus colegas?

- ☐ Sim, há uma relação muito clara.
- ☐ Sim, frequentemente há uma relação.
- ☐ Às vezes, há uma relação.
- ☐ Raramente há uma relação.
- ☐ Não, não há nenhuma relação.
- ☐ Não tenho certeza.

Relação de trabalho- refere-se às interações sociais e profissionais que ocorrem no ambiente de trabalho e como essas interações impactam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Isso inclui a dinâmica entre colegas, supervisores, subordinados e a própria organização.

Perguntas:

10- Como você avalia o apoio que recebe da escola em situações de afastamento por motivos de saúde?

- ☐ Excelente, a escola oferece todo o suporte necessário.
- ☐ Bom, a escola oferece suporte adequado.
- ☐ Razoável, a escola oferece algum suporte, mas poderia ser melhor.
- ☐ Insuficiente, a escola oferece pouco suporte.
- ☐ Inexistente, a escola não oferece nenhum suporte.
- ☐ Nunca precisei de apoio da escola em situações de afastamento por motivos de saúde.

11- Você sente que tem o suporte necessário para lidar com situações de estresse e pressão no trabalho?

- ☐ Sim, sempre tenho o suporte necessário.
- ☐ Sim, frequentemente tenho o suporte necessário.
- ☐ Às vezes, tenho o suporte necessário.
- ☐ Raramente tenho o suporte necessário.
- ☐ Não, nunca tenho o suporte necessário.

- () Não tenho certeza.

12- Como você se sente em relação ao apoio psicológico oferecido pela escola ou sistema educacional?

- () Muito satisfeito(a), o apoio é excelente.
 () Satisfeito(a), o apoio é adequado.
 () Neutro(a), o apoio é suficiente, mas poderia ser melhor.
 () Insatisfeito(a), o apoio é insuficiente.
 () Muito insatisfeito(a), o apoio é inexistente.
 () Nunca utilizei o apoio psicológico oferecido.

13- Como a interação com colegas e alunos impacta seu bem-estar emocional no dia a dia?

- () Positivamente, melhora muito meu bem-estar emocional.
 () Principalmente de forma positiva, com alguns momentos de estresse.
 () Neutro, não afeta significativamente meu bem-estar emocional.
 () Principalmente de forma negativa, com alguns momentos positivos.
 () Negativamente, prejudica meu bem-estar emocional.
 () Não tenho certeza sobre o impacto.

14- De que forma o trabalho docente afeta sua autoestima e senso de realização pessoal?

- () Positivamente, fortalece minha autoestima e senso de realização.
 () Principalmente de forma positiva, com alguns desafios.
 () Neutro, não afeta significativamente minha autoestima e senso de realização.
 () Principalmente de forma negativa, com alguns momentos de realização.
 () Negativamente, prejudica minha autoestima e senso de realização.
 () Não tenho certeza sobre o impacto.

Categorias dos Aspectos Subjetivos

Os aspectos subjetivos do trabalho referem-se às percepções, emoções e experiências individuais dos trabalhadores em relação ao seu ambiente de trabalho e às suas tarefas. Tendo como subcategorias: Vivências de Prazer e Sofrimento e Estratégias de Defesas

Vivências de Prazer e Sofrimento: Analisa como o trabalho pode ser uma fonte de realização pessoal e satisfação (prazer), mas também pode gerar frustração, stress e desgaste (sofrimento).

Perguntas:

15- Sobre o desejo de se tornar professor(a) efetivo ou contrato na Rede Pública Municipal de Luziânia, você sente que:

- () É uma realização pessoal e profissional.
 () É uma forma de contribuir para a educação pública de qualidade.
 () É uma segurança financeira e estabilidade no emprego.
 () É uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional.
 () É uma decisão influenciada por fatores externos, como família ou amigos.
 () É uma opção sem alternativas melhores no mercado de trabalho.

16- Quais eram suas expectativas antes de ocupar o cargo de professor na Rede Pública Municipal de Luziânia?

- () Expectativas de encontrar um ambiente de trabalho colaborativo e motivador.
 () Expectativas de ter acesso a recursos e suporte adequado para o ensino.
 () Expectativas de enfrentar desafios e contribuir para melhorias na educação.
 () Expectativas de encontrar uma carga de trabalho equilibrada e justa.
 () Expectativas de obter reconhecimento e valorização pelo seu trabalho.
 () Expectativas de enfrentar dificuldades e limitações no dia a dia escolar.

17- Quais são os fatores que mais contribuem para a sua satisfação no trabalho como professor(a)?

- () Reconhecimento e valorização profissional.
 () Boas condições de trabalho e infraestrutura adequada.
 () Relação positiva com os alunos.
 () Suporte e colaboração dos colegas e da administração.

- () Oportunidades de desenvolvimento e capacitação profissional.
- () Salário e benefícios adequados.
- () Outros

18- Que tipos de apoio emocional ou psicológico você considera essenciais para evitar afastamentos e pedidos de exoneração?

- () Acesso regular a serviços de aconselhamento e terapia.
- () Programas de bem-estar e saúde mental na escola.
- () Grupos de apoio entre colegas para compartilhar experiências e estratégias.
- () Treinamentos sobre gerenciamento de estresse e resiliência.
- () Apoio e reconhecimento contínuo da administração escolar.
- () Ambiente de trabalho colaborativo e positivo.

19- Precizou solicitar afastamento da docência entre os anos de 2019 e 2022? Se sim, por qual motivo?

- () Sim, por motivos de saúde.
- () Sim, por motivos pessoais.
- () Sim, para realização de projetos de pesquisa ou capacitações.
- () Sim, para assumir cargos administrativos.
- () Não, nunca precisei solicitar afastamento.

20- Em sua opinião, quais são os fatores que mais contribuem para o desgaste emocional dos professores?

- () **Carga de Trabalho Excessiva:** A quantidade de tarefas administrativas, planejamento de aulas, correção de provas e outras responsabilidades pode ser esmagadora.
- () **Falta de Reconhecimento:** A ausência de valorização e reconhecimento pelo trabalho desempenhado pode desmotivar e levar ao esgotamento.
- () **Condições de Trabalho:** Infraestrutura inadequada, recursos insuficientes e ambientes de trabalho estressantes impactam negativamente a saúde emocional.
- () **Pressão por Resultados:** A demanda por desempenho acadêmico dos alunos e a pressão para cumprir metas estabelecidas pela instituição ou governo.
- () **Indisciplina e Comportamento dos Alunos:** Lidar com alunos indisciplinados ou desrespeitosos pode ser extremamente desgastante.
- () **Falta de Apoio:** A ausência de suporte adequado de colegas, administração e pais dos alunos pode aumentar o sentimento de isolamento e estresse.
- () **Salário Insuficiente:** A remuneração inadequada em relação ao trabalho e responsabilidade assumida pode causar frustração e desmotivação.
- () **Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal:** Dificuldade em balancear as demandas profissionais com a vida pessoal e familiar.
- () **Mudanças Constantes nas Políticas Educacionais:** Adaptação a novas diretrizes e políticas educacionais frequentes pode ser exaustiva.
- () **Desafios na Inclusão:** Enfrentar dificuldades na inclusão de alunos com necessidades especiais sem o apoio e recursos adequados.

21- Você considerou pedir exoneração do seu cargo? Quais foram as razões que te levaram a essa consideração?

- () Sim, devido à carga de trabalho excessiva e ao estresse.
- () Sim, por falta de reconhecimento e valorização profissional. () Sim, por insatisfação com as condições de trabalho.
- () Sim, para buscar novas oportunidades de carreira. () Sim, por motivos pessoais ou familiares.
- () Não, nunca considerei pedir exoneração.

22- Quais são as principais causas de estresse no ambiente escolar para você?

- () Carga de trabalho excessiva e prazos apertados.
- () Indisciplina e comportamento desrespeitoso dos alunos.
- () Falta de apoio e recursos adequados da administração.
- () Pressão por resultados e desempenho acadêmico dos alunos.
- () Condições inadequadas de infraestrutura e ambiente de trabalho.
- () Falta de reconhecimento e valorização profissional.

23- Em momentos de alto estresse no trabalho, quais são suas principais preocupações ou ansiedades?

- () Cumprir prazos e responsabilidades.

- ☐ Manter a qualidade do ensino.
- ☐ Gerenciar a indisciplina e comportamento dos alunos.
- ☐ Equilibrar vida profissional e pessoal.
- ☐ Manter minha saúde física e mental.
- ☐ Receber apoio e reconhecimento adequado.

24- Você já teve episódios de ansiedade ou depressão relacionados ao trabalho?

Se sim, como isso afetou sua decisão de se afastar ou pedir exoneração?

- ☐ Sim, e isso me levou a me afastar temporariamente.
- ☐ Sim, e isso me fez considerar pedir exoneração.
- ☐ Sim, mas consegui lidar com o apoio adequado e continuei trabalhando.
- ☐ Sim, mas não considere-me afastar ou pedir exoneração.
- ☐ Não, nunca tive episódios de ansiedade ou depressão relacionados ao trabalho.
- ☐ Prefiro não responder.

Estratégias de defesa: Refere-se aos mecanismos psicológicos que os trabalhadores desenvolvem para lidar com o sofrimento no trabalho, como o humor, a negação ou a racionalização.

Perguntas:

25- Com que frequência você sente que o estresse do trabalho impacta sua saúde física?

- ☐ Sempre.
- ☐ Frequentemente.
- ☐ Ocasionalmente.
- ☐ Raramente.
- ☐ Nunca.
- ☐ Não tenho certeza.

26- Já precisou apresentar atestado médico por motivos relacionados ao trabalho? Se sim, quais foram os motivos?

- ☐ Sim, por estresse excessivo.
- ☐ Sim, por problemas musculoesqueléticos (ex.: dores nas costas, tendinite).
- ☐ Sim, por problemas de saúde relacionados ao ambiente de trabalho (ex.: alergias, problemas respiratórios).
- ☐ Sim, por exaustão física ou mental.
- ☐ Não, nunca precisei apresentar atestado médico por motivos relacionados ao trabalho.

27- Como você descreveria o impacto do trabalho docente em sua vida pessoal e familiar?

- ☐ Positivo, contribui para minha vida pessoal e familiar.
- ☐ Principalmente positivo, com alguns impactos negativos.
- ☐ Neutro, não afeta significativamente minha vida pessoal e familiar.
- ☐ Principalmente negativo, com alguns impactos positivos.
- ☐ Negativo, prejudica minha vida pessoal e familiar.
- ☐ Não tenho certeza sobre o impacto.

28- Quais estratégias você utiliza para lidar com o estresse e a pressão no ambiente de trabalho?

- ☐ Práticas de exercícios físicos e atividades esportivas.
- ☐ Meditação e técnicas de relaxamento.
- ☐ Manter uma rede de apoio com colegas e amigos.
- ☐ Organização e gerenciamento eficiente do tempo.
- ☐ Buscar ajuda profissional, como terapia ou aconselhamento.
- ☐ Participação em hobbies e atividades recreativas.

29- Como você descreveria o impacto emocional de um pedido de afastamento temporário ou permanente da docência?

- ☐ Positivo, sinto alívio e melhora no bem-estar.
- ☐ Principalmente positivo, embora com algumas preocupações.
- ☐ Neutro, não afeta significativamente minhas emoções.
- ☐ Principalmente negativo, com alguns aspectos positivos.
- ☐ Negativo, sinto ansiedade e tristeza.
- ☐ Não tenho certeza sobre o impacto emocional.

30- Quais sentimentos ou pensamentos surgem quando você considera a possibilidade de pedir exoneração?

- ☐ Alívio, por poder buscar novas oportunidades.

- () Medo, de enfrentar incertezas no futuro.
- () Tristeza, por deixar para trás uma carreira importante.
- () Ansiedade, sobre as consequências financeiras e profissionais.
- () Esperança, por um futuro melhor e menos estressante.
- () Confusão, por não ter certeza sobre a decisão correta.

31- Você percebe alguma mudança no seu estado emocional quando está prestes a solicitar um atestado médico? Se sim, quais são essas mudanças?

- () Sim, sinto alívio por poder cuidar da minha saúde.
- () Sim, sinto ansiedade por ter que justificar minha ausência.
- () Sim, sinto culpa por deixar minhas responsabilidades temporariamente.
- () Sim, sinto estresse adicional por todo o processo.
- () Sim, sinto tristeza por não estar em condições de trabalhar.
- () Não, não percebo mudanças significativas no meu estado emocional.

APÊNDICE D- ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Roteiro de Entrevista Semiestruturada Psicodinâmica do Trabalho

Objetivo da Entrevista:

Explorar as vivências dos trabalhadores, identificar os fatores de prazer e sofrimento no trabalho, bem como compreender os mecanismos de defesa e estratégias utilizadas para lidar com as adversidades do ambiente de trabalho.

1. Introdução e Contextualização

Objetivo: Criar uma conexão com o entrevistado e entender seu papel e contexto dentro do ambiente de trabalho.

Pergunta 1: Pode começar falando um pouco sobre o seu papel e suas atividades principais no ambiente de trabalho?

Pergunta 2: Como você descreveria o seu ambiente de trabalho? Existe alguma particularidade que você gostaria de destacar?

Pergunta complementar: Como você se sente em relação ao tipo de trabalho que realiza?

2. Prazer no Trabalho

Objetivo: Identificar as fontes de prazer e satisfação que o trabalhador encontra no trabalho.

Pergunta 1: Quais são os aspectos do seu trabalho que mais te trazem satisfação ou prazer?

Pergunta 2: Você pode dar um exemplo de uma situação em que se sentiu realizado no trabalho?

Pergunta complementar: O que você acha que contribui para essa sensação de realização?

3. Sofrimento no Trabalho

Objetivo: Explorar os elementos que causam sofrimento no trabalho e como esses são enfrentados pelos trabalhadores.

Pergunta 1: Quais são os principais desafios ou dificuldades que você enfrenta no seu trabalho?

Pergunta 2: Há algo no seu ambiente de trabalho ou nas suas funções que gera sofrimento para você?

Pergunta complementar: Como você lida com essas situações? Há algum recurso ou estratégia que você utiliza para enfrentar essas dificuldades?

4. Dinâmicas de Poder e Reconhecimento

Objetivo: Analisar a relação entre o trabalhador e a hierarquia, bem como o reconhecimento (ou a falta dele) dentro do ambiente de trabalho.

Pergunta 1: Como você percebe a relação entre você e seus superiores? Existe uma relação de apoio ou mais de controle?

Pergunta 2: Você sente que o seu trabalho é reconhecido? Em que momentos esse reconhecimento ocorre?

Pergunta complementar: E quando o seu trabalho não é reconhecido, como isso te afeta?

5. Estratégias de Defesa e Mecanismos de Enfrentamento

Objetivo: Compreender como o trabalhador desenvolve formas de lidar com as exigências e pressões do ambiente de trabalho.

Pergunta 1: Você costuma adotar alguma estratégia para lidar com o estresse ou a pressão do trabalho?

Pergunta 2: Quais são os recursos que você usa no dia a dia para evitar o desgaste emocional ou físico?

no trabalho?

Pergunta complementar: Você acha que essas estratégias são eficazes? Já teve momentos em que precisou de apoio externo?

6. Impactos na Saúde Mental

Objetivo: Identificar os efeitos do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador, buscando compreender como o ambiente de trabalho afeta seu bem-estar psicológico.

Pergunta 1: Você acredita que o seu trabalho afeta sua saúde mental ou emocional de alguma forma?

Pergunta 2: Em momentos de maior pressão, como isso afeta o seu humor e a sua relação com colegas ou com a família?

Pergunta complementar: Quais são as principais emoções que você costuma sentir durante e após o trabalho?

7. Aspectos Coletivos e Relação com os Colegas

Objetivo: Explorar as relações intersubjetivas no ambiente de trabalho, tanto de cooperação quanto de conflito.

Pergunta 1: Como é sua relação com seus colegas de trabalho? Você percebe cooperação ou competitividade entre vocês?

Pergunta 2: Há alguma situação em que você tenha sentido apoio ou, pelo contrário, conflito entre a equipe?

Pergunta complementar: De que forma essas dinâmicas impactam o seu trabalho?

8. Autonomia e Controle

Objetivo: Avaliar o nível de autonomia que o trabalhador possui e o impacto da falta de controle sobre suas tarefas.

Pergunta 1: Você sente que tem autonomia no seu trabalho? Pode tomar decisões sobre a forma de realizar suas atividades?

Pergunta 2: Há momentos em que você sente que há um excesso de controle sobre o seu trabalho? Como você lida com isso?

Pergunta complementar: Como você acha que o equilíbrio entre autonomia e controle poderia ser melhorado no seu ambiente de trabalho?

9. Conclusão

Objetivo: Finalizar a entrevista, dando ao entrevistado a oportunidade de adicionar qualquer comentário que considere relevante.

Pergunta 1: Há algo que você gostaria de acrescentar sobre a sua experiência no trabalho que não foi abordado nas perguntas anteriores?

Pergunta 2: Se pudesse mudar algo no seu ambiente de trabalho, o que seria?

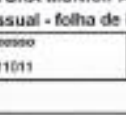
Agradecimentos

Gostaria de agradecer a sua participação nesta entrevista. Suas reflexões e relatos são extremamente importantes para nossa pesquisa, e o fato de você ter compartilhado suas experiências com tanta sinceridade faz toda a diferença. Sua contribuição nos ajuda a entender melhor os desafios e as coisas boas que envolvem o seu dia a dia no trabalho.

Agradeço muito pelo seu tempo, pela sua abertura e pela confiança em dividir aspectos tão importantes da sua jornada. Isso vai nos ajudar a pensar em maneiras de tornar o ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor para todos durante o desenvolvimento final da pesquisa. Se surgir algo mais que você gostaria de acrescentar ou se lembrar de algum ponto que não abordamos, fique à vontade para entrar em contato.

Muito obrigado!

ANEXO A- SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA



PREFEITURA MUNICIPAL DE LUZIANIA
Andamento processual - folha de informação de despachos

Unidade corrente 217.3	Nº processo 2024011011	Aberto em: 10/04/2024	Tramitação: 2
Interessado: SAULO MARTINS			
Assento: ADMINISTRATIVO			
Sub-assento: OUTROS			
Processo operado: NÃO			
Anexo de interessado: Despacho gerado automaticamente, Comprovante gerado automaticamente, Emissão gerado automaticamente			
Observação: SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA ACADÊMICA			

Data: 25/04/2024 16:09
 Voto de: PROTOCOLO - SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
 Para: ASSESSORIA JURÍDICA - EDUCAÇÃO
 Emitido por: LUCAS DIAS GOMES
 Remessa: 859626
 Despacho: ANÁLISE E PROVIDÊNCIAS NECESSÁRIAS

Assinatura: _____

Assunto: _____

Impressão: nul
 LUCAS DIAS GOMES

DATAHORA DA: 25/04/2024 16:09:54

Página: 1
 PREFEITURA MUNICIPAL DE LUZIANIA

ANEXO B- TERMO DE ANUENCIA -SMEL



TERMO DE ANUÊNCIA DA INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE

A Secretaria Municipal de Educação de Luziânia declara ciência quanto à execução do projeto de pesquisa intitulado A conquista da vaga e o afastamento da função de professor da Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia/GO: uma abordagem psicodinâmica, realizada por Saulo Martins, matriculado(a) no curso de Mestrado Acadêmico em Gestão, Educação e Tecnologias da Universidade Estadual de Goiás, sob a orientação do(a) professor(a) Roseli Vieira Pires, telefone de contato (61) 98120-6237 a fim de desenvolver a dissertação. No entanto, os(as) pesquisadores(as) garantem que as informações e dados coletados serão utilizados e guardados, exclusivamente para fins previstos no protocolo desta pesquisa.

A Secretaria Municipal de Educação de Luziânia assume o compromisso de apoiar o desenvolvimento da referida pesquisa pela autorização da coleta de dados durante os meses de setembro de 2024 até novembro de 2024. Declaramos ciência de que a coleta de dados só poderá ser iniciada após a aprovação do protocolo de pesquisa pelo sistema CEP/CONEP.

Por fim, reconhecemos que nossa instituição é coparticipante do presente projeto de pesquisa e requeremos o compromisso do(a) pesquisador(a) responsável com o resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados nos termos das Resoluções CNS nº. 466/12 e 510/16 e suas complementares.

Luziânia-GO, 11 de Setembro de 2024.

DANIELLE FELIX DE
BARROS:95714235568

Assinado de forma digital por
DANIELLE FELIX DE
BARROS:95714235568
Data: 2024.09.11 17:21:54 -03'00'

DANIELLE FELIX DE BARROS

Diretora da Divisão de Recursos Humanos

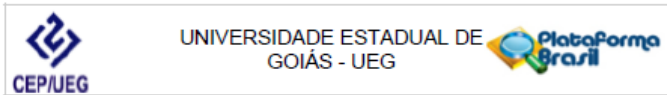


ANEXO C- SOLICITAÇÃO DE PESQUISA-UEG/ PLATAFORMA BRASIL

 MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS			
1. Projeto de Pesquisa: A CONQUISTA DA VAGA E O AFASTAMENTO DA FUNÇÃO DE PROFESSOR DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE LUZIÂNIA/GO: uma abordagem psicanalítica			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 241			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 4. Ciências da Saúde, Grande Área 7. Ciências Humanas			
PESQUISADOR			
5. Nome: Saulo Martins			
6. CPF: 334.472.158-52	7. Endereço (Rua, n.º): Qd 40 Lt 14 DIOGO MACHADO DE ARAUJO GO 40 LT 14 LUZIANIA GOIAS 72810180		
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: 61981206237	10. Outro Telefone:	11. Email: saulo.mtns@gmail.com
Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumpro os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo. Data: ____ / ____ / ____ Assinatura			
INSTITUIÇÃO PROPONENTE			
12. Nome: UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS	13. CNPJ: 07.538.347/0001-31	14. Unidade/Orgão: UEG - UnU Luziânia	
15. Telefone: 623281178	16. Outro Telefone: 61 3620 6315		
Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumpro os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução. Responsável: <u>Francisco Alberto Severo de Almeida</u> CPF: <u>084.346.891-20</u> Cargo/Função: <u>Coordenador da UEG-UnU Luziânia</u> Data: <u>10</u> / <u>09</u> / <u>2024</u> Assinatura			
PATROCINADOR PRINCIPAL			
Não se aplica.			

01.112.580/0001-71
 UNIVERSIDADE ESTADUAL
 DE GOIÁS - UEG LUZIANIA
 Av. do Trabalhador Glória 3- 04
 Distrito Agrícola Luziânia
 CEP 72 632-000 - Luziânia-GO

ANEXO D - APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA / UEG



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A CONQUISTA DA VAGA E O AFASTAMENTO DA FUNÇÃO DE PROFESSOR DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE LUZIÂNIA/GO: uma abordagem psicodinâmica

Pesquisador: Saulo Martins

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 83162624.1.0000.8113

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.112.729

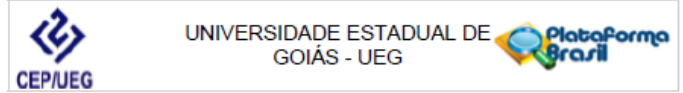
Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas dos arquivos Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2417919.pdf de 24/09/2024) e do projeto detalhado (PROJETO.pdf de 24/09/2024).

Resumo:

A atuação dos professores é fundamental para a formação dos estudantes, e a estabilidade no cargo é essencial para garantir a continuidade do trabalho pedagógico. No entanto, na Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia-GO, um número crescente de professores se afastou de suas funções entre 2019 e 2022, seja por razões pessoais ou profissionais. Esse afastamento voluntário provoca uma defasagem de docentes em sala de aula, comprometendo a qualidade do ensino. Este estudo tem como objetivo analisar, por meio de uma abordagem psicodinâmica, os fatores que levam ao afastamento dos professores da rede municipal de ensino de Luziânia, considerando os impactos psicológicos e sociais envolvidos. A pesquisa adota um estudo de caso múltiplo com abordagem quali-quantitativa, investigando as causas que resultaram no afastamento voluntário de professores efetivos e temporários entre 2019 e 2022. A amostra estudada consiste em 241 professores afastados por diversos motivos nesse período. A coleta de dados será realizada com base em documentos fornecidos pela Secretaria

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo
Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO **CEP:** 75.132-903
UF: GO **Município:** ANAPOLIS
Telefone: (62)3328-1439 **E-mail:** cep@ueg.br



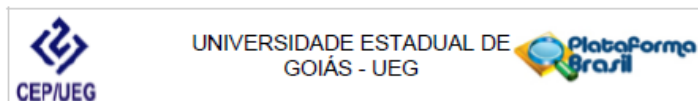
Continuação do Parecer: 7.112.729

Municipal de Educação de Luziânia, além de questionários eletrônicos aplicados via Google Formulários e entrevistas semiestruturadas. A análise dos dados será feita com o auxílio do software Atlas.ti, o que permitirá uma investigação aprofundada dos fatores psicossociais que afetam esses profissionais. Os critérios de elegibilidade para participação na pesquisa incluem professores efetivos e temporários que atuaram na rede municipal entre 2019 e 2022. A coleta de dados será feita tanto de forma eletrônica quanto presencial, garantindo a obtenção de informações detalhadas sobre os motivos que levaram ao afastamento dos docentes. Este estudo conta com a parceria da Secretaria Municipal de Educação de Luziânia, que oferece o suporte necessário para a realização da pesquisa. A análise dos resultados permitirá identificar os principais fatores que influenciam a evasão dos professores e propor medidas que possam contribuir para reduzir esses afastamentos no futuro.

Introdução:

A Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia-GO tem enfrentado um aumento significativo no número de professores que se afastam de seus cargos, afetando diretamente a continuidade do ensino e a qualidade da educação oferecida aos alunos. Entre 2019 e 2022, foram disponibilizadas 1024 vagas para professores da educação básica, mas, conforme dados da Secretaria Municipal de Educação, muitos docentes se afastaram por licenças médicas, prêmios ou desligamentos voluntários e involuntários. Esses afastamentos geram uma lacuna nas salas de aula e impactam o desenvolvimento pedagógico dos estudantes, evidenciando a necessidade de compreender os fatores por trás dessa evasão docente. A presente pesquisa utiliza a Psicodinâmica do Trabalho, fundamentada na teoria de Christophe Dejours, para investigar os fatores psíquicos e subjetivos que influenciam o afastamento dos professores da rede municipal de Luziânia. Esse campo teórico foca na análise das vivências subjetivas dos trabalhadores, como sofrimento, reconhecimento e cooperação, para compreender como essas experiências impactam sua relação com o trabalho e sua permanência ou não na função. Nesse contexto, a pesquisa busca identificar o que levou os docentes efetivos ou contratados a se afastarem de suas funções entre os anos de 2019 e 2022. A conquista de uma vaga como professor na rede pública é desafiadora e envolve um longo processo de formação acadêmica e preparação para concursos. Apesar de ser uma escolha motivada pela paixão pela educação, como afirma Delfino (2024), muitos profissionais enfrentam altos níveis de estresse e ansiedade devido às expectativas e às condições de trabalho inadequadas, como destacou Rodrigues (2020). O ambiente escolar se tornou um local de pressão, onde os docentes

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo
Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO **CEP:** 75.132-903
UF: GO **Município:** ANAPOLIS
Telefone: (62)3328-1439 **E-mail:** cep@ueg.br



Continuação do Parecer: 7.112.729

precisam lidar com demandas excessivas tanto da administração quanto da sociedade e dos próprios alunos, afetando negativamente sua saúde mental e levando ao afastamento. O fenômeno da renúncia voluntária ao cargo, evidenciado globalmente pelo movimento A Grande Renúncia, também se reflete no Brasil. Segundo Visser (2023), essa decisão está cada vez mais relacionada à busca por qualidade de vida e satisfação pessoal, com profissionais priorizando o bem-estar em detrimento de pressões e condições laborais adversas. No caso dos professores, fatores como a carga de trabalho excessiva e a falta de reconhecimento profissional têm contribuído para o aumento dos afastamentos. Por fim, as políticas de retenção de professores têm sido fundamentais para lidar com essa questão. Em países como a Finlândia, medidas como autonomia pedagógica e salários competitivos garantem uma alta taxa de retenção docente (Pereira; Oliveira, 2016). No Brasil, o "Piso Salarial Nacional dos Professores" busca valorizar a profissão, mas sua implementação ainda é desigual entre os estados, conforme apontado por Araújo, Brzezinski e Sá (2020). Compreender os fatores psicossociais por trás do afastamento e adotar políticas eficazes de retenção é essencial para garantir a continuidade e qualidade da educação pública em Luziânia.

Hipótese positiva: O afastamento de professores da rede pública municipal de Luziânia entre 2019 e 2022 está diretamente relacionado ao valor do piso salarial, à natureza das atividades desenvolvidas nas escolas e à sobrecarga de trabalho. A remuneração insuficiente, combinada com as exigências elevadas do trabalho pedagógico, contribui para o aumento de afastamentos, seja por licenças médicas ou desligamentos voluntários.

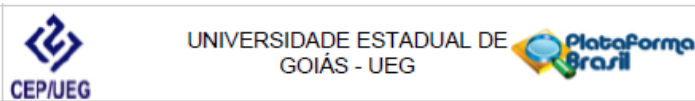
Hipótese negativa: O valor do piso salarial, as atividades desenvolvidas na escola e a carga de trabalho não têm impacto significativo no afastamento de professores da rede pública municipal de Luziânia entre 2019 e 2022. Outros fatores, como questões pessoais ou de saúde, podem ser os principais determinantes para o afastamento.

Hipótese nula: Não há relação entre o valor do piso salarial, as atividades escolares desenvolvidas e a carga de trabalho com o afastamento de professores na rede pública municipal de Luziânia entre 2019 e 2022. O afastamento dos docentes ocorre de forma aleatória, sem um fator determinante específico.

Metodologia Proposta:

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo
 Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903
 UF: GO Município: ANAPOLIS
 Telefone: (62)3328-1439 E-mail: cep@ueg.br

Página 03 de 06



Continuação do Parecer: 7.112.729

O estudo proposto é um estudo exploratório e descritivo, com abordagem quali-quantitativa e de natureza retrospectiva. Busca investigar os fatores psíquicos e sociais que influenciaram o afastamento ou desligamento de professores da Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia entre os anos de 2019 e 2022. Não será utilizado um grupo controle, já que o objetivo é descrever e analisar as experiências dos docentes afastados, sem compará-los diretamente com outro grupo. A pesquisa explora tanto dados quantitativos, referentes ao número de afastamentos, quanto qualitativos, por meio de entrevistas semiestruturadas, a fim de compreender as vivências subjetivas dos professores. A coleta de dados será realizada por meio de um questionário eletrônico, desenvolvido no Google Formulários, e entrevistas semiestruturadas com os professores participantes do questionário e que desejarem participar desta etapa. O formulário será enviado por e-mail para os professores que se afastaram entre 2019 e 2022, e as entrevistas serão agendadas conforme a disponibilidade dos participantes. A coleta de dados terá início após a aprovação do CEP e será realizada durante um período estimado de três meses.

Critério de Inclusão:

Serão selecionados para participar do estudo professores efetivos ou temporários da Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia, que se afastaram de suas funções entre os anos de 2019 e 2022, por motivos de licenças médicas, licenças-prêmio, atestados médicos. Esses professores devem estar vinculados à Secretaria Municipal de Educação de Luziânia durante o período mencionado e atuando na educação básica.

Critério de Exclusão:

Serão excluídos da pesquisa professores que, embora preencham os critérios de inclusão, tenham se afastado exclusivamente por motivos de aposentadoria ou outros afastamentos permanentes que não estejam relacionados a questões de saúde ou trabalho. Além disso, professores que se recusarem a participar da pesquisa ou que não puderem fornecer consentimento informado também serão excluídos.

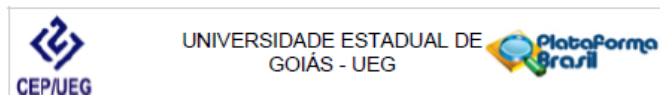
Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Investigar, com base na Psicodinâmica do Trabalho, os fatores que influenciaram o afastamento voluntário e involuntário de professores da Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia-GO, no período de 2019 a 2022. A pesquisa buscará compreender os aspectos

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo
 Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903
 UF: GO Município: ANAPOLIS
 Telefone: (62)3328-1439 E-mail: cep@ueg.br

Página 04 de 06



Continuação do Parecer: 7.112.729

psíquicos e sociais envolvidos nesse processo, como a carga de trabalho, remuneração e condições de trabalho, com o objetivo de identificar as principais causas e propor possíveis estratégias de intervenção.

Objetivo Secundário:

1. Identificar as causas que levaram ao afastamento dos professores da Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia-GO entre 2019 e 2022;
2. Elaborar um quadro de motivos de licenças e/ou pedidos de exoneração ou desligamento dos professores da Rede Pública Municipal de Educação de Luziânia-GO entre os anos de 2019 e 2022;
3. Analisar os aspectos psicológicos que influenciaram a decisão de afastamento ou exonerações dos professores entre os anos de 2019 e 2022; 4. Propor medidas que possam contribuir para a redução do índice de afastamentos ou exonerações voluntárias de professores da rede pública municipal de educação de Luziânia-GO.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

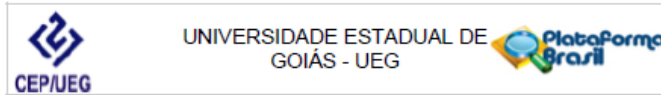
Emocional/psicológico: Durante as entrevistas, alguns professores podem se sentir desconfortáveis ou emocionalmente abalados ao relatar experiências relacionadas ao afastamento, como sobrecarga de trabalho, estresse e sofrimento psíquico. Para minimizar esse risco, os participantes serão informados previamente sobre o conteúdo da entrevista e poderão interromper sua participação a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Além disso, o pesquisador adotará uma postura acolhedora e sensível, garantindo que o ambiente da entrevista seja confortável e seguro. Se necessário, será fornecido contato para acompanhamento psicológico ou aconselhamento profissional.

Risco de exposição de dados pessoais: Embora a pesquisa não envolva coleta de informações sensíveis, há o risco de que dados pessoais dos participantes, como relatos de afastamentos por motivos de saúde, possam ser expostos inadvertidamente. Todos os dados serão tratados de forma confidencial e anonimizados, garantindo que os nomes ou identificações pessoais dos participantes não sejam divulgados. Os registros serão armazenados em plataformas seguras e protegidos por senhas, acessíveis apenas ao pesquisador e sua equipe. Além disso, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) destacará a confidencialidade dos dados.

Risco de desgaste físico ou mental por participação prolongada: Caso o participante sinta-se cansado ou desconfortável ao responder ao questionário ou durante a entrevista, poderá haver

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Téreo
 Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903
 UF: GO Município: ANAPOLIS
 Telefone: (62)3328-1439 E-mail: cep@ueg.br

Página 05 de 05



Continuação do Parecer: 7.112.729

desgaste físico ou mental. A pesquisa será organizada para que o questionário leve no máximo 15 minutos para ser respondido, e as entrevistas terão duração de 15 a 30 minutos. Os participantes poderão optar por fazer pausas ou mesmo remarcar a entrevista caso sintam necessidade, respeitando sempre o ritmo de cada indivíduo. Essas estratégias garantirão a segurança e o bem-estar dos participantes, cumprindo rigorosamente as normas éticas e minimizando qualquer desconforto potencial durante o processo de coleta de dados.

Benefícios:

De acordo com a Resolução CNS/MS nº 466/2012, os participantes desta pesquisa poderão obter os seguintes benefícios diretos e indiretos: **Benefícios diretos:** Reflexão sobre as próprias experiências: Durante a participação, especialmente nas entrevistas semiestruturadas, os professores terão a oportunidade de refletir sobre suas experiências profissionais, o que pode contribuir para uma maior compreensão dos fatores que influenciaram seu afastamento. Essa reflexão pode gerar um impacto positivo ao promover autoconhecimento e a conscientização sobre os desafios enfrentados no ambiente de trabalho. **Acesso a resultados que poderão influenciar melhorias no ambiente de trabalho:** Embora os professores não recebam intervenções diretas, os resultados da pesquisa poderão ser compartilhados com a Secretaria Municipal de Educação de Luziânia, o que poderá influenciar políticas e práticas que melhorem as condições de trabalho. Os participantes, ao contribuírem com a pesquisa, podem se beneficiar de eventuais mudanças que venham a ser implementadas para reduzir os fatores que causam estresse, sobrecarga e afastamento.

Benefícios indiretos: Contribuição para o bem coletivo: Os professores, ao participarem da pesquisa, estarão contribuindo para o avanço do conhecimento sobre a saúde ocupacional e o bem-estar dos docentes. As descobertas da pesquisa podem beneficiar outros professores da rede, auxiliando na criação de políticas que visem à melhoria das condições de trabalho e à valorização da carreira docente. **Potencial impacto na valorização profissional:** Ao identificar os fatores que influenciam o afastamento dos professores, a pesquisa poderá auxiliar na promoção de iniciativas que valorizem a categoria e melhorem o ambiente de trabalho, o que, em longo prazo, poderá resultar em um reconhecimento maior dos profissionais da educação, com reflexos positivos na carreira dos próprios participantes. Esses benefícios reforçam a relevância da participação dos professores na pesquisa, tanto para o avanço do conhecimento acadêmico quanto para a possibilidade de melhorias nas condições laborais e na saúde.

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Téreo
 Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903
 UF: GO Município: ANAPOLIS
 Telefone: (62)3328-1439 E-mail: cep@ueg.br

Página 06 de 05

Continuação do Parecer: 7.112.729

ocupacional dos docentes.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Verificar item "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Verificar item "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

Recomendações:

Verificar item "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Prezado pesquisador, Saulo Martins

Os elementos solicitados, como lista de inadequações e pendências emitidas no parecer CEP nº 7.097.544, foram respondidas e atendidas dentro prazo de 30 dias a partir da data de envio do parecer consubstanciado pelo CEP. Às solicitações de adequações do cronograma e apresentação da entrevista semiestruturada, foram apresentadas nos documentos: Informações Básicas do Projeto e Projeto detalhado na data de 24/09/2024, considerando-se aprovado o presente projeto de pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Prezado pesquisador, Saulo Martins.

Informamos que o Comitê de Ética em Pesquisa/CEP-UEG considera o presente protocolo APROVADO. Reiteramos a importância deste Parecer Consubstanciado e lembramos que os relatórios de pesquisa devem ser enviados semestralmente, comunicando ao CEP a ocorrência de eventos adversos esperados ou não esperados, conforme disposto na Norma Operacional do CNS nº 001/2013 via modelo de relatório disponível no site do CEP/UEG. A submissão do mesmo deverá ocorrer no formato de NOTIFICAÇÃO via Plataforma Brasil. O prazo para a entrega do relatório final (modelo também disponível no site do CEP/UEG), via notificação na Plataforma Brasil, é de até 30 dias após o encerramento da pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_2417918.pdf	24/09/2024 17:32:43		Aceito
Projeto Detalhado	Projeto_Detalhado_Saulo_Martins.	24/09/2024	Saulo Martins	Aceito

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo
Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903
UF: GO Município: ANAPOLIS
Telefone: (62)3328-1439 E-mail: cep@ueg.br

Página 07 de 08

Continuação do Parecer: 7.112.729

/ Brochura Investigador	pdf	17:31:11	Saulo Martins	Aceito
Outros	SOLICITACAO_DE_AUXILIO_assinado.pdf	13/09/2024 00:40:07	Saulo Martins	Aceito
Declaração de concordância	Termo_de_anuencia.pdf	11/09/2024 17:48:29	Saulo Martins	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto_Saulo_assinado.pdf	10/09/2024 19:18:50	Saulo Martins	Aceito
Declaração de Pesquisadores	TERMO_DE_COMPROMISSO_DOS_PESQUISADORES_ultimo.pdf	10/09/2024 16:58:46	Saulo Martins	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_detalhado.pdf	10/09/2024 00:48:40	Saulo Martins	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Pesquisa_Saulo_Martins_assinado.pdf	10/09/2024 00:45:47	Saulo Martins	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

ANAPOLIS, 30 de Setembro de 2024

Assinado por:
ISRAEL CANDIDO DA SILVA TRAVAGLIA
(Coordenador(a))

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo
Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903
UF: GO Município: ANAPOLIS
Telefone: (62)3328-1439 E-mail: cep@ueg.br

Página 08 de 08

ANEXO E- TABELA DE CID-JUNTA MÉDICA LUZIÂNIA-GO

Letra Inicial do CID	Intervalo do CID	Descrição do Grupo	Quantidade de Ocorrências
A e B	A00 a B99	(A00 a B99): Algumas doenças infecciosas e parasitárias	Não fornecido
C e D	C00 a D48	(C00 a D48): Neoplasias (tumores)	Não fornecido
D	D50 a D89	(D50 a D89): Doenças do sangue e dos órgãos hematopoéticos e alguns transtornos imunitários	Não fornecido
E	E00 a E90	(E00 a E90): Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas	Não fornecido
F	F00 a F99	(F00 a F99): Transtornos mentais e comportamentais	222
G	G00 a G99	(G00 a G99): Doenças do sistema nervoso	Não fornecido
H	H00 a H59	(H00 a H59): Doenças do olho e anexos	Não fornecido
H	H60 a H95	(H60 a H95): Doenças do ouvido e da apófise mastóide	Não fornecido
I	I00 a I99	(I00 a I99): Doenças do aparelho circulatório	Não fornecido
J	J00 a J99	(J00 a J99): Doenças do aparelho respiratório	Não fornecido
K	K00 a K93	(K00 a K93): Doenças do aparelho digestivo	Não fornecido
L	L00 a L99	(L00 a L99): Doenças da pele e do tecido subcutâneo	Não fornecido
M	M00 a M99	(M00 a M99): Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	19
N	N00 a N99	(N00 a N99): Doenças do aparelho geniturinário	Não fornecido
O	O00 a O99	(O00 a O99): Gravidez, parto e puerpério	Não fornecido
P	P00 a P96	(P00 a P96): Algumas afecções originadas no período perinatal	Não fornecido
Q	Q00 a Q99	(Q00 a Q99): Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas	Não fornecido
R	R00 a R99	(R00 a R99): Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte	Não fornecido
S e T	S00 a T98	(S00 a T98): Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas	Não fornecido
V e Y	V01 a Y98	(V01 a Y98): Causas externas de morbidade e de mortalidade	Não fornecido
Z	Z00 a Z99	(Z00 a Z99): Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde	Não fornecido
u	U04 a U99	(U04 a U99): Códigos reservados para propósitos especiais da OMS	