

JUSTIÇA RESTAURATIVA E PROFESSOR READAPTADO NAS ESCOLAS ESTADUAIS DE CASCAVEL

DESTO, Claudemir¹
DESTO, Maria Zuilma da Silva¹
CARVALHO, Mirian Alves²

RESUMO

O presente artigo apresenta o resultado de uma pesquisa realizada no âmbito do Núcleo Regional de Educação de Cascavel, focada em professores readaptados e seu envolvimento com o projeto Justiça Restaurativa nas escolas, mais especificamente, sobre a influência que essa prática pode exercer em seu estado emocional e no clima organizacional da escola, considerando que inexistem pesquisas a respeito. O objetivo geral do presente trabalho foi analisar dados que demonstrassem se a capacitação dos professores readaptados, para atuar como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa nas Escolas, possibilitou um melhor aproveitamento desses trabalhadores, e se trouxe melhorias perceptíveis em seu estado emocional e no clima organizacional do ambiente escolar. Para tal, foi feita uma pesquisa com 15 professores readaptados, bem como com 4 representantes das equipes de cada uma das 12 escolas de lotação dos readaptados. Os instrumentos utilizados para coleta de dados foram questionários específicos para cada público. Para computação das respostas objetivas e das categorias extraídas das respostas dissertativas, foi utilizado estatística simples. Para parte das respostas dissertativas, foi utilizado a análise de conteúdo pelo método qualitativo. A partir da análise dos resultados, foi possível constatar que a capacitação dos professores readaptados para atuar como facilitadores no projeto Justiça Restaurativa proporcionou melhora tanto em seu estado emocional quanto no clima organizacional das escolas, embora não tenha proporcionado um melhor aproveitamento desses profissionais, pelo fato de o projeto Justiça Restaurativa não estar implantado e atuante em todas as escolas.

Palavras-chave: Justiça Restaurativa, Professor readaptado, Clima organizacional em escolas.

RESTORATIVE JUSTICE AND READAPTED TEACHER AT CASCAVEL STATE SCHOOLS

ABSTRACT

The present article shows the result of a research carried out in Cascavel Local Education Center, focused on readapted teachers and their involvement with the Restorative Justice project at schools, more specifically on the influence that this practice can have on their emotional state and also in the organizational climate of the school, considering that there is no research about such aspects yet. The general purpose of the present study was to analyze data that showed if the capacity of the readapted teachers to act as facilitators of the Restorative Justice project at schools allowed a better use of these workers, and if it brought noticeable improvements on their emotional state and in the organizational climate of the school environment. For this purpose, it was done a research with 15 rehabilitated teachers, as well as with 4 staff representatives from each of the 12 schools where they work at. The instruments used for data collection were specific questionnaires to each group. For the computation of the objective answers and the categories extracted from the essay answers, simple statistics were used. For part of the essay answers, it was used content analysis by qualitative method. Based on the results analysis, it was possible to verify that the training of the teachers who had been readapted to act as facilitators in the Restorative Justice Project provided improvements on their emotional state as well as in the schools organizational

¹ Acadêmicos do 10º período do Curso de Psicologia do Centro Universitário FAG. Email: cd1308@hotmail.com.

² Professora Orientadora, Graduada em Psicologia, Especialista em Docência no Ensino Superior, Especialista em Psicanálise Clínica, Especialista em Atendimento Educacional Especializado, Mestre em Psicologia Escolar/Educacional, Psicóloga Clínica, Docente do Centro Universitário FAG, Psicóloga e Coordenadora do Centro Regional de Apoio Pedagógico Especializado (Crape). Email: mirianpsicologa@nrecascavel.com.

climate, although it did not provide a better use of these professionals, due to the fact that the Restorative Justice project is not implanted and active in schools.

Keywords: Restorative Justice, Readapted teacher, Organizational climate in schools.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo apresenta o resultado de uma pesquisa envolvendo quinze professores readaptados da rede pública estadual de Cascavel, que receberam capacitação para atuar como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa nas escolas.

O problema que se quer responder e, portanto, o objetivo principal da pesquisa, é constatar se o treinamento dos professores readaptados, capacitando-os para atuar como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa nas escolas do Núcleo Regional de Educação de Cascavel, possibilitou um melhor aproveitamento desses trabalhadores, e se trouxe melhorias perceptíveis em seu estado emocional e no clima organizacional do ambiente escolar.

Como objetivo específico, aproveitou-se também para mapear os principais dificultadores encontrados por esse grupo para atuar como facilitadores, bem como aproveitou-se para colher, nas escolas onde os integrantes do grupo objeto do estudo estão lotados, impressões dos pares sobre os resultados obtidos, especialmente mudanças positivas em seu estado emocional e, por consequência, no clima organizacional.

O trabalho se justifica pelos seguintes fatos: a) insatisfação do professor readaptado em relação à perda do status de professor; b) adoecimento emocional do professor readaptado pela incapacidade de realizar algumas tarefas e pela forma como se sente tratado pelo restante da equipe escolar; c) inexistência de pesquisa a respeito.

Inicialmente, a fundamentação teórica contemplará sucintamente os conceitos e fundamentos jurídicos do processo de readaptação, as bases conceituais da Justiça Restaurativa, assim como um breve olhar sobre o adoecimento dos professores. Em seguida serão apresentados os métodos utilizados na pesquisa, para finalmente discorrer sobre a análise dos dados e discussão dos resultados, concluindo-se com as considerações finais, que apresentarão a resposta ao problema de pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 EM QUE CONSISTE A READAPTAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Readaptação é um recurso jurídico utilizado para ajustar a situação funcional de servidores públicos que, impossibilitados por adoecimento de continuar exercendo o cargo no qual foram investidos e empossados, são designados para executar outras tarefas no serviço público. Sua adoção foi inaugurada com a Lei Federal nº 1.711, de 28 de outubro de 1952. Cumpre esclarecer que a Lei Federal nº 3.780, de 12 de julho de 1960, valeu-se do instituto da readaptação para corrigir desvios de função. O Estatuto do Servidor do estado do Paraná incorporou em seu texto esse importante recurso, tendo sua previsão contemplada no Art. 119 da Lei nº 6.174/70 (PARANÁ, 1970).

2.2 SOBRE A JUSTIÇA RESTAURATIVA

A Justiça Restaurativa é um modelo complementar de resolução de conflitos que, tendo na mediação sua principal ferramenta, privilegia o diálogo para restauração do dano ao invés da punição, através do qual, ofendido, ofensor e representantes da comunidade têm a possibilidade de expor seus pontos de vista e restabelecer as relações, tanto quanto possível.

A cultura de paz foi introduzida no Brasil em 2004, através do Ministério da Justiça, com o projeto “Promovendo Práticas Restaurativas no Sistema de Justiça Brasileiro” em parceria com o PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Foi adotada com entusiasmo pela Associação dos Juízes do Rio Grande do Sul, que em 2005 lançou o “Projeto Justiça para o Século 21” com a finalidade de divulgar e aplicar as práticas da Justiça Restaurativa na resolução de conflitos em escolas, ONGs, comunidades e Sistema de Justiça da Infância e Juventude como estratégia de enfrentamento e prevenção à violência em Porto Alegre, sob a coordenação da 3ª Vara da Infância e da Juventude da capital gaúcha.

A formatação dos encontros promovidos pelo Projeto foi baseada nas Conferências de Justiça Restaurativa da Nova Zelândia, e a metodologia de condução foi fundamentada na Comunicação Não-Violenta (CNV) de Marshall Rosenberg (2006).

Em 2010, a “comunidade de aprendizagem” do Justiça 21 recebeu a visita da Profª Kay Pranis, com seus ensinamentos sobre os Círculos de Construção de Paz – vertente das práticas restaurativas inspirada nos povos nativos americanos e canadenses (BRANCHER, 2011).

Os círculos colocam os protagonistas de uma situação de conflito frente a frente para falar do assunto, reparar o dano e restabelecer as relações. Vítimas, agressores e comunidade de apoio reúnem-se num ambiente protegido, estabelecendo um clima de igualdade, onde todos falam e toda fala tem a mesma importância; essa relação igualitária encoraja a construção do respeito e da empatia mútua. Para Pranis, só o diálogo num ambiente de respeito e equidade torna possível o debate para se obter a cura das feridas abertas, bem como a reparação do dano cometido e a prevenção de novos conflitos.

A partir de então, a Justiça Restaurativa passou a adotar o método dos Círculos de Construção de Paz ensinado pela Prof^a Pranis, também chamado de Círculo Restaurativo quando envolve práticas restaurativas. A aplicação do Círculo Restaurativo ocorre em três fases distintas, a saber:

a) o Pré-Círculo – fase na qual se delimita o ponto focal do conflito a ser trabalhado e se prepara psicologicamente as pessoas que deverão participar do encontro, explicando as condições e obtendo a concordância delas, bem como se prepara toda a logística necessária para a realização do encontro. Nesta fase, os mediadores, aqui chamados de facilitadores, promovem encontros em separado com as partes para negociar os pontos a serem discutidos e explicar as regras. Somente após certificar-se de que a proposta e as regras foram entendidas e obter a concordância das partes é que se avança para a fase seguinte.

b) o Círculo Restaurativo propriamente dito – momento em que as partes se reúnem e, sentando-se frente a frente num círculo, mediante técnicas de comunicação e resolução pacífica de conflitos mediadas por facilitadores especialmente preparados, procura-se chegar a um acordo que satisfaça a todos. Algumas características fundamentais do círculo restaurativo abrangem o diálogo, que é regulamentado pelo objeto da palavra, “elemento essencial na criação do espaço, no qual todos os participantes podem tanto falar como ouvir a partir de um lugar de verdade profunda”. Esse objeto vai sendo passado de pessoa a pessoa em volta do círculo e cada participante só pode falar quando o objeto da palavra chegar às suas mãos. Como quem está falando não pode ser interrompido, essa regra consegue desacelerar o processo dialógico, permitindo que os participantes pensem mais, evitando o agravamento do conflito; antes de discutir os problemas, os participantes explicitam os valores que importam para cada um; as diretrizes são criadas pelo próprio grupo; a discussão tangencia o assunto principal ao invés de entrar diretamente nele; ocorre uma marcação solene do espaço como um espaço à parte, através de cerimônia de abertura e fechamento; o facilitador é também participante ativo.

c) o Pós-Círculo – momento posterior, cuja finalidade é realizar o planejamento para os círculos subsequentes, caso o grupo tenha decidido se encontrar novamente para novas rodadas; monitorar o

cumprimento de qualquer acordo firmado e identificar as causas do descumprimento, quando for o caso (PRANIS, 2011).

2.3 SOBRE O PROCESSO DE ADOECIMENTO DOS PROFESSORES

A função do professor tem sofrido mudanças significativas. A fragmentação do seu trabalho e a complexidade das demandas que lhe são impostas, coincidentes com um processo histórico de rápida transformação do contexto social, impactam diretamente sua vida com reflexos em toda a comunidade escolar (LEÓN, 2011).

Para dar conta das responsabilidades e exigências cada vez mais complexas que o eficaz exercício profissional lhe impõe, o docente precisa conjugar competências pedagógicas com habilidades sociais e emocionais.

A situação tem chamado a atenção de organismos internacionais, ao ponto de a Organização Internacional do Trabalho (OIT), analisando as repercussões observadas na saúde física e mental, bem como no desempenho profissional dos professores, considerar a profissão docente como uma das mais estressantes da atualidade (REIS et al., 2006).

O adoecimento é tanto físico quanto psicológico. Na dimensão física, os problemas mais comuns são os desgastes osteomusculares. Na dimensão psicológica, transtornos mentais, como apatia, estresse, desesperança e desânimo, são as formas de adoecimento que mais têm sido identificadas em professores (BARROS et al., 2006).

Uma revisão de estudos sobre o trabalho docente, publicada entre os anos de 1985 e 2007, apontou alta incidência de estresse, transtornos mentais, síndrome de *burnout*, doenças osteomusculares, problemas vocais, entre outros, levando a crer num aumento do adoecimento entre os integrantes dessa categoria (FREITAS & CRUZ, 2008).

Especificamente sobre a síndrome de *burnout*, cumpre esclarecer que essa designação foi importada da língua inglesa para designar um distúrbio psíquico que se caracteriza pelo esgotamento físico, mental e psíquico do indivíduo, percebido como uma sensação de extrema exaustão (mesmo em períodos de descanso), despersonalização (indiferença em relação ao trabalho, às pessoas e a coisas ou atividades que antes davam prazer), distanciamento afetivo e agressividade. Está catalogada na CID-10 - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (OMS, 2008), em língua portuguesa, sob o código Z73.0, com o nome de “Esgotamento”. Foi descrita pela primeira vez pelo médico e psicólogo alemão Herbert Freudenberger (1926 - 1999), que a diagnosticou em si próprio em 1974.

Mas o que leva a esse adoecimento? Para Neves & Silva (2006), podem ser vários os fatores, dentre os quais se destacam o intenso envolvimento emocional com os problemas dos alunos, a desmotivação para o trabalho, a desvalorização do trabalho do professor, a exigência cada vez maior de qualificação do desempenho, as classes com excesso de alunos, as relações interpessoais problemáticas, a falta de tempo para descanso e lazer (somados à extensa jornada de trabalho).

No estado do Paraná, a situação não é diferente.

Embora não tenha sido possível obter dados estatísticos oficiais junto à Secretaria de Educação do Estado do Paraná, conversas informais com professores sinalizam que os afastamentos do trabalho por adoecimento podem ser expressivos. Igualmente significativa é a quantidade de professores readaptados para outros cargos a cada ano.

Na rede estadual de educação, os afastamentos mediante licença para tratamento de saúde e a consequente readaptação para outros cargos estão previstos no “Estatuto do Servidor” em seu artigo 211 e respectivo parágrafo único.

Em que pese a lei assegurar ao servidor readaptado a irredutibilidade de vencimentos e vantagens legais percebidos, a readaptação decidida à revelia da vontade do servidor implica em mudanças em sua vida profissional, podendo impactar seu estado psicológico e emocional, com reflexos em sua vida pessoal e familiar.

2.4 O PROFESSOR READAPTADO E SEU AUTOCONCEITO

Na visão do professor readaptado, o que significa ser readaptado?

Os resultados encontrados nas pesquisas de Arbex, Souza e Mendonça (2013) com professores readaptados de uma universidade pública do Rio de Janeiro, bem como a pesquisa realizada por Antunes (2014) com oito professores readaptados em unidades escolares de São Bernardo do Campo no estado de São Paulo, assim como a pesquisa de Facci & Urt (2017) com professores readaptados da rede estadual no âmbito do NRE de Maringá, apresentam diversos pontos coincidentes, assim sintetizados: os demais professores veem o professor readaptado de forma pejorativa; há preconceito e discriminação no ambiente de trabalho, pois acham que ele não trabalha, principalmente quando são acometidos de problemas psíquicos; demonstram sofrimento pelo sentimento de menos valia em relação ao trabalho que executavam antes da readaptação; é comum os colegas duvidarem da doença deles; são estigmatizados; sofrem com sentimentos de culpa por não conseguirem trabalhar como antes; sentem-se desvalorizados socialmente. Tudo isso prejudica sua qualidade de vida e as relações interpessoais na nova situação de trabalho em que são colocados.

Conclui-se da leitura acima que, embora a previsão legal constitua uma conquista do servidor público em geral e do professor em particular, por lhe assegurar os vencimentos a que faria jus se em sala estivesse, a readaptação nem sempre resolve o problema de saúde do servidor, em especial o seu adoecimento psíquico, devido à dificuldade de adequação à nova função, às variáveis ambientais envolvidas e principalmente à crise de identidade profissional.

De fato, nas pesquisas analisadas no escopo deste trabalho, é perceptível a perda de identidade, já que o profissional deixou de ser “professor” para se tornar um “readaptado”, alguém que perdeu sua identidade profissional por não ter condições físicas ou psíquicas de continuar no cargo. O “readaptado” não é lembrado pelo bom trabalho que executou quando gozava da plenitude de sua força laborativa; tampouco é conhecido pelas atividades que executa atualmente, mas pelo estigma de ter perdido a condição laborativa ancestral que possibilitava a apropriação de sua identidade profissional. Em qualquer escola é possível encontrar o professor, o pedagogo e o agente, que sabem muito bem qual é seu espaço e seu papel social; convivendo com eles está o “readaptado”, que exatamente por fazer um pouco de tudo, às vezes é visto como quem nada faz, arcando com o sofrimento emocional decorrente.

2.5 O PROFESSOR READAPTADO E A JUSTIÇA RESTAURATIVA

Em 2014, o Núcleo Regional da Educação de Cascavel, doravante nominado neste trabalho como NRE Cascavel, formulou um Projeto de Capacitação em Justiça Restaurativa dentro do Projeto Escola Mais Humanizada, cujo cronograma previa a implantação em quarenta e duas escolas situadas no município de Cascavel no ano de 2014.

Nas escolas estaduais, existe um grande contingente de profissionais readaptados, cuja capacidade laborativa pode, em alguns casos, estar subutilizada. Como forma de melhor aproveitar o potencial dessas pessoas e dar um sentido à sua atuação, mais compatível com seu histórico profissional, o Núcleo Regional de Educação capacitou um grupo de professores readaptados para atuar como facilitadores do Projeto Justiça Restaurativa nas Escolas dentro do projeto “Escolas Mais Humanizadas”.

A capacitação consistiu em participar do curso “Fundamentos em Justiça Restaurativa” com a metodologia da Escola de Perdão e Reconciliação (ESPERE), que forma Agentes de Paz ou facilitadores de solução de conflitos no âmbito do NRE Cascavel. O curso é estruturado em duas etapas de quarenta e oito horas cada. A primeira, intitulada “Fundamentos de Justiça Restaurativa”, conduz os participantes a um novo olhar sobre a gênese da violência e dos conflitos interpessoais. A

segunda etapa, intitulada “Práticas de Justiça Restaurativa”, simula situações reais nas quais os participantes a elas expostos são estimulados a desenvolver habilidades e atitudes desejáveis para atuar como facilitadores do Projeto Justiça Restaurativa.

O presente artigo explicita o resultado da pesquisa que buscou analisar o quanto a participação desses profissionais no âmbito do projeto Justiça Restaurativa trouxe melhorias para sua saúde emocional e para o ambiente escolar.

3 ENCAMINHAMENTO METODOLÓGICO

O objetivo geral do presente trabalho foi analisar dados que demonstrassem se a capacitação dos professores readaptados para atuar como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa nas Escolas possibilitou um melhor aproveitamento desses trabalhadores, e se trouxe melhorias perceptíveis em seu estado emocional e no clima organizacional do ambiente escolar.

Os objetivos específicos foram: a) mensurar a efetividade da utilização dos professores readaptados que passaram pela capacitação como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa nas Escolas estaduais do município de Cascavel-PR; b) mapear os principais dificultadores encontrados por esse grupo; c) colher impressões sobre a situação funcional e o estado emocional dos participantes antes do envolvimento com o Projeto; d) colher, nas escolas onde os integrantes do grupo objeto do estudo estão atuando, impressões dos pares sobre os resultados obtidos.

Para tanto, as seguintes hipóteses foram testadas:

A inclusão de professores readaptados como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa **proporcionou** melhorias perceptíveis no clima organizacional do ambiente escolar;

A inclusão de professores readaptados como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa **não proporcionou** melhorias perceptíveis no clima organizacional do ambiente escolar;

A inclusão de professores readaptados como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa **proporcionou** melhorias perceptíveis em seu estado emocional.

A inclusão de professores readaptados como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa **não proporcionou** melhorias perceptíveis em seu estado emocional.

O presente trabalho caracteriza-se como pesquisa aplicada, pois no dizer de Kauark, Manhães e Medeiros (2010), pesquisa aplicada é aquela que “envolve verdades e interesses locais”, diferentemente da pesquisa básica, que gera conhecimentos de aplicação universal. Os conhecimentos gerados por este trabalho poderão ser utilizados para subsidiar planos de ação do Núcleo Regional de Educação de Cascavel, no âmbito das escolas públicas da rede estadual sob sua jurisdição.

Quanto ao tipo, classifica-se como descritiva, pois a pretensão é descobrir a relação entre o emprego de professores readaptados e a melhora de sua saúde emocional e do clima organizacional no ambiente de trabalho.

Quanto à abordagem do problema, parte da pesquisa é quantitativa e parte é qualitativa.

Embora o público objeto do estudo seja professores readaptados, a pesquisa dialoga também com outros representantes da equipe escolar, como forma de avaliar o clima organizacional a partir da ótica de quem interage com esse profissional.

Os critérios de inclusão do público-alvo foram: ter atuado em sala de aula como professor efetivo da rede pública estadual e estar na condição de readaptado; ter participado das duas etapas do processo de capacitação em Justiça Restaurativa e estar lotado em escola da rede pública estadual no município de Cascavel. Por esses critérios, o universo total era composto de dezenove readaptados, dos quais quinze (79%) concordaram em participar da pesquisa. Já os integrantes da equipe foram escolhidos aleatoriamente, observado apenas que houvesse um representante de cada segmento, ou seja, direção, coordenação pedagógica, professores e agentes. A tabela 1 estratifica os segmentos das sessenta e três pessoas envolvidas na pesquisa.

Tabela 1 – Público Pesquisado

Pessoas Envolvidas	Qtde
Professor Readaptado objeto da pesquisa	15
Equipe – Membros da direção	12
Equipe – Membros da coord. pedagógica	12
Equipe – Professores	12
Equipe – Agentes I ou II	12
Total de Escolas Envolvidas	12
Total de Pessoas Envolvidas	63

Fonte: Levantamento dos autores

Ainda na fase de planejamento, os pesquisadores solicitaram audiência com a chefia do NRE Cascavel para expor o interesse em pesquisar sobre Justiça Restaurativa nas escolas da rede pública estadual de Cascavel e obter a autorização daquele Núcleo para acessar o ambiente escolar. A chefia interessou-se pelo assunto e manifestou interesse em servir-se da pesquisa para colher informações que pudessem subsidiar ações futuras, inclusive ajustes no Projeto.

Em face disso, os pesquisadores concordaram em ajustar a pesquisa para atender o interesse do NRE Cascavel, obtendo a autorização da chefia tanto para acessar as escolas quanto para a obtenção dos dados que possibilitaram localizar o público-alvo.

Preliminarmente, o projeto finalizado foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da FAG, obtendo aprovação.

Para iniciar a coleta de dados, o grupo objeto da pesquisa foi convidado pelo NRE Cascavel a comparecer ao auditório daquele Núcleo. Do universo total de dezenove pessoas que constitui o público-alvo, apenas seis compareceram. Para esses, foram apresentados os objetivos e métodos da pesquisa, foi colhida a assinatura no TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e solicitado que respondessem ao instrumento denominado “Questionário Inicial”.

Após responderem ao “Questionário Inicial”, os presentes participaram de um grupo focal mediado pelos pesquisadores, no qual foram estimulados a conversar entre si, externando sua visão sobre temas afetos à pesquisa. Toda a conversa foi gravada e posteriormente analisada, pois, conforme Gatti (2012, p.9), num grupo focal “a ênfase recai [...] não somente no que as pessoas pensam e expressam, mas também em como elas pensam e por que pensam o que pensam.”

A finalidade do grupo focal era descobrir elementos novos ainda não percebidos pelos pesquisadores no levantamento bibliográfico e que, se incluídos nos questionários que seriam utilizados nas etapas seguintes, poderiam ajudar a melhor atingir os objetivos da pesquisa.

Efetuada a análise do discurso de acordo com a técnica preconizada por Orlandi (1999), constatou-se não ser necessário alterar o conteúdo dos questionários.

Concluída essa etapa, os pesquisadores se dirigiram às doze escolas de lotação dos readaptados objeto da pesquisa e, conversando com representantes da direção, explicaram os detalhes da pesquisa, solicitando apoio para que os questionários fossem respondidos e os TCLE assinados. Todos os participantes dessa etapa receberam duas vias do TCLE, o qual, após lido, foi assinado por todos que concordaram em participar, e teve uma via devolvida aos pesquisadores. Cada um dos quatro representantes da equipe escolar que concordaram em participar receberam o instrumento denominado “Questionário à Equipe Escolar” para responder e devolver aos pesquisadores.

Nas escolas em que o professor readaptado objeto da pesquisa já tinha participado da etapa inicial no auditório do NRE Cascavel, foi entregue a ele o instrumento denominado “Questionário ao Professor Readaptado” para preenchimento e devolução.

Naquelas em que o professor readaptado objeto da pesquisa não tinha participado da etapa inicial, mas concordou em participar depois, foi entregue a ele, além do TCLE acima citado, os instrumentos “Questionário Inicial” e “Questionário ao Professor Readaptado”, para preenchimento e devolução.

Após reunir todos os questionários respondidos e classificá-los por tipo, passou-se à tabulação das respostas, utilizando-se para isso uma planilha Excel.

Para computação das respostas objetivas e das categorias extraídas das respostas dissertativas, foi utilizada estatística simples. Para parte das respostas dissertativas, foi utilizada a análise de conteúdo pelo método qualitativo.

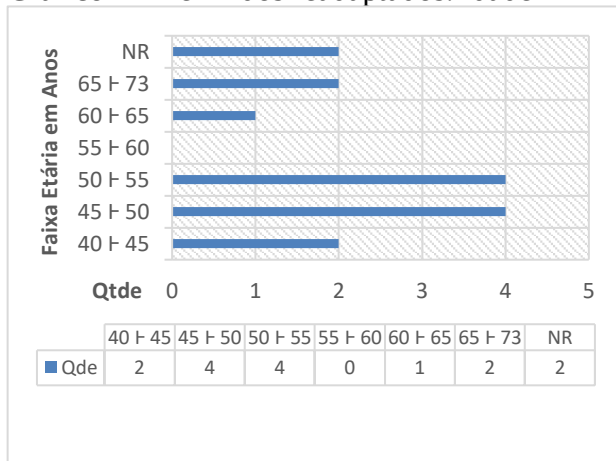
As respostas subjetivas passaram por análise de conteúdo, através da qual, com base na metodologia de Bardin (2006), os pesquisadores procuraram “conhecer aquilo que está por trás das palavras”. Em seguida passou-se à discussão dos resultados e correlação com o referencial teórico, para finalmente estruturar as conclusões.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os questionários foram elaborados de tal forma que suas respostas possibilitassem aos pesquisadores fazer inferências sobre o estado emocional dos readaptados e sobre o clima organizacional nas escolas onde eles estão lotados, bem como atingir os objetivos específicos estabelecidos no projeto de pesquisa.

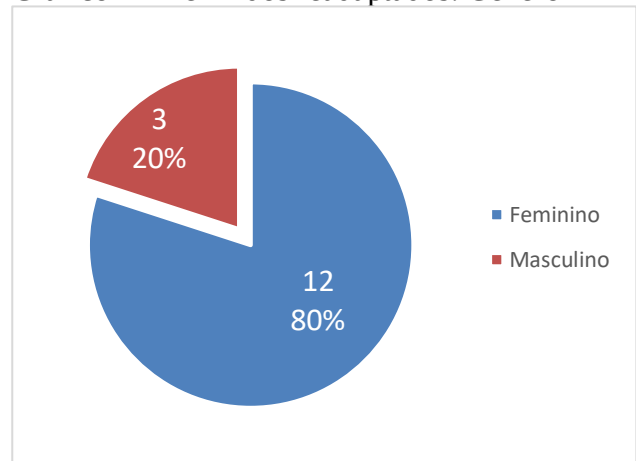
Algumas informações demográficas foram inseridas no instrumento, tais como faixa etária e gênero, representados nos gráficos 1 e 2 a seguir.

Gráfico 1 – Perfil dos readaptados: Idade



Fonte: Instrumento “Questionário Inicial”

Gráfico 2 – Perfil dos readaptados: Gênero



Fonte: Instrumento “Questionário Inicial”

O problema de pesquisa apresentava as seguintes hipóteses:

A inclusão de professores readaptados como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa **proporcionou** ou **não proporcionou** melhorias perceptíveis no clima organizacional do ambiente escolar;

A inclusão de professores readaptados como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa **proporcionou** ou **não proporcionou** melhorias perceptíveis em seu estado emocional.

4.1 - EFEITO DA PARTICIPAÇÃO DOS PROFESSORES READAPTADOS NO PROJETO JUSTIÇA RESTAURATIVA SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL DA ESCOLA

Para encontrar respostas para a primeira hipótese pesquisada, faz-se necessário analisar o ambiente escolar para descobrir como é esse ambiente. Em segundo lugar, se houve melhoria no clima organizacional, é preciso investigar se essa melhora é decorrente da atuação direta e ativa do professor readaptado ou se é decorrente das práticas da Justiça Restaurativa.

Sobre o clima organizacional no ambiente escolar, convém iniciar com a conceituação dos termos clima e cultura organizacional, já que é comum serem confundidos.

Depreende-se da leitura de Libâneo (2004) e Brito (2009) que, numa escola, a cultura organizacional é o produto da interação entre direção, coordenação pedagógica, professores, pessoal de apoio, alunos e outros atores que participam do cotidiano escolar. A cultura vai se construindo e se adaptando gradativamente com o passar do tempo e dos eventos, à medida que as experiências vivenciadas vão se somando: resultado do projeto pedagógico da escola, das ações na comunidade, da interação com alunos e familiares, enfim, da interação da comunidade escolar com seus eventos. Aos poucos vão se constituindo as crenças, os valores, os significados, o jeito próprio de fazer o dia a dia da escola. Cultura organizacional é, portanto, o resultado de um pensar e fazer coletivo. Ela permite explicar eventos materiais e/ou abstratos decorrentes das relações interpessoais em todos os níveis do ambiente escolar. Pode ser um fator limitante ou um fator crítico de sucesso.

Já o clima organizacional, segundo leitura dos mesmos autores, é ao mesmo tempo causa e efeito da cultura, num processo circular difícil de se delimitar onde começa um e termina o outro. Por exemplo, a cultura de determinada escola pode induzir os integrantes da equipe a ver e tratar o readaptado “como um peso morto”. Como se sentirá o readaptado ao perceber olhares, comentários, “caras e bocas” a seu respeito? Como reagirá? O comportamento alheio a seu respeito e seu comportamento reativo à situação, como se depreende de algumas respostas obtidas na presente pesquisa, refletirão sobre o clima organizacional, num perfeito círculo vicioso.

Luz (2003, p.12) leciona que clima “é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”.

Vai na mesma linha Chiavenato (2005, p. 267-268) ao definir clima como sendo “a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia poderosamente o seu comportamento”.

A partir dessa conceituação pode-se atribuir adjetivos diversos para designar a forma como o clima organizacional de uma escola é percebido, a depender do repertório e da subjetividade de quem queira expressar-se a respeito.

No instrumento “Questionário Inicial” da presente pesquisa, foi perguntado: “Na tua opinião, o que te fez adoecer?”. As respostas demonstram a percepção dos pesquisados sobre o ambiente escolar e condições de trabalho antes de serem readaptados. No quadro 1 abaixo, transcreve-se as respostas mais significativas, compreensivelmente com algumas partes suprimidas, pois os pesquisados citaram depressão, pânico, entre outras causas, que na verdade são doenças, portanto efeito e não causa.

Quadro 1 – Percepção dos professores sobre as causas de seu adoecimento

<i>“(...)grande falta de interesse por parte dos alunos, já tinha trabalhado 35 anos e não pude me aposentar. Isso influenciou também.”</i>
<i>“Frustração (...)”</i>
<i>“Excesso de trabalho, problemas psicológicos (...)”</i>
<i>“Houveram (sic) muitas situações de susto, humilhação, cobrança em excesso; tudo o professor é responsável; violência verbal por parte dos diretores que só sabiam cobrar e humilhar, nunca estava bom, mas eu dava o meu tudo.”</i>
<i>“(...) Ao ter que mudar para Língua Portuguesa, não estava preparado ou não me adaptei ao ensino regular com salas lotadas. (...) A falta de material didático e minhas questões emocionais foram se agravando, onde (sic) adquiri a impulsividade, ansiedade, falta de controle nas palavras e ações. Tudo foi se agravando até que momentos de tensão professor x aluno se tornaram constantes.”</i>
<i>“Falta de interesse dos alunos para com a disciplina de matemática, dores no estômago e no braço direito devido aos diversos exercícios no quadro, e remédio para dor afetava o estômago e a pressão arterial; nervosismo.”</i>
<i>“A crescente desvalorização do professor pela sociedade; a crescente exposição a situações de violência; a falta de amparo por parte do governo nas questões relevantes à saúde do professor (principalmente saúde mental); a impotência diante de tantos problemas que chegam até nós através de nossos alunos; tudo isso resultou num caso crítico de adoecimento mental e emocional.”</i>
<i>“A percepção do abandono do professor na sala de aula. Tanto oficialmente quanto nas práticas do dia a dia.”</i>
<i>“Acredito que o fato de eu não saber lidar com mais tranquilidade, ser muito exigente, cobrar muito e todos os outros fatores que já vieram sem ser tratados. Sou ansiosa, com quadro leve de bipolaridade(...) O que mais me incomoda de tudo é ter me tornado uma pessoa hipertensa por conta de estresse excessivo.”</i>

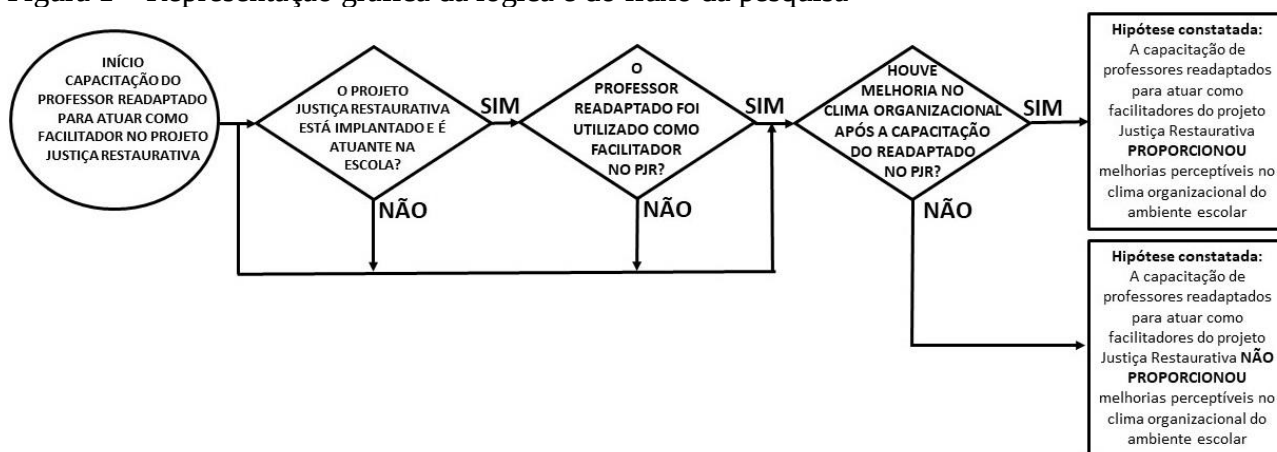
Fonte: Instrumento “Questionário Inicial”

As respostas ressaltam citações de desinteresse por parte dos alunos, salas lotadas, sobrecarga de trabalho, falta de apoio, cobranças, falta de material didático, humilhações, violência verbal, problemas exógenos trazidos pelos alunos, sentimento de impotência, frustração. Sem dúvida esses são fatores que exercem muita influência no clima organizacional, contribuindo para causar o adoecimento do professor. Esse achado confirma os escritos de Freitas & Cruz (2008) e Barros et al (2006), citados na fundamentação teórica deste artigo.

Ora, para saber se a participação do readaptado no projeto Justiça Restaurativa foi capaz de mudar o clima organizacional da escola, é preciso esclarecer se o projeto Justiça Restaurativa, doravante designado apenas pelas iniciais pJR, foi implantado e está em funcionamento na escola, pois, ainda que isso não tenha ocorrido, o simples fato de o readaptado ter participado da capacitação em Justiça Restaurativa já pode ser suficiente para promover uma mudança de atitude por parte dele, com reflexo positivo no clima organizacional da escola.

Para representar o fluxo e a lógica da pesquisa, elaborou-se a figura 1 abaixo.

Figura 1 – Representação gráfica da lógica e do fluxo da pesquisa



Seguindo essa lógica, foi pesquisado junto às equipes para detectar como o pJR e a atuação do readaptado é vista por seus pares. Das doze escolas, em apenas cinco foi respondido que o pJR é atuante. Dessas, em apenas duas o professor readaptado foi identificado como facilitador das práticas, conforme sintetizado no quadro 2 abaixo.

Quadro 2 – Escolas em que as respostas indicaram pJR atuante

Nesta Escola o pJR é atuante?	Visão da Direção	Visão Coord Pedagógica	Visão do Professor	Visão do Agente	Quem são os Facilitadores (*) Vide legenda
Escola_1	Sim	Sim	Sim	Sim	1 e 2

Escola_2	Sim	Sim	Sim	Sim	1 e 2
Escola_3	Sim	Sim	Sim	Sim	2
Escola_4	Sim	Não	Sim	Sim	2
Escola_5	Sim	Não	Não	Não	2
TOTAIS	5	3	4	4	Soma=16

Legenda: 1-Professor Readaptado; 2-Outros membros da equipe

Fonte: Instrumento “Questionário à Equipe Escolar”

Para saber quantos são e onde estão trabalhando os readaptados envolvidos com o pJR, foi compilado o quadro 3 abaixo.

Quadro 3 – Escolas que contam com readaptado facilitador do pJR

ESCOLA	QUANTOS READAPTADOS NO PJR	COMO ESTÁ A ATUAÇÃO
Escola_1	1 Readaptado facilitador do pJR. (Esta escola já teve três readaptados como facilitadores, atuando com o NRE. Desses, apenas um continua ativo).	Atua quando necessário junto a outros facilitadores.
Escola_2	5 Readaptados facilitadores do pJR.	Praticamente inativos. Já atuaram junto com o NRE.

Fonte: Instrumento “Questionário à Equipe Escolar”

Segundo os pesquisados da Escola_2, mesmo tendo cinco readaptados capacitados e tendo informado que o pJR é atuante naquela escola, nos comentários ficou a ressalva de que a atuação deles ocorreu no passado, juntamente com a equipe do NRE e que atualmente não tem atuado.

Na visão da equipe, é perceptível a contribuição do pJR para a mudança do clima organizacional, tanto pelas intervenções na metodologia da Justiça Restaurativa, quanto pela mudança de postura dos profissionais na sua prática cotidiana. Agrupamos no quadro 4 alguns comentários que demonstram essa percepção da equipe.

Quadro 4 - Percepção de mudança no clima a partir da atuação do pJR – Visão da equipe

<i>Melhor envolvimento com a escola, participação e atendimento referente aos alunos que participaram da JR.</i>
<i>Houve uma melhora no comportamento tanto de alunos quando dos docentes.</i>
<i>Mesmo não tendo o programa implantado, em muitos momentos o aprendizado do curso é útil para resolver muitas das divergências que ocorrem.</i>
<i>Maior autocontrole nos relacionamentos entre os alunos e entre professor e aluno.</i>
<i>Tratamento diferenciado, embora não implantado na escola; as pessoas que participaram melhoraram o tratamento com envolvidos em conflitos.</i>

<i>Relacionamento melhor com alunos e professores; alunos com maior comprometimento em resolver conflitos através da conversa.</i>
<i>Os alunos estão se controlando mais, pensando antes de agir e diminuíram as agressões físicas e verbais.</i>
<i>Percebe-se diminuição dos conflitos, principalmente os físicos. Alguns alunos demonstraram mudanças para melhor nos aspectos comportamentais e de compromisso, desenvolvendo maior equilíbrio emocional.</i>
<i>Melhora significativa no relacionamento interpessoal da comunidade.</i>
<i>Principalmente a empatia; colocar-se e ver-se na situação do aluno e especialmente a ação para reverter a circunstância; perceber e respeitar a heterogeneidade.</i>
<i>Os alunos estão mais calmos, aceitando e colaborando para uma melhor organização do colégio, por meio do diálogo e reflexões.</i>
<i>Melhora no relacionamento entre os alunos e entre professor e alunos; diminuição de conflitos.</i>

Fonte: Instrumento “Questionário à Equipe Escolar”

Os readaptados objeto da pesquisa têm percepção semelhante aos demais integrantes das equipes. O quadro 5 abaixo aponta a percepção de alguns readaptados, que, respondendo ao questionário, alegaram ter notado mudanças após a implantação do pJR.

Quadro 5 – Percepção de mudança no clima a partir da atuação do pJR – Visão dos readaptados

<i>Diminuição nos conflitos, brigas e problemas pessoais.</i>
<i>Pequena diminuição na violência entre os estudantes.</i>
<i>Embora o PJR não funcione efetivamente no colégio, o conhecimento obtido nos cursos tem me auxiliado muito no trato com os alunos, professores, funcionários, e também na minha vida particular.</i>

Fonte: Instrumento “Questionário ao Professor Readaptado”

Com base na leitura das informações acima, é possível afirmar que, mesmo não havendo readaptados entre os facilitadores atuantes no pJR, a adoção das práticas restaurativas na escola pode auxiliar a melhorar o clima organizacional e, como decorrência dessa melhora, influenciar para uma possível diminuição no adoecimento e nos afastamentos por licenças para tratamento de saúde.

Constata-se ainda que, independentemente de se implantar o pJR na escola, a simples participação na capacitação já pode trazer resultados positivos para o clima organizacional, considerando que ela se propõe a conduzir os participantes em um processo autorreflexivo, favorecendo sua abertura a atitudes de perdão e autoperdão, bem como a uma postura mais empática nas relações interpessoais, em especial no ambiente do trabalho. Foi o que aconteceu com a situação dos professores readaptados, objeto da presente pesquisa. Ora, se o clima organizacional é causa e

efeito ao mesmo tempo (LIBÂNEO, 2004; BRITO, 2009), é natural que o professor readaptado tanto seja afetado pelo clima quanto, ao mudar seu comportamento, contribua para sua alteração.

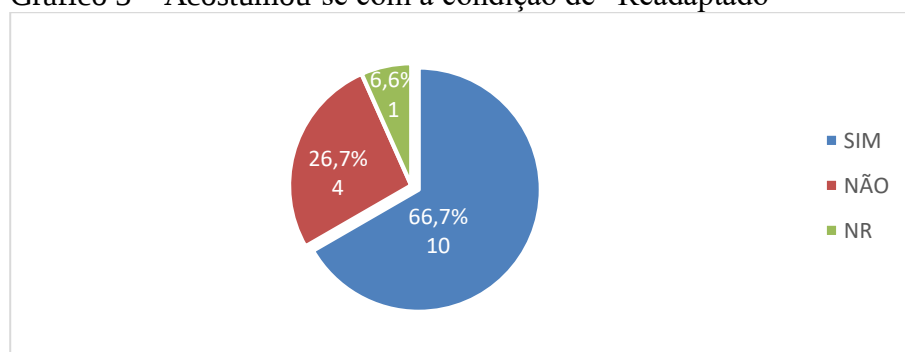
A leitura e interpretação do resultado da pesquisa permite, portanto, afirmar que a inclusão de professores readaptados como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa **proporcionou** melhorias perceptíveis no clima organizacional do ambiente escolar, independentemente de estarem ou não atuando nessa função.

4.2 – EFEITO DA PARTICIPAÇÃO DOS PROFESSORES READAPTADOS NO PROJETO JUSTIÇA RESTAURATIVA SOBRE SEU ESTADO EMOCIONAL

A segunda hipótese de pesquisa a ser testada é se a participação dos professores readaptados no projeto Justiça Restaurativa provocou alterações em seu estado emocional.

Na questão 6, foi perguntado: “Você já se acostumou com a condição de readaptado?”. Acostumar-se, no contexto perguntado, tem o sentido de aceitar, elaborar a perda da função de professor. Apenas uma pessoa não respondeu. As respostas representadas no gráfico 3 abaixo demonstram que, à época da coleta de dados, ocorrida em agosto e setembro de 2018, apenas dez (66%) dos pesquisados haviam conseguido elaborar a perda sentida com a readaptação.

Gráfico 3 – Acostumou-se com a condição de “Readaptado”



Fonte: Instrumento “Questionário Inicial”

Chama a atenção a informação de que 26,7% no momento da pesquisa ainda não haviam aceitado sua condição de readaptado. Para esses, foi perguntado: “Com o que você acha mais difícil de lidar e o que está dificultando a adaptação?” Pela relevância das seis respostas, optou-se pela sua transcrição integral no quadro 6 abaixo, de cuja análise fica evidente o sentimento de menos valia, a perda de identidade profissional e o sentimento de discriminação por parte da equipe.

Quadro 6 – Com o que é mais difícil de lidar e dificulta a aceitação da condição de readaptado?

A questão: Sou útil?

<i>Comentários maldosos e caluniosos dos próprios colegas que estão em sala, como por exemplo, chamando os readaptados de "encostados" e /ou "loucos".</i>
<i>Você estudou para atuar numa profissão e ter que deixar por problemas de saúde; não ser compreendida pelos colegas (vista como uma pessoa vagabunda, que não presta mais), considerada como um objeto em desuso. Incapaz. Muita pressão. Sem espaço na escola. "Um faz tudo, mas sem serventia".</i>
<i>O fato de isso incomodar outros colegas que estão em sala de aula. O rótulo de "encostada".</i>
<i>As críticas e humilhações de alguns colegas com gracinhas e comentários inadequados.</i>
<i>Você ter que fazer coisas sobre as quais não poderá cobrar resultado ou efetivação do proposto. Faz de tudo um pouco e aos olhos alheios não fez nada.</i>

Fonte: Instrumento "Questionário ao Professor Readaptado"

A leitura coincide com os achados nas pesquisas de Arbex, Souza e Mendonça (2013), Antunes (2014) e Facci & Urt (2017), citados no item 2.4 da fundamentação teórica do artigo, evidenciando uma situação comum a quem passa por essa experiência, com reflexos no clima organizacional e na saúde da equipe. Essa constatação merece estudos para se pensar em uma abordagem psicoterápica específica para o readaptado e/ou estabelecer um processo de sensibilização da equipe para lidar com o readaptado de forma acolhedora e empática, que possibilite abreviar a elaboração da perda e obter um melhor aproveitamento do potencial laborativo desse profissional.

Visto como se sente o professor na condição de readaptado, importa perguntar-lhe como se sentiu participando da capacitação em Justiça Restaurativa.

O quadro 7 relaciona os comentários dos pesquisados sobre a autopercepção do seu estado emocional, decorrente da participação no pJR.

Quadro 7 – Estado emocional dos readaptados após o pJR - Autopercepção

<i>Agora me sinto mais animado, principalmente depois do tratamento tomando medicamentos e do curso de JR; me tornei uma pessoa mais fácil de perdoar.</i>
<i>Consigo me colocar mais no lugar do outro, estou mais tolerante.</i>
<i>Segura nas decisões; me impondo nas minhas colocações; exigindo respeito.</i>
<i>100% bem. Eu vivo um dia após o outro.</i>
<i>Muito bem. O PJR devolve a fé nas pessoas, mostra o caminho.</i>
<i>Ouçó mais e procuro entender de fato a problemática de cada pessoa; estou aceitando melhor que cada pessoa vive da maneira que pensa; estou aprendendo a respeitar mais os sentimentos de cada um.</i>
<i>Conseguí olhar com "outros olhos" e aprendi a perdoar a mim mesma e aos outros. Isso melhorou meus relacionamentos.</i>
<i>Me sinto mais objetiva na identificação do conflito e por consequência, discernimento para as ações.</i>

(...) me sinto um pouco mais segura em relação aos meus limites, tanto profissionais quanto pessoais.

Fonte: Instrumento “Questionário ao Professor Readaptado”

As respostas demonstram por si só uma melhora considerável, no entanto, esse progresso não ocorreu para todos. Vale lembrar que alguns ainda não aceitaram sua situação de readaptado, e outros, embora já tenham superado essa fase, ainda convivem com o problema psicológico que os afastou da sala.

Embora estado emocional seja uma percepção pessoal difícil de ser observada por terceiros, porque é considerado um comportamento encoberto (SKINNER, 2003), é possível detectar alterações no estado emocional de uma pessoa observando seu modo de agir e de se expressar no cotidiano. No caso da presente pesquisa, na questão 9 do instrumento “Questionário à Equipe Escolar”, foi perguntado se os pesquisados notaram mudanças no estado emocional dos readaptados após participar do projeto Justiça Restaurativa. A mudança de atitude de alguns pesquisados foi de tal ordem que chegou a ser percebida por 20,8% dos pesquisados. Parte das mudanças citadas estão relacionadas no quadro 8 abaixo.

Quadro 8 – Estado emocional dos readaptados após o pJR – Percepção da Equipe

<i>Mais alegres, mais comunicativos.</i>
<i>Um dos professores motivado, mas com um pouco de desânimo por não haver motivação dos outros professores para colocar em prática o projeto.</i>
<i>Em parte, melhorou a convivência e a aceitação de algumas situações problemas.</i>
<i>Motivação, amizade.</i>
<i>Ajudou na formação pessoal da Prof. Percebe-se que ela consegue entender os conflitos e ajuda quando necessário.</i>
<i>Percebe-se que elas se sentem motivadas e produtivas. Demonstram gosto pelo trabalho prestado e autoconfiança. Tem bom relacionamento social, tanto com os colegas de trabalho quanto com os alunos.</i>
<i>Percebe-se que eles se sentem mais participativos na escola, entendem ou conseguem analisar as situações sob um ângulo diferente do que eles mesmos viam e dos colegas, fazendo sentirem-se mais seguros.</i>
<i>Os facilitadores demonstraram uma maior motivação, bem como assumiram com ânimo as novas funções às quais foram destinados no interior da escola. Estão mais compreensivos e colaborando para um bom andamento das atividades pedagógicas, contribuindo com competência e responsabilidade.</i>

Fonte: Instrumento “Questionário à Equipe Escolar”

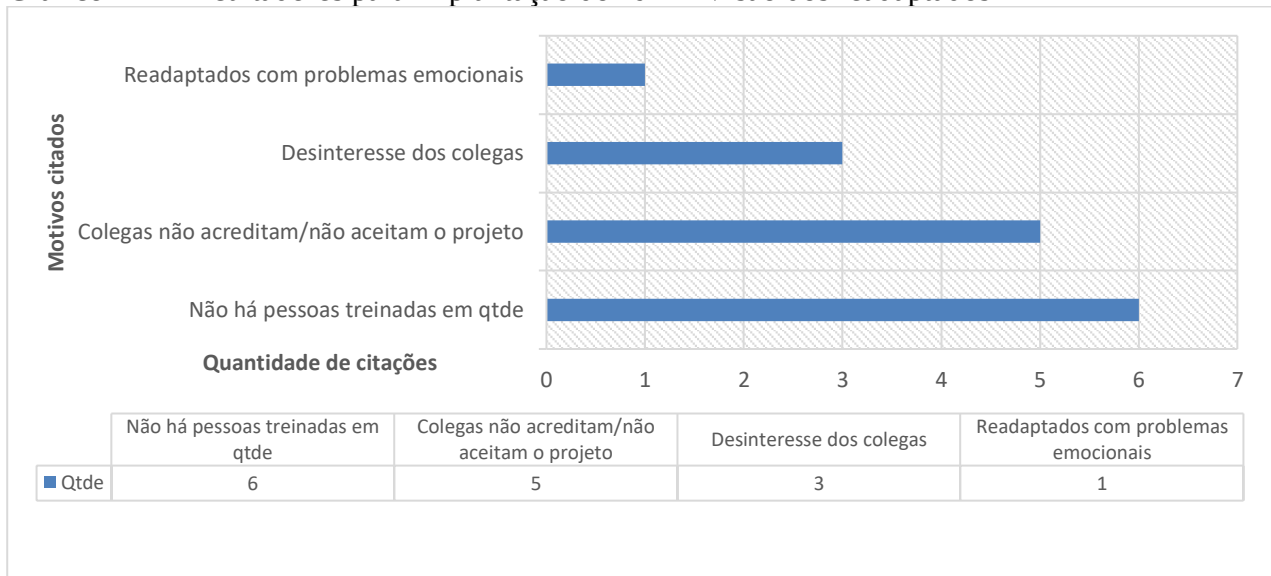
Com base nas respostas dos professores readaptados, corroboradas pelas informações fornecidas pelos integrantes das equipes, é possível afirmar que a capacitação de professores

readaptados para atuar como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa **proporcionou** melhorias perceptíveis em seu estado emocional, ainda que na prática pouco e poucos tenham atuado como tal.

4.3 – SOBRE OS DIFICULTADORES PARA A IMPLANTAÇÃO DO PROJETO JUSTIÇA RESTAURATIVA NAS ESCOLAS

Os principais dificultadores para atuação do programa, extraídos das respostas dos readaptados, foram categorizados e representados no gráfico 4.

Gráfico 4 – Dificultadores para implantação do PJR – Visão dos readaptados

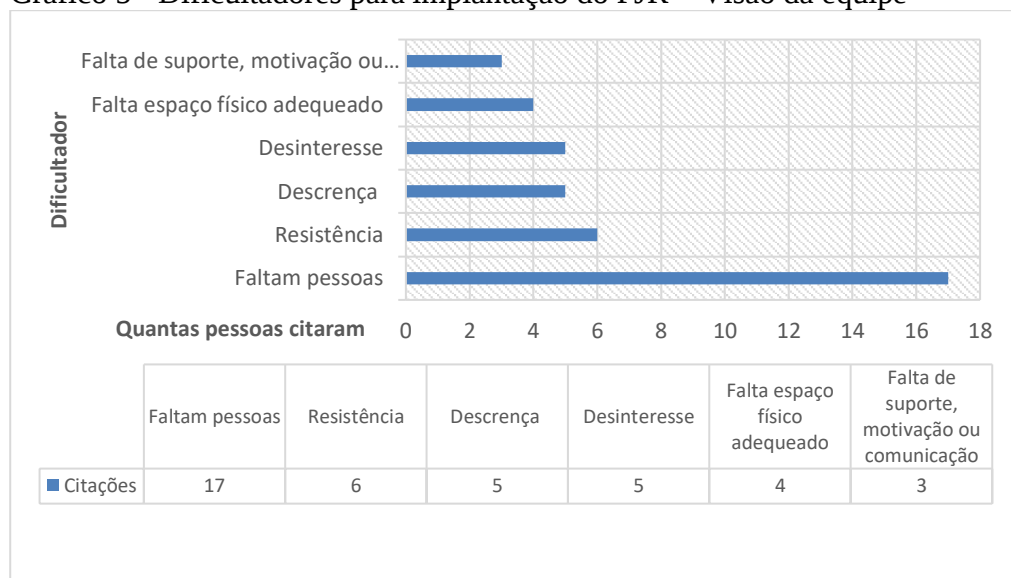


Fonte: Instrumento “Questionário ao Professor Readaptado”

Como se vê, prevaleceu respostas do tipo “os colegas não acreditam, não se interessam ou não aceitam o projeto”, bem como “falta de pessoas treinadas para atuar como facilitadores”.

É importante analisar a mesma classe de respostas fornecidas pelos representantes das equipes, para saber se a visão é coincidente.

Gráfico 5 - Dificultadores para implantação do PJR – Visão da equipe



Fonte: Instrumento “Questionário à Equipe Escolar”

Entre os membros da equipe, prevalece a explicação de que o principal dificultador é a falta de pessoas disponíveis e treinadas. De fato, nas visitas às escolas foi possível ouvir comentários informais sobre falta de pessoal, com dificuldade até para responder aos questionários da pesquisa. A alegação é de que ajustes compulsórios ocorridos no início de 2018 no quadro de profissionais das escolas, bem como licenças médicas e o absenteísmo de modo geral, têm dificultado sobremaneira o cumprimento da rotina escolar. Essa visão coincide com a dos readaptados e talvez explique os componentes de resistência, desinteresse e descrença extraídos das respostas da equipe sobre os dificultadores para implantação/atuação do pJR. Foi também apontada por quatro dessas pessoas a necessidade de se ter um espaço físico adequado para as práticas restaurativas. De fato, as práticas restaurativas e em especial as atividades do círculo restaurativo, para que sejam realizadas a contento, requerem privacidade.

Convém registrar que a iniciativa do NRE Cascavel, ao estimular a participação de readaptados no pJR, pode favorecer dois resultados positivos, quais sejam: a) motivar e auxiliar o readaptado a lidar melhor com sua condição de afastamento da sala de aula, com reflexos em sua saúde e no clima organizacional; b) evitar os afastamentos de professores regentes para participar da capacitação em momento tão crucial.

No entanto, como os readaptados se veem no papel de facilitador? Que autocrítica fazem sobre os dificultadores encontrados por eles para atuarem como tal? Sobre isso, foi-lhes perguntado: “Você em particular tem encontrado alguma dificuldade para atuar no programa justiça restaurativa?”

Quais?”. As respostas foram transcritas no quadro 9 abaixo. O grifo no sentimento explícito ou implícito na resposta é dos autores.

Quadro 9 – Dificultadores dos readaptados para atuação no PJR – Visão dos readaptados

<i>Sim. Problemas emocionais (meus) e a falta de apoio dos colegas que não estão readaptados (professores, coordenação, direção).</i>
<i>Sim. Falta de ajuda e companheirismo para o atendimento; sobrecarga de trabalho.</i>
<i>Sim. Contato direto com os alunos em grande grupo; pressão da obrigatoriedade de atuação na escola na qual está lotada.</i>
<i>Sim. Pânico de pessoas. A que ponto cheguei, nunca imaginei na vida que iria ter medo do meu semelhante!</i>
<i>Sim. Faltam-me coragem e fé. Acredito que o NRE da parte deste Programa deveria fazer uma reunião para expor aos colegas o que é a JR e como funciona; mostrar dados de escolas em que o PJR está atuando, seus acertos e erros; benefícios para aquela comunidade. Enfim, alguns professores só ouviram falar da JR, porém nem todos estão cientes do que ela pode proporcionar de melhoras ao ambiente escolar e à comunidade.</i>
<i>Sim. Foi muito útil tudo o que aprendi, tanto para minha vida profissional quanto para minha vida pessoal, mas não é meu perfil trabalhar com as práticas formais do projeto.</i>
<i>Sim. A dificuldade é iniciar o trabalho sem parcerias no colégio. (...) Também sinto a falta de participar em outros lugares para sentir mais de perto como funciona.</i>
<i>Sim. Não me sinto capacitada para atuar.</i>
<i>Sim. A princípio estou sozinha, mas outras colegas de trabalho estão fazendo o curso da JR para podermos trabalhar na escola.</i>
<i>Sim. Não conseguiria atuar por conta de não dar conta no lidar com grupos maiores. Não me sinto capaz em dizer ou sugerir algo que demande estar muito seguro e realmente acreditar no que está tentando ensinar ou repassar ao outro. Acredito que (...) tem que ser dirigido, trabalhado por pessoas que estejam realmente bem consigo mesmas, o que não é verdadeiro no meu caso.</i>

Fonte: Instrumento “Questionário ao Professor Readaptado”

Da análise das respostas, ficou caracterizada a insegurança decorrente não só da inabilidade, mas também e principalmente dos problemas emocionais. De fato, dez (2/3) dos pesquisados apontaram insegurança ou inabilidade para atuar no pJR. Essa característica é de tal forma importante que chega a ser percebida pelos demais integrantes da equipe. No quadro 10 abaixo, seis integrantes da equipe se sentiram encorajados a comentar. A quantidade é desproporcionalmente menor em relação à quantidade de readaptados que apontaram o problema, porém não invalida a informação, já que para apontar a causa atribuindo responsabilidade a outrem é preciso convicção e coragem.

Quadro 10 – Dificultadores dos readaptados para atuação no PJR – Visão da equipe

<i>Entendemos que nem todos os readaptados possuem o perfil para este atendimento, dependerá muito de qual foi a situação que o levou a ser readaptado na função;</i>
<i>Dependendo do motivo pelo qual a pessoa foi readaptada, ela não consegue trabalhar com a JR;</i>
<i>Nem todos possuem o perfil e a habilidade para a realização da função;</i>

<i>Os professores não estão com o emocional equilibrado, pois os nossos foram afastados por questões emocionais e isso prejudica o processo de JR;</i>
--

<i>As pessoas não querem se envolver no programa por causa das questões conflitantes que têm que resolver, pois normalmente os professores, na maioria, estão afastados por problemas psicológicos;</i>

<i>Falta de habilidade para resolver conflitos.</i>

Fonte: Instrumento “Questionário à Equipe Escolar”

Em face dessa informação, pode ser necessário rever a estratégia de emprego desses profissionais no projeto. Uma das possibilidades seria estabelecer que eles atuem como co-facilitadores de alguém mais seguro e experiente, até que se sintam preparados para assumir o papel de facilitadores. Outra possibilidade é que todos, após a conclusão do processo de capacitação, sejam submetidos a um teste de perfil psicológico e estado emocional, para detectar se o profissional terá condições de atuar como facilitador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalizada a análise dos dados levantados na presente pesquisa, conclui-se que o treinamento dos professores readaptados, capacitando-os para atuar como facilitadores do projeto Justiça Restaurativa nas Escolas, trouxe melhorias perceptíveis em seu estado emocional, com reflexos positivos no clima organizacional do ambiente escolar, no entanto, não possibilitou um melhor aproveitamento desses trabalhadores, porque poucos estão atuando como facilitadores.

Os principais dificultadores encontrados por este grupo foram tanto sua própria insegurança e inabilidade quanto a pouca efetividade na implantação e utilização do pJR nas escolas. Embora os participantes tenham relatado melhora em seu estado emocional, comparativamente à situação que vivenciavam antes de participarem do processo de capacitação, essa melhora se resumiu em criar uma pré-disposição para o perdão e o autoperdão, bem como para a aceitação de algumas situações irremediáveis. Não logrou, no entanto, levá-los a uma superação de seus bloqueios a ponto de vencer a insegurança de atuar como protagonistas em tão importante projeto. As respostas da equipe explicitam que essa melhora íntima foi percebida pelos colegas.

No que diz respeito ao andamento do projeto Justiça Restaurativa, conclui-se que há uma certa resistência das equipes em adotá-lo sob a alegação de falta de pessoal. É compreensível tal alegação, pois realizar todas as etapas do processo demanda tempo e pessoas especialmente treinadas para tal, e, no momento, o material humano capacitado e disponível é escasso.

O presente relato de pesquisa retratou o resultado de uma investigação bibliográfica e de campo, caracterizando-se como um recorte de algo muito sério, que diz respeito ao momento presente de uma geração, mas que interessa diretamente às novas gerações de profissionais da educação e a pesquisadores em geral.

Além de o objetivo da pesquisa ter sido alcançado, ficaram evidentes também a relevância e complexidade do tema, merecendo continuidade e desdobramento dos estudos. Espera-se, portanto, que os resultados aqui apresentados inspirem outros pesquisadores a se debruçar sobre novos ângulos da mesma temática e sensibilizem os gestores da educação a olhar os professores e as práticas da Justiça Restaurativa com a atenção que precisam e merecem.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Sandra M. P. S. N. Readaptação e identidade docente: um relato de pesquisa. In: **Cadernos de Educação**, v.13, n. 26, p. 149, Universidade Metodista de São Paulo: jan. jun. 2014.

ARBEX, Ana P.S.; SOUZA, Katia R.; MENDONÇA, André L. O. Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. **Physis Revista de Saúde Coletiva**, IMS-UERJ, Rio de Janeiro, 23 [1]: 263-284, 2013.

BARROS, Maria E. et al. **Saúde e trabalho docente**: a escola como produtora de novas formas de vida. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v5n1/05.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2018.

BRANCHER, Leoberto. Apresentação. In PRANIS, Kay. **Círculos de Justiça Restaurativa e de Construção da Paz**: Guia do Facilitador. Porto Alegre: Escola Superior de Magistratura da AJURIS, 2011.

BRASIL. **Lei nº 1711** – 28/10/1952. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/leis/1950-1969/L1711.htm>. Acesso em: 15/09 2018.

BRASIL. **Lei nº 3780** – 12/07/1960. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/1950-1969/L3780.htm>. Acesso em: 01 mai. 2018.

BRITO, R.L.G.L. Cultura, Clima e Gestão da Escola. In Feldmann, M.G. (org) **Formação de professores e escola na contemporaneidade**. São Paulo: Editora SENAC, 2009, p.243 a 252.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional**: A Dinâmica do Sucesso das Organizações. 2.ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FACCI, Marilda G.D. & URT, Sonia da C. Professor readaptado: o adoecimento nas relações de trabalho. **38ª Reunião Nacional da ANPED**, 01 a 05 de outubro de 2017 - São Luís: UFMA.

- FREITAS, C. R.; CRUZ, R. M. Saúde e trabalho docente. In: **Anais do XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção – ENEGEP**. 2008. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Engenharia de Produção.
- GATTI, Bernardete A. **Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas**. Brasília: Liber Livro Editora, 2012.
- KAUARK, Fabiana; MANHÃES, Fernanda C.; MEDEIROS, Carlos H. **Metodologia da pesquisa: guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010.
- LEÓN, G. L. Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el síndrome de Burnout. **Revista Electrónica Educare**. Vol. 15(1), p. 177-191, 201.
- LIBÂNEO, J. C. **Organização e Gestão da Escola: Teoria e Prática**. 5. ed. Goiânia: Editora Alternativa, 2004.
- LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- NEVES, M. Y. R., & SILVA, E. S. A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. Vol. 6(1), p. 63-75, 2006.
- OMS. **CID-10 (2008)**. Disponível em: <<http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/cid10.htm>>. Acesso em: 24/04 2018.
- ORLANDI, E. P. **Análise de Discurso: princípios e procedimentos**. Campinas: Pontes, 1999.
- PARANÁ. **Estatuto do Servidor - Funcionários Civis do Paraná - Lei nº 6.174/70 - Texto da Lei**. Disponível em: <<http://www.portaldoservidor.pr.gov.br/arquivos/File/estatutoservidor.pdf>>. Acesso em: 01 mai. 2018.
- PRANIS, Kay. **Círculos de Justiça Restaurativa e de Construção da Paz: Guia do Facilitador**. Escola Superior de Magistratura da AJURIS: 2011. Disponível em <http://www.takaoconsultoria.com.br/guia-do-facilitador-de-circulos-kay-pranis/>. Acesso em: 10 mai. 18.
- REIS, E. J. F. B., ARAÚJO, T. M., CARVALHO, F. M., BARBALHO, L., & SILVA, M. O. (2006). Docência e exaustão emocional. **Educação e Sociedade**. Vol. 27 n.94, p. 229-253, 2006.
- ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não-violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais**. São Paulo: Ágora, 2006.
- SKINNER, Burrhus F. **Ciência e comportamento humano**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.