

## As dificuldades na readaptação de docentes nas atividades escolares

### *Difficulties in readapting teachers in school activities*

### *Dificultades en la readaptación de los profesores en las actividades escolares*

Antônio Leonardo Amorim<sup>1</sup>  
Aldo Almeida Nunes Filho<sup>2</sup>  
Francisco Quintanilha Veras Neto<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), bolsista CAPES. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), bolsista CAPES. Especialista em Direito Penal e Processo Penal, pesquisador colaborador no projeto de pesquisa Cárcere e Fronteira. Professor do Curso de Direito da UFMS, *Campus* do Pantanal (CPAN), Cidade de Corumbá, MS. **E-mail:** antonio.amorim@ufms.br, **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-1464-0319>

<sup>2</sup> Doutorando em Direito Internacional e Comparado na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Mestre e bacharel em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Coordenador geral do Núcleo de Estudos em Tribunais Internacionais da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (NETI/USP). Membro da Academia Brasileira de Direito Internacional (ABDI). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Internacional, Integração Regional e Direito Internacional dos Direitos Humanos. É advogado inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil – São Paulo (OAB/SP). **E-mail:** aldofilhoo@outlook.com, **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2261-9440>

<sup>3</sup> Pós-Doutorado em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Atualmente, é professor titular da UFSC nas disciplinas de Filosofia do Direito e Teoria do Direito II. Professor permanente no Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da UFSC. **E-mail:** quintaveras@gmail.com, **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1620-6017>

**Resumo:** Muito tem-se preocupado com os profissionais da educação, em razão do aumento significativo de doenças desenvolvidas em decorrência de suas atividades escolares, o que pode ocorrer, como se verá neste trabalho, por diversos fatores existentes na própria atividade laboral deste profissional. Ocorre que a maior dificuldade existente está na inclusão desse profissional de volta ao mercado de trabalho, ou até mesmo na escola em que trabalha, pois as instituições de ensino não têm se adequadamente de forma suficiente a receber os readaptados; com isso, questiona-se: as escolas estão preparadas para inclusão dos(as) docentes readaptados(as) em decorrência de doença desenvolvida no trabalho? Com base na pesquisa bibliográfica, documental e comparada, utilizando-se do método hipotético dedutivo, esta pesquisa se ocupará de demonstrar se há necessidade de inclusão dos profissionais da educação em decorrência de doença desenvolvida no trabalho, descrever o que é readaptação e constatar se a inclusão é garantia de direitos humanos.

**Palavras-chave:** Direitos Humanos; Inclusão; Professores; Readaptação; Trabalho.

**Abstract:** There has been a lot of concern about education professionals due to the significant increase in diseases developed as a result of their school activities, which can occur, as will be seen in this work, due to several factors that exist in the professional's own work activity. It turns out that the biggest difficulty is in including this professional back into the job market, or even into the school where he works, as educational institutions have not adequately adapted themselves to receive readapted people; thus, we make this question: are schools prepared to include teachers readapted as a result of an illness developed at work? Based on bibliographical, documentary and comparative research, using the hypothetical deductive method, this research will demonstrate whether there is a need to include education professionals as a result of a disease developed at work, describe what readaptation is, and verify whether the inclusion is a guarantee of human rights.

**Keywords:** human rights; inclusion; teachers; readaptation; work.

**Resumen:** Ha habido mucha preocupación entre los profesionales de la educación debido al aumento significativo de enfermedades que se desarrollan a raíz de sus actividades escolares, las cuales pueden ocurrir, como se verá en este trabajo, debido a varios factores que existen en la propia actividad laboral de este profesional. Resulta que la mayor dificultad es reinsertar a este profesional en el mercado laboral, o incluso en la escuela donde trabaja, ya que las instituciones educativas no se han adaptado adecuadamente para recibir personas readaptadas, por lo que se pregunta: ¿están las escuelas preparadas para incluir docentes readaptados a consecuencia de una enfermedad desarrollada en el trabajo? Con base en investigación bibliográfica, documental y comparada, utilizando el método hipotético deductivo, esta investigación demostrará si existe la necesidad de incluir profesionales de la educación como consecuencia de una enfermedad desarrollada en el trabajo, describir qué es la readaptación y verificar si la inclusión es una garantía de los derechos humanos.

**Palabras clave:** derechos humanos, inclusión, docentes, readaptación, trabajo.

## **1 INTRODUÇÃO**

Os docentes (profissionais da educação) em razão das peculiaridades dos cargos que exercem, têm aumentado os índices de registro de acometimento por doenças desenvolvidas em razão de suas atividades, sejam doenças psicológicas ou físicas, como por exemplo a LER (lesões por esforços repetitivos) e DORT (doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho).

O acometimento de doença desenvolvida em razão das atividades profissionais do(a) docente não pode ser fato ensejador a sua exclusão das funções desenvolvidas na escola, pelo contrário, deve a instituição de ensino, por meio da inclusão, inserir o profissional em outra atividade.

Para os servidores públicos federais, tem-se a Lei n. 8.112 (Brasil, 1990), que traz a previsão de readaptação do(a) servidor(a) público federal em outra atividade. Utilizando-se como parâmetro, no Município de Campo Grande, MS, o tema também foi enfrentado nas Leis n. 13.568 (Campo Grande, 2018a) e 13.570 (Campo Grande, 2018b), as quais trazem mecanismos de implementação das políticas públicas de inclusão da pessoa acometida de doença funcional e da sua readaptação no trabalho.

Diante dessas situações, questiona-se: as escolas estão preparadas para inclusão dos(as) docentes readaptados(as) em decorrência de doença desenvolvida no trabalho? Com base na pesquisa bibliográfica, documental e comparada, utilizando-se do método hipotético dedutivo, esta pesquisa se ocupará de demonstrar se há necessidade de inclusão dos profissionais da educação em decorrência de doença desenvolvida no trabalho, descrever o que é readaptação e constatar se a inclusão é garantia de direitos humanos.

Este trabalho científico será dividido em três blocos de discussão, o primeiro se ocupando de demonstrar quais são as doenças desenvolvidas pelos(as) docentes em suas atividades; o segundo bloco se ocupará de demonstrar, com base em lei federal e municipal, como ocorre a readaptação; e, por fim, no último bloco será analisada toda essa situação fática à luz dos direitos humanos e dos documentos internacionais que o Brasil ratificou, com o fim de demonstrar que há necessidade de inclusão dos professores acometidos de doenças funcionais.

## 2 AS DOENÇAS DESENVOLVIDAS NO TRABALHO PELOS DOCENTES

A docência é uma atividade das mais bem elaboradas no mercado do trabalho, exige do profissional diversos conhecimentos e habilidades para que possa se desenvolver com qualidade (Delgado, 2017).

Na atualidade, muito tem se exigido desse profissional; nos ensinos iniciais, isso ocorre em razão dos encargos que a família deposita na escola, esperando que essa forneça a educação da criança, e não a educação escolar, entre outras situações que causam muito desgaste físico e emocional aos professores.

Os docentes têm sido acometidos de diversas doenças profissionais, as quais, nos dizeres de Maria do Socorro Xavier Travassos Barbosa (2014, p. 28), podem ser classificadas da seguinte forma:

É evidente que a organização do trabalho do professor tem implicações no perfil epidemiológico das doenças referentes ao trabalho do docente. Os altos índices de doenças relacionadas à voz e a lesões por esforço repetitivo – LER – assim como doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho – DORT – figuram junto à alta incidência de problemas psíquicos na categoria: transtornos de humor como a Depressão, e transtornos de ansiedade como a Síndrome do Pânico, Reação ao Estresse Agudo e Transtorno do Estresse Pós-Traumático já fazem número praticamente semelhante aos problemas físicos altamente relacionados às condições de trabalho da profissão.

As doenças que mais acometem os(as) docentes são lesões por esforço repetitivo, doenças osteomusculares e problemas psíquicos, muito frequentes para essa classe trabalhadora, e isso se dá em decorrência da própria atividade que exercem.

Ao utilizarem o quadro por longos anos, os professores podem desenvolver LER ou DORT, o que ocorre por conta dos esforços repetitivos que podem causar as lesões ou até mesmo doenças osteomoleculares.

Ainda, em decorrência dos problemas enfrentados pela classe, seja em razão do baixo salário por eles percebidos, seja em decorrência do próprio ambiente escolar, acabam por desenvolver problemas psíquicos, o que também é meio suficiente a causar doença desenvolvida no trabalho (Barbosa, 2014).

Deise Vilma Webber e Vanessa Vergani (2010, p. 20) trazem os seguintes dados científicos sobre a ocorrência de doenças sofridas pelos professores da educação básica:

De acordo com os últimos dados divulgados pelo Dieese, foram ouvidos 1680 professores na educação básica, o que corresponde a 7% do universo de mais de 22 mil docentes atingidos pela pesquisa. [...] Dita pesquisa apontou o assédio moral como o fator que causa maior sofrimento e desgaste no seu trabalho. Quarenta e cinco por cento (45%) dos entrevistados referiu sofrer problemas de saúde física e mental em decorrência do meio ambiente de trabalho. Setenta e oito por cento (78%) apontou o cansaço e o esgotamento, principalmente no início dos períodos letivos, finais de semestre e final do ano. Cinquenta e nove por cento (59%) referiram dificuldade para dormir. E vinte por cento (20%) dos professores usam antidepressivo. Trabalhar sentindo dor é considerado comum para oitenta e cinco por cento (85%) desses professores, que citaram dor de cabeça, braços, pés, pernas, ombros, costas e cordas vocais. Os problemas de saúde mais comum [sic] são: ronquidão e perda da voz (49%), tendinite e problemas nas articulações (55%), enxaquecas (33%), gastrites (27%), obesidade (23%), hipertensão (19%) e câncer (2%). Partindo desses estudos sobre penosidade e os riscos da atividade docente, passamos a catalogar as principais doenças que mais acometem os professores.

Os números de professores que sofrem de algum tipo de doença em decorrência do trabalho é extremamente alarmante; dos mil seiscentos e oitenta entrevistados, 45% sofrem por algum tipo de doença mental em decorrência do seu trabalho; 55% sofrem com problemas de tendinite e nas articulações; e, como bem demonstrado, 85% desses entrevistados já trabalharam sentindo algum tipo de dor (Webber, Vergani, 2010).

Com isso, tem-se que a atividade exercida pelos professores, além de ser penosa, é causadora de diversos tipos de doenças. O baixo salário é forma suficiente de causar a baixa autoestima do profissional, aumentando ainda mais a exclusão social desse profissional.

A Organização Internacional do Trabalho, desde 1983, tem reconhecido que os professores, como segunda categoria profissional, isso em nível mundial, são os que mais sofrem em decorrência de doenças de caráter ocupacional (Vasconcelos, 2017).

Isso ocorre, como bem acentua Karl Marx e Friedrich Engels (2012, p. 51), “na mesma proporção em que se desenvolve a burguesia, ou seja, o capital, desenvolve-se o proletariado, a classe dos operários modernos, que vivem apenas na medida em que encontra trabalho e que só encontram trabalho na medida”.

Os profissionais da educação, por serem considerados pelo Estado como profissionais de segunda categoria (Vasconcelos, 2017), não percebem salário decente, e isso se dá em decorrência do capitalismo, que, por ser opressor, acaba por prejudicar a classe dos operários modernos (professores-as).

Diante disso, denota-se que há diferença significativa entre complexidade e contingência, para explicar os motivos pelos quais os professores têm sofrido com doenças desenvolvidas no trabalho. Para Niklas Luhmann (1983, p. 45-46), “[...] em termos práticos, complexidade significa seleção forçada, e contingência significa perigo de desapontamento e necessidade de assumirem-se riscos”.

Ainda, acentua Niklas Luhmann (1983, p. 45-46), que a sociedade “hodierna [é vista] como de alta complexidade. Sua evolução é imprevisível. Como eliminar ou abrandar esses riscos de acidente, ambientais e ergonômicos numa sociedade de alto risco?” Pois bem, alguns determinados seguimentos e categorias de emprego têm índices maiores de exposição, e, por isso, podem sofrer com doenças laborais.

Como demonstrado na pesquisa realizada por Deise Vilma Webber e Vanessa Vergani (2010), os desgastes sofridos pelos professores são fatores que ensejam violações, logo, o próprio ambiente no qual o professor está inserido é fator a ensejar o alto risco por ele sofrido.

Afirma Delaíde Alves Miranda Arantes (2008, p. 91) que:

Alguns trabalhadores estão mais expostos a riscos de doenças em razão do trabalho. Assim ocorre com os bancários, com os professores e empregados no setor da educação. São categorias consideradas, hoje, dentre as que mais expõem ao risco de doença ocupacional, em razão do trabalho que executam.

Esses riscos sofridos pelos profissionais da educação deveriam ser compensados com salários decentes, na eventualidade da ocorrência de

algum tipo de doença em decorrência do trabalho por ele desenvolvido, pelo menos a inserção e readaptação sem estigma e preconceito, pois, como se verificará no próximo tópico, a readaptação ainda é vista como maus olhos.

### **3 A READAPTAÇÃO DO(A) DOCENTE ACOMETIDO DE DOENÇA DESENVOLVIDA NO TRABALHO**

Com o sofrimento de doença desenvolvida no trabalho, docentes ainda conseguem continuar a desenvolver suas atividades, porém, necessitam de readaptação profissional, até mesmo para que consigam continuar a realizar suas atividades.

Ana Paula Santos Arbex, Katia Reis Souza e André Luis Oliveira Mendonça (2013, p. 274) afirmam que:

Ao pensarmos a readaptação e o afastamento do trabalho não só como ameaça de ruptura, podemos apontar sua potencialidade enquanto resistência, uma vez que a condição de “estar fora” pode permitir ao trabalhador a reinvenção de outros fluxos, que produzem novos sentidos para reconfigurações do trabalho cotidiano. Em face dessa problemática, tem-se como pergunta norteadora central: qual o sentido da readaptação na vida dos professores afastados de suas funções no trabalho?

A readaptação é forma de aproveitamento do trabalhador, bem como de inclusão dessa pessoa na sociedade, pois, por vezes, esses profissionais, muito embora acometidos de doenças em decorrência de suas funções, ainda podem ser readaptados em outras funções.

O(a) docente que sofre em decorrência de uma LER (lesões por esforços repetitivos), ficando impossibilitado de escrever no quadro, pode ser readaptado(a) para outra função dentro da escola que seja suficiente a enquadrá-la, e o mesmo pode ocorrer com o profissional de demonstra-se alérgico com o giz, podendo ser substituído pela instituição de ensino por quadro com uso de canetas.

Porém, o que se verifica na prática é que as instituições de ensino não têm se preocupado com os(as) docentes acometidos de doenças adquiridas em decorrência de suas profissões, pois não os reabilitam em

outras posições que possa proporcionar a dignidade da pessoa humana (Vasconcellos; Aguiar, 2017).

Arbex, Souza e Mendonça (2013, p. 274-276), ao entrevistarem alguns docentes da rede pública de ensino sobre a readaptação, trazem as seguintes informações dos readaptados:

*O pior processo de readaptação é o tratamento dado pelos colegas. Eu não vejo o processo de cuidado e humanização com o readaptado; por mais que se queira, isso não existe. Você teoricamente é visto como um aleijado, mas não tem como comprovar que você é. As pessoas só entendem como incapacitado quando você perde um braço ou alguma coisa visível (Professor 7 – PU). [...] Em nenhum momento eu quis sair de sala de aula porque o que eu gosto mesmo é de dar aula. Eu detesto burocracia, eu não suporto; o que gosto mesmo é de dar aula [...] Eu sofri muito porque nunca quis sair de sala de aula, nunca (Professor 3 – PU).*

O fato de ter sido acometido por doença funcional já causa baixa autoestima no profissional da educação, que passa a ser visto pelos colegas como um “aleijado”, quando na verdade é uma pessoa que precisa ser respeitada pelos seus pares e ser reinserida.

Estar acometido de doença não retira de nenhum profissional seu direito à dignidade como pessoa humana, pelo contrário, em razão dessa peculiaridade específica, faz-se necessário que se tenham ainda mais cuidados com esse profissional.

A readaptação profissional do(a) docente que sofreu doença em razão de suas atividades é “[...] a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica” (Brasil, 1990).

A Lei Federal n. 8.112/1990, que trata de servidores públicos da administração pública federal, afirma, em seu art. 277, que:

*Art. 277. Ao servidor efetivo que sofrer redução da capacidade laboral, comprovada em inspeção médica, devem ser proporcionadas atividades compatíveis com a limitação sofrida, respeitada a habilitação exigida no concurso público. Parágrafo único. O servidor readaptado não sofre prejuízo em sua remuneração ou subsídio (Brasil, 1990).*

Para a referida lei federal, o servidor público que ser acometido de uma redução de sua capacidade laborativa terá o direito de ser reabilitado



em outra função compatível com a limitação sofrida, como forma de inclusão do servidor (Brasil, 1990).

A título de exemplo, para os servidores públicos do município de Campo Grande, MS, recentemente entrou em vigor o Decreto n. 13.568/2018, o qual traz as seguintes disposições sobre readaptação:

Art. 2º. A perícia médica previdenciária responde pela verificação da capacidade ou incapacidade laborativa do servidor por motivos de saúde, visando atender as seguintes finalidades legais [...] II – readaptação por motivo de saúde ou para inclusão em programa de reabilitação profissional (Brasil, 2018a).

A lei reconhece que, uma vez constatada por perícia previdenciária a ocorrência de incapacidade laborativa do servidor público por motivos de saúde, deverá esse ser encaminhado ao programa de inclusão para fins de reabilitação profissional (Campo Grande, 2018b).

No mesmo sentido, o Decreto n. 13.570/2018 dispõe sobre a readaptação de cargo por motivo de saúde e traz as condições para reabilitação profissional de servidores públicos municipais de Campo Grande, MS:

Art. 1º O servidor efetivo estável, considerado insuscetível de reabilitação da capacidade laborativa para exercício de atribuições do cargo ocupado, em decorrência de alteração do seu estado de saúde física ou mental, atestado por laudo de peritos do Sistema de Perícia Médica Previdenciária, será avaliado para fim de readaptação definitiva do cargo. [...] §2º A readaptação ocorrerá quando a doença e/ou os danos sofridos pelo servidor em decorrência de acidente interferirem na sua capacidade laborativa e limitarem seu desempenho para executar algumas, a maioria ou todas as tarefas inerentes ao cargo ocupado. Art. 2º A readaptação poderá se efetivar quando: I – a incapacidade laborativa não importar em aposentadoria por invalidez, sendo possível, ainda, o exercício de atribuições de outro cargo; II – estiver afastada a necessidade de concessão de licença para tratamento de saúde; III – o servidor avaliado tiver condição de executar algumas tarefas do cargo, compatíveis com o seu potencial laborativo residual; IV – houver possibilidade de inclusão do servidor em programa de reabilitação profissional.

Para a referida lei municipal, a readaptação do servidor pública em decorrência dos danos sofridos ou doença, apenas será possível quando interferirem em seu desempenho profissional, limitando suas ações enquanto

servidor, quando então se autorizará a inserção deste servidor em outro local de trabalho (Campo Grande, 2018b).

A readaptação é meio suficiente de inclusão do(a) servidor(a) no trabalho, pois, em muitos casos, verifica-se que a sua incapacidade é relativa; assim, retornar para o trabalho funciona como terapia inclusiva, que auxilia no processo de integração.

Mais específico sobre o caso dos(as) docentes, o município de Campo Grande, MS, legislou sobre a readaptação do profissional da educação e trouxe, no Decreto n. 13.570/2018, a seguinte disposição:

Art. 11. A readaptação de profissional de educação, quando necessária, será efetivada sem mudança de cargo e quando o servidor puder exercer tarefas inerentes às funções de magistério referidas no § 2º do art. 67 da Lei Federal n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Art. 12. As funções de magistério são correspondentes às atribuições dos cargos de Professor ou Especialista em Educação, exercidas em estabelecimento de educação como docente ou na direção de escola, na coordenação pedagógica ou no assessoramento pedagógico, em seus diversos níveis e modalidades. § 1º Função de assessoramento pedagógico, para fim deste artigo, compreende o exercício de atribuições de planejamento, orientação ou supervisão pedagógica, inspeção ou avaliação escolar, ou assistência técnica em assuntos educacionais, desempenhadas em estabelecimento de educação municipal. § 2º As atribuições referidas no § 1º poderão ser exercidas para atender a mais de uma unidade escolar, por designação do titular da Secretaria Municipal de Educação, sendo desempenhadas no órgão central, nesse caso, sem perda da lotação no estabelecimento escolar de origem. § 3º Para fins deste artigo, estabelecimento de educação é a unidade escolar correspondente ao conceito expresso no § 2º do art. 4º do Decreto n. 11. 846, de 29 de maio de 2012, e as funções de magistério as referidas no § 2º do art. 32 da Lei Complementar n. 191/2012. Art. 13. Caberá aos titulares das Secretarias Municipais de Gestão e de Educação, em conjunto, estabelecer as tarefas vinculadas às atribuições inerentes às funções de magistério referidas no art. 12, para os fins avaliação da capacidade laborativa do profissional de educação pela perícia médica previdenciária. Parágrafo único. Quando o profissional de educação não puder se readaptar em condições determinantes para readaptação e for julgado com incapacidade para exercer tarefas das funções de magistério em unidade de ensino da rede municipal, será aposentado por invalidez. Art. 14. A readaptação

provisória não altera a lotação do profissional de educação e, no caso de definitiva, será mantida na unidade escolar de exercício se a função a ser exercida tiver posto vago na tipologia da escola, caso contrário, será feito o remanejamento para outra unidade escolar onde possa exercer uma das funções de magistério, referidas no art. 12, por ato do titular da Secretaria Municipal de Educação.

Inicialmente afirma-se que a preferência é de que o profissional da educação continue a exercer suas atividades, apenas em caso excepcional ele será colocado em outra função (art. 11). Continua-se pontuando que caberá às Secretarias Municipais de Gestão e Educação dispor sobre as tarefas nas quais os professores em readaptação se encontrarem, bem como que estabeleçam as atribuições do profissional da educação, sendo aposentado por invalidez apenas quando for julgado incapaz para exercer tarefas das funções de magistério (Campo Grande, 2018b).

A aposentadoria é algo excepcional, não sendo a regra. Como regra geral, tem-se que deve o poder público readaptar o profissional da educação em outra atividade, ainda que não seja dentro da sala de aula.

A fim de beneficiar o profissional da educação, dispõe-se que, na readaptação provisória, esse permanecerá no local inicial de sua lotação, podendo apenas ser alterado de local de trabalho no caso de readaptação definitiva, porém, inserindo-o na tipologia da vaga disposta na escola. Em último caso, poderá ser remanejado para outra escola.

A mudança do profissional para outra unidade escolar deverá ser medida excepcional, leia-se, último caso, pois o profissional, ao desenvolver suas atividades por anos na mesma instituição, acaba por criar com ela vínculos; assim, apenas poderá ser admitida essa ocorrência, caso o profissional solicite a mudança do local de trabalho ou não haja, dentro da instituição, nenhuma vaga disponível para ser ocupada pelo profissional readaptando.

#### **4 A INCLUSÃO DOS PROFESSORES EM DECORRÊNCIA DE DOENÇA DESENVOLVIDA NO TRABALHO – GARANTIA DE DIREITOS HUMANOS**

As doenças desenvolvidas pelos profissionais da educação em decorrência de seus trabalhos são equiparadas, a depender da doença

desenvolvida, a uma deficiência, conforme expressa o art. 1º, da Convenção n. 159, da Organização Internacional do Trabalho, ao afirmar que: “[...] entende-se por pessoa deficiente todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental” (OIT, 1983).

Com isso, utilizando-se do conceito acima exposto, tem-se que o(a) docente que sofreu algum tipo de doença em decorrência de sua atividade desenvolvida na escola poderá ser considerada como pessoa deficiente, logo, tendo respaldo pelas políticas públicas da norma internacional (Piovesan, 2014).

O art. 2º, da Convenção n. 159, afirma que “[...] cada país membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes”.

A referida convenção traz políticas públicas de inclusão, a qual vem estabelecida no art. 3º, ao dispor que a política terá “por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego”. E o art. 4º complementa que essa política terá “[...] como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes” (OIT, 1983).

Os profissionais da educação em reabilitação deverão ter os mesmos tratamentos dados e iguais oportunidades às disponibilizadas aos servidores públicos que não estão acometidos de doenças desenvolvidas no trabalho.

Nota-se que o mandamento é internacional, mandamento esse de otimização, por determinar que os Estados-membros legislam e implementem políticas públicas de inclusão, com o fim único de “inclusão” da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Flávia Piovesan (2014, p. 469) acentua que:

A convenção 159/83 da OIT determina que cada país membro formule e aplique uma política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. A reabilitação deve permitir que a pessoa com deficiência obtenha e conserve um emprego, progrida nele e

consiga se integrar na vida social. Tal política deve ser fundamentada no princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores portadores de deficiência e trabalhadores em geral. A Convenção recomenda ainda ações afirmativas, bem como a participação da sociedade civil no desenvolvimento/aplicação de políticas públicas.

Vale lembrar que o Brasil é membro-fundador da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e dela participa desde a sua primeira reunião, sendo um dos países que mais ratificam as Convenções por ela criadas; a Convenção n. 159/1983 foi inserida no plano jurídico brasileiro por meio do Decreto Legislativo n. 51, de 1989.

Para Flávia Piovesan (2014, p. 469-470), a convenção que trata dos direitos das pessoas com deficiência é instrumento de inovação:

A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, adotada pela ONU em 2006, bem como a convenção interamericana sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra pessoas com deficiência, adotada pela OEA em 1999, apresenta definição inovadora de deficiência, compreendida como toda e qualquer restrição física, mental ou sensorial, permanente ou temporária, que limita o exercício de direitos e que pode ser causada ou agravada pelo ambiente econômico e social. A inovação está no reconhecimento explícito de que o meio ambiente econômico e social pode ser causa ou fator de agravamento de deficiência.

A Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006, com auxílio da Organização dos Estados da América (OEA), em busca da diminuição e da eliminação das discriminações contra as pessoas deficientes, apresenta um conceito inovador de pessoa com deficiência em seu art. 1º, ao dispor que:

O termo deficiência significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

Corroborando o que foi acima exposto, o novo conceito de pessoa com deficiência para a ONU pode ser qualquer pessoa que sofra restrição física, sensorial ou mental, ainda que essa deficiência seja transitória ou permanente, devendo em todos os casos serem implementadas políticas públicas no sentido de garantir a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

A inserção dos(as) docentes acometidos por doenças em decorrência de suas atividades é fator suficiente para o reconhecimento de um meio ambiente econômico e social favorável inclusive ao Estado, que, por via reflexa, necessita da circulação de bens para o crescimento econômico (Piovesan, 2014).

Do mesmo modo, “[...] as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente dos processos decisórios relacionados a políticas e programas que as afetem” (Piovesan, 2014, p. 470), isso é essencial para que se alcance a melhor aplicação de políticas públicas para essas pessoas.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As doenças desenvolvidas em decorrência das atividades profissionais dos(as) educadores(as), em hipótese alguma, podem ser consideradas como impedimento para posterior readaptação/inclusão desse profissional nas atividades escolares.

Deve ser observada pelas instituições de ensino, nas quais esses profissionais estão inseridos, a necessidade de inclusão do readaptando em funções compatíveis com sua doença, porém, sempre primando pela colocação em atividade na mesma instituição de ensino (conforme previsão de amostragem no Decreto n. 13.570 [Brasil, 2018b]).

A depender do caso em concreto, deve o profissional da educação escolher se pretende continuar na mesma instituição de ensino, pois, caso tenha interesse em mudar de local de lotação, isso deve ser oportunizado pela administração pública.

Esses profissionais acometidos de doenças em decorrência de suas atividades podem ser considerados como pessoa com deficiência, como previsto pela Convenção n. 159/1993, bem como pelo conceito expresso na Convenção de Eliminação de Discriminação Contra as Pessoas com Deficiência.

O Brasil ratificou os dois documentos internacionais, logo, comprometeu-se a inserir no plano interno políticas públicas no sentido de garantir que pessoas com deficiência não sofram nenhum tipo de estigma ou preconceito em decorrência de sua condição.

Desse modo, conclui-se que há necessidade de inclusão dos profissionais da educação em razão do acometimento de doenças laborais por meio da readaptação e, por conseguinte, que sejam implementadas políticas públicas no sentido de maximizar a inclusão desses profissionais, de preferência em suas próprias instituições de ensino de origem.

## **REFERÊNCIAS**

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Doença ocupacional e estabilidade no emprego*. A saúde dos trabalhadores na Educação. In: PEREIRA, Jose Luciano de Castilho (Coord.). *Direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores no ensino privado*. São Paulo: Ltr, 2008.

ARBEX, Ana Paula Santos; SOUZA, Katia Reis; MENDONÇA, André Luis Oliveira. Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 263-84, 2013.

BARBOSA. Maria do Socorro Xavier Travassos. *Trabalho Decente, readaptação funcional e identidade: um estudo de Caso*. 2014. TCC (Especialista em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse) – Universidade de Brasília (UnB), Brasília, 2014. Disponível em: [https://bdm.unb.br/bitstream/10483/9782/1/2014\\_MariadoSocorroXavierTravassosBarbosa.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/9782/1/2014_MariadoSocorroXavierTravassosBarbosa.pdf). Acesso em: 7 jan. 2024.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm). Acesso em 07 de jan. de 2024.

CAMPO GRANDE. Decreto n. 13.568, de 11 de julho de 2018. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial de Campo Grande*: Campo Grande, MS, 24 jul. 2018a. Disponível em: <http://www.portal.capital.ms.gov.br/egov/downloadFile.php?id...id...diogrande>. Acesso em: 7 jan. 2024.

CAMPO GRANDE. Decreto n. 13.570, de 23 de julho de 2018. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial de Campo Grande*: Campo Grande, MS, 24 jul. 2018b. Disponível em: <portal.capital.ms.gov.br/egov/downloadFile.php?id...id...diogrande>. Acesso em: 7 jan. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

LUHMANN, Niklas. *Sociologia do Direito*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1983.

MARX, Karl; FRIEDRICH, Engels. *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Martin Claret, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT]. *Convenção 159: Reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes*. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 63., Genebra. *Anais [...]*. Genebra: OIT, 1983. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_159.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_159.html). Acesso em: 7 jan. 2024.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2014.

VASCONCELLOS, Celso dos Santos. *Disciplina: construção da disciplina consciente e interativa em sala de aula e na escola*. São Paulo: Libertad, 1995.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; AGUIAR, Luciene. Saúde do Trabalhador: necessidades desconsideradas pela gestão do sistema único de saúde. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 41, n. 113, p. 605-17, 8 abr. 2017.

WEBBER, Deise Vilma; VEGANI, Vanessa. A profissão de professor na sociedade de risco e a urgência por descanso, dinheiro e respeito no ambiente laboral. In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 19., Fortaleza. *Anais [...]*. Fortaleza: CONPEDI, 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3122.pdf>. Acesso em: 7 jan. 2024.