

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTE**

**Programa de Pós-graduação em Administração Mestrado**

**LUCIANA FONSECA DE CASTRO REZENDE**

**IDENTIDADE SILENCIADA E BEM-ESTAR: uma análise da percepção de  
professores da rede pública de ensino após o ajustamento funcional vocal**

**Belo Horizonte**

**2024**

**LUCIANA FONSECA DE CASTRO REZENDE**

**IDENTIDADE SILENCIADA E BEM-ESTAR: uma análise da percepção de professores da rede pública de ensino após o ajustamento funcional vocal**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador(a): Prof. Dr<sup>a</sup>. Michelle Regina Santana Dutra

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

**Belo Horizonte**

**2024**

Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário  
Bruno Tamiet de Almeida CRB6 3082

Rezende, Luciana Fonseca de Castro.

R467i

Identidade silenciada e bem-estar: uma análise da percepção de professores da rede pública de ensino após o ajustamento funcional vocal. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2024.  
122 p.

Orientadora: Dr<sup>a</sup>. Michelle Regina Santana Dutra  
Dissertação (mestrado). Centro Universitário Unihorizontes.  
Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Ajustamento funcional vocal - Professores - Identidade silenciada - Bem-estar  
I. Luciana Fonseca de Castro Rezende II. Centro Universitário Unihorizontes – Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título.

CDD: 658.70


Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.  
Centro Universitário Unihorizontes  
**Mestrado Acadêmico em Administração**

---

**ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em ADMINISTRAÇÃO do(a)**


Senhor(a): **Luciana Fonseca de Castro Rezende** REGISTRO Nº. 813 No dia 22/11/2024 às 08:00 horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado " **IDENTIDADE SILENCIADA E BEM-ESTAR: uma análise da percepção de professores da rede pública de ensino após o ajustamento funcional vocal**". Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **Michelle Regina Santana Dutra**, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADA**.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Documento assinado digitalmente  
 MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA  
Data: 03/12/2024 16:18:03-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>


---

**Profª. Drª. Michelle Regina Santana Dutra**  
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente  
 MARINA DE ALMEIDA CRUZ  
Data: 04/12/2024 16:39:37-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Profª. Drª. Marina de Almeida Cruz**  
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente  
 NATALLYA DE ALMEIDA LEVINO  
Data: 09/12/2024 16:09:01-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Profª. Drª. Natallya de Almeida levino**  
(UFAL)

# DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS


## DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada IDENTIDADE SILENCIADA E BEM-ESTAR: uma análise da percepção de professores da rede pública de ensino após o ajustamento funcional vocal apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO de autoria de LUCIANA FONSECA DE CASTRO REZENDE contendo 128 páginas sob orientação de Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA

### ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 14 de novembro de 2024

 Documento assinado digitalmente  
SANDRA DE ALMADA MOTA  
Data: 14/11/2024 14:14:17-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Sandra de Almada Mota Doutora em  
Letras pela PUC –MINAS  
CV: <http://lattes.cnpq.br/5235854541215701>

## AGRADECIMENTO

Dedico esta dissertação, primeiramente, a Deus, que me deu força, sabedoria e resiliência ao longo de toda essa jornada. A Ele, sou eternamente grata pela graça de cada dia e por ter iluminado meus passos em momentos de incerteza.

À minha família, meu alicerce e fonte inesgotável de amor e apoio. À minha mãe Valdete, meu parceiro Hildo, minha filha Marina, meu filho Rafael e meu irmão Guilherme, por sempre acreditarem em mim, mesmo quando eu mesma tive dúvidas. Suas palavras de encorajamento e seus exemplos de perseverança foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Agradeço pela paciência, compreensão e todo o sacrifício feito em nome dos meus sonhos.

Aos meus colegas do mestrado, aos entrevistados, professores doutores do programa de mestrado acadêmico da Unihorizontes, à minha orientadora Dra. Michelle Dutra e Secretária de Estado e Educação de Minas Gerais através do Programa Trilhas do Futuro Educadores, obrigada por estarem ao meu lado em cada etapa, oferecendo oportunidade, carinho, suporte e alegria ao longo desse processo.

Que esta conquista também seja de todos vocês, pois sem o amor incondicional, parceira, apoio e presença, este momento não teria o mesmo valor!

Muito Obrigada!

“Um dia, meu pai pintou a nossa casa toda de alaranjado brilhante. Durante muito tempo, moramos em uma casa como meu pai sempre dizia: constantemente amanhecendo.”

(Adélia Prado)

## RESUMO

**Aderência à Linha de Pesquisa:** Esta pesquisa destaca-se por sua conexão com os princípios organizacionais do Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão (NURTEG), ativo no Centro Universitário Unihorizontes desde 2003. Integrada à linha de pesquisa "Relações de Poder e Dinâmica nas Organizações", a pesquisa se alinha especialmente ao eixo temático "Simbolismo e Identidade", refletindo sua relevância nos fundamentos organizacionais propostos pelo NURTEG, que incluem também Relações de Poder, Gestão de Trabalho e Conhecimento e Aprendizagem Organizacional.

**Objetivo:** Esta dissertação tem como objetivo examinar a influência do ajuste funcional vocal sobre a identidade e o bem-estar dos professores da rede pública de ensino de Minas Gerais.

**Referencial Teórico:** A voz constitui um instrumento essencial para a prática docente, é fundamental tanto para a transmissão de conhecimento quanto para a construção de autoridade e relações interpessoais em sala de aula. No entanto, o uso prolongado e inadequado da voz pode resultar em distúrbios vocais periódicos, muitas vezes levando ao afastamento ou à readaptação funcional dos professores afetados. Esse processo de ajustamento, ao mesmo tempo que visa preservar a saúde vocal, pode implicar na alteração significativa da identidade profissional do docente, contribuindo para uma sensação de "identidade silenciada", que afeta diretamente seu desempenho e o convívio no ambiente de trabalho.

**Método:** A pesquisa adota uma metodologia qualitativa, com uma análise centrada nas percepções dos professores sobre suas identidades e bem-estar antes e após o ajustamento funcional vocal.

**Resultados:** Os resultados indicam uma fragmentação da identidade vocal, resultante do ajustamento funcional, que pode comprometer a autopercepção dos professores, impactando na sua qualidade de vida e eficácia no ambiente educacional. A perda da expressividade vocal é um fator que interfere na construção da identidade e interfere nas interações com os alunos e colegas de trabalho, intensificando o sentimento de desvalorização profissional. O ajustamento funcional, embora necessário para preservar a saúde física, requer a implementação de políticas de suporte pedagógico e psicológico que levem em consideração a dimensão identitária dos docentes, promovendo a promoção do equilíbrio entre a saúde vocal e a integridade do ajustado favorecendo o seu bem-estar.

**Contribuições teóricas/metodológicas:** As contribuições teóricas e metodológicas desta pesquisa residem na ampliação do entendimento sobre a relação entre identidade profissional e saúde vocal, oferecendo uma abordagem inovadora ao integrar técnicas projetivas para captar a percepção subjetiva de professores em ajustamento funcional vocal. Isso permite uma análise mais aprofundada dos aspectos simbólicos e emocionais que permeiam a experiência docente, enriquecendo o campo de estudo sobre identidade silenciada e bem-estar.

**Contribuições gerenciais/sociais:** A pesquisa destaca a importância de práticas inclusivas e políticas institucionais que reconheçam e apoiem a saúde vocal dos professores, promovendo um ambiente de trabalho que valorize o bem-estar e a resiliência dos educadores. Essas contribuições são essenciais para a criação de estratégias de gestão que assegurem um suporte adequado e contínuo para profissionais em ajustamento funcional, incentivando sua adaptação e engajamento no ambiente educacional.

**Palavras-chave:** Ajustamento funcional vocal. Professores. Identidade silenciada. Bem-estar.



## ABSTRACT

**Adherence to the Research Line:** This research stands out for its connection with the organizational principles of the Center for Labor Relations and Management Technologies (NURTEG), active at the Unihorizontes University Center since 2003. Integrated into the research line "Power Relations and Dynamics in Organizations", the research is especially aligned with the thematic axis "Symbolism and Identity", reflecting its relevance in the organizational foundations proposed by NURTEG, which also include Power Relations, Work Management and Knowledge and Organizational Learning.

**Objective:** This dissertation aims to examine the influence of vocal functional adjustment on the identity and well-being of teachers in the public education system of Minas Gerais.

**Theoretical Framework:** The voice is an essential instrument for teaching practice, being fundamental both for the transmission of knowledge and for the construction of authority and interpersonal relationships in the classroom. However, prolonged and inappropriate use of the voice can result in periodic vocal disorders, often leading to the removal or functional readaptation of the affected teachers. This adjustment process, while aiming to preserve vocal health, can imply a significant change in the professional identity of teachers, contributing to a feeling of "silenced identity", which directly affects their performance and coexistence in the work environment.

**Method:** The research adopts a qualitative methodology, with an analysis focused on teachers' perceptions about their identities and well-being before and after vocal functional adjustment.

**Results:** The results indicate that the fragmentation of vocal identity, resulting from functional adjustment, can compromise teachers' self-perception, impacting their quality of life and effectiveness in the educational environment. The loss of vocal expressiveness is a factor that interferes with the construction of identity and interferes with interactions with students and coworkers, intensifying the feeling of professional devaluation. Functional adjustment, although necessary to preserve physical health, requires the implementation of pedagogical and psychological support policies that take into account the identity dimension of teachers, promoting the promotion of balance between vocal health and the integrity of the adjusted, favoring their well-being.

**Theoretical/methodological contributions:** The theoretical and methodological contributions of this research reside in the expansion of the understanding of the relationship between professional identity and vocal health, offering an innovative approach by integrating projective techniques to capture the subjective perception of teachers in functional vocal adjustment. This allows a more in-depth analysis of the symbolic and emotional aspects that permeate the teaching experience, enriching the field of study on silenced identity and well-being.

**Managerial/Social Contributions:** The research highlights the importance of inclusive practices and institutional policies that recognize and support teachers' vocal health, promoting a work environment that values educators' well-being and resilience. These contributions are essential for the creation of management strategies that ensure adequate and continuous support for professionals in functional adjustment, encouraging their adaptation and engagement in the educational environment.

**Keywords:** Vocal functional adjustment. Teachers. Silenced identity, Well-being.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Setores da Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais .....	20
Figura 2 Processo de readaptação funcional .....	22
Figura 3 Categorias de análise de identidade .....	27
Figura 4 Configurações identitárias típicas.....	30
Figura 5 Sexo dos entrevistados.....	51
Figura 6 Idade dos entrevistados.....	52
Figura 7 Raça dos entrevistados.....	52
Figura 8 Estado civil dos entrevistados.....	53
Figura 9 Escolaridade dos entrevistados .....	53
Figura 10 Tempo de trabalho total dos entrevistados .....	54
Figura 11 Tempo de trabalho dos entrevistados como professores .....	54
Figura 12 Tempo em afastamento funcional.....	55
Figura 13 Motivo da escolha da Secretaria de Educação de Minas Gerais .....	56
Figura 14 Sexo dos entrevistados.....	57
Figura 15 Idade dos entrevistados.....	58
Figura 16 Raça dos entrevistados.....	59
Figura 17 Estado civil dos entrevistados.....	60
Figura 18 Escolaridade dos entrevistados .....	61
Figura 19 Tempo de trabalho total dos entrevistados .....	62
Figura 20 Tempo de trabalho dos entrevistados como professores .....	63
Figura 21 Tempo em afastamento funcional.....	64
Figura 22 Motivo da escolha da Secretaria de Educação de Minas Gerais .....	65
Figura 23 Frustração e Perda de Competência Profissional.....	83
Figura 24 Incerteza sobre o Futuro e Crise de Identidade .....	85
Figura 25 Ciclo Emocional e Adaptação ao Tratamento .....	89
Figura 26 Fragmentação da Identidade Profissional .....	92
Figura 27 Nostalgia e Realização Profissional.....	95

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Restrição laborativa.....	23
------------------------------------	----

## **LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E TERMOS**

MG	Minas Gerais
NURTEG	Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão
OMS	Organização Mundial de Saúde
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SCPMSO	Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional
SEE	Secretaria de Estado e educação
SEPLAG	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	12
1.1 Problema e questão central da pesquisa .....	14
1.2 Objetivos .....	15
1.2.1 Objetivo Geral .....	15
1.2.2 Objetivos Específicos.....	15
1.3 Justificativa .....	15
1.4 Adequação à linha de pesquisa .....	17
2 AMBIÊNCIA DE PESQUISA .....	18
2.1 Orientações sobre Ajustamento/Readaptação Funcional.....	18
2.1.1 Atores, setores e órgãos envolvidos.....	20
2.1.2 Fluxograma do Ajustamento/Readaptação Funcional .....	21
3 REFERENCIAL TEÓRICO .....	25
3.1 Identidade.....	25
3.1.1 A Teoria da Identidade Não-vivida.....	31
3.2 Bem-Estar .....	34
3.3 A saúde vocal do professor e o ajustamento funcional vocal .....	38
4 METODOLOGIA .....	46
4.1 Classificação e delineamento da pesquisa .....	46
4.1.1 Quanto à natureza .....	46
4.1.2 Quanto aos fins .....	46
4.1.3 Quanto à abordagem .....	46
4.1.4 Quanto aos procedimentos técnicos.....	47
4.2 Unidade de análise e Sujeitos de pesquisa.....	47
4.3 Plano de coleta de dados .....	48
4.4 Plano de análise e interpretação de dados.....	48
4.5 Análise .....	49
5 RESULTADOS .....	50
5.1 Os pesquisados.....	51
5.1.1 Perfil dos entrevistados .....	51
5.1.2 Perfil da amostra .....	56
5.2 Análise das trajetórias profissionais e impacto do ajuste funcional vocal em professores	65

5.2.1 Trajetória profissional .....	66
5.2.2 Impacto do ajuste funcional vocal .....	74
5.3 Análise das Projeções de Professores em Ajustamento Funcional Vocal por meio de Técnicas Projetivas .....	82
5.3.1 Frustração e Perda de Competência Profissional .....	82
5.3.2 Incerteza sobre o Futuro e Crise de Identidade.....	85
5.3.3 Ciclo Emocional e Adaptação ao Tratamento.....	88
5.3.4 Fragmentação da Identidade Profissional .....	91
5.3.5 Nostalgia e Realização Profissional .....	94
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	99
REFERÊNCIAS.....	101
APÊNDICE I – Identificação do entrevistado .....	118
APÊNDICE II – Roteiro de entrevista semiestruturada.....	119
APÊNDICE III – Técnica Projetiva.....	120

## 1 INTRODUÇÃO

A educação é um pilar fundamental na construção de uma sociedade, e os professores desempenham um papel categórico nesse processo, transmitindo conhecimento e preparando cidadãos para participarem ativamente em todas as esferas da vida. Eles influenciam gerações e moldam o futuro da sociedade (Rezende, Abreu, Assunção e de Medeiros, 2023). No entanto, os professores fazem parte de uma categoria profissional que depende intensamente da voz para o exercício de suas atividades, ficando expostos a diversos riscos, como os ergonômicos, químicos, físicos e acidentes relacionados ao uso vocal prolongado (Ferreira et al., 2007).

As alterações vocais, que podem variar desde uma disфонia leve, cansaço ao falar, rouquidão, até uma afonia, isto é, perda total da voz, são responsáveis por licenças médicas, afastamentos temporários e, em alguns casos, readaptações funcionais. Esses problemas não afetam apenas o professor, mas também comprometem o processo educativo e as pessoas que dependem de seu trabalho (Penteado, 2007). Distúrbios vocais são caracterizados por sua cronicidade e estão associados a fatores comportamentais, ambientais, hereditários, ocupacionais e de estilo de vida (Souza, 2011). O uso excessivo e inadequado da voz pode causar traumas nas pregas vocais, com sintomas disfônicos surgindo quando os órgãos da fonação não conseguem se adaptar às demandas exigidas. A ausência da voz prejudica o exercício da função docente, frequentemente levando a reajustes e adaptações nas funções do professor (Garcia et al., 1986; Calas, 1989; Penteado & Pereira, 1999).

Contudo, o comprometimento vocal dos professores não se limita a comportamentos vocais inadequados, mas está diretamente relacionado às condições do ambiente de trabalho e à organização das atividades docentes. Essas questões, muitas vezes negligenciadas nas intervenções de saúde vocal, são fundamentais na gênese dos distúrbios vocais. Para que a escola se constitua em um ambiente saudável para o exercício docente, é crucial que as condições de trabalho sejam consideradas nas estratégias de prevenção e tratamento (Gonçalves, Penteado & Silvério, 2005; Grillo & Penteado, 2005; Penteado & Bicudo-Pereira, 2003; Penteado & Rossi, 2006; Schwarz & Cielo, 2005).

Em alguns casos, o ajustamento funcional vocal se torna uma solução necessária quando a voz do professor se deteriora em razão da carga excessiva de trabalho; contudo, esse ajustamento pode afetar a percepção de sua identidade e, por conseguinte, seu bem-estar (Duarte, Castro & Eleutério, 2022). Esse processo de adaptação contínua, seja em resposta a problemas vocais ou como medida preventiva, influencia diretamente a forma como os

professores se percebem e são percebidos pelos alunos, afetando a dinâmica em sala de aula (Mesquita & Vozniak, 2016). Embora alguns professores experimentem uma melhoria na qualidade de vida após o ajustamento funcional, outros relatam uma sensação de perda de identidade, pois a capacidade de expressar emoções e estabelecer autoridade pode ser comprometida. Isso indica que as intervenções vocais devem considerar a importância de equilibrar a saúde vocal com a preservação da identidade vocal dos professores (Fitzgerald, 2020).

A precarização das condições de trabalho dos docentes também compromete a qualidade do ambiente educativo e pode agravar problemas de saúde ocupacional, como as patologias vocais (Santos, Matos & Silva, 2023). Nesse contexto, o ajustamento funcional vocal pode, em alguns casos, gerar uma sensação de perda de identidade. Ao ajustar sua forma de falar para mitigar os efeitos do desgaste vocal, os professores podem suprimir aspectos essenciais da identidade vocal, como a entonação e a ênfase, cruciais para a entrega eficaz do conteúdo pedagógico (Silva, 2013). Além disso, a ausência da voz impacta a construção de relações de confiança e respeito com os alunos, afetando as dinâmicas de sala de aula e a capacidade do professor de exercer sua autoridade (Ferreira & Martino, 2011).

O bem-estar dos professores é um aspecto multifacetado que abrange a saúde física, a satisfação profissional e a autenticidade expressiva. A identidade vocal, quando silenciada pelo ajustamento funcional vocal, pode impactar negativamente o bem-estar do docente, criando um desalinhamento entre a expressão vocal e a identidade autêntica (Duarte, Castro & Eleutério, 2022). Para mitigar esses efeitos, é importante que as estratégias de ajustamento vocal sejam acompanhadas por suporte psicológico e pedagógico. Nesse sentido, pesquisas indicam que programas de treinamento vocal que enfatizam tanto a manutenção da identidade vocal quanto a saúde vocal tendem a promover uma maior sensação de bem-estar entre os professores (Carvalho, 2023).

Uma vez que a voz do professor é vital tanto para a transmissão de conhecimento quanto como uma extensão de sua identidade. O ajustamento funcional vocal, embora essencial para preservar a saúde vocal, pode trazer efeitos colaterais sobre a capacidade de variar a entonação, projetar emoção e manter a atenção dos alunos, levando a uma sensação de perda de identidade profissional. A voz é determinante na construção de relações de confiança e respeito com os alunos, e qualquer alteração pode impactar essas dinâmicas (Ferreira & Martino, 2011).

A partir da década de 1990, a voz dos professores passou a ser estudada sob a perspectiva das relações interpessoais e de sua interferência no discurso educacional, com



diversos estudos reafirmando sua importância na dialogia entre professor e aluno (Servilha, 2000). No entanto, a temática de "identidade silenciada" e bem-estar ainda carece de uma discussão mais aprofundada nas escolas públicas, principalmente no que se refere às práticas docentes baseadas em experiências pessoais e na rotina de sala de aula (Knoener, 2023). O desgaste vocal e a consequente readaptação profissional têm interrompido o processo contínuo de formação da identidade docente (Duarte, Castro & Eleutério, 2022).

O processo de ajustamento funcional no serviço público, frequentemente, não obtém sucesso em atender as expectativas dos professores, o que resulta em sofrimento e sentimento de culpa (Cestari & Carlotto, 2012). O afastamento do trabalho devido a problemas vocais pode levar à degradação pessoal e social, forçando os trabalhadores a reavaliarem suas vidas e buscarem novos caminhos (Ramos, Tittoni & Nardi, 2008). Em novos contextos ocupacionais, a readaptação pode ser mal compreendida ou até rejeitada pelos colegas de trabalho, prejudicando a reintegração do professor (Nunes, Brito & Athayde, 2001). Medeiros (2010) argumenta que o processo de readaptação deve ser visto como uma oportunidade de continuar o exercício profissional, mas a forma como este é conduzido, muitas vezes, ameaça a identidade profissional e o bem-estar dos professores.

Por fim, a voz, como elemento intrinsecamente ligado à identidade, se apresenta como um fenômeno que vai além da fisiologia, pois envolve dimensões simbólicas e relacionais. Conforme Castro (2017), a voz é "uma adaptação à anatomia do corpo, impulsionada pela necessidade concreta de encontro e comunicação" (CASTRO, 2017, p. 22). Ela é o meio pelo qual o professor se conecta com o coletivo, compartilhando experiências e emoções. A ausência ou alteração da voz, portanto, não compromete apenas a função técnica do professor, mas também seu papel como agente social, afetando seu bem-estar e sua identidade.

## **1.1 Problema e questão central da pesquisa**

Diante desse cenário, algumas pesquisas têm se dedicado a elucidar a situação de profissionais que foram impedidos de desempenhar suas ocupações, independentemente do motivo. Segundo (Obodaru, 2017), "quando identidades profissionais perdidas estão ligadas a valores não realizados, as pessoas buscam formas de representá-los e retê-los no autoconceito". Exemplos dessas pesquisas visam compreender como as pessoas lidam com as identidades profissionais que renunciaram por escolha ou restrição.

A teoria da identidade não vivida, conforme delineada por Obodaru (2012), examina o conceito do "eu não vivido" como uma espécie de "eu alternativo" que influencia as

trajetórias profissionais individuais. A teoria sugere que nem todas as alternativas de vida abandonadas são totalmente suprimidas e continuam a moldar as carreiras das pessoas, de maneira positiva ou negativa. Isso indica que, no âmbito da pesquisa sobre autoconceito, os indivíduos têm a capacidade de conceber uma trajetória de vida alternativa não seguida, resultando em autorrepresentações as quais refletem o que poderiam ter se tornado.

Nesse contexto, a aprovação pode ser um elemento essencial para o funcionamento dos mecanismos de identidade, e própria identidade responde à pergunta: “Quem sou eu?”. Se a resposta for “Eu sou quem eu represento”, então a identidade é afirmada (Obodaru, 2017).

Considerando o contexto apresentado, a questão norteadora deste estudo é: Como o ajustamento funcional vocal pode influenciar a percepção de uma identidade silenciada e o bem-estar de professores da rede pública de ensino de Minas Gerais?

## **1.2 Objetivos**

### ***1.2.1 Objetivo Geral***

Analisar como o ajustamento funcional vocal pode contribuir para a percepção de uma identidade silenciada e para o bem-estar dos professores da rede pública de ensino de Minas Gerais.

### ***1.2.2 Objetivos Específicos***

- a) descrever a percepção dos professores sobre a sua identidade antes e após o ajustamento funcional vocal;
- b) descrever a percepção dos professores quanto ao seu bem-estar antes e após o ajustamento funcional vocal;
- c) analisar possíveis relações entre o ajustamento funcional vocal, a percepção de identidade silenciada e o bem-estar dos entrevistados na percepção deles mesmos;
- d) identificar estratégias de suporte pedagógico e psicológico que podem auxiliar no desenvolvimento do ajustamento funcional vocal frente à identidade e ao bem-estar.

## **1.3 Justificativa**

A análise desse tema destaca a administração como categórica para a investigação, e ressalta a importância de uma abordagem humanizada no ajustamento funcional do professor. É essencial garantir que os professores recebam o apoio necessário para manter a saúde vocal e o bem-estar, desenvolvendo políticas educacionais que respeitem a individualidade dos professores e considerem suas necessidades emocionais e profissionais, beneficiando educadores e alunos.

Nesse contexto, no qual o profissional enfrenta a desconstrução de sua identidade, há risco de agravamento de patologias. Esta pesquisa fortalece a conexão entre identidades não vividas, vivenciadas ou silenciadas, percepção de bem-estar e ajustamento funcional, ampliando o entendimento dessa dinâmica complexa.

Busca-se compreender como os educadores vivenciam essa transição, como ela afeta sua autoimagem e bem-estar emocional, e de que maneira esses ajustes impactam sua eficácia profissional. O debate sobre a identidade silenciada e os desafios do ajustamento vocal são cruciais para entender a experiência docente e desenvolver estratégias de apoio à saúde vocal e ao bem-estar. Este estudo visa contribuir para discussões mais profundas e para uma prática pedagógica mais saudável e sustentável, iluminando essa dimensão muitas vezes negligenciada da vida dos professores.

Indivíduos possuem múltiplas versões de si mesmos em diferentes períodos, lutam com versões passadas e futuras de suas identidades (Markus & Nurius, 1986; Ibarra, 1999; Obodaru, 2012; Wittman, 2019; Toubiana, 2020). A teoria da identidade não vivida sugere que escolhas de identidade abandonadas continuam a influenciar a vida profissional das pessoas (Obodaru, 2012). Os indivíduos podem criar identidades imaginadas para se adequar às expectativas dos outros na busca de aceitação ou reconhecimento. Quando isso não ocorre, surgem fatores que reforçam representações negativas de algumas profissões, levando à invisibilidade dos sujeitos ligados a elas (Silva, 2000).

Para validar a identidade do professor como sujeito integral, é necessário focar na voz como seu instrumento de trabalho e nas relações que sua saúde vocal estabelece dentro de um contexto social, coletivo e subjetivo (Penteado & Ribas, 2011). Esta dissertação justifica-se pela importância dos estudos sobre a invisibilidade do professor em ajustamento funcional vocal.

O Governo de Minas Gerais, mediante a Secretaria de Estado e Educação, oferece um curso de saúde vocal de 20 horas, à distância, para os professores, visando orientar e conscientizar sobre o uso adequado da voz. Entretanto, Penteado e Ribas (2011) afirmam que uma prevenção focada apenas no professor é limitada e insuficiente. São necessárias ações

que envolvam vários segmentos e campos de conhecimento para serem eficazes. A readaptação/ajustamento funcional deveria possibilitar a continuidade da atuação do professor, mas tem gerado ameaça à sua identidade (Amaral, 2018).

Penteado & Ribas (2011) sugerem pesquisas que promovam a saúde e construam políticas públicas saudáveis. Marçal (2012) sugere aprofundar os estudos para compreender os fatores envolvidos em programas de saúde vocal, viabilizando ações preventivas no ambiente psicossocial e contribuindo para políticas de intervenção eficazes no ambiente de trabalho (Malfatti & Soares, 2017). Dada a escassez de estudos sobre esse tema, enfatizando o ambiente psicossocial e identidades, os autores destacam a lacuna que esta dissertação busca preencher (Bógus, 2004).

#### **1.4 Adequação à linha de pesquisa**

Esta pesquisa se destaca por sua consonância com os fundamentos organizacionais, especialmente com os princípios do Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão (NURTEG), ativo no Centro Universitário Unihorizontes desde 2003. O NURTEG é um grupo de pesquisa dedicado à linha de pesquisa "Relações de Poder e Dinâmica nas Organizações", que abrange quatro eixos temáticos: Relações de Poder, Gestão de Trabalho, Conhecimento e Aprendizagem Organizacional, e Simbolismo e Identidade. Nesse contexto, a presente pesquisa se insere de maneira significativa no eixo temático "Simbolismo e Identidade", evidenciando sua relevância nos fundamentos organizacionais propostos pelo NURTEG.

## **2 AMBIÊNCIA DE PESQUISA**

### **2.1 Orientações sobre Ajustamento/Readaptação Funcional**

A Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), por meio da Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos, desenvolveu o guia Orientações sobre Ajustamento/Readaptação Funcional, com o objetivo de fornecer diretrizes essenciais para os servidores envolvidos nesse processo. O Ajustamento Funcional visa prevenir o agravamento de condições de saúde relacionadas às atividades profissionais originais do servidor, conforme avaliado pela junta médica. Esse ajuste pode ser temporário ou permanente, este é determinado pela avaliação pericial, que leva em consideração as características específicas de cada licença de saúde (Brasil, 2023).

O guia oferece informações claras sobre os direitos dos servidores, as responsabilidades das partes envolvidas e uma análise detalhada da legislação vigente, abordando as particularidades e procedimentos específicos da SEE/MG. Assim, o objetivo do guia é apoiar os servidores com limitações de saúde para que possam continuar contribuindo de maneira significativa no ambiente de trabalho, mesmo com restrições (Ribeiro, 2023).

Durante o processo de ajustamento funcional, seja ele relacionado à voz ou a outra condição, o professor mantém seu cargo, mas pode ser realocado para funções que não envolvem suas atividades originais. O trabalho, conforme reconhecido no conceito ampliado de saúde ocupacional, é vital para a saúde do indivíduo, e a impossibilidade de exercer a função original pode contribuir para o agravamento de sua condição de saúde.

A Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional (SCPMSO) da Seplog, junto à equipe de Fonoaudiologia da SEE/MG, tem oferecido ao longo de quase uma década um curso de orientação sobre saúde vocal para professores. Embora esse curso, na modalidade à distância e com duração de 20 horas, tenha sido disponibilizado gratuitamente pela Escola de Formação, ele parece não atender plenamente às demandas específicas e urgentes da categoria docente.

O trabalho transcende o mero conceito de produção econômica e abrange também dimensões culturais, de realização pessoal e de lazer. Muccillo (1987) destaca que o trabalho deve ser compreendido dentro de um contexto mais amplo, no qual as realizações pessoais e o bem-estar ocupacional são fundamentais. Nesse sentido, os distúrbios vocais relacionados ao trabalho representam um desafio de saúde pública, exigindo intervenções políticas voltadas para a proteção da saúde dos trabalhadores (Disidério, 2005).

Penteado e Pereira (1999) sugerem a necessidade de uma revisão das políticas de saúde do trabalhador, com foco na promoção de saúde vocal. A disfonia pode reduzir temporária ou permanentemente a capacidade de trabalho do professor, o que torna essencial a atuação de equipes interdisciplinares e programas voltados à promoção da saúde e prevenção de problemas vocais.

A escola, segundo Servilha, Santos e Lázaro (1999), deve ser concebida como um espaço de relações interpessoais, onde a linguagem e a comunicação são essenciais para o desenvolvimento de ambientes promotores de saúde. A voz, como uma característica única e profundamente ligada à identidade humana, desempenha um papel fundamental nesse processo. Conforme Castro (2017), "a voz surge adaptando-se à anatomia daquele corpo pela necessidade concreta de encontro e de comunicação".

Vale (2004) argumenta que os programas de motivação devem dar especial ênfase à qualidade de vida no trabalho (QVT), tanto nas dimensões biológica quanto psicológica. A dimensão biológica foca nos aspectos físicos e químicos do ambiente de trabalho, enquanto a dimensão psicológica aborda os fatores subjetivos que influenciam o desempenho, como emoções e cognição.

Nesse contexto, torna-se imperativo reexaminar a dinâmica entre bem-estar e mal-estar no ambiente de trabalho. Fatores como engajamento e satisfação profissional contribuem para o bem-estar, enquanto condições de trabalho precárias, exaustão e estresse promovem o mal-estar (Albuquerque, 2015). Ferreira (2011) salienta que a QVT desempenha um papel crucial na transformação dos ambientes de trabalho em espaços coletivos de harmonia, estabelecendo relações de cooperação duradouras entre os colaboradores.

No entanto, quando as condições de trabalho se deterioram, o trabalho pode perder seu significado, impactando negativamente o desenvolvimento pessoal e a saúde do trabalhador (Clot, 2010). Para professores que passam por processos de readaptação, muitas vezes a nova função desempenhada fora da sala de aula não oferece o mesmo significado ou valor pessoal, o que pode contribuir para o sofrimento psicológico.

A readaptação funcional, como argumenta Dejours (2008), deve ser planejada com o objetivo primordial de preservar a saúde do trabalhador, em vez de agravar sua condição. Portanto, a SEE elaborou recentemente um guia para orientar servidores em ajustamento funcional, com o intuito de otimizar o aproveitamento desses servidores.

O documento "Guia do Servidor em Ajustamento Funcional" é um recurso desenvolvido pela SEE/MG, com o objetivo de orientar servidores públicos que enfrentam limitações médicas que os impedem de realizar suas atividades regulares. Esse guia detalha as

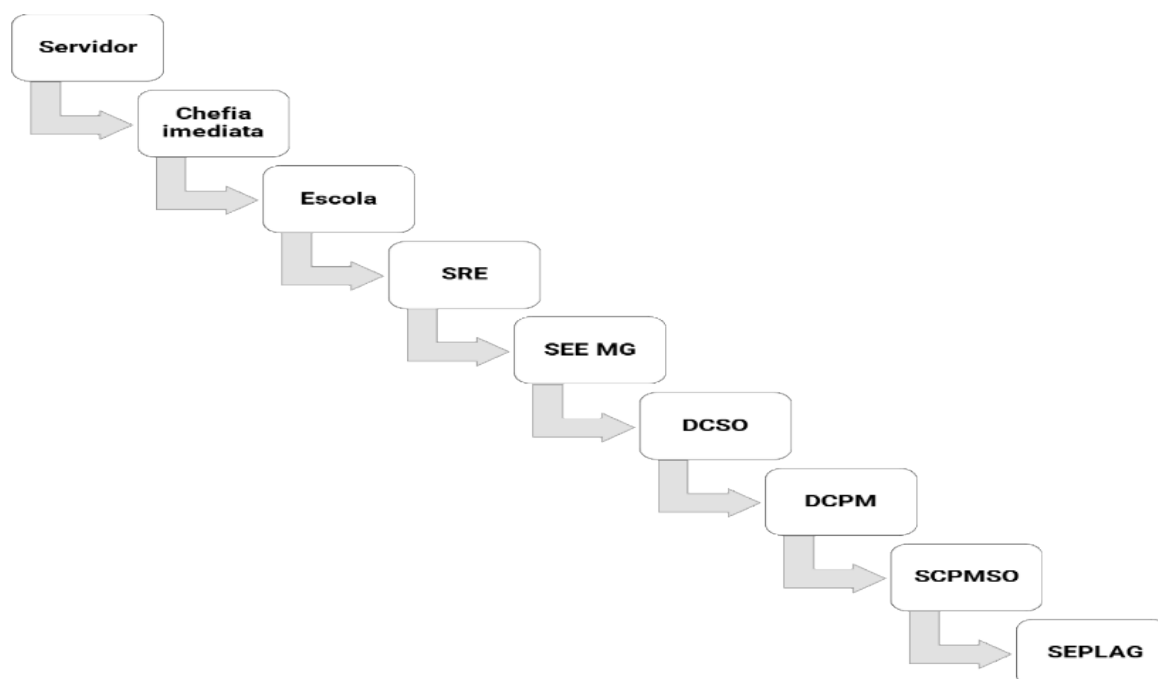
diretrizes do processo, incluindo o acompanhamento do servidor e as restrições de atividades definidas pela Nota Técnica nº 5/SEPLAG/SCPMSO-DCSO/2020. O ajustamento funcional é regulamentado pela Resolução SEPLAG nº 61/2013 e administrado pela SCPMSO, responsável por realizar a perícia médica e determinar as limitações do servidor.

### 2.1.1 Atores, setores e órgãos envolvidos

O fluxograma dos setores vinculados à Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais, está representado na Figura 1.

**Figura 1**

*Setores da Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais*



**Fonte:** Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais. Guia do servidor: ajustamento/readaptação funcional (2023).

**O servidor ajustado/readaptado** é o ponto inicial neste fluxograma. Ele tem como principal agente de contato sua **chefia imediata**. **A escola** está conectada à Superintendência Regional de Ensino (SRE). Todos os servidores lotados em uma unidade escolar têm como chefia imediata o Diretor Escolar. A chefia imediata do diretor escolar é o Superintendente Regional. **A SRE** está conectada à Unidade Central da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE MG). É responsável por supervisionar e orientar todas as escolas em sua

área de atuação. A **SEE MG** tem uma interlocução com a **DCSO** - Diretoria Central de Saúde Ocupacional e à **DCPM** - Diretoria Central de Perícia Médica. É responsável por gerenciar a educação em todo o estado de Minas Gerais. A **DCSO** e a **DCPM** integram a **SCPMSO** - Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional. A **SCPMSO** está diretamente ligada à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (**SEPLAG**). Tem como competência formular e gerir a política de saúde ocupacional dos servidores, além de coordenar as atividades de operacionalização das políticas de saúde, segurança e perícia em saúde dos órgãos, autarquias e fundações do Poder Executivo, buscando propiciar a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, a melhoria contínua das condições ambientais de trabalho e garantir ao servidor e ao Estado a avaliação criteriosa da capacidade laborativa. A **SEPLAG** tem por competência planejar e coordenar a formulação, a execução e a avaliação das políticas públicas de recursos humanos, de saúde ocupacional.

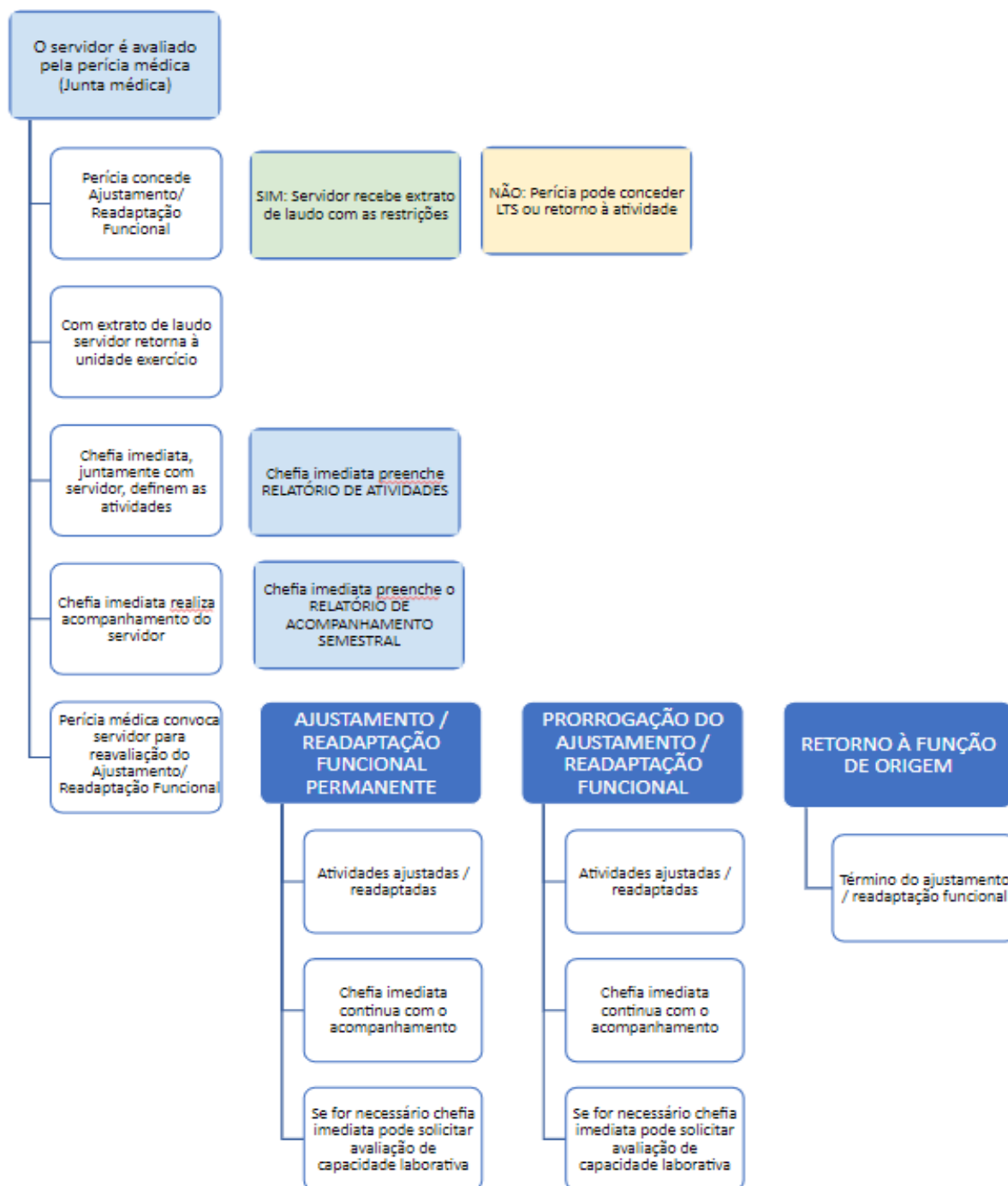
### ***2.1.2 Fluxograma do Ajustamento/Readaptação Funcional***

O fluxograma do ajustamento/readaptação funcional publicado pela Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais está apresentado na Figura 2.



**Figura 2**

*Processo de readaptação funcional.*



**Fonte:** Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Guia do servidor: Ajustamento/Readaptação funcional. (2023).

O guia também aborda a importância do Ajustamento/Readaptação Funcional para evitar o agravamento da saúde do servidor e permitir que ele retorne às suas atividades normais com o tratamento médico adequado. São fornecidas sugestões de atividades que

podem ser realizadas dentro das restrições médicas (Tabela 1) e é enfatizado o papel da chefia imediata e do servidor ajustado/readaptado em definir essas atividades.

**Tabela 1**

*Restrição laborativa.*

Restrição Laborativa	Uso profissional, intenso e/ou abusivo da voz.
Descrição	Atividades que envolvam, de modo inevitável e habitual o uso da voz em volume e frequência considerados não recomendados por determinação médica.
Exemplos de Atividades Restringidas	Ministrar aulas para grupos de alunos, telefonista.
Exemplos de Atividades Permitidas	Atividades que exijam uso apenas eventual da voz, ou atividades em que o esforço vocal possa ser reduzido.

**Fonte:** Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Guia do servidor: Ajustamento/Readaptação funcional (2023).

A Restrição Laborativa relacionada ao uso profissional, intenso e/ou abusivo da voz refere-se a atividades em que o servidor é exposto de forma direta e habitual ao uso contínuo da voz em volumes e frequências não recomendadas, conforme determinação médica. Nesse contexto, as atividades restritas incluem aquelas que envolvem o uso prolongado e elevado da voz, como no caso de ministrar aulas para grupos de alunos, em ambientes nos quais o docente precisa manter a voz elevada por longos períodos para garantir que todos os alunos possam ouvi-lo. Além disso, ocupações como a de telefonista, que utilizam o uso frequente e prolongado da voz, também se enquadram nessas situações. Por outro lado, são permitidas as atividades que exigem apenas o uso eventual da voz ou aquelas nas quais o esforço vocal possa ser minimizado. Isso implica que atividades em que o servidor fale de forma constante e em volumes elevados não são permitidas. Além disso, medidas podem ser adotadas para reduzir o esforço vocal, como o uso de amplificadores de voz ou o emprego de técnicas adequadas de projeto. O objetivo primordial dessa restrição é a preservação da saúde vocal dos servidores em ajustamento funcional vocal.

O guia descreve detalhadamente os atores envolvidos no processo, como a chefia imediata, a Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional (SCPMSO), a Superintendência Regional de Ensino (SRE), e as normas que regulamentam o ajuste funcional, como a Resolução SEPLAG nº 61/2013. Ele apresenta as etapas do ajuste, que

podem ser temporárias ou permanentes, e define como responsabilidades de cada ator no acompanhamento dos servidores durante o período de ajustamento funcional.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

#### 3.1 Identidade

O conceito de identidade passou por muitas mudanças ao longo do tempo. Originalmente, era visto como uma identidade cartesiana, estudada por René Descartes, que é uma estrutura fixa e espontânea de posse discursiva sobre o indivíduo, atribuindo um valor unificado a todas as suas vivências como expressões genuínas do seu eu (Barbaceli, 2013). Nesse sentido, as experiências vivenciadas são percebidas como parte essencial da identidade, formando uma unidade coerente que reflete quem se é. Essa visão é relevante para a construção e compreensão da identidade individual e autenticidade como pessoa (Andrade, 2023).

Posteriormente, desenvolveu-se uma visão sociológica da identidade, que está em constante formação, coerente, organizada e influenciada pelo meio em que o indivíduo está inserido. Atualmente, o conceito de identidade é considerado fluido, móvel e em desenvolvimento contínuo, baseado em papéis e comportamentos desempenhados em situações específicas (Barbaceli, 2013).

Segundo Hall (2006), existem três concepções distintas de identidade: a do sujeito do Iluminismo, centrado, unificado e racional; a do sujeito sociológico, cujo núcleo interior se forma nas relações com outras pessoas; e a do sujeito pós-moderno, sem uma identidade fixa ou permanente, adotando distintas identidades em diferentes contextos. Esse processo de formação da identidade está intrinsecamente ligado às transformações na era contemporânea, especialmente relacionadas à globalização, que descentralizam e deslocam as identidades individuais e coletivas (Hall, 2006).

Reconhecer essas mudanças e diversidades de perspectivas permite compreender melhor a complexidade e a singularidade de cada indivíduo, além de ressaltar a importância do contexto social e cultural na formação da identidade (Barbaceli, 2013). Segundo Hall (2000), identidades são sedimentações temporais de várias identificações ou posições que as pessoas adotam e vivem como se viessem de dentro, mas que se devem a um conjunto particular de circunstâncias, sentimentos, histórias e experiências únicas para cada sujeito individual. Assim, as identidades são construídas a partir das experiências culturais de cada um (Hall, 2000).

O processo identitário é uma construção social, produto de experiências relacionadas com o eu e, simultaneamente, com os outros, influenciado por discursos sociais e culturais da

história do indivíduo. A identidade consiste na visão de si mesmo e em como os outros os percebem (Mellucci, 2004). Segundo ele, existem três características relacionadas à identidade: a continuidade de um sujeito, a delimitação desse sujeito em relação aos demais e a capacidade de reconhecer-se e ser reconhecido.

Na perspectiva de Giddens (1994), a identidade pessoal é encontrada no comportamento ou reações de pessoas e dos outros, na capacidade de um indivíduo de manter sua biografia privada ou "narrativa particular". A partir desta e da identidade social ou coletiva, se edifica a identidade profissional do indivíduo (Pimenta, 1997).

Dubar (2005) aborda a ideia de identidade como "forma identitária", elucidando os processos de socialização pelos quais as identidades profissionais são construídas e reconstruídas ao longo da vida. Isso legitima a análise das diversas formas de identificação profissional dos docentes, ou seja, como essas formas identitárias se constituem e se articulam ao longo da carreira, propiciando relações sociais e de trabalho.

A construção da identidade é parte integrante da interligação dos processos identitários que se desenvolvem ao longo da vida. Esses processos são diversos, inseparáveis, às vezes complementares e, em outras ocasiões, contraditórios. Distinguem-se os aspectos biográficos, referentes à identidade pessoal (como o indivíduo se descreve, o que pensa ser ou aspira ser), e os aspectos relacionais, referentes à identidade social (como os outros descrevem quem ele/ela é, a identidade que os outros atribuem a ele/ela). A identidade socialmente construída sofre influências do tempo e da história, levando à evolução e alterações das categorias de identificação social.

No ambiente de trabalho, ocorrem trocas e negociações que culminam na construção de uma estrutura de identidade profissional (Dubar, 2005). Ao explicar como as formas identitárias profissionais se dividem em categorias e compartilham identificação e formas de agir em um processo contínuo de diferenciação e generalização, Dubar (1997) afirma que esse processo se dá num movimento dialético que culmina na construção do indivíduo e das instituições.

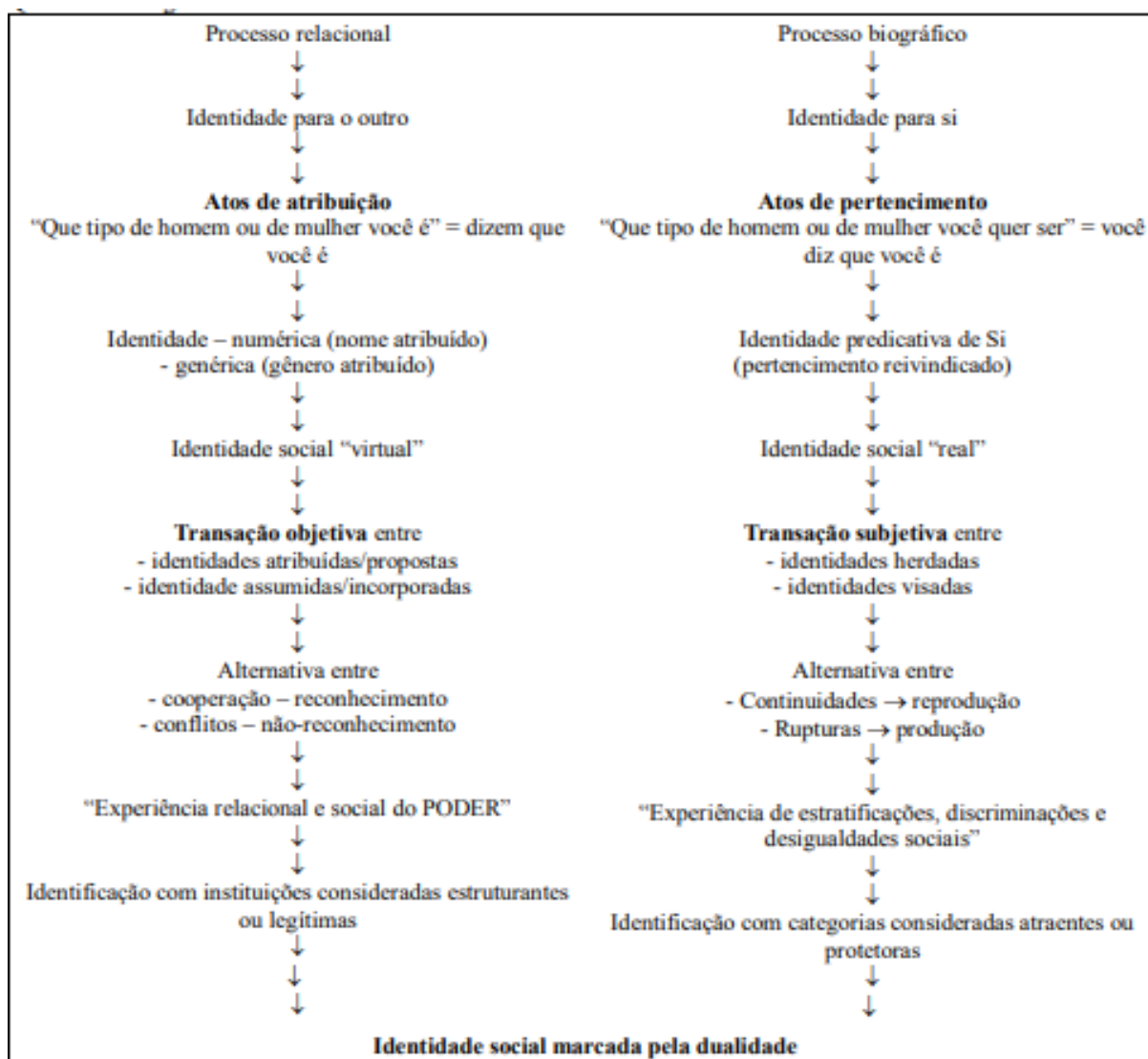
A identidade é uma construção social sujeita a influências temporais, históricas e negociações identitárias, abrangendo tanto a identidade atribuída por outros quanto a construída pelo próprio indivíduo, bem como a identidade social dentro da família e a identidade social almejada (Mesquita, Batista & Vozniak, 2016). O ambiente de trabalho é propício para essas negociações identitárias, resultando na formação de uma estrutura de identidade profissional. Essa identidade é moldada pelas interações e relações no local de

trabalho, fundamentando-se em várias representações coletivas que envolvem os participantes do contexto social, institucional ou empresarial (Mesquita et al., 2016).

As relações de trabalho estão enraizadas na luta pelo poder em um contexto de acesso desigual, o que leva ao surgimento de diferentes identidades típicas no exercício da profissão. Dubar (2000; 2005) destaca quatro dessas identidades típicas em ação no ambiente de trabalho e define que a profissão é notadamente relevante como dimensão da identidade individual, especialmente diante das transformações recentes nas condições de emprego e trabalho, que influenciam imperativamente a construção das identidades sociais e profissionais. O escopo dessa concepção está resumido na Figura 3.

**Figura 3**

*Categorias de análise de identidade*



**Fonte:** Dubar (2005).

A construção de identidades envolve a interligação de dois processos fundamentais: o processo relacional e o biográfico. Segundo Dubar (2005), "a identidade de uma pessoa não se forma na solidão; precisamos dos outros para forjar nossa própria identidade". Para entender essa estruturação, é essencial examinar como os processos identitários se interconectam ao longo da vida. Esses processos são diversos, indivisíveis e podem ser complementares ou conflitantes. Consideram-se tanto os processos biográficos - a identidade pessoal (o que o indivíduo diz de si mesmo, o que pensa ser ou gostaria de ser) – quanto os processos relacionais – a identidade social (como os outros nos percebem e a identidade que nos atribuem) (Mesquita et al., 2016).

A articulação dos processos identitários envolve várias etapas. Primeiro, há a atribuição de papéis pelo outro. Em seguida, ocorre a interiorização, que é a aceitação e vivência desses papéis. Finalmente, ocorre a incorporação, em que esses papéis se tornam parte da identidade social-profissional do indivíduo (Mesquita et al., 2016). A identidade socialmente construída é influenciada pelo tempo e pela história, permitindo a evolução das categorias de identificação social e sofrendo alterações por meio de negociações identitárias. Além disso, são relevantes a identidade familiar e a identidade visada, moldadas pelas interações com o ambiente social e cultural (Mesquita et al., 2016).

Considerando a transação objetiva e a subjetiva (Dubar, 2009), a transação objetiva se refere à relação do indivíduo com o ambiente de trabalho e às recompensas concretas recebidas pela contribuição do seu trabalho para a sociedade. A transação subjetiva relaciona-se à dimensão temporal da relação do indivíduo com sua profissão, com base nas projeções futuras e na identidade construída ao longo da vida. Essa dimensão subjetiva pode ser contínua ou pode sofrer rupturas quando o indivíduo não visualiza um futuro projetado para si (Dubar, 2009).

Ao relacionar questões relacionadas à construção da identidade em contextos socioprofissionais e educacionais Dubar (1997) cita:

a) identidade Socioprofissional: Os processos identitários mencionados não se limitam apenas à identidade no trabalho, mas também se relacionam com outros aspectos da vida das pessoas, como a educação e a formação;

b) diversidade de Trajetórias: Cada indivíduo possui trajetórias identitárias únicas, que não podem ser completamente explicadas apenas por categorias sociais ou habitus de classe. Isso significa que a identidade é moldada por várias influências e experiências pessoais;

c) envolvimento de Categorias Oficiais: A construção da identidade também está ligada a categorias sociais e posições em espaços educacionais e socioprofissionais, mas não se resume apenas a essas categorias. Ela vai além das definições externas;

d) vivência Intensa: A identidade é vivenciada intensamente pelos indivíduos, tanto na forma como se definem a si mesmos quanto nas rotulagens feitas por outros. Essa vivência inclui a influência de crises que contribuem para sua formação;

e) processo Contínuo: A identidade é vista como um processo em constante construção e reconstrução. Começa desde o nascimento e é moldada ao longo da vida por meio de processos de socialização, personalização e crises de identidade. Ela é considerada um "constructo social inacabado";

f) transição e Identidade Autônoma: A transição das instituições de formação para o mercado de trabalho desempenha um papel crucial na construção da identidade autônoma. A identidade profissional não se limita ao trabalho atual, mas também se projeta no futuro e reflete a realização do aprendizado;

g) certificações e Identificação com Pares: Para legitimar suas capacidades no ambiente de trabalho, os indivíduos muitas vezes buscam obter certificações e desenvolvem relações de identificação com seus colegas. Essas ações ajudam a construir sua identidade profissional;

h) especialização e Identidade Virtual: A especialização em uma área específica pode representar uma parte significativa da identidade virtual de uma pessoa, e a identificação por parte dos outros de suas competências é importante para a construção dessa identidade.

A construção da identidade é complexa, influenciada por diversos fatores além da esfera do trabalho, e se desenvolve continuamente ao longo da vida, moldada por experiências, socialização, educação e interações (Dubar, 2009). Dubar ainda esclarece que no processo de identificação existem categorias sociais que agrupam posições dentro de sistemas sociais, criando semelhanças e equivalências, como as profissões.

A identidade resulta de um duplo ato: diferenciação e generalização. A primeira é a diferença própria de algo ou alguém, enquanto a segunda define o ponto comum de elementos diferentes. Esse processo gera conflito identitário, no qual o que é único é também comum (Dubar, 2009).

As interações em diversos contextos desempenham um papel fundamental na formação das identidades sociais, que são plurais e dependem dos contextos específicos de experiência e interação social. A discussão sobre identidades é possível graças a essas relações sociais (Fialho, 2017).



Fialho (2017) destaca que a construção de identidades envolve uma complexa rede de significados na análise sociológica. Para o cidadão comum, a identidade é representada por documentos pessoais; para o sociólogo, vai além disso, envolvendo uma dimensão emocional e avaliativa de pertencimento a grupos sociais, baseada na autoconsciência.

O processo de construção da identidade não é estável nem linear, mas dinâmico e complexo. Cada indivíduo pode recusar uma identificação e se definir de outra forma. A identidade se altera conforme as mudanças nos grupos de referência e pertencimento, resultando de uma relação dialética contínua entre o indivíduo, os outros e o meio (Fialho, 2017). As configurações identitárias típicas, citadas por Dubar (1997) estão apresentadas na Figura 4.

**Figura 4**

*Configurações identitárias típicas.*

A identidade para si	A identidade para o outro	Transação objetiva	
		Reconhecimento	Não-reconhecimento
Transação subjetiva	Continuidade	Promoção (interna) <b>Identidade de empresa</b>	Bloqueamento (interno) <b>Identidade de ofício</b>
	Rutura	Conversão (externa) <b>Identidade de rede</b>	Exclusão (externa) <b>Identidade fora-do-trabalho</b>

**Fonte:** Dubar (1997).

Os processos identitários mencionados no Quadro 2 possuem algumas características distintivas:

- a) são fundamentais na esfera socioprofissional, mas transcendem as fronteiras das identidades no ambiente de trabalho;
- b) estabelecem percursos individuais singulares, porém não se limitam aos padrões de classe social;
- c) envolvem categorias formais, posições nos contextos educacionais e socioprofissionais, mas não se restringem apenas a categorias sociais convencionais;

d) são experiências intensamente vivenciadas pelos indivíduos, tanto em termos de autodefinição quanto em relação às etiquetas e rótulos que lhes são atribuídos por outros (Dubar, 1997; Fialho, 2017).

A identidade é um constructo social inacabado, influenciado por mudanças culturais, tecnológicas, econômicas e políticas. Ela é fluida e sujeita a transformações contínuas, desenvolvendo-se ao longo da vida por meio de experiências, socialização, educação e interações (Dubar, 2009).

Pulle e Linstead (2005) afirmam que a identidade deve ser vista como um processo contínuo, não como um produto acabado, envolvendo fatores psicológicos, interação, reflexão, prática e desempenho. A identidade é moldada por interações e contextos sociais, materiais, econômicos e discursivos, refletindo demandas do presente, conjunturas do passado e perspectivas do futuro.

Ciampa (2005) propõe uma concepção de identidade como a mesmidade de pensar e ser, buscando autenticidade não como uma essência fixa, mas como um ser em constante determinação. Goffman (1988) diferencia a identidade social virtual, atribuída pelos outros, da identidade social real, que o indivíduo realmente possui.

Giddens (1994) e Hall (2000) ressaltam a natureza dinâmica, relacional e situacional da identidade, que é continuamente construída e transformada. Essa perspectiva compreende a identidade como um processo contínuo de construção, moldado pelas experiências e interações ao longo da vida. Abandonar a visão estática permite maior autenticidade e autonomia nas identidades individuais.

### ***3.1.1 A Teoria da Identidade Não-vivida***

Neste estudo, a investigação teórica visa discutir as interseções entre identidade e atuação profissional, abordando teorias recentes de identidade pessoal que se opõem às visões tradicionais, as quais consideram o “eu” apenas sob a influência de uma cronologia objetiva. Essas visões convencionais relacionam a construção da identidade estritamente a eventos do passado, presente e futuro (Obodaru, 2012). Entretanto, as concepções atuais reconhecem a influência de fatores subjetivos na construção do “eu”, desafiando modelos de identidade estática e propondo um conceito dinâmico. Essa dinâmica decorre da capacidade humana de transcender a realidade, refletindo sobre passados, presentes e futuros alternativos, moldando diferentes versões de si mesmo e, assim, alterando a percepção do sujeito sobre sua própria identidade (Obodaru, 2012).

Desse modo, ao idealizar uma decisão profissional diferente, por exemplo, pode suscitar cenários que irão expandir as ideias que o indivíduo tem de si: quais são os comportamentos, os interesses, as experiências que teria nessa possibilidade criada. Considerando a definição de identidade como uma complexa estrutura cognitiva que envolve todas as autorrepresentações do indivíduo, tem-se que os múltiplos "eus" os quais se refere, também contêm os possíveis "eus" idealizados, aqueles que são elaborados nos cenários alternativos, além dos tradicionalmente analisados ("eu" do presente, "eu" do passado) (Obodaru, 2012). Vale ressaltar que as autorrepresentações alternativas não necessariamente são versões positivas que o sujeito tem de si.

Para alguns estudiosos, a identidade não é uma construção estática, mas um processo contínuo, em constante adaptação. Callero (2003) destaca que, mesmo em conjuntos aparentemente estáveis de significados culturais, nunca se pode considerá-los permanentes ou imutáveis, pois as identidades estão sempre em evolução. A partir dessa perspectiva, os "eus" alternativos criados pelos indivíduos ao longo da vida são passíveis de mudanças, dependendo das experiências e dos contextos pelos quais passam.

Segundo Obodaru (2012), o processo pelo qual as autorrepresentações alternativas se integram à identidade do sujeito é dinâmico, envolve a seleção e a integração dessas representações. Diferentes autorrepresentações são avaliadas com base em sua relevância, coerência e adequação aos objetivos e valores pessoais do indivíduo. As representações mais importantes e relevantes para a identidade do sujeito são integradas ao seu autoconceito, enquanto aquelas consideradas menos significativas ou incompatíveis são descartadas. Esse processo de incorporação ocorre por meio da repetição mental das ideias alternativas, que possibilitam a transformação da autoimagem. Dessa forma, as autopercepções que envolvem a reconsideração e a redefinição de eventos passados, criando uma nova narrativa de si mesmo, são chamadas de autorredefinições contrafactuais (Obodaru, 2012).

A identidade, portanto, é moldada por múltiplas influências internas e externas, como a personalidade, as experiências de vida, as normas culturais e as expectativas sociais. Em sintonia com a reflexão de Ciampa (1999), que aborda a questão da identidade com a pergunta "quem é você?", pode-se entender que a identidade é um produto em constante movimento, no qual o sujeito atua simultaneamente como autor e personagem da história que constrói. Ao refletir sobre a própria identidade, o indivíduo se percebe como parte de um processo de criação contínua, em que o passado, o presente e os possíveis futuros se entrelaçam, influenciando suas decisões e comportamentos.

Em relação às autorredefinições contrafactuais, Obodaru (2012) afirma que as mais relevantes são aquelas que envolvem eventos significativos na vida do sujeito, como decisões importantes, perdas, ganhos, relacionamentos significativos e episódios que evocam a lembrança de escolhas passadas que poderiam ter levado a destinos de vida diferentes. Esses momentos são cruciais para a formação de novos objetivos, valores e identidades, como também para a redefinição da autoconcepção, especialmente quando o sujeito compara seu presente com a melhor versão de si mesmo.

Ainda segundo Obodaru (2012), a análise dos "eus alternativos" permite compreender como diferentes aspectos da identidade se desenvolvem ao longo do tempo, influenciando escolhas e comportamentos profissionais. Essas autorrepresentações podem surgir em momentos distintos da vida profissional, guiando a tomada de decisões de carreira e permitindo escolhas mais alinhadas com os valores e interesses pessoais. No entanto, esses "eus" podem entrar em conflito, pois suas motivações podem ser antagônicas. Por exemplo, um "eu" que prioriza a estabilidade financeira pode levar o indivíduo a escolher uma carreira conservadora, enquanto outro "eu", mais voltado para a criatividade, pode buscar uma carreira nas artes ou no design. Esses conflitos podem gerar tensões internas, dificultando a tomada de decisões.

Em paralelo, é relevante a análise sobre o processo de luto profissional, que ocorre quando um indivíduo abandona uma trajetória profissional em busca de uma nova carreira. Obodaru (2012) afirma que a perda do sentido de si mesmo pode levar à consolidação de uma autorrepresentação negativa, embasada na comparação entre o que desejava ser e o que realmente é. Esse "eu alternativo", vinculado ao fracasso, pode afetar a autoestima e a autoconfiança, prejudicando futuras escolhas e comportamentos, e limitando perspectivas de crescimento profissional. Reconhecer e trabalhar com essas diferentes autorrepresentações, inclusive as negativas, é essencial para o desenvolvimento saudável da identidade e da carreira profissional.

Expansões sobre essas temáticas são propostas por Obodaru (2017), que explora o sentimento de desilusão associado à identidade profissional adiada. A autora sugere que esse fenômeno pode ocorrer quando a autoimagem ligada à profissão desejada não se concretiza, ou é abandonada ao longo do processo. A identidade profissional adiada pode resultar de várias circunstâncias, como mudanças no ambiente profissional, falta de oportunidades ou problemas de saúde. Indivíduos mais velhos, ao refletirem sobre suas escolhas de vida, podem se tornar mais propensos a desenvolver esse tipo de identidade, o que pode impactar sua percepção de si mesmos e suas escolhas de carreira.

A renúncia de uma identidade profissional pode deixar uma impressão emocional duradoura, afetando o autoconceito e influenciando as decisões futuras. Obodaru (2017) destaca que o indivíduo pode buscar novas oportunidades que remetam à profissão abandonada, como uma forma de manter a conexão com a identidade renunciada. No entanto, essa busca por uma nova trajetória pode ser produtiva, promovendo reflexão e novos desafios, mas também pode se configurar de maneira negativa se o foco emocional estiver na perda e no fracasso, o que pode gerar desconforto e insatisfação, afetando a adaptação e o desempenho profissional.

De acordo com os estudos de Obodaru (2012; 2017), a compreensão das autorrepresentações alternativas e das identidades profissionais adiadas oferece importantes insights sobre como essas dinâmicas influenciam as escolhas de carreira e a adaptação a mudanças no mercado de trabalho. Conhecer a si mesmo e entender esses processos pode melhorar a gestão da carreira e facilitar escolhas mais conscientes e informadas, permitindo a adaptação a novos desafios.

Ainda, segundo Callero (2003) e Ciampa (1999), a identidade é um movimento social que se expressa na contínua negociação entre os diferentes papéis que o sujeito assume ao longo de sua trajetória. A consciência dessa fluidez identitária, particularmente no contexto da profissão docente, é fundamental para a formação de uma identidade profissional sólida, que se constrói por meio de experiências formativas, transformações e conflitos, é profundamente influenciada pelas relações sociais e pelas interações com as instituições de ensino e a sociedade em geral (Dubar, 2005). Essa perspectiva permite compreender a profissão docente como uma prática social central na construção da identidade profissional.

### **3.2 Bem-Estar**

A pesquisa sobre os fatores determinantes da felicidade tem ampliado o conhecimento científico em relação à dimensão positiva das emoções humanas e à qualidade de vida. Por décadas, a qualidade de vida foi relegada a um segundo plano em comparação com o estudo dos determinantes do sofrimento humano. O conceito central nesse domínio de investigação é o bem-estar, que, devido às suas implicações nas esferas da vida social e privada, tem sido objeto de interesse em diversas subáreas da Psicologia, incluindo a Psicologia clínica, transcultural, social, organizacional e da personalidade, entre outras (Strack et al., 1991).

Foi somente em 1946 que a Organização Mundial de Saúde (OMS) introduziu o conceito de Qualidade de Vida (QV) no contexto da saúde, propondo a seguinte definição:

saúde é "um estado de bem-estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de doença" (Segre & Ferraz, 1997). No entanto, apenas décadas mais tarde ficou claro que todos os indivíduos têm o direito não apenas ao cuidado físico, mas também ao cuidado psicossocial e a uma qualidade de vida adequada (Sawada, 2002).

Para Farquar (1995), essa definição é utópica, pois considera impossível alcançar um estado completo de bem-estar. No entanto, ela serve como um guia para ações e estabelece uma relação entre qualidade de vida e saúde como um conceito multifacetado, composto por diversas variáveis (multidimensional).

Segundo a OMS, a qualidade de vida é definida como "a percepção do indivíduo em relação à sua posição na vida, levando em consideração a cultura e os sistemas de valores do ambiente em que vive, bem como seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações." Essa definição compreende seis domínios (ou variáveis) essenciais: saúde física, estado psicológico, níveis de independência, relacionamentos sociais, características ambientais e dimensão espiritual.

Após superar uma fase inicial de indefinição quanto ao Bem-Estar Subjetivo, chegou-se a um consenso. Esse conceito é composto por duas dimensões distintas: a dimensão cognitiva, que envolve uma avaliação pessoal, geralmente expressa como Satisfação com a Vida, e a dimensão emocional, que abrange emoções positivas ou negativas, manifestadas em termos de Felicidade ou emoções específicas. Existe consenso entre os pesquisadores de que o Bem-Estar Subjetivo abrange tanto uma dimensão cognitiva, representada pela Satisfação com a Vida, quanto uma dimensão afetiva, relacionada ao sentimento de Felicidade. Embora sejam dimensões distintas, elas estão significativamente correlacionadas (Sagiv & Schwartz, 2000; Diener et al., 1999).

Outros estudiosos, como Kaplan (1989), simplificam essa relação em três variáveis: mobilidade, atividade física e interação social. Ferrans e Powers (1985) adotam uma abordagem com quatro variáveis principais: saúde e funcionalidade, aspectos socioeconômicos, dimensão psicológica e espiritual, além do aspecto familiar.

Andrykovsky (1994), por sua vez, considera que o conceito de QV em saúde é multifacetado e abrange todos os aspectos do cotidiano do indivíduo, tais como desempenho no trabalho, atividades diárias, bem-estar social, saúde mental, atividade sexual e outros.

No Brasil, de acordo com Paschoal (2000), a QV começou a ganhar destaque nas pesquisas em saúde na última década, com um aumento significativo no número de estudos realizados. Atualmente, em nível global, esse tópico é amplamente reconhecido como fundamental no campo da saúde, uma vez que os resultados obtidos contribuem para a

aprovação e definição de tratamentos, a avaliação do custo-benefício dos cuidados médicos e a redução das taxas de morbidade e mortalidade. Contudo, existe uma urgente necessidade de direcionar esforços para a criação de um modelo conceitual ou teoria que sustente o construto da QV relacionada à saúde.

Sawada (2002) critica a escassez de estudos dedicados ao desenvolvimento de estruturas teóricas, afirmando que há um foco excessivo na mensuração em detrimento da investigação das hipóteses subjacentes ao conceito de QV e ao longo dos anos, houve um reconhecimento crescente da importância das pessoas no contexto do desenvolvimento empresarial. Em resposta a essa percepção, várias práticas e procedimentos foram gradualmente incorporados às operações de gestão e administração, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos funcionários nas empresas. A QV de uma pessoa como um todo está ligada à sua satisfação profissional e a outras variáveis relacionadas com a sua atividade profissional, determinando assim a sua QVT (Campos, 2008).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) emergiu como uma das principais ferramentas adotadas para a melhoria e estabilização do desempenho dos colaboradores em suas funções. Isso envolve considerar os elementos que os próprios trabalhadores destacam como cruciais para sua produtividade, motivação e satisfação no ambiente de trabalho. De acordo com Oliveira (2009), a QVT ganhou destaque devido ao cenário empresarial contemporâneo, que exige respostas ágeis das organizações às dinâmicas do ambiente em que estão inseridas, tornando-se um diferencial competitivo para as empresas que a implementam e colhem os benefícios de sua adoção.

Alguns autores como Freitas e Souza (2009), associam a QVT à mobilização, ao comprometimento pessoal e à participação ativa dos funcionários no bem-estar durante a execução de suas tarefas na empresa. Eles argumentam que, em um ambiente organizacional onde são considerados e gerenciados de maneira dinâmica e contingencial os fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos relacionados ao trabalho, o ambiente se torna saudável e propício ao aumento da produtividade, refletindo positivamente no comportamento dos trabalhadores.

Pinto (2015) conceitua a QVT como o grau de satisfação e bem-estar físico, psicológico e social experimentado pelos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. Esse conceito abrange duas dimensões: a objetiva, relacionada às condições de trabalho, e a subjetiva, que considera as percepções e avaliações individuais.

Ferreira (2016) argumenta que, embora a QVT tenha surgido com o objetivo de humanizar o ambiente de trabalho, em muitas vezes, ela foi utilizada para atender aos

interesses do capital e garantir a competitividade. Isso significa que, em muitos casos, as organizações esperavam que os indivíduos se conformassem com os padrões da empresa, sem levar em consideração suas próprias vontades e aspirações pessoais.

A abordagem da QVT busca incorporar as necessidades dos trabalhadores no planejamento e na gestão dos sistemas organizacionais, com o intuito de aumentar a satisfação individual e, conseqüentemente, melhorar a produtividade. Empresas que adotam a QVT desfrutam de uma série de benefícios, como o aumento da eficiência, maior engajamento e motivação dos funcionários, aprimoramento do ambiente de trabalho, redução dos custos com saúde, diminuição da rotatividade de pessoal, maior retenção de talentos e aumento dos lucros, entre outras vantagens (Hartz, 2000).

A evolução da QVT é notável, transpondo a fronteira de uma abordagem puramente legalista para se tornar uma estratégia abrangente, considerando a qualidade de vida pessoal, o planejamento, o desenvolvimento profissional, a cultura, a cidadania e o significado do trabalho e não está mais limitada a questões puramente legais; ela se estabeleceu como uma estratégia essencial para melhorar o bem-estar dos trabalhadores, impulsionar a produtividade e aprimorar a QV no ambiente de trabalho.

Ao se conceituar QV e QVT, entra-se em um leque de possibilidades pois cada indivíduo tem uma ótica sobre o que considera relevante nos diferentes aspectos e princípios de suas vivências. Por exemplo: reconhecimento no trabalho, estabilidade financeira, família estruturada, lazer, vida saudável e equilíbrio emocional, fatores que têm pesos diferentes na vida de cada um (Minayo, 2000).

A qualidade de vida ligada à voz é um auxílio para compreender a percepção que o sujeito tem em relação à sua voz e suas reações às alterações vocais expostas (Fabrício et al., 2010). Para Penteado (2007), a influência da voz na qualidade de vida e no trabalho dos professores ainda é pouco reconhecida. No estudo de Moraes, Chiari & Azevedo (2008), constatou-se que quando o professor observar qualidades negativas na sua voz, há um reflexo no seu bem-estar que afeta a qualidade de vida relacionada à voz, pois depende da percepção que ele próprio possui da sua voz.

Ao pesquisar a relação entre qualidade de vida e saúde vocal, Penteado (2003), correlaciona as condições de trabalho dos docentes, estas são deficitárias e refletem no processo saúde-doença, na subjetividade e no ato de ensinar, atendo à necessidade da promoção da saúde na escola para essa categoria.

O Bem-Estar Subjetivo é um conceito, cada vez mais, relevante em uma sociedade democrática, na qual se espera que as pessoas vivam suas vidas de maneira a se sentirem



realizadas de acordo com seus próprios critérios. A atenção dada pela comunidade científica às variáveis positivas da saúde mental reflete a crescente importância atribuída por toda a sociedade. Não é surpreendente que um amplo levantamento com estudantes universitários tenha destacado a extrema importância atribuída à Satisfação com a Vida e à Felicidade, superando a importância atribuída aos rendimentos (Diener & Biswas-Diener, 2000).

### **3.3 A saúde vocal do professor e o ajustamento funcional vocal**

A linguagem desempenha um papel crucial na promoção da saúde e na melhoria da qualidade de vida das pessoas. A voz desempenha um papel essencial na comunicação oral e nas interações interpessoais, fazendo parte integrante do contínuo processo de comunicação e socialização humana (Alvarez, 1998).

A cultura docente está particularmente sintonizada com as práticas orais, com a oralidade: no ensino há um discurso oral ligado às práticas, um discurso oral prático, que define áreas de intercâmbio possível entre professores e permite que os professores se definam como um corpo de profissionais (recordando que redes de troca envolvem questões institucionais e relações sociais de trabalho, poder e conflito que permitem a articulação de conhecimentos, competências, discursos e gestos profissionais). Esse discurso pragmático tem a capacidade de transmutar o estatuto dos professores no ensino – como geradores de conhecimento, criadores, idealistas e inovadores (Chartier, 2007).

Perrenoud (2001) sugere que a comunicação no ensino é uma prática intrincada que envolve juízos dos professores baseados em interações, situações, conhecimentos interdisciplinares sobre comunicação e conhecimentos edificados a partir da experiência e da reflexão sobre a experiência

Qualquer dificuldade ou limitação na produção vocal em seu estado natural é diagnosticada como disfonia (Behlau, 1995). Diferentes grupos ocupacionais enfrentam distintos riscos ocupacionais, e, no caso dos professores, pode-se afirmar que representam a categoria profissional mais suscetível a distúrbios vocais, a ponto de serem considerados não como profissionais da voz, mas sim como profissionais da disfonia (Behlau, 2005). Isso ocorre devido a uma série de fatores complexos ligados ao seu ambiente de trabalho (como fatores ambientais, organizacionais e de uso vocal) e a fatores predisponentes (Medeiros & Vieira, 2019).

Nesse contexto, é importante ressaltar que diversas condições ambientais nas escolas podem ser desfavoráveis, e a organização do trabalho, muitas vezes, é insatisfatória, com

cargas excessivas de atividades, ausência de momentos de descanso e supervisão rigorosa (Santos, 2013). Esses fatores não apenas afetam a saúde física e mental dos professores, mas também, quando combinados, contribuem significativamente para o possível desenvolvimento de distúrbios vocais.

As influências no contexto em que se realiza a atividade, por muitas vezes caracterizado por longas jornadas em ambientes ruidosos, determinam as formas como o professor utiliza o corpo para adaptar às condições apresentadas, frequentemente traduzindo-se em patologias, principalmente vocais (Gonçalves, 2009).

Embora o distúrbio vocal seja uma condição cuja etiologia é difusa, complexa, não objetiva e linear, é possível identificar e descrever características do trabalho docente que podem contribuir para o surgimento de problemas de saúde física e psicológica nos professores. Por exemplo, fatores ligados ao estresse, como a vivência de situações de violência na escola, desafios nas relações de trabalho, limitações na autonomia, restrições à expressão criativa nas atividades, escassez de tempo para a correção de tarefas e provas, juntamente às más condições gerais de trabalho e mudanças frequentes nas políticas educacionais, podem propiciar o desenvolvimento de problemas vocais. Além disso, características individuais, como o hábito de falar em excesso ou elevar a voz, e fatores biológicos, como a presença de alergias ou refluxo faringolaríngeo, estão estreitamente relacionados às condições ambientais desfavoráveis que contribuem para a ocorrência de distúrbios vocais (Gianini, 2012).

Fabron (2005) mencionou que tanto professores quanto alunos reconhecem a voz como uma ferramenta didática valiosa. No entanto, os professores mostraram uma lembrança significativamente maior da importância da voz e destacaram várias maneiras de usá-la como uma ferramenta educacional. Por sua vez, Servilha (2000) observou que a voz do professor assume diferentes características e modulações, dependendo dos diversos objetivos que ele deseja alcançar, além de ser influenciada pelas reações dos alunos.

Estudos sugerem que as emoções influenciam a produção vocal e afirmam que a voz de uma pessoa reflete traços de personalidade, sentimentos, estado de saúde, humor, depressão e frustrações, entre outros aspectos (Medeiros, 2019). A ansiedade e o estresse desencadeiam mudanças fisiológicas no corpo, afetando as estruturas do trato vocal e, assim, alterando a qualidade da voz. É relevante destacar que a relação inversa também é verdadeira. Distúrbios vocais podem desencadear estresse psicoemocional, depressão e sensações de frustração, exercendo um impacto prejudicial tanto na vida social como na eficiência profissional.

Diante desses questionamentos, emerge a necessidade de analisar a conexão entre os aspectos emocionais, especialmente a ansiedade, e os distúrbios vocais em professores. Além disso, é essencial compreender se essa relação é causal, consequencial, perpetuadora ou uma origem das disfonias em indivíduos que enfrentam desafios emocionais.

O ajustamento funcional pode receber o nome de readaptação funcional, dependendo da esfera administrativa que o servidor ou os funcionários estão vinculados. O ajustamento funcional/readaptação funcional é geralmente recomendado quando um trabalhador não tem capacidade física ou mental para continuar desempenhando suas funções habituais.

A incapacidade para o trabalho é um conceito que se refere à redução ou perda da capacidade de realizar atividades laborais, decorrente de doenças ou acidentes que afetam a saúde do trabalhador. Essa condição pode ser temporária ou permanente e necessita de avaliação médica para sua identificação e caracterização. Além disso, a incapacidade para o trabalho não se restringe somente aos aspectos clínicos, mas também abrange fatores sociais e econômicos, como a possibilidade de o trabalhador retornar ao trabalho em outra função ou com adaptações no ambiente laboral (Carneiro, 2020).

No caso de um professor, isso implica em se desvincular de suas tarefas pedagógicas e assumir uma função alternativa que não envolve o uso da voz. Embora essa orientação médica tenha como objetivo reduzir o esforço vocal, por vezes, acaba representando um benefício insignificante quando comparado com as dificuldades enfrentadas ao retornar às atividades de ensino. Ao ser nomeado para outra função na escola, o professor se distancia de seu papel educativo e das tarefas pedagógicas, passando a desempenhar um trabalho mais burocrático.

A readaptação funcional ou ajustamento funcional, no contexto da saúde ocupacional, é, em tese, uma estratégia importante para preservar a capacidade produtiva e a dignidade do trabalhador que sofre uma incapacidade para o trabalho. Constitui-se em um direito da classe trabalhadora, garantido pela legislação previdenciária, ainda que não existam leis ou políticas de apoio e assistência ao trabalhador readaptado (Farias, 2019). A readaptação funcional pode ocorrer de forma temporária ou permanente, dependendo da capacidade do funcionário de desempenhar ou não suas funções. Observa-se que a readaptação funcional aborda as questões de saúde vinculadas à doença e não às condições de trabalho que podem contribuir para o adoecimento.

Ela consiste em um processo de intervenção multidisciplinar, que tem como objetivo possibilitar a readaptação do trabalhador com incapacidade ou limitação física, mental ou sensorial ao ambiente de trabalho, ou ainda, a sua reinserção em outras atividades laborais compatíveis com sua condição de saúde. Esse processo pode incluir avaliação médica e

psicológica, treinamento profissional, adaptações no ambiente de trabalho, entre outras medidas necessárias para a plena reintegração do trabalhador (Carneiro, 2020).

É importante destacar que essa medida não considera outros aspectos que estão relacionados ao ambiente profissional e socioafetivo, que podem influenciar na capacidade de adaptação do professor à nova função designada. Esses fatores de ordem pessoal podem ser reforçados pelo contexto em que o professor é inserido após seu ajustamento funcional. É importante lembrar que a reinsertão do professor no ambiente de trabalho envolve outros segmentos, tais como gestores, professores, alunos e pais, que passam a ter uma nova percepção do professor readaptado e podem contribuir para o seu processo de readaptação ou torná-lo mais difícil.

Portanto, é necessário levar em conta não apenas a saúde física do professor, mas também as questões relacionadas ao ambiente de trabalho e as relações interpessoais, para que a readaptação funcional possa ser efetiva e benéfica para todos os envolvidos (Farias, 2019).

Sabidamente, Antunes (2014), enfatiza a importância da pesquisa para examinar se, além das razões atribuídas exclusivamente a problemas de natureza fisiológica, emocional e psicológica, há também causas de origem ideológica (sociais) que possam contribuir para o desconforto, o adoecimento e as readaptações.

Vieira destacou uma observação de grande relevância ao apontar que, em geral, o professor readaptado volta ao seu local de trabalho original, ou seja, à escola onde enfrentou problemas de saúde (Vieira, 2013, p. 3). Isso apresenta a preocupação de que seu estado de saúde possa não ser preservado e, até mesmo, agravar-se.

A falta de reconhecimento ou aceitação cria conflito. Isso se deve principalmente à necessidade de manter uma identidade social que afeta a autoestima. A professora fica ofendida e decide estudar sozinha. Porém, justamente por estar isolada, ela tem dificuldade em cumprir a tarefa que lhe foi proposta. Se o trabalho tem um significado próprio para o professor com amor, projeção de valores e pundonor, então o reconhecimento é essencial para a mobilização subjetiva que permite a manutenção do comprometimento e da criatividade no trabalho.

A utilização da reabilitação funcional pelos professores como forma de salvar o uso da voz é cada vez mais um caminho sem volta. Essa separação o afastou do coaching e da comunicação com alunos e colegas. Ao deixar de “fazer ouvir a sua voz”, o professor também deixa de estar na posição de dar a sua palavra, ou seja, de perpetuar um lugar de conhecimento. Em nome da proteção da saúde vocal, o sujeito fica à mercê de uma série de condições desfavoráveis, que impossibilitam a recuperação e a reintegração ao seu papel

social. Por outro lado, ao mesmo tempo que permanece reabilitado, também se distancia das condições de indisciplina, violência e estresse nas salas de aula. Muitas vezes, essa é a maneira de superar o desejo de parar de ensinar. Ao retomar a docência, não se tratará apenas de utilizar a voz por mais tempo, mas sobretudo de regressar à situação desgastante descrita anteriormente.

São muitas as variáveis que estão envolvidas no processo de readaptação profissional de um trabalhador afastado de suas atividades laborais, muitas delas invisíveis àqueles que não passam por essa experiência (Farias, 2019). Nesse sentido, além das questões físicas que motivaram seu afastamento, o indivíduo também precisa lidar com as questões subjetivas e psicológicas que podem afetar sua capacidade de voltar a exercer sua função com plenitude. A readaptação profissional, portanto, não é apenas um processo físico, mas também um processo de reconstrução identitária e social que pode afetar profundamente a autoimagem e o relacionamento do trabalhador com seus colegas e superiores.

Segundo Carneiro (2020), as funções mais comuns destinadas a docentes após a readaptação são atividades de apoio à escola, como coordenação pedagógica, orientação educacional e supervisão escolar, além de trabalho em bibliotecas ou salas de leitura. Tais adaptações ocorrem sem a prescrição dos órgãos federais, é a única instrução que se refere às restrições estabelecidas pela perícia médica. Desse modo, a situação de trabalho é incerta uma vez que cabe à gestão escolar decidir onde realocar o professor adaptado e o faz, muitas vezes, sem consultá-lo, com base em princípios de pessoalidade. Por ocorrer dessa maneira, muitos docentes relatam falta de orientação e suporte quando a nova atividade é definida. Frequentemente, a ausência de diretrizes claras em relação às atividades a serem executadas por professores submetidos à readaptação funcional pode resultar em desvios de função ou subutilização de suas habilidades (Carneiro, 2020).

Além da situação de trabalho, questões subjetivas também são relevantes já que passam a enfrentar o desafio não apenas de suas condições orgânicas que resultaram na ausência da sala de aula, mas também as representações que desenvolvem sobre si mesmo e em relação aos demais (Farias, 2019).

À medida que professores em ajustamento funcional continuam trabalhando nas escolas, é, cada vez mais, comum o surgimento de mais condições que levam ao adoecimento (Carneiro, 2020). Como um trabalhador quando acidentado ou adoecido, ele passa a sofrer assédio de forma mais explícita, já que não corresponde mais às expectativas e padrões de excelência impostos, passando a ser visto como descartável, passando por situações de isolamento pelo do grupo e até constrangimentos por serem percebidos como preguiçosos,

desinteressados, pessoas que não gostam de trabalhar. Assim estão mais sujeitos ao assédio (Carneiro, 2020).

Segundo Amaral (2018), uma das características mais marcantes do trabalho de professores readaptados é a problemática do que denomina de trabalho morto. O processo de submissão a atividades não condizentes às capacidades e competências dos profissionais geram a subutilização de suas habilidades e conhecimentos adquiridos ao longo da carreira. Promove-se assim um estado de "trabalho morto", em que o profissional se sente desmotivado e desvalorizado, comprometendo sua saúde mental e física.

Tal situação pode ser agravada pelo contexto de precarização do trabalho docente, em que a gestão escolar busca constantemente a maximização da produtividade e a redução de custos, em detrimento da qualidade da educação e da saúde dos profissionais. Para o enfrentamento desse cenário, a autora defende a importância de uma escuta clínica do trabalho, que permita uma análise mais profunda das condições em que os professores em readaptação estão inseridos, visando a uma criação de um novo significado ao sofrimento e a uma valorização do trabalho.

A condição dos professores é uma ironia social, considerando que são indivíduos profundamente responsáveis pela formação dos cidadãos de um país e, por conseguinte, precisam ser comunicadores potentes. No entanto, frequentemente ensinam sem preparação vocal adequada, em ambientes de trabalho que não favorecem a saúde de suas vozes, resultando em disfonias. Quando confrontados com essas dificuldades, têm escassos recursos para tratamento. Assim, enfrentam um dilema: continuar lecionando e agravar sua condição ou reduzir a carga horária, dificultando ainda mais sua renda e limitando o acesso a tratamento. O estresse adicional amplifica essa situação, fazendo, por vezes, alterar a interrupção desse ciclo (Behlau, 2016).

A acentuada competitividade e a busca pela adequada qualidade de vida afetaram substancialmente as relações de trabalho com repercussões sobre o binômio saúde e trabalho.

Existem evidências científicas abundantes que mostram a contribuição da saúde para a qualidade de vida das pessoas ou de populações. Da mesma forma, é sabido que muitos componentes da vida social que contribuem para uma vida com qualidade são também fundamentais para que indivíduos e populações alcancem um perfil elevado de saúde. É fundamental mais que o acesso a serviços de saúde de qualidade, enfrentar os determinantes da saúde em toda a sua amplitude, o que requer políticas públicas saudáveis, uma efetiva articulação intersetorial do poder público e a mobilização da população afetada (Buss, 2000).

O problema vocal é a justificativa mais comum do absenteísmo no trabalho ou readaptação funcional no ensino. Souza e Ferreira (2000) consideram os cuidados vocais imprescindíveis à manutenção de uma voz saudável àquele indivíduo que necessita da voz como requisito fundamental para o exercício do trabalho.

O significado do trabalho transcende o âmbito do mercado de trabalho. Sua definição abarca mais do que apenas a produção econômica. Como destacado por Muccillo (1987), o trabalho engloba elementos culturais, de entretenimento e realizações pessoais. Os distúrbios da voz relacionados ao trabalho representam um desafio de saúde pública que requer abordagens políticas direcionadas à área de saúde (Disidério, 2005).

Penteado e Pereira (1999) sugerem a revisão da legislação vigente sobre saúde do trabalhador a fim de proporcionar melhor suporte aos professores, uma vez que a disfonia pode levar à redução permanente ou temporária da capacidade profissional. Destacaram a necessidade de contar com uma equipe interdisciplinar especializada em saúde do trabalhador programas e ações voltadas à promoção da saúde prevenção, proteção específica, manutenção e recuperação da saúde vocal. Afirmam ainda que a saúde vocal é uma responsabilidade que deve ser assumida pelo próprio professor, pelos profissionais e serviços de saúde, pelas instituições de ensino, pelos poderes executivo, legislativo e judiciário e pela sociedade em geral.

Para Servilha, Santos e Lázaro (1999) a escola deve ser pensada como um espaço de relações interpessoais mediadas pela linguagem e a comunicação, estas, por sua vez, passam a representar elementos essenciais para o desenvolvimento e aplicabilidade da proposta de escolas promotoras de saúde.

Portanto, a voz, única, tão conectada à identidade, pertencente a um corpo vivo, humano, que carrega todo objetivo e subjetividade em sua expansão pelo espaço, apresenta uma terceira característica intrínseca: a relação. A voz, apesar de não ser a única forma de comunicar, tem a relação como ponto de partida: “A voz surge adaptando-se à anatomia daquele corpo pela necessidade concreta de encontro e de comunicação” (Castro, 2017).

Vale (2004) sustenta que os programas de motivação devem dar ênfase especial à QVT. Isso envolve considerações tanto na dimensão biológica quanto na psicológica. Na abordagem biológica, os programas se concentram nos aspectos físicos e químicos do trabalho e do ambiente de trabalho. Já na dimensão psicológica, são abordadas questões subjetivas que influenciam o desempenho no trabalho, incluindo fatores emocionais e cognitivos.

Assim, torna-se imperativo reexaminar a dinâmica do bem-estar e do mal-estar no contexto laboral. Elementos associados a vínculos positivos, como engajamento e satisfação no trabalho, contribuem para o bem-estar, ao passo que condições de trabalho precárias, exaustão profissional, estresse e variáveis individuais podem dar origem ao mal-estar (Albuquerque, 2015).

Ferreira (2011) salienta que, do ponto de vista institucional, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desempenha um papel fundamental na transformação dos ambientes de trabalho em espaços coletivos de harmonia socioprofissional, estabelecendo conexões duradouras de cooperação entre os colaboradores e, conseqüentemente, fomentando experiências de bem-estar no contexto laboral. A QVT deve ser encarada como uma realização coletiva, uma conquista que emerge da participação ativa e das contribuições individuais. Para as organizações, essa abordagem pode auxiliar os membros a compreenderem as raízes profundas que, de forma rotineira, influenciam positiva ou negativamente a QVT.

No entanto, quando as condições de trabalho e o ambiente laboral deterioram-se a tal ponto que contradizem ou obstruem a atividade humana, o trabalho pode perder sua significância e exercer um impacto negativo sobre o desenvolvimento da personalidade e sobre a saúde (Clot, 2010).

O sofrimento experimentado pelos professores que passaram por readaptação está relacionado às atividades que foram direcionadas a desempenhar fora da sala de aula? Esse sofrimento resulta da falta de significado em suas novas tarefas? A ausência de significado no trabalho conduz ao sofrimento? Mesmo diante dessas incertezas e das múltiplas interpretações possíveis, é crucial compreender que a readaptação funcional representa uma nova etapa na trajetória profissional do indivíduo e, portanto, deve ser projetada com o objetivo primordial de preservar a sua saúde. Em outras palavras, a readaptação funcional deve trabalhar em prol da saúde do trabalhador, em vez de contribuir para seu desequilíbrio e levá-lo à descompensação (Dejours, 2008).



## **4 METODOLOGIA**

### **4.1 Classificação e delineamento da pesquisa**

Ao escolher os caminhos metodológicos utilizados, optou-se, por métodos que possibilitaram aos sujeitos objetos desse estudo uma reflexão sobre o marco teórico da pesquisa, buscando esclarecimentos que contribuíssem com a percepção da identidade e do bem-estar deles.

#### ***4.1.1 Quanto à natureza***

Quanto à natureza, a pesquisa é empírica com docente em ajustamento funcional vocal. Por ser uma pesquisa social, baseou-se na coleta de dados empíricos, ou seja, dados concretos e observáveis na realidade social, respeitando direitos e privacidades dos participantes além de seguir as normas éticas protegidas pelas instituições de pesquisa (Lopes, 1991).

#### ***4.1.2 Quanto aos fins***

Quanto aos fins, esta pesquisa é descritiva, pois visa descrever e analisar características de um fenômeno social, buscando identificar padrões e tendências que possam ser compreendidos em profundidade. Dessa forma, ao revelar as características do fenômeno sem se comprometer a explicá-lo – embora isso possa servir de base para tal explicação –, segundo Vergara (2004), a pesquisa se classifica como descritiva.

#### ***4.1.3 Quanto à abordagem***

A pesquisa é classificada como uma abordagem qualitativa. Nesse contexto, foi realizado um estudo qualitativo que parte de uma realidade social dinâmica, na qual os participantes não são meramente objetos de análise, mas indivíduos ativos que buscam esclarecimentos e um sentido de pertencimento (Vergara, 2009).

#### ***4.1.4 Quanto aos procedimentos técnicos***

Quanto aos procedimentos técnicos, esta pesquisa trabalhou as relações entre os docentes em ajustamento funcional vocal e a perda da sua identidade profissional, bem como as questões que norteiam essa sua nova realidade e sua busca por uma nova identidade e sua percepção de bem-estar.

Foi feita uma pesquisa de campo, e esse tipo de pesquisa caracterizou-se por uma abordagem que coletou dados diretamente da fonte, ou seja, da população-alvo do estudo. Essa metodologia requer que o pesquisador tenha um contato mais imediato e pessoal. Para tanto, foi necessário que o pesquisador se deslocasse até o local onde o fenômeno está acontecendo ou aconteceu, com o objetivo de compilar um conjunto de dados para documentação posterior (Gonsalves, 2001).

#### **4.2 Unidade de análise e Sujeitos de pesquisa**

Os sujeitos de pesquisa são os professores em afastamento funcional vocal atuantes em escolas que fazem parte da rede Estadual de ensino de Minas Gerais, não necessariamente inseridas em apenas uma regional. A seleção para entrevista foi feita por meio do método bola de neve, que é uma técnica não probabilística que permite um acesso mais fácil a determinados grupos. As informações iniciais para localizar pessoas adequadas à pesquisa foram obtidas por meio de visitas à Secretaria Estadual de Educação (SEE) e suas regionais, além de e-mails e telefonemas para identificar escolas que possuem professores em ajustamentos funcionais vocais, visando ao primeiro contato. Pretendeu-se entrevistar uma média de 10 professores nas condições de ajustamento funcional vocal.

Como sujeitos desta pesquisa, foram entrevistados professores do quadro efetivo da Secretaria de Educação de Minas Gerais, que se encontram em ajustamento funcional por problemas vocais nas escolas públicas pertencentes à rede estadual de Minas Gerais. O ajustamento funcional exige que o professor adquira novas habilidades para adaptação a um ambiente de trabalho desafiador e, muitas vezes, conflitante.

A escolha de professores como participantes desta pesquisa foi justificada pela considerável ocorrência de ajustamentos funcionais entre os servidores públicos estaduais. Nesse contexto, tornou-se essencial compreender as condições de adaptação específicas a que esses profissionais estão submetidos. Além disso, a relevância desse estudo é evidenciada

pelo reconhecimento do trabalho como um fator determinante para o adoecimento e o sofrimento do profissional.

### **4.3 Plano de coleta de dados**

O plano de coleta de dados na pesquisa de campo, foi realizado por meio da técnica de entrevista individual, que possui uma abordagem pessoal, e despadronizada ou não-estruturada, proporcionando uma liberdade de abordagem ao entrevistado, usando a forma de indicação “bola de neve” (Duarte, 2002).

A seleção dos onze professores em ajustamento funcional vocal, foi feita obedecendo critérios específicos: serem parte do quadro da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais, estarem em ajustamento funcional vocal e terem aceitado assinar o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido). Inicialmente, foram contatados por telefone para a realização da pesquisa, com a concordância obtida, marcamos o encontro para realizarem a entrevista.

### **4.4 Plano de análise e interpretação de dados**

As entrevistas foram realizadas de forma presencial, mediante prévio agendamento com os sujeitos da pesquisa, e foi oferecida a possibilidade de responder a um formulário dinâmico que incluía até um avatar, tornando a pesquisa mais interessante. O número de pessoas entrevistadas ficou em 11 professores. Essa seleção foi feita com base em critérios de qualidade, recorrência e divergência de informações obtidas nas entrevistas. Os participantes foram escolhidos independentemente do sexo e da idade, pois esses fatores, à primeira vista, não impactaram a pesquisa.

Para a realização da entrevista, foi utilizado um roteiro semiestruturado, aplicativo gravador de voz, e posteriormente foi feita a transcrição das entrevistas coletadas.

Adotou-se uma postura mais livre, permitindo que os entrevistados elaborassem suas respostas, conforme afirmado por Bideu (2006). Entretanto, para que o resultado do processo de coleta de informações fosse satisfatório, a entrevistadora acompanhou o controle e o andamento das entrevistas (Moreira & Caleffe, 2006). Dessa forma, garantiu-se que as discussões permanecessem focadas nos objetivos da pesquisa, proporcionando um ambiente no qual os participantes se sentiram à vontade para compartilhar suas experiências e reflexões.

Com isso, buscou-se não apenas colher dados relevantes, mas também enriquecer a compreensão do fenômeno estudado.

#### **4.5 Análise**

Quanto à análise dos dados, foi feita uma categorização das entrevistas com os entrevistados que após a coleta dos dados, avançou-se para a etapa de sistematização e interpretação abrangente das informações. O objetivo foi analisar e debater essas informações sob a perspectiva do aprofundamento teórico inicial, (Alves, Mazzotti e Gewandsznajder 1998).

Em pesquisas qualitativas o volume de dados gerados é enorme e, necessariamente, precisam ser ordenados em um processo contínuo, complexo e não linear para identificar padrões, dimensões, categorias, tendências e relações, que vão moldar a pesquisa. Segundo Minayo (1994), esse conjunto de técnicas é denominado análise de conteúdo, que foi utilizado nesta pesquisa. A análise permitiu a interpretação dos dados coletados com maior facilidade e confiabilidade após estruturação detalhada e categorização das entrevistas.

## 5 RESULTADOS

Nos resultados desta dissertação, os achados foram organizados em três tópicos principais: "Os pesquisados," "Análise das trajetórias profissionais e impacto do ajuste funcional vocal em professores," e "Análise das projeções de professores em ajustamento funcional vocal por meio de técnicas projetivas."

O primeiro tópico, "Os pesquisados," apresenta um perfil dos participantes do estudo, que são 11 professores da rede pública de ensino da SEE. Foram descritos aspectos sociodemográficos, como idade, sexo, escolaridade e tempo de carreira, bem como informações sobre suas condições de trabalho. Essa seção busca contextualizar os dados e estabelecer uma compreensão inicial dos sujeitos que compõem a amostra, destacando suas histórias de vida e experiências profissionais, além de identificar fatores que podem influenciar suas percepções e atitudes em relação ao uso da voz e à saúde vocal.

Já no tópico "Análise das trajetórias profissionais e impacto do ajuste funcional vocal em professores," são explorados os caminhos percorridos pelos professores ao longo de suas carreiras, especialmente em relação ao impacto do ajuste funcional vocal. Essa análise revela como as disfunções vocais e o processo de ajustamento funcional afetaram não apenas a performance em sala de aula, mas também o bem-estar físico e emocional desses profissionais. São discutidas as dificuldades enfrentadas, como o desgaste vocal, a sobrecarga de trabalho e o estresse, bem como as adaptações que cada um precisou realizar para continuar exercendo sua profissão. Também são mencionados aspectos positivos do ajustamento funcional vocal, como a melhora na QV e a possibilidade de desenvolvimento de novas estratégias para uso saudável da voz.

Por fim, o terceiro tópico, "Análise das Projeções de Professores em Ajustamento Funcional Vocal por meio de Técnicas Projetivas," aborda como técnicas projetivas foram utilizadas para compreender as expectativas, ansiedades e percepções dos professores em relação ao ajustamento funcional vocal. Essa abordagem permitiu acessar aspectos subjetivos e inconscientes dos pesquisados, revelando projeções sobre o futuro de suas carreiras, o impacto emocional do uso prolongado da voz e as estratégias que imaginam para enfrentar os desafios vocais. Os resultados dessa análise indicaram que, além das questões físicas, o ajustamento funcional vocal tem implicações psicológicas profundas, influenciando a forma como os professores se veem e planejam sua continuidade no campo educacional.

## 5.1 Os pesquisados

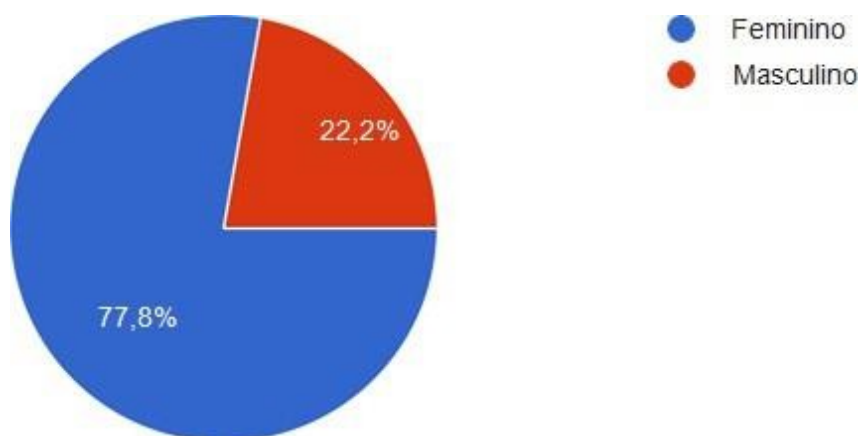
Neste tópico, serão apresentados os dados sociodemográficos e informações laborais dos participantes, conforme a amostra composta por professores da rede pública de ensino que responderam a questionários e participaram de entrevistas. Foram entrevistados um total de 11 professores, e não foram escolhidos *a priori* critérios de exclusão embasados em sexo, idade, raça, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho total, tempo de trabalho como professor e tempo em afastamento funcional.

### 5.1.1 Perfil dos entrevistados

Inicialmente, tem-se que a amostra desta pesquisa foi composta por 77,8% de mulheres e 22,2% de homens (Figura 5).

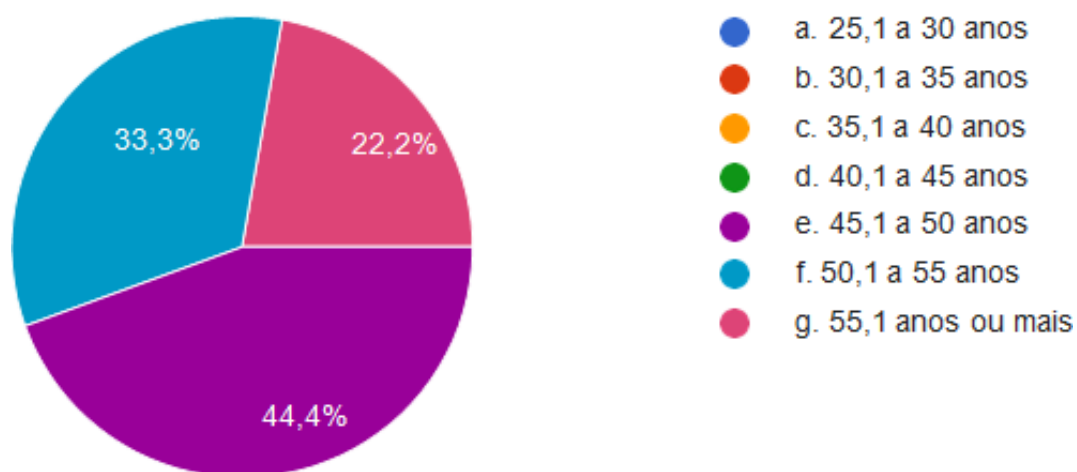
**Figura 5**

*Sexo dos entrevistados.*

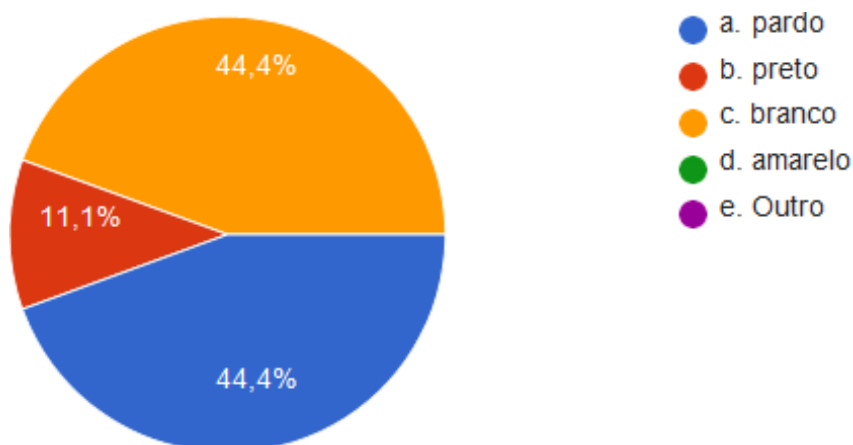


**Fonte:** Autoral (2024).

Já em relação à idade (Figura 6), tem-se que 44,4% dos professores estão na faixa de 45,1 a 50 anos, 33,3% na faixa de 50,1 a 55 anos e 22,2% 55,1 anos ou mais, ou seja, todos os entrevistados têm mais de 45,1 anos.

**Figura 6***Idade dos entrevistados.***Fonte:** Autoral (2024).

Sobre a raça (Figura 7), 44,4% dos entrevistados se autoidentificam<sup>1</sup> como brancos, 44,4% se autoidentificam como pardos e 11,1% se autoidentificam como pretos.

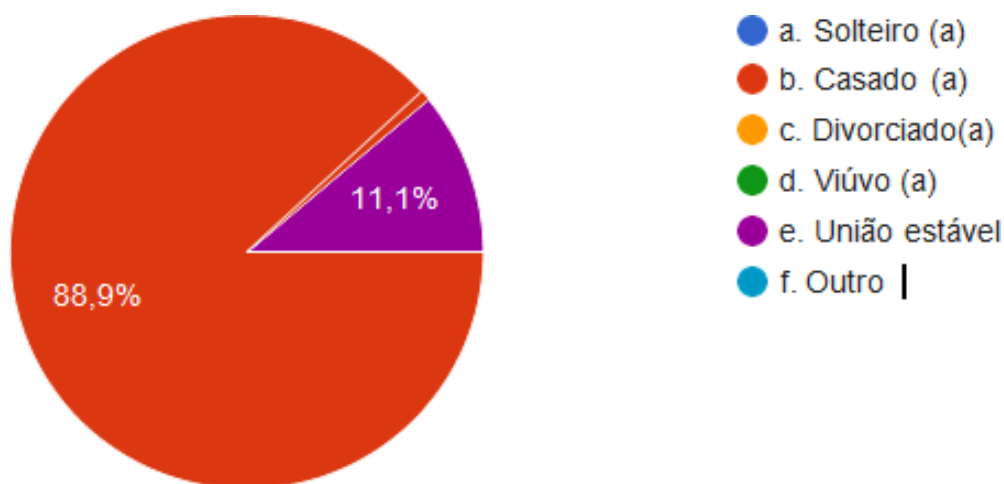
**Figura 7***Raça dos entrevistados.***Fonte:** Autoral (2024).

<sup>1</sup> A autoidentificação racial pode ser definida como o processo pelo qual uma pessoa define e expressa sua própria identidade racial, com base em fatores pessoais, culturais e sociais, refletindo como ela se percebe e deseja ser reconhecida em termos de raça ou etnia (Duarte, Bertúlio & Queiroz, 2020).

No que se refere ao estado civil (Figura 8), 88,9% dos entrevistados são casados, 11,1% possuem união estável, isto é, não houve nenhum participante que não tivesse parceiros(as).

**Figura 8**

*Estado civil dos entrevistados.*

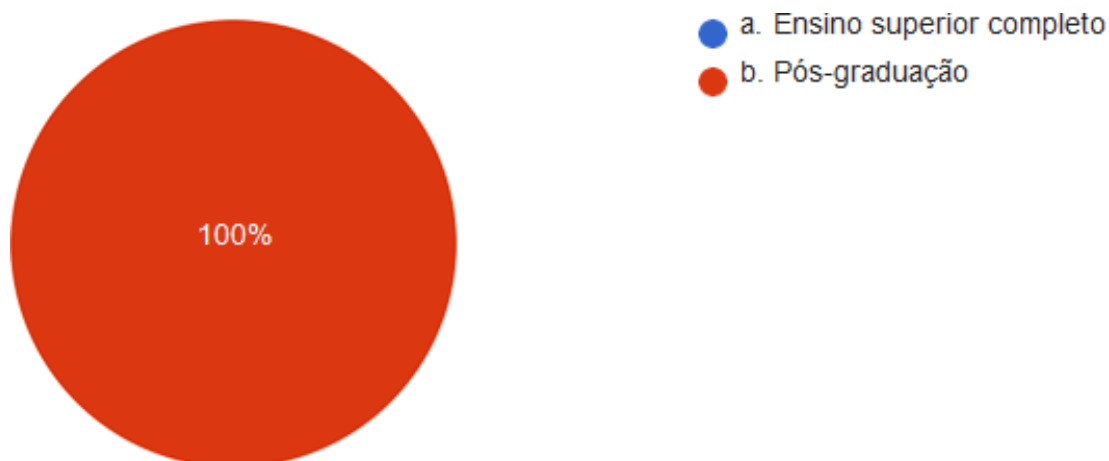


**Fonte:** Autoral (2024).

A escolaridade dos participantes (Figura 9), tem-se que 100% deles possuem alguma pós-graduação, não especificada na parte quantitativa da pesquisa.

**Figura 9**

*Escolaridade dos entrevistados.*



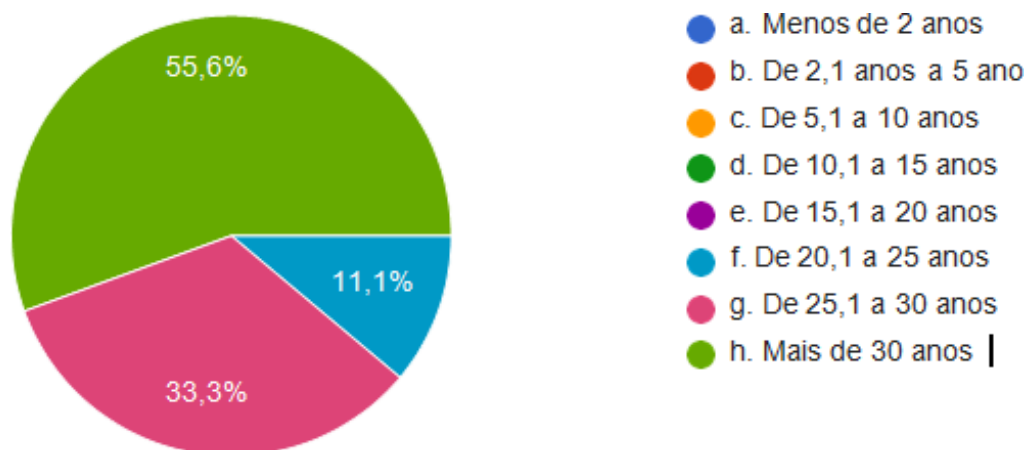
**Fonte:** Autoral (2024).



O tempo de trabalho total, incluindo trabalho formal e informal (Figura 10), 55,6% têm mais de 30 anos de contribuição, 33,3% de 25,1 a 30 anos de contribuição e 11,1% de 20,1 a 25 anos de contribuição, fazendo com que 100% da amostra tenha pelo menos 20 anos de contribuição no mercado de trabalho.

### Figura 10

*Tempo de trabalho total dos entrevistados.*

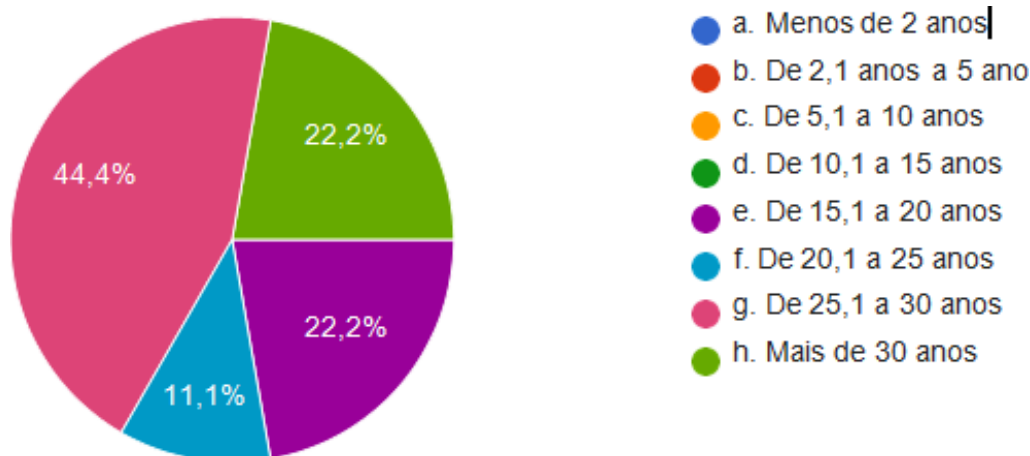


**Fonte:** Autoral (2024).

Ademais, encontrou-se que o tempo de trabalho em específico como professor (Figura 11) se divide em 44,4% com 25,1 a 30 anos de contribuição, 22,2% com 15,1 a 20 anos de contribuição, 22,2% com mais de 30 anos de contribuição e 11,1% com 20,1 a 25 anos de contribuição. Assim, a totalidade da amostra tem, pelo menos, 15,1 anos de contribuição na área da docência.

### Figura 11

*Tempo de trabalho dos entrevistados como professores.*

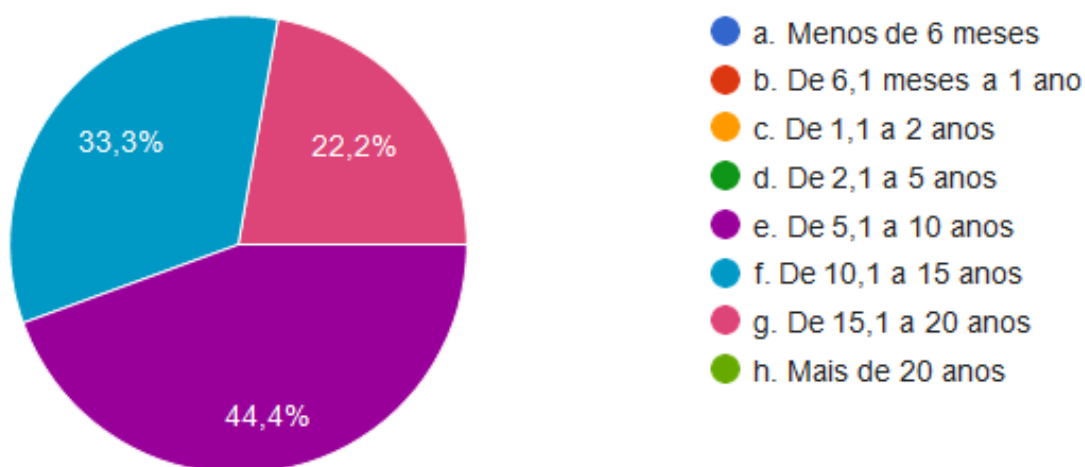


**Fonte:** Autoral (2024).

Também se tem o tempo em afastamento funcional dos professores (Figura 12), a amostra se dividiu em 44,4% com 5,1 a 10 anos de afastamento, 33,3% com 10,1 a 15 anos de afastamento e 22,2% com 15,1 a 20 anos de afastamento. Portanto, pode-se inferir que a presente amostra dispõe de pelo menos 5,1 anos de afastamento de suas funções enquanto professores.

### Figura 12

*Tempo em afastamento funcional.*

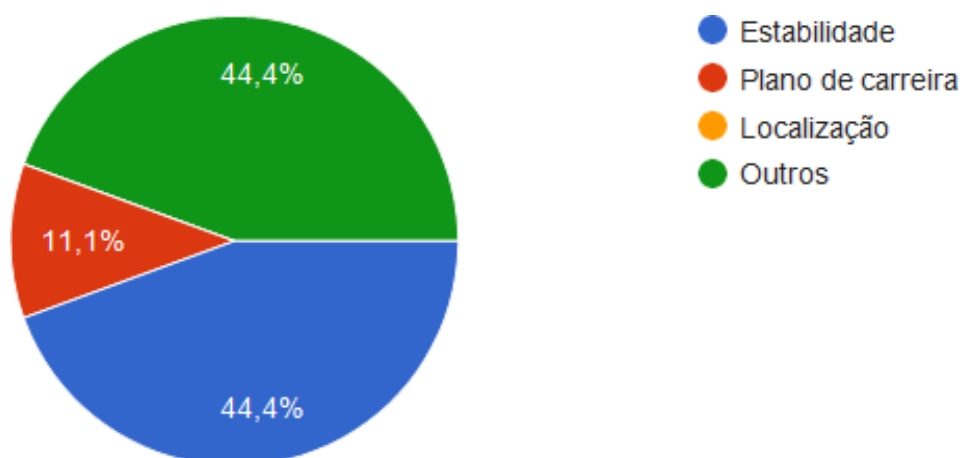


**Fonte:** Autoral (2024).

Por fim, no que tange ao motivo da escolha da Secretaria de Educação de Minas Gerais para a atuação dos entrevistados como professores (Figura 13), estes se dividiram em 44,4% pela estabilidade, 11,1% pelo plano de carreira e 44,4% por outros motivos.

**Figura 13**

*Motivo da escolha da Secretaria de Educação de Minas Gerais.*



**Fonte:** Autoral (2024).

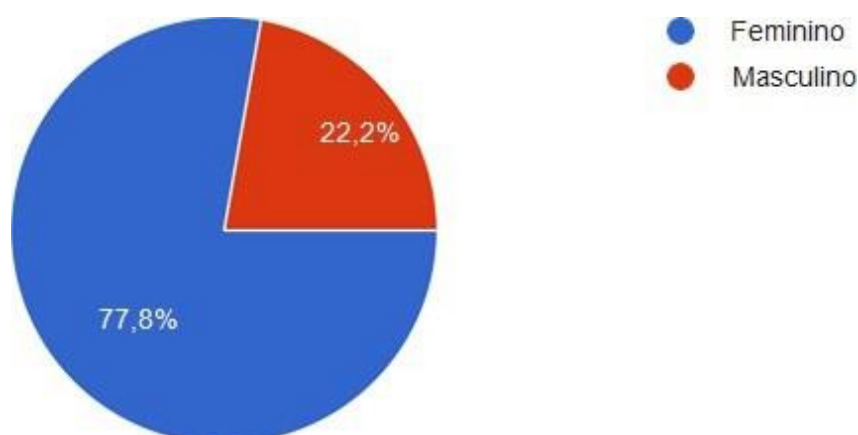
### ***5.1.2 Perfil da amostra***

A profissão de professor, sobretudo, nos níveis de ensino infantil e fundamental, tem sido historicamente associada ao sexo feminino, como afirma Martins e Lima Júnior (2020). Essa predominância de mulheres na educação remonta a contextos culturais e sociais que atribuem a elas qualidades como paciência, cuidado e habilidade para lidar com crianças, reforçando estereótipos de gênero que se perpetuam ao longo do tempo (Gomes, Nunes & Pádua, 2019). Ainda se pode destacar que a educação é vista como uma extensão do papel de cuidadora que as mulheres desempenham em casa, o que contribui para uma naturalização da

docência como uma atividade feminina. Essa visão, no entanto, acaba desvalorizando a profissão e obscurecendo as complexidades e desafios que as mulheres enfrentam no ambiente escolar, incluindo as condições de trabalho que impactam diretamente sua saúde e bem-estar (Hypolito, 2020). O gráfico demonstrando a porcentagem dos participantes em função do sexo, está apresentado na Figura 14.

**Figura 14**

*Sexo dos entrevistados.*



**Fonte:** Autoral (2024).

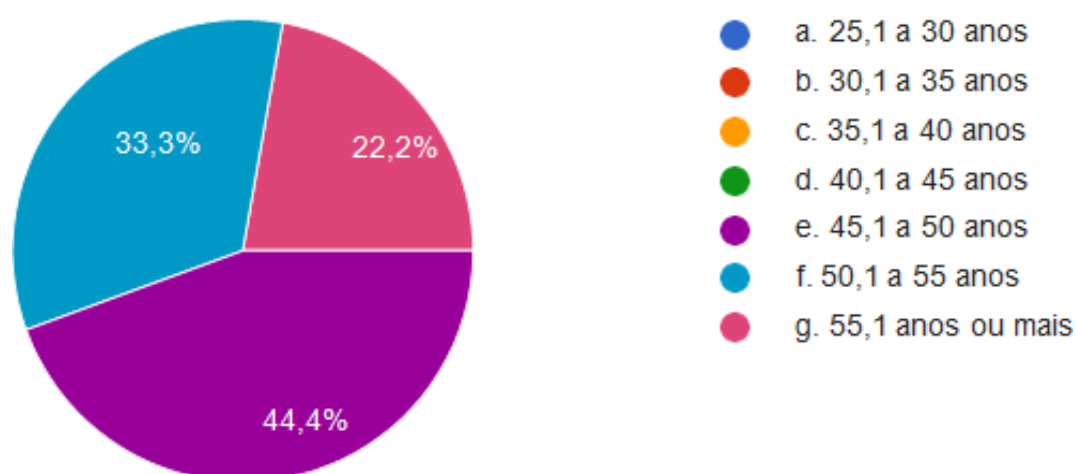
O afastamento funcional de professores, em geral, é uma questão frequente, especialmente devido a problemas relacionados à voz, saúde mental e estresse ocupacional (Olarte, 2023; de Farias & Miguel, 2019). A pressão para atender demandas diversas, aliada ao desgaste físico e emocional, leva muitos profissionais a se afastarem de suas atividades de docente. Contudo, Amaral (2020) coloca que essa pressão se potencializa no caso das professoras mulheres, tendo em vista que a dupla e, às vezes, tripla jornada de trabalho enfrentada por professoras que conciliam docência com afazeres domésticos e maternidade, contribui para o esgotamento físico e mental, aumentando o risco de afastamento funcional devido ao desgaste e à sobrecarga constante (Hypolito, 2020).

Outrossim, a idade dos professores é um fator importante na análise do perfil de afastamento funcional, uma vez que as demandas físicas e emocionais da profissão tendem a se acumular ao longo dos anos. De acordo com o estudo de Almeida et al. (2020), professores mais jovens, muitas vezes no início de suas carreiras, demonstram maior resistência e adaptação às exigências diárias do ensino. Contudo, devido à falta de experiência, podem se expor mais ao risco de problemas de saúde, especialmente relacionados à voz, por não adotarem práticas adequadas de cuidado vocal. Esse grupo, apesar de menos propenso ao afastamento, também pode enfrentar dificuldades de adaptação que podem levar ao desenvolvimento de estresse e outras condições, caso não recebam o apoio necessário para o manejo das demandas pedagógicas e vocais (Almeida, Pimenta & Fusari, 2019).

Por outro lado, professores com maior tempo de serviço, geralmente em faixas etárias mais avançadas, apresentam um perfil diferente de afastamento funcional. Com anos de prática acumulada, os impactos do desgaste vocal e do estresse são mais pronunciados, aumentando a frequência de afastamentos para tratamento de disfonias<sup>2</sup> e outras condições relacionadas ao uso prolongado da voz. Além disso, os problemas de saúde crônicos, decorrentes da idade e das exigências físicas e psicológicas da profissão, tornam-se mais comuns, levando a afastamentos mais longos (Araújo, 2020). Na Figura 15, tem-se o gráfico que representa a faixa etária dos entrevistados.

### Figura 15

*Idade dos entrevistados.*



**Fonte:** Autoral (2024).

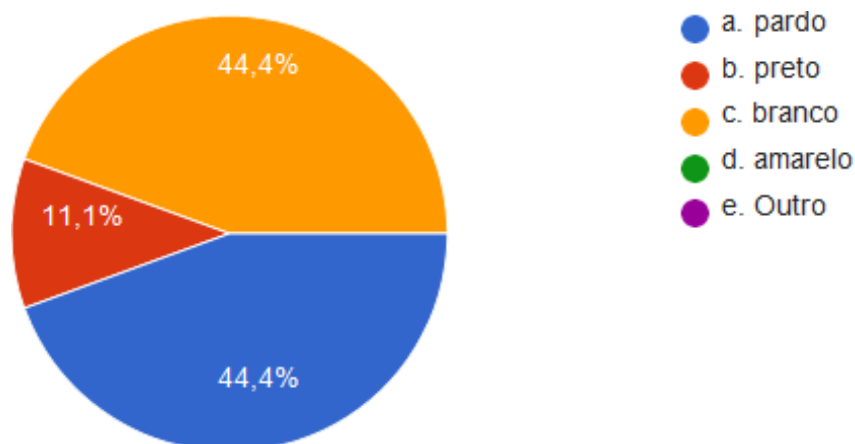
<sup>2</sup> A disфонia é uma alteração na qualidade vocal que pode se manifestar como rouquidão, cansaço ao falar, dificuldade para emitir sons ou perda parcial da voz, resultante de problemas nas pregas vocais ou no uso inadequado da voz (Provenzano & Sampaio, 2010).

A questão racial também se mostra como um aspecto relevante na análise do perfil de afastamento funcional entre professores, refletindo dinâmicas de desigualdade que transcendem o ambiente escolar. Entre os 11 professores, 55,5% se autoidentificaram como pardos e/ou negros e, a partir disso, observa-se que, apesar de compartilharem desafios comuns com seus colegas de profissão, enfrentam uma carga adicional de pressão relacionada ao racismo estrutural (Votre et al., 2009). Baasch, Trevisan & Cruz (2017) expõe que essa situação pode resultar em níveis mais elevados de estresse, ansiedade e desgaste emocional, que impactam diretamente a saúde e o bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, para o afastamento funcional que, muitas vezes, não se limita apenas a questões físicas, se estendendo também à sobrecarga mental e emocional associada a vivências de discriminação racial.

No que diz respeito aos 44,4% dos professores que se autoidentificam como brancos, isso sugere uma identidade racial complexa da amostra que pode influenciar de maneiras variadas suas experiências no ambiente de trabalho. Essa autoidentificação mista pode revelar dinâmicas específicas de aceitação ou exclusão dentro do contexto escolar e entre os próprios colegas, impactando a maneira como vivenciam e lidam com os desafios profissionais e de saúde. Independentemente de como se identificam, a análise do afastamento funcional desses docentes aponta para a necessidade de abordagens que considerem a interseccionalidade de raça e saúde no ambiente de trabalho, garantindo que políticas de suporte sejam capazes de atender às particularidades e promover um espaço escolar mais inclusivo e acolhedor para todos (Hermann et al., 2021). A porcentagem dos entrevistados em função da raça está apresentada na Figura 16.

### **Figura 16**

*Raça dos entrevistados.*

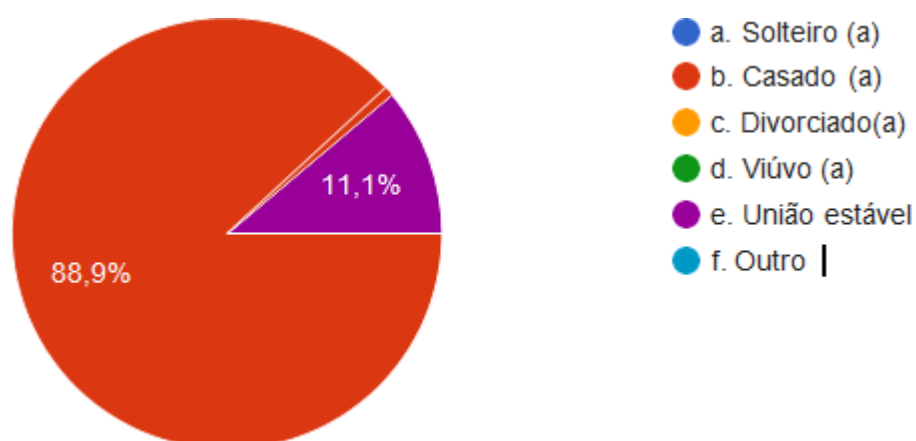


**Fonte:** Autoral (2024).

Em relação ao estado civil dos entrevistados (Figura 17), Legal et al. (2005) consideram que a condição de união estável pode influenciar diretamente o afastamento ocupacional de professores, conforme apontado pela literatura. Professores em união estável tendem a contar com um suporte emocional e logístico que pode auxiliar na gestão do estresse e das demandas do trabalho, funcionando como um fator de proteção contra o desgaste ocupacional. Todavia, essa mesma condição também pode gerar pressões adicionais, como a necessidade de conciliar as responsabilidades profissionais com as obrigações familiares, especialmente quando ambos os parceiros exercem atividades de alta demanda, como é comum no ambiente escolar (Aguilar, 2010).

### Figura 17

*Estado civil dos entrevistados.*



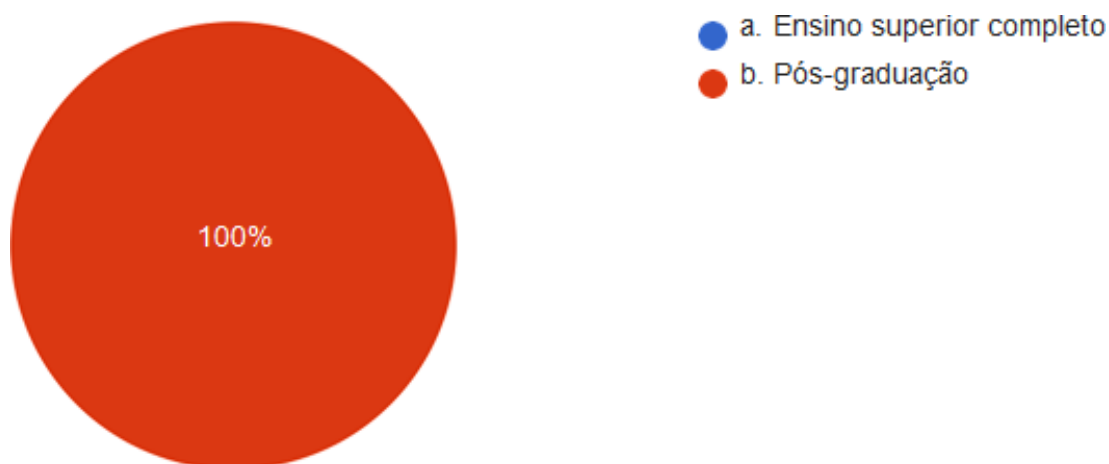
**Fonte:** Autoral (2024).

Paralelamente, a literatura revela que professores em matrimônio ou união estável têm uma rede de apoio mais sólida que pode facilitar o retorno ao trabalho, após um período de afastamento ocupacional. Esse apoio é essencial, sobretudo, para docentes que lidam com problemas crônicos, como disfonias, dores musculoesqueléticas e sofrimento saúde mental (Freire, 2017; Gomes et al., 2010). Ainda assim, é importante considerar que o suporte familiar, embora benéfico, não substitui a necessidade de políticas institucionais adequadas que garantam condições de trabalho saudáveis e acessibilidade a tratamentos, além de programas de prevenção ao desgaste profissional (Pinho et al., 2023).

Já a escolaridade elevada, exemplificada nesta pesquisa pela pós-graduação (Figura 18), é um fator que pode tanto proteger quanto expor os professores a maiores riscos de afastamento ocupacional. Professores com formação avançada tendem a ter um conhecimento mais aprofundado sobre técnicas pedagógicas, gestão de sala de aula e estratégias de autocuidado, o que pode ajudar a mitigar algumas das causas de afastamento (Silva et al., 2016). Ademais, Nunes, Gonçalves & Torga (2022) associa o investimento em educação continuada a um maior senso de realização e motivação profissional, fatores que podem ajudar a reduzir o estresse e o desgaste ocupacional.

### Figura 18

*Escolaridade dos entrevistados.*



**Fonte:** Autoral (2024).

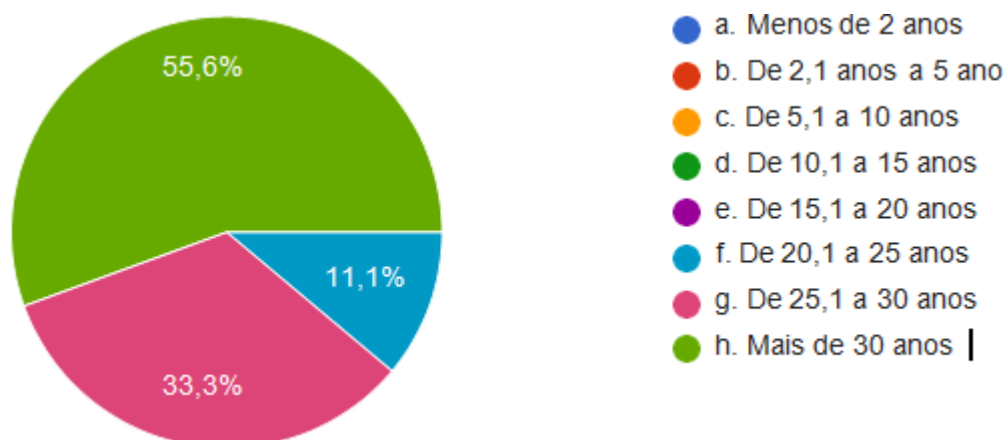


Vale citar que a conciliação entre estudos e trabalho docente pode levar a um esgotamento físico e mental considerável, contribuindo para o afastamento ocupacional. Segundo Leitão (2020), professores que se dedicam a programas de pós-graduação, muitas vezes, precisam gerir o tempo entre aulas, preparação de materiais didáticos, atividades de pesquisa e obrigações familiares, resultando em jornadas de trabalho extensas e poucas oportunidades de descanso adequado. Essa sobrecarga pode agravar problemas de saúde preexistentes, e aumentar os riscos de condições de estresse e ansiedade, levando ao afastamento temporário (Rodrigues & Villardi, 2017).

O tempo total de trabalho (Figura 19), incluindo experiências em outros empregos fora da docência, também repercute no perfil de afastamento ocupacional dos professores, especialmente para aqueles que apresentam entre 20 a 30 anos de contribuição, como demonstrado pela amostra. A literatura aponta que profissionais com longas trajetórias no mercado de trabalho acumulam não apenas experiência e habilidades, mas também uma carga física e emocional que pode resultar em maiores riscos de condições de saúde crônicas (Dutra, Costa & Sampaio, 2016; Araújo, 2012; Cunha, Blank & Boing, 2009). No caso dos professores, que já enfrentam desafios relacionados ao uso intensivo da voz e ao estresse da sala de aula, o histórico de contribuições em outras atividades profissionais pode agravar esses problemas, levando ao aumento de afastamentos. Aqueles que já exerceram ocupações com exigências físicas ou psicológicas intensas, por exemplo, podem ter sua saúde comprometida ao longo dos anos, tornando-se mais vulneráveis ao desgaste ocupacional na docência (Pereira, 2019).

### Figura 19

*Tempo de trabalho total dos entrevistados.*

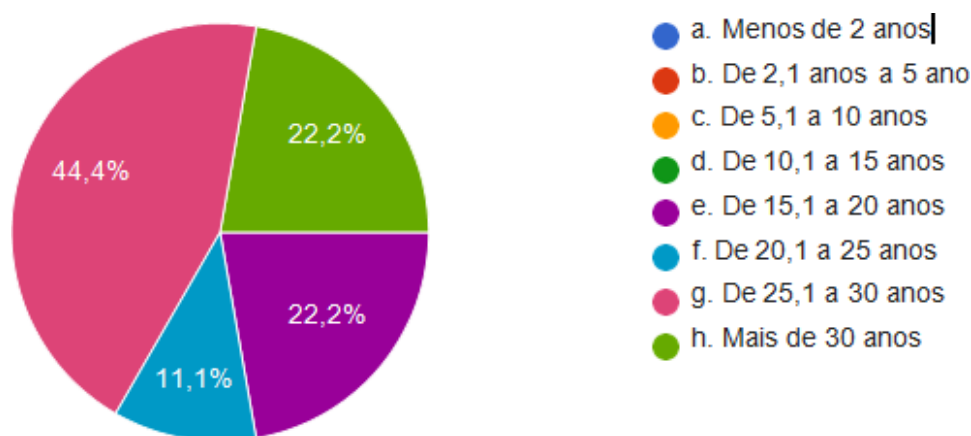


**Fonte:** Autoral (2024).

O tempo de trabalho como professor (Figura 20), especialmente quando compreendido entre 15 a 30 anos de contribuição, como visto na amostra, é outro fator importante na análise do afastamento ocupacional. Consoante a Macaia (2013), professores com uma longa carreira acumulam vasta experiência e desenvolvem habilidades para lidar com as demandas da sala de aula. Entretanto, esse período prolongado de atuação também significa uma exposição contínua a fatores de risco que podem comprometer a saúde, como o uso excessivo da voz, o estresse emocional e a carga física de longas jornadas de trabalho.

### Figura 20

*Tempo de trabalho dos entrevistados como professores.*



**Fonte:** Autoral (2024).

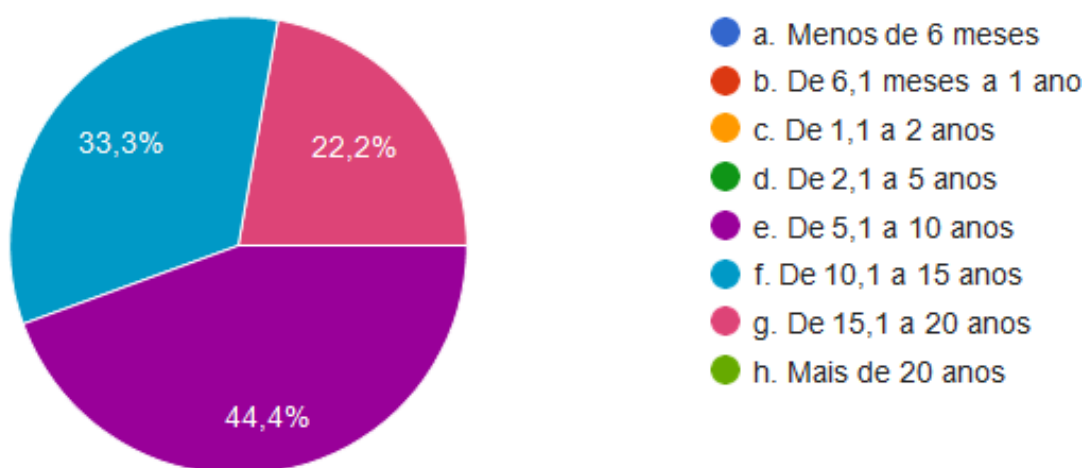
Ademais, os professores com 15 a 30 anos de serviço, muitas vezes, se estabelecem como figuras centrais na comunidade escolar e se sentem responsáveis por manter altos padrões de desempenho, mesmo quando enfrentam problemas de saúde (Moreira, Santino & Tomaz, 2017). Essa dedicação, embora admirável, pode levar à postergação do cuidado necessário, agravando as condições que poderiam ser tratadas ou prevenidas em estágios iniciais. A literatura ainda indica que o esgotamento emocional e físico é mais prevalente em profissionais com muitos anos de docência, dado o desgaste acumulado ao longo do tempo (Carlotto et al., 2019; Macaia, 2015).

O tempo de afastamento funcional dos professores, representado na Figura 21, que nesta amostra variou de 5 a 20 anos, reflete a gravidade e a persistência dos desafios de saúde enfrentados por esses profissionais ao longo de suas carreiras. Para professores que precisam se afastar por períodos tão longos, usualmente há uma combinação de fatores que incluem o

agravamento de problemas de saúde ao longo do tempo e a dificuldade de encontrar tratamentos eficazes que permitam um retorno sustentável à docência. Esses afastamentos prolongados também podem impactar negativamente a autoestima e a identidade profissional, dificultando o processo de reintegração ao ambiente escolar, como visto na pesquisa de Oliveira & Schmidt (2023).

**Figura 21**

*Tempo em afastamento funcional.*



**Fonte:** Autoral (2024).

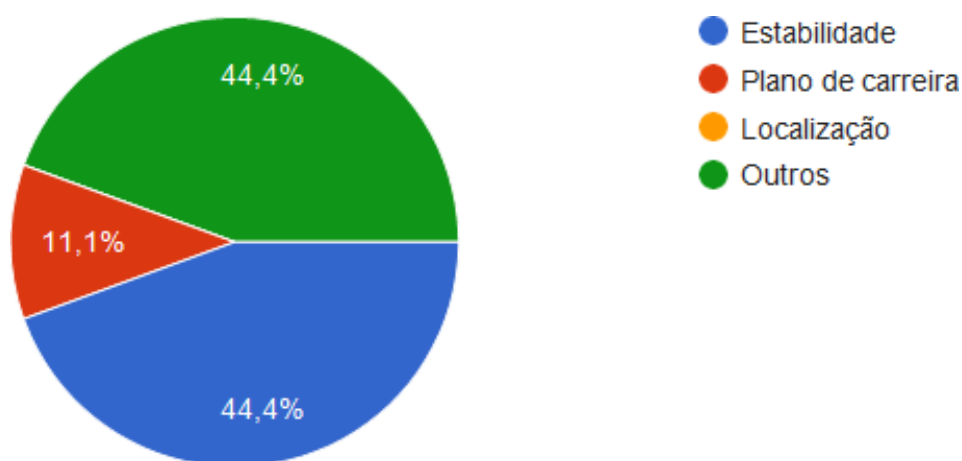
Esses afastamentos funcionais prolongados também podem estar relacionados a uma falta de apoio institucional adequado, tanto no que diz respeito à prevenção de problemas de saúde quanto à reintegração gradual ao trabalho após o período de afastamento. Macaia (2013) destaca que muitos professores retornam ao trabalho sem que as condições que levaram ao afastamento sejam efetivamente resolvidas, resultando em ciclos de afastamentos repetidos. Isso sugere a necessidade de um acompanhamento mais efetivo do caso por parte das secretarias estaduais, o que pode incluir ajustes na carga horária e apoio contínuo durante o processo de reabilitação e retorno ao trabalho (Valente, Botelho & Silva, 2015).

No que se refere à escolha pelo cargo efetivo estadual (Figura 22), encontrou-se que esta é frequentemente motivada pela busca por estabilidade e segurança financeira, fatores que são altamente valorizados em uma profissão marcada por altos níveis de desgaste e desafios diários. A estabilidade no emprego, proporcionada pelo vínculo efetivo, garante uma maior tranquilidade aos docentes, permitindo que eles desenvolvam suas atividades com menor preocupação quanto à incerteza laboral. Ademais, essa estabilidade possibilita o

planejamento de vida, algo essencial para profissionais que precisam equilibrar as demandas do trabalho com questões pessoais, como a continuidade de estudos ou a gestão de obrigações familiares (Costa, Arraes & Guimarães, 2015). A garantia de direitos trabalhistas, como licenças remuneradas e benefícios previdenciários, também torna a posição efetiva atraente para aqueles que desejam uma carreira mais segura e previsível (Oliveira et al., 2016).

**Figura 22**

*Motivo da escolha da Secretaria de Educação de Minas Gerais.*



**Fonte:** Autoral (2024).

Outro ponto relevante na escolha pelo cargo efetivo é o plano de carreira oferecido pelos estados, que permite a progressão salarial e profissional com base no tempo de serviço e na qualificação. Segundo Moura, Segundo & Aquino (2021), esse incentivo encoraja os professores a continuarem investindo em sua formação, buscando especializações e cursos de pós-graduação que, além de beneficiar sua trajetória profissional, enriquecem o ambiente de ensino e melhoram a qualidade da educação. Além do aumento salarial gradual, planos de carreira bem estruturados incluem bonificações por tempo de serviço e reconhecimento por méritos, o que reforça o comprometimento dos professores com a instituição e sua profissão. Dessa forma, a possibilidade de crescimento dentro da carreira é um fator crucial que contribui para a escolha do cargo efetivo, proporcionando não apenas segurança, mas também motivação para o desenvolvimento contínuo no ensino (Costa, Arraes & Guimarães, 2015).

## **5.2 Análise das trajetórias profissionais e impacto do ajuste funcional vocal em professores**

### **5.2.1 Trajetória profissional**

O resgate de memórias sobre a trajetória profissional é um processo importante para entender o percurso de professores que, em algum momento de suas carreiras, enfrentaram a necessidade de ajustamento funcional vocal. Essa prática permite uma reflexão profunda sobre as experiências vividas, os desafios superados e as conquistas alcançadas ao longo dos anos, criando um panorama que conecta o passado com o presente e possibilita uma compreensão mais abrangente das condições de trabalho e saúde desses educadores (Costa, 2006).

Para muitos professores, o início da carreira é marcado por entusiasmo e desejo de transformar a vida de seus alunos por meio do ensino. As memórias dos primeiros anos de trabalho frequentemente envolvem momentos de descoberta, aprendizado e também as primeiras dificuldades encontradas em sala de aula. Nessas recordações, é comum que os educadores relatem uma voz enérgica e motivada, capaz de transmitir conhecimento com clareza e empatia (Romanowski & Oliver Martins, 2013).

Sobre as memórias iniciais da carreira, os professores relembram:

“Aulas ativas, muitos projetos desenvolvidos e alunos entusiasmados, participativos, com disposição para a aprendizagem” (Professor 3).

“Gostava de ensinar e aprender com os alunos; A dinâmica de desafios a cada ano escolar, satisfação em enfrentar os desafios da carreira” (Professor 5).

“As memórias da regência, são sempre muito boas, compartilhar o conhecimento com os alunos, ensinar e aprender com eles. As rodas de leitura que eu fazia toda sexta-feira era um marco, ali o livro chegava ao aluno, compartilhar o livro enriquecida a aprendizagem. Projetos envolvendo Teatro é outra rica lembrança. Foram muitos os talentos descobertos. A convivência na sala de aula é algo que lembro com saudades” (Professor 7).

No entanto, ao longo do tempo, as exigências da profissão, como longas horas de fala contínua, turmas numerosas e espaços inadequados, começam a impactar a saúde vocal desses profissionais. Para alguns dos entrevistados, o desgaste vocal surgiu de forma gradual, inicialmente como um desconforto passageiro que se intensifica e acaba resultando em problemas mais graves, exigindo o afastamento do trabalho ou a busca por tratamento especializado, como demonstrado nas falas seguintes:

“Comecei lecionar para educação infantil e logo após, um ano depois, passei a lecionar para o ensino fundamental I e II. Durante 19 anos, tive uma carga horária puxada,

três turnos. Em 2012, passei a ter apenas carga horária dupla, porém deixei de lecionar para adultos do EJA e passei a lecionar para turmas de ensino fundamental I, alfabetização. O que exigia muito da minha voz” (Professor 3).

“Comecei a trabalhar em 1993 como ATB; em 1994, comecei a lecionar na área de Matemática e, em seguida, já comecei a dobrar alcançando 40 aulas semanais. Desgastando muito as cordas vocais. Adquiri uma leocoplasi (não maligna), mas passei por uma cirurgia para retirada. Fiquei afastada e, em seguida, entrei em ajustamento e desde 2010 estou exercendo outras funções” (Professor 6).

“Sempre tive a voz roca (o que sinalizava a fenda em ampulheta e a passagem de ar no fechamento das cordas), algo não diagnosticado em nenhum exame admissional, em nenhum dos concursos. Me acostumei rouca a ponto de não perceber que eu era assim. Em 2008, fiquei totalmente disfônica, e, entre tratamento, exames e afastamento (INSS) em caráter permanente foram cerca de 6 meses” (Professor 9).

O ajustamento funcional vocal, então, emerge como uma necessidade e uma oportunidade de adaptação. Ao revisitarem suas trajetórias, esses professores conseguem identificar como suas vozes, um dos principais instrumentos de trabalho, foram moldadas pelas exigências diárias da profissão. As memórias ajudam a traçar um histórico de como eles aprenderam a usar a voz de forma consciente, tentando preservar sua saúde, mas também evidenciam os momentos em que não tiveram o suporte necessário para cuidar dessa questão (Duarte, Castro & Eleutério, 2022).

Ao compararem o presente com o passado, muitos desses educadores relatam uma sensação de adaptação e resiliência. O ajustamento funcional vocal, por mais desafiador que seja, muitas vezes é acompanhado por um sentimento de superação, e os professores conseguem reavaliar suas estratégias de ensino e encontrar novas maneiras de se comunicar efetivamente, mesmo com as limitações impostas pela condição vocal.

“No ano de 1998, fiz a cirurgia das cordas vocais e em consequência, fiquei com a voz rouca, depois de um longo tratamento com fonoaudióloga, a voz estabilizou, mas muito ruim. Entrei em ajuste funcional. Ajudando a escola em diversas áreas” (Professor 1).

“No final do mesmo ano, me afastei para tratamento de saúde por causa da voz, entrando em ajustamento funcional, em janeiro de 2012. Passei a trabalhar na secretaria da escola na função de ATB, onde fiquei por 4 anos. No final de 2015, me candidatei à direção da escola e fui indicada pela comunidade escolar para assumir a gestão da escola. Passei por mais duas eleições, em 2019 e 2022, e estou, portanto, no meio terceiro mandato até o momento” (Professor 7).

“Fugindo da CLT e da aposentadoria tardia, em 2018 fiz o concurso da SEE/MG para EEB. Tinha uma vaga para Caeté. Fiz, passei, 1º lugar, tomei posse. Melhor escolha da minha vida! Fui trabalhar em uma escola longe da minha casa. Tive que dirigir na BR, atuar em TODA A EDUCAÇÃO BÁSICA, pois no Estado era anos iniciais e na escola privada, anos finais e ensino médio. Sinceramente, minha melhor escolha enquanto saúde! Parei de mendigar serviço e passei a ter funções definidas e, o que tem de melhor, em contato com estudantes e sala de aula (minha paixão). Em 2020, mudei de escola estadual (só porque a escola em que estive em 2019 era na BR, porque trabalhar lá era incrível!!! Morro de saudade!!!), vim para outra escola estadual, pertinho de casa. Hoje, trabalho em duas escolas de excelentes resultados e clima organizacional, onde me sinto útil e tenho uma função a desempenhar. Trabalho como EEB e supervisão pedagógica de anos finais nas duas escolas” (Professor 9).

Ainda assim, essa adaptação também traz à tona questões sobre a necessidade de melhores políticas de prevenção e suporte, uma vez que o ideal seria que o ajustamento funcional vocal fosse uma exceção e não uma norma (Brasil, 2023). O resgate dessas memórias não apenas ajuda a compreender o impacto de tais desafios na trajetória dos professores, mas também destaca a importância de um olhar mais cuidadoso para as condições de trabalho e saúde no setor educacional, visando garantir que futuras gerações de professores possam exercer sua profissão sem colocar em risco sua saúde vocal.

Na análise das principais memórias de trabalho, a relação com os alunos emerge como um aspecto marcante para os professores. Momentos de gratidão, quando um aluno demonstra reconhecimento pelo esforço e dedicação do docente, são lembrados com emoção e carinho. Essas experiências, muitas vezes relacionadas a conquistas acadêmicas, desenvolvimento pessoal ou, até mesmo, superação de dificuldades, reforçam a importância do papel do professor na vida dos estudantes. Ao verem seus alunos alcançarem o sucesso, seja na forma de um bom desempenho escolar, uma conquista esportiva ou mesmo no desenvolvimento de habilidades sociais, os professores sentem que seu trabalho transcende a sala de aula e deixa um impacto duradouro na vida daqueles que ensinam (Freire, 1996).

Esse sentimento de realização pessoal, descrito por Freire (1996) como parte do ato educativo, é um dos elementos que mais motiva os educadores a continuarem desempenhando suas funções, apesar das adversidades.

“Alunos que estavam sempre na biblioteca em busca de conhecimentos. Alunos que consegui ajudar alfabetizar e ver sua gratidão” (Professor 1).

“Momentos de boa aprendizagem, alunos bem-sucedidos em suas carreiras profissionais, momentos com atividades lúdicos, alunos que se destacaram e o sucesso em sala de aula” (Professor 4).

“As memórias da regência, são sempre muito boas, compartilhar o conhecimento com os alunos, ensinar e aprender com eles. As rodas de leitura que eu fazia toda sexta-feira era um marco, ali o livro chegava ao aluno, compartilhar o livro enriquecida a aprendizagem. Projetos envolvendo Teatro é outra rica lembrança. Foram muitos os talentos descobertos. A convivência na sala de aula é algo que lembro com saudades” (Professor 7).

“Meus alunos! As formaturas! Eu implorando para mostrar meu valor! Os desafios da supervisão pedagógica!!!” (Professor 8).

No entanto, a prática educativa também é marcada por uma série de desafios e obstáculos que os professores enfrentam diariamente. A realidade de turmas superlotadas é uma das principais dificuldades mencionadas, já que compromete a atenção individualizada e a qualidade do ensino. Em salas de aula com um número elevado de alunos, torna-se difícil acompanhar de perto o desenvolvimento de cada um, de criar estratégias de ensino diferenciadas e atender às necessidades específicas, o que pode gerar frustração tanto para os professores quanto para os alunos (Cordeiro et al., 2020). Além disso, a falta de recursos adequados, como materiais didáticos, tecnologia e infraestrutura apropriada, agrava ainda mais a situação. Esses desafios estruturais, destacados por Silva e Oliveira (2018), muitas vezes impedem que o processo de ensino-aprendizagem ocorra de forma eficaz e que o professor consiga explorar todo o seu potencial criativo e pedagógico.

Por ser assim, os professores entrevistados elaboram sobre essas dificuldades nas duas falas, a seguir:

“Salas superlotadas com 42 alunos.

Falta de material e equipamentos na escola.

Sobrecarga de trabalho.

Pagamento por subsídio.

Muitos períodos de greve

Falta de democracia nas escolas, com honrosas exceções” (Professor 2).

“Turmas muito cheias com necessidade de muito jogo de cintura para ter o domínio de classe” (Professor 5).

No que tange à percepção de reconhecimento no trabalho, esta varia entre sentimentos de satisfação e frustração, refletindo experiências distintas no ambiente profissional. Para muitos, ser reconhecido por suas habilidades e dedicação é uma fonte importante de



motivação e autoestima. Esses trabalhadores relatam que o reconhecimento, seja por meio de elogios de colegas e superiores, seja por pequenas conquistas no dia a dia, contribui para um senso de realização pessoal e para a construção de uma identidade profissional positiva. Sentir-se valorizado em seu papel permite que desenvolvam um maior engajamento no trabalho e sintam que estão contribuindo de forma significativa para a organização e para a comunidade em que atuam. Portanto, o reconhecimento no ambiente de trabalho torna-se um fator crucial para o bem-estar e para a construção de uma carreira satisfatória (Antunes, 2018).

Essa percepção de reconhecimento positivo nem sempre é compartilhada por todos os docentes. Há quem veja o trabalho apenas como um meio de sustento, uma necessidade para garantir a sobrevivência, sem encontrar nele um sentido maior ou oportunidades para crescimento pessoal e profissional. Para esses trabalhadores, a rotina pode ser desmotivadora e limitada, especialmente quando há uma clara ausência de oportunidades de desenvolvimento, como promoções, treinamentos ou valorização das competências (Irigaray et al., 2019). Essa falta de perspectivas gera um sentimento de estagnação, em que o trabalho é visto mais como uma obrigação do que como uma escolha prazerosa ou uma carreira desejada. A dualidade entre satisfação e frustração reflete diretamente na relação entre o trabalho e a vida social. Aqueles que conseguem equilibrar suas atividades profissionais com momentos de lazer e interação pessoal tendem a desenvolver uma melhor qualidade de vida, aproveitando o trabalho como uma extensão de suas habilidades e interesses (Vilas Boas & Morin, 2023).

Inicialmente, a maioria dos participantes demonstra sentimentos positivos em relação ao reconhecimento no trabalho e ao equilíbrio entre trabalho e vida social. Por exemplo, um dos professores relata que, após o ajustamento funcional, investiu em seu conhecimento e mantém uma boa relação com a maioria dos profissionais da escola, indicando uma adaptação positiva e proatividade em seu desenvolvimento profissional. Outro docente expressa que é muito reconhecido pelo trabalho que realiza e que isso interfere positivamente em sua vida social, sugerindo satisfação tanto no âmbito profissional quanto pessoal.

Ademais, a ausência de políticas internas que incentivem o crescimento e o reconhecimento no ambiente de trabalho pode ter um impacto profundo e negativo na percepção de pertencimento dos professores. Quando não existem mecanismos claros para valorizar o desenvolvimento profissional e pessoal desses educadores, cria-se um cenário em que suas contribuições são frequentemente negligenciadas, gerando sentimentos de desvalorização e desmotivação. O trabalho docente é extremamente exigente, e envolve não

apenas a transmissão de conhecimento, mas também o apoio emocional e o desenvolvimento integral dos alunos (Medeiros & Vieira, 2019).

A partir disso, há falas dos professores que evidenciam as consequências do não reconhecimento para eles:

“Não. O trabalho é um meio para usufruir vida social” (Professor 5).

“No serviço público são poucos as oportunidades de crescimento, na carreira de EEB tem menos ainda!!” (Professor 9).

Por isso, o reconhecimento se torna um fator crucial para fortalecer o engajamento e a satisfação dos professores. O crescimento na carreira, por meio de oportunidades de formação contínua, progressão salarial e desenvolvimento de novas habilidades, é essencial para manter esses profissionais atualizados e inspirados, além de mostrar que suas aspirações são valorizadas pela instituição (Lima & Azevedo, 2022).

No que concerne à relação entre trabalho e vida social, muitos participantes conseguem manter um equilíbrio saudável, mesmo reconhecendo desafios como a carga horária excessiva. Um docente afirma que, apesar das longas jornadas diárias, envolve-se com a família e a sociedade nos fins de semana, não levando tarefas para casa e praticando atividades físicas regularmente. Esse equilíbrio é fundamental para o bem-estar docente e para a prevenção do estresse ocupacional (Rossi & Santos, 2003).

Para que os professores se sintam valorizados, Waltermann, Martins & Gedrat (2022) é necessário que as escolas e redes de ensino implementem políticas que incentivem a progressão na carreira e promovam um ambiente onde o esforço e as realizações sejam regularmente reconhecidos. Isso inclui desde elogios formais e informais, bonificações por mérito, até a criação de programas de desenvolvimento profissional que ajudem os professores a evoluírem em suas práticas pedagógicas. Tais medidas não só melhoram a autoestima e o bem-estar dos professores, mas também refletem diretamente na qualidade do ensino, criando um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

“Sou muito reconhecido pelo meu trabalho e isso interfere positivamente na minha vida social” (Professor 2).

“Tenho uma função reconhecida e a faço com entusiasmo” (Professor 3).

“Apesar de carga horária excessiva diariamente, me envolvo com a família e a sociedade em fins de semana e feriados. Não tenho tarefas de trabalho para fazer em casa. Eu e minha esposa praticamos atividades físicas com frequência” (Professor 4).

“Me sinto reconhecida e atingi o grau máximo de oportunidades dentro da escola, chegando ao cargo mais alto dentro da unidade escolar” (Professor 7).

Já o respeito às regras e à liderança é uma característica marcante entre os profissionais da educação, refletindo um alto grau de comprometimento com as instituições da SEE. Mesmo diante dos desafios relacionados ao ajuste funcional vocal, esses educadores demonstram uma atitude de disciplina e responsabilidade que vai além de suas funções básicas. Eles seguem as diretrizes estabelecidas e respeitam as lideranças institucionais, criando um ambiente de trabalho mais colaborativo (Portela et al., 2020). De acordo com Day (2001), essa postura ética e responsável é fundamental para o funcionamento harmonioso das instituições educacionais, pois promove um clima de confiança e cooperação entre colegas, gestores e alunos.

Esse comprometimento com o trabalho, apesar das dificuldades, é uma demonstração clara do quanto esses profissionais se dedicam para manter a qualidade do ensino e apoiar o aprendizado dos estudantes.

“[...] o bom profissional respeita às lideranças.

Ex: se a chefia imediata pede pra eu fazer determinada tarefa, faço, se não for prejudicar minha voz” (Professor 1).

“Não tenho dificuldade em respeitar a hierarquia. Tenho bom relacionamento com gestores e colegas de trabalho” (Professor 4).

“Educamos pelo exemplo, então como gestora sigo as legislações vigentes, tratando todos os profissionais com respeito e impessoalidade. Sou uma servidora pública dedicada e comprometida com o meu trabalho” (Professor 11).

“Meu trabalho é feito, baseado nas orientações do diretor e secretaria” (Professor 8).

“Sim. Sempre! Sou de 77, né?! Do interior. A gente aprende com os pais o respeito a hierarquia. Meus diretores são, na verdade, gestores. O diálogo e a retidão fazem parte do fazer deles. Me sinto privilegiada pelo que já passei e pelo respeito que recebo hoje” (Professor 9).

Também cabe salientar que é inegável que os desafios físicos e emocionais decorrentes do ajuste funcional vocal representam uma carga significativa para muitos educadores. As exigências da profissão, que incluem falar por longos períodos e lidar com turmas numerosas, muitas vezes, levam a problemas vocais que afetam não apenas o desempenho no trabalho, mas também a saúde e o bem-estar geral desses profissionais (Medeiros & Vieira, 2019). Outrossim, o impacto emocional de lidar com tais dificuldades pode gerar ansiedade, estresse e, em casos mais graves, até afastamentos do trabalho. Além do desgaste emocional que acompanha a necessidade constante de ajustar a forma de ensinar e de comunicar, Brunheira (2020) frisa que há também o estresse de lidar com possíveis

inseguranças sobre a eficácia de sua prática pedagógica, o medo de agravamento do problema e o risco de afastamento definitivo da sala de aula.

Apesar disso, a resiliência e a capacidade de adaptação desses educadores permitem que continuem a contribuir para a educação, desenvolvendo estratégias para lidar com os desafios e manter o foco em seu compromisso com os alunos. Em relação ao impacto negativo na saúde mental dos professores, estes apontam que:

“No início precisei de psicólogo para aceitar a nova situação profissional. Até hoje gosto de ser reconhecida como professora” (Professor 11).

“Intimidade ligados! Entro no primeiro trabalho, às 6h30 vou até 12h20. Entro no segundo às 12h30 e saio às 17h18. Pensa, são 54 horas semanais. Fora os atendimentos fora do horário de trabalho. Se não for o que você deseja e se realiza, você adoce! A rotina é pesada” (Professor 9).

Como já supracitado, a saúde mental é fundamental para todos os professores, mas ganha uma importância ainda maior para aqueles em ajustamento funcional vocal. Esses profissionais enfrentam desafios adicionais relacionados não apenas à preservação da voz, mas também à pressão psicológica decorrente da adaptação às limitações físicas impostas pela condição vocal (Santos & Silva, 2022). Nessa seara, a preservação da saúde mental é essencial para esses profissionais, pois contribui para um desempenho mais eficaz, melhora a qualidade do ensino e reduz o risco de esgotamento e afastamento funcional, promovendo um ambiente escolar mais saudável e acolhedor.

“Estou perfeitamente adaptado ao meu trabalho atual e sinto prazer em fazê-lo Saudável” (Professor 2).

“Hoje faço tratamento para ansiedade. Tento exercer o autocontrole. Tenho a compreensão e ajuda dos gestores” (Professor 3).

“Acredito que tenho uma saúde mental estável e me realizo emocionalmente com o que eu faço” (Professor 6).

“Minha saúde mental está boa, embora amasse a regência adaptei a nova realidade e trabalho feliz na função que exerço” (Professor 7).

Diante dessa realidade, é essencial que o suporte institucional seja fortalecido para garantir não apenas a saúde e o bem-estar desses profissionais, mas também a qualidade do ensino oferecido. Isso inclui investimentos em programas de prevenção e tratamento de problemas vocais, treinamento para desenvolver técnicas que ajudem a preservar a saúde vocal e apoio psicológico para lidar com os desafios emocionais da profissão (Masson, Fabbron, Loiola-Barreiro, 2019). É necessário, também, que as lideranças educacionais

estejam atentas às necessidades de seus professores, criando um ambiente onde a saúde e o bem-estar sejam prioridades. O fortalecimento de políticas que cuidem dos educadores é um passo crucial para assegurar que a educação continue a ser uma ferramenta de transformação social e que os profissionais possam exercer suas funções com a dignidade e o respeito que merecem (Baena & da Silva, 2023).

### ***5.2.2 Impacto do ajuste funcional vocal***

A análise das trajetórias profissionais dos onze professores permitiu identificar temas comuns relacionados ao contexto de trabalho no setor educacional, destacando especialmente o impacto do uso da voz e o ajustamento funcional. Os dados revelam aspectos importantes que influenciaram a carreira e o bem-estar desses profissionais (Nóvoa, 2017). Dez dos onze educadores relataram problemas relacionados ao uso da voz, como cirurgias, tratamentos fonoaudiológicos e desgaste devido à carga de trabalho intensa. Isso corrobora os achados de Behlau et al. (2012), os quais pontuam que os professores estão entre os profissionais mais suscetíveis a distúrbios vocais, devido ao uso prolongado e inadequado da voz em ambientes frequentemente ruidosos. Esses problemas levaram a muitas transições de funções dentro do ambiente escolar.

Assim, a migração de atividades na sala de aula para cargos administrativos ou de liderança pode refletir tanto o desenvolvimento de habilidades gerenciais quanto a necessidade de reduzir o uso vocal (Ferreira et al., 2015). O ajuste funcional surge, assim, como uma medida para mitigar o desgaste vocal, permitindo que os professores continuem ocupando funções que exigem menos esforço da voz. Desse modo, apresenta-se a visão de alguns professores acerca de sua rotina no trabalho antes do ajustamento funcional vocal:

“Como disse, trabalhando em turmas de alfabetização tinha uma exaustão diária da minha condição vocal, uma vez que alfabetizar exige uma constante na fala, aulas expositivas extensas e integrais. Com o ajustamento, remanejada para o trabalho administrativo, houve um descanso e maior cuidado com minhas cordas vocais, que foram lesionadas ao longo dos anos de trabalho na sala de aula” (Professor 3).

“Eu fiquei muito tempo fora da sala de aula por causa da gestão escolar e quando retornei à minha voz que já era rouca não suportou os dois turnos de trabalho em sala de aula. Eu sempre amei dar aulas e eu amo a gestão escolar, logo não foi tão impactante porque continuei atuando na educação, na escola e fazendo o que eu gosto de fazer” (Professor 7).

A sobrecarga de trabalho e o desgaste físico são fatores que prejudicam os problemas vocais e o bem-estar geral. Relatos de jornadas extensas, lecionando em múltiplos turnos e acumulando funções, evidenciam um volume de trabalho excessivo. De acordo com Rossi e Santos (2014), a sobrecarga laboral está diretamente relacionada ao estresse e ao adoecimento dos professores. Apesar dos desafios, há uma clara progressão na carreira e busca por novos desafios. A assunção de cargas de liderança após o ajustamento funcional indica resiliência e capacidade de adaptação, permitindo que continuem contribuindo significativamente para a educação (Tardif, 2012).

No que se refere à sobrecarga no trabalho e sua associação com a debilitação vocal, os professores entrevistados afirmam que:

“Não conseguia mais desenvolver meu trabalho com a mesma competência de antes o que me levava a frustração e sentia que também causava problemas para a escola, uma vez que tinha que tirar inúmeras licenças para descansar e recuperar a voz” (Professor 9).

“Me frustrava muito, quando não conseguia terminar meu dia bem. Sentia que as dificuldades de expressão atrapalhavam muito a interação com meus alunos e a eficácia do aprendizado” (Professor 6).

“[...] o esforço vocal causava uma disfonia que, além de limitar meu trabalho, principalmente no que se refere às explanações do conteúdo, havia o desconforto de uma voz rouca e baixa que me incomodava muito” (Professor 8).

O impacto emocional do ajuste funcional vocal também se mostra significativo. Sentimento de perda, tristeza e necessidade de adaptação marcam a transição para novas funções. Inicialmente, muitos enfrentaram dificuldades emocionais ao serem afastados da sala identidade de aula, espaço central de seu profissional (Maslach & Leiter, 2016). Acerca dos prejuízos para o emocional e para o profissional, os professores citam que:

“Negativamente e deprimida, porque sempre vê colegas desacreditando na situação vivida por você. Sentíamos incapacitados” (Professor 1).

“Eu me sentia muito injustiçado pelo destino pois nunca tive conhecimento de outro profissional com o mesmo problema de saúde que o meu” (Professor 2).

“Não conseguia mais desenvolver meu trabalho com a mesma competência de antes o que me levava à frustração e sentia que também causava problemas para a escola, uma vez que tinha que tirar inúmeras licenças para descansar e recuperar a voz” (Professor 3).

“A voz melhorou. A dor no peito passou. A dor de garganta acabou. A falta de ar passou. MAS... todo resto me consumiu a ponto de eu desistir do desvio de função. Perdi dois concursos, né?! Perdi minha juventude em salas de aula por falta de medicina do trabalho. E

perdi minha paz de espírito, meu auto orgulho, minha realização pessoal e minha realização profissional no desvio de função, no ajustamento profissional. Aprendi a me sentir bem no que posso fazer, porém a supervisão pedagógica e a EEB está longe de ser meu sonho de infância” (Professor 8).

“Eu virei um fantasma de mim mesma. A disfonia é um mal físico que eu estava aprendendo a lidar. O isolamento, o desprezo e a diminuição das minhas capacidades técnicas no olhar da secretaria municipal de educação, com funções que me diminuía intelectualmente me causaram entristecimento sem igual” (Professor 9).

No trabalho atual, após o ajustamento funcional, os professores enfrentam dificuldades como falta de clareza nas atribuições e sentimento de subutilização. Alguns se parecem como “quebra-galhos”, estabelecendo uma necessidade de melhor definição de funções e reconhecimento (Lima & Gomes, 2019). No entanto, também há conquistas, como o aprendizado de novas habilidades e a sensação de utilidade ao contribuir em outras áreas da escola, como visto nas falas seguintes:

“Agora faço trabalho como ATB financeiro. A maior dificuldade é ser aceita pelos colegas de trabalho, que vem o ajustamento como um prêmio e não como uma necessidade para a recuperação de minha saúde” (Professor 3).

“Trabalho em dois turnos – tempo integral e turno noturno. Dificuldades: falta de domínio no uso da informática, dificuldade em elaborar textos, ansiedade, enfrentar situações adversas na escola” (Professor 4).

“Antes tinha meu planejamento das aulas organizados e autonomia dentro de sala. Agora fico como se fosse um „quebra galho“” (Professor 11).

Um tema emocionalmente relevante é a dificuldade de aceitação no ambiente de trabalho, onde alguns colegas veem o ajustamento funcional como um "prêmio", gerando sentimentos de incompreensão ou julgamento. Essa percepção pode levar ao isolamento e à frustração, dificultando a integração na equipe (Maslach & Leiter, 1999). Além disso, alguns professores enfrentaram autopercepção negativa e ansiedade ao lidar com novas funções que exigiam habilidades não dominadas anteriormente, como o uso de informática e elaboração de textos, indicando um sentimento de inadequação e pressão para desempenhar tarefas fora de sua zona de conforto (Tardif, 2012).

Entretanto, com o tempo, alguns professores conseguiram encontrar satisfação em novas funções, desenvolvendo habilidades que lhes permitiram adaptar-se a diferentes contextos dentro do ambiente educacional. Essa transição pode incluir o trabalho em áreas administrativas, coordenação pedagógica, tutoria ou até mesmo em iniciativas voltadas para o

apoio psicológico e social de estudantes e colegas. A capacidade de se adaptar bem às novas funções é crucial, pois permite que esses profissionais mantenham um senso de propósito e conexão com a educação, mesmo fora da sala de aula tradicional. Uma boa adaptação envolve não apenas adquirir novas competências técnicas, mas também redescobrir formas de contribuir para o desenvolvimento escolar, mantendo-se engajados e realizados no âmbito educacional (Coelho & Sá, 2019).

Assim, traz-se falas dos professores que passaram por uma adaptação positiva:

“Após o ajustamento, tive duas fases. A primeira bem traumática. Agora com certeza tive uma melhora significativa na voz. E mentalmente mais tranquila” (Professor 5).

“Agora, uma coisa é certa: o ajustamento me ensinou a adaptar as melhores condições para mim e me levou para novas perspectivas profissionais. Estou longe de ser a pessoa que veio para o Estado buscando aposentadoria. Me descobri e descobri uma pessoa que tem muito a oferecer ao mundo do trabalho” (Professor 8).

O suporte recebido dos gestores escolares e da SEE varia. Alguns relatos apontam para a falta de apoio sistemático, tanto da SEE quanto das escolas, especialmente no início do ajuste funcional. A falta de políticas claras e de suporte emocional pode agravar o impacto negativo dessa transição (Nascimento & Carvalho, 2015).

“SEE: acredito que nenhuma” (Professor 1).

“O suporte sempre foi limitado, mas a maioria das vezes há o incentivo da chefia e já participei de muitos cursos oferecidos pela SEE” (Professor 10).

“A escola não está preparada para absorver ajustamento funcional... não há suporte” (Professor 5).

Em contrapartida, há casos de apoio da chefia e oportunidades de capacitação desenvolvidas para a adaptação e valorização profissional.

“Na sala de aula, antes do ajustamento, não recebia nenhum tipo de apoio. Hoje me sinto acolhida pela escola uma vez que me alocaram para uma tarefa em que me sinto útil e atuante na escola” (Professor 3).

“Disponibilizam os recursos necessários para o trabalho, Elaboração de atribuições de acordo com o ajustamento funcional. A SEE garante os direitos e a carreira de professor” (Professor 4).

“O diretor da escola é um suporte constante, trabalho diretamente sobre sua supervisão. A SEE a que pertenço, através de minha analista responsável, é um apoio certo, sempre disponível para tirar dúvidas e orientar” (Professor 8).



Além da saúde vocal, a alta carga horária e o acúmulo de funções parecem ser fatores desenvolvidos para o desgaste dos profissionais. Houve menção a lecionar em três turnos, dobrar a carga horária com 40 aulas semanais e assumir múltiplas cargas ao longo do tempo.

A sobreposição de funções e a exaustão foram mencionadas como preocupações significativas. Alguns profissionais relataram atuar em dois turnos ou em múltiplas funções administrativa, pedagógica, financeira e de gestão de pessoas o que pode gerar uma sobrecarga de trabalho. Embora isso represente comprometimento e dedicação, também pode ser um fator de estresse, especialmente para aqueles que ainda estão se adaptando a novas funções ou lidando com questões de saúde. O risco é a sobrecarga emocional e física que pode agravar problemas existentes, como a ansiedade previamente mencionada (Rossi & Santos, 2003).

Esse volume excessivo de trabalho parece ser um elemento central que impactou o bem-estar físico e mental desses profissionais, como apresentado, a seguir:

“Durante 19 anos tive uma carga horária puxada, três turnos. Em 2012 passei a ter apenas carga horária dupla, porém deixei de lecionar para adultos do EJA e passei a lecionar para turmas de Ensino Fundamental I, alfabetização. O que exigia muito da minha voz” (Professor 3).

“Comecei a trabalhar em 1993 como ATB, em 1994 comecei a lecionar na área de Matemática e em seguida já comecei a dobrar alcançando 40 aulas semanais. Desgastando muito as cordas vocais” (Professor 6).

“Fiz magistério, estagiei, fiz concurso e passei e já comecei a lecionar para anos iniciais e educação infantil (em escola rede pública municipal). No meu terceiro ano de magistério comecei a dobrar” (Professor 9).

As respostas fornecidas sobre a organização das atividades, dificuldades e conquistas no trabalho atual, no contexto do ajustamento funcional vocal, revelam um conjunto diversificado de experiências. Essas narrativas destacam tanto os desafios emocionais e práticos enfrentados pelos professores quanto as adaptações positivas e conquistas alcançadas após a transição para novas funções.

“Trabalho nos turnos vespertino e noturno uma vez que sou ajustado nos dois cargos e sou muito grato por auxiliar meus colegas no processo de obtenção de benefícios como promoção, progressão, férias prêmio e aposentadoria além de auxiliar no processo de contratação e convocação dos profissionais designados” (Professor 2).

“Trabalho em dois turnos - tempo integral e turno noturno. Dificuldades: falta de domínio no uso da informática, dificuldade em elaborar textos, ansiedade, enfrentar situações adversas na escola” (Professor 4).

“Não há uma definição clara das minhas atribuições” (Professor 5).

“Hoje estou realizando o serviço financeiro, não tenho dificuldades, está dentro da minha área, e me adaptei bem. Passei por muitas dificuldades, mas atualmente estou num processo de superação” (Professor 6).

A falta de uma definição clara das atribuições foi citada como uma dificuldade. Esse sentimento está relacionado à perda de autonomia e propósito, frequentemente vivenciado por profissionais que passam por ajustamento funcional. A indefinição das funções pode levar à subutilização das habilidades e à dificuldade em enxergar o valor do próprio trabalho, constituindo um desafio emocional importante nesse contexto (Huberman, 1995).

Muitos participantes também mencionaram que, após o ajustamento funcional, assumiram novas funções administrativas ou de apoio, atuando em secretarias, setores financeiros ou áreas de gestão escolar. Essa transição reflete uma adaptação necessária devido às limitações impostas por problemas vocais, que restringiram o trabalho em sala de aula (Behlau et al., 2012). Em termos de adaptação, alguns professores relataram terem se ajustado bem ao novo contexto laboral, mencionando conquistas relacionadas ao aprendizado de novas habilidades, como gestão financeira ou gerenciamento de pessoas. Isso demonstra uma capacidade de resiliência e uma disposição para continuar contribuindo no ambiente escolar, mesmo fora da docência direta (Nóvoa, 2009).

Apesar dos obstáculos, muitos participantes apontaram conquistas importantes, como o aprendizado de novas competências e o desenvolvimento profissional. Um professor mencionou que, ao adquirir novos conhecimentos, sentiu-se útil, indicando uma adaptação positiva à nova realidade laboral. Outros destacaram o valor do trabalho administrativo, especialmente ao auxiliar colegas na obtenção de benefícios e na gestão de processos internos, proporcionando um novo tipo de satisfação profissional ligada ao impacto positivo no cotidiano dos colegas e da instituição (Day, 2001).

A sobreposição de funções e a exaustão foram mencionadas como preocupações significativas. Alguns profissionais relataram atuar em dois turnos ou em múltiplas funções administrativa, pedagógica, financeira e de gestão de pessoas o que pode gerar uma sobrecarga de trabalho. Embora isso represente comprometimento e dedicação, também pode ser um fator de estresse, especialmente para aqueles que ainda estão se adaptando a novas funções ou lidando com questões de saúde. O risco é a sobrecarga emocional e física, que

pode agravar problemas existentes, como a ansiedade previamente mencionada (Rossi & Santos, 2003).

A existência de desafios não impediu, o sentimento de contribuição e propósito permanece forte entre os participantes. Trabalhar na gestão escolar ou em processos administrativos oferece um novo sentido, permitindo que encontrem formas de exercer sua experiência e habilidades em prol da instituição. Essa reinvenção do papel profissional é fundamental para manter o engajamento e a motivação, mesmo em um contexto de ajustamento funcional (García, 1999). As conquistas se refletem na percepção de utilidade no trabalho administrativo e na capacidade de continuar contribuindo para a escola e a comunidade, apesar das limitações vocais. Tais aspectos são cruciais para promover o bem-estar e a satisfação profissional de professores em ajustamento funcional vocal, contribuindo para a manutenção da qualidade educacional oferecida (Antunes, 2012).

Ressaltamos que apesar dos obstáculos, muitos participantes apontaram conquistas importantes, como o aprendizado de novas competências e o desenvolvimento profissional. Um professor mencionou que, ao adquirir novos conhecimentos, sentiu-se útil, indicando uma adaptação positiva à nova realidade laboral. Outros destacaram o valor do trabalho administrativo, especialmente ao auxiliar colegas na obtenção de benefícios e na gestão de processos internos, proporcionando um novo tipo de satisfação profissional ligada ao impacto positivo no cotidiano dos colegas e da instituição (Day, 2001).

Expressões de gratidão e a continuidade na educação também emergiram nas respostas. Alguns professores expressaram satisfação por poder continuar contribuindo no campo educacional, mesmo após o ajustamento funcional. O trabalho administrativo, além de oferecer oportunidades de aprendizado, permite que esses profissionais mantenham um vínculo com o ambiente escolar e continuem impactando a comunidade, o que permanece como fonte de realização pessoal e profissional (Freire, 1996).

A análise das respostas sobre o suporte recebido dos gestores escolares e da SEE revela uma variedade de experiências, destacando tanto lacunas no suporte quanto momentos de acolhimento e incentivo. Alguns participantes expressaram claramente que não receberam nenhum suporte formal da SEE, e o apoio na escola foi, em alguns casos, limitado à compreensão dos colegas ou gestores imediatos. Essa ausência de políticas claras e de suporte sistemático pode agravar o impacto negativo da transição para o ajustamento funcional (Nascimento & Carvalho, 2015).

Sentimentos de desvalorização e isolamento inicial foram relatados, com profissionais sentindo-se "lesados pela enfermidade" e percebendo o ajustamento funcional como uma

forma de punição. A falta de suporte institucional contribuiu para um profundo sentimento de injustiça e desvalorização profissional (Maslach & Leiter, 1999). No entanto, houve relatos de apoio e incentivo posteriores, com alguns professores passando a se sentir mais valorizados e úteis após superarem as dificuldades iniciais. O incentivo da chefia e a possibilidade de participar de cursos oferecidos pela SEE contribuíram para a adaptação e valorização profissional (García, 1999).

Na análise da percepção de reconhecimento no trabalho e da relação entre trabalho e vida social, emergem sentimentos mistos. A maioria dos participantes sente-se reconhecida no trabalho, o que tem um impacto positivo tanto na motivação quanto na satisfação profissional. Entretanto, há variações em como percebem as oportunidades de crescimento. Alguns já atingiram o "grau máximo" de oportunidades dentro da instituição, enquanto outros não percebem chance de avanço, o que pode refletir limitações estruturais nas escolas ou uma carreira com progressão limitada (Antunes, 2018).

Percepções sobre a relação entre trabalho e vida social são amplamente positivas, com os participantes destacando o equilíbrio que mantêm, apesar das exigências do trabalho. No entanto, alguns veem o trabalho apenas como um meio de sustento, o que pode indicar desengajamento ou falta de satisfação com o papel desempenhado (Maslach & Leiter, 1999).

Para explorar essas nuances, uma análise de sentimento pode ser realizada, categorizando as respostas quanto à polaridade dos sentimentos (positiva, neutra, negativa) em relação ao trabalho e à vida social. Essa abordagem permite identificar áreas que geram satisfação, como o reconhecimento no trabalho, e áreas que necessitam de atenção, como a falta de oportunidades de crescimento em algumas instituições (Silva & Pinheiro, 2010).

Além disso, o agrupamento temático das respostas em categorias como "Reconhecimento", "Crescimento", "Impacto na Vida Social" e "Ajustamento Funcional" fornece uma visão mais clara das experiências dos participantes. Essa análise qualitativa é fundamental para explorar o papel do ajustamento funcional vocal no reconhecimento e crescimento profissional dentro das instituições educacionais (Tardif, 2012).

A análise das respostas evidencia a complexidade das experiências de professores em ajustamento funcional vocal. Embora enfrentem desafios significativos, muitos demonstram resiliência e capacidade de adaptação, encontrando novas formas de contribuir para a educação. A compreensão dessas dinâmicas é essencial para a elaboração de políticas e práticas que promovam o bem-estar e a valorização desses profissionais.

Esses dados sugerem que, embora o reconhecimento seja um fator importante para a satisfação profissional, a falta de perspectivas de desenvolvimento pode afetar negativamente

a motivação e o engajamento dos docentes. Conforme apontado por Tardif (2014), o desenvolvimento profissional contínuo e as oportunidades de crescimento são essenciais para a manutenção da identidade e satisfação na carreira docente.

Portanto, é crucial que as instituições educacionais considerem políticas e práticas que promovam não apenas o reconhecimento do trabalho dos professores em ajustamento funcional vocal, mas também oportunidades reais de crescimento e desenvolvimento profissional. Isso contribuirá para o bem-estar dos docentes e, conseqüentemente, para a qualidade da educação oferecida.

### **5.3 Análise das Projeções de Professores em Ajustamento Funcional Vocal por meio de Técnicas Projetivas**

A presente pesquisa utilizou técnicas projetivas para explorar as percepções e sentimentos de professores que passaram pelo ajustamento funcional vocal. As respostas fornecidas pelos participantes às imagens apresentadas revelam sobre a identidade profissional, emoções associadas à perda da capacidade vocal e processos de adaptação a novas funções dentro do contexto escolar.

Para investigar as falas dos professores, foi utilizada a triangulação de dados, a qual é uma estratégia metodológica que consiste em integrar múltiplas fontes ou perspectivas para alcançar uma compreensão mais profunda e complexa de um fenômeno (Denzin, 1978). Nesta pesquisa, a triangulação foi utilizada para cruzar as respostas projetivas de cada figura com os temas centrais do estudo: identidade silenciada e bem-estar. Essa abordagem permitiu identificar como os professores em ajustamento funcional vocal vivenciam sua identidade profissional e seu estado de bem-estar.

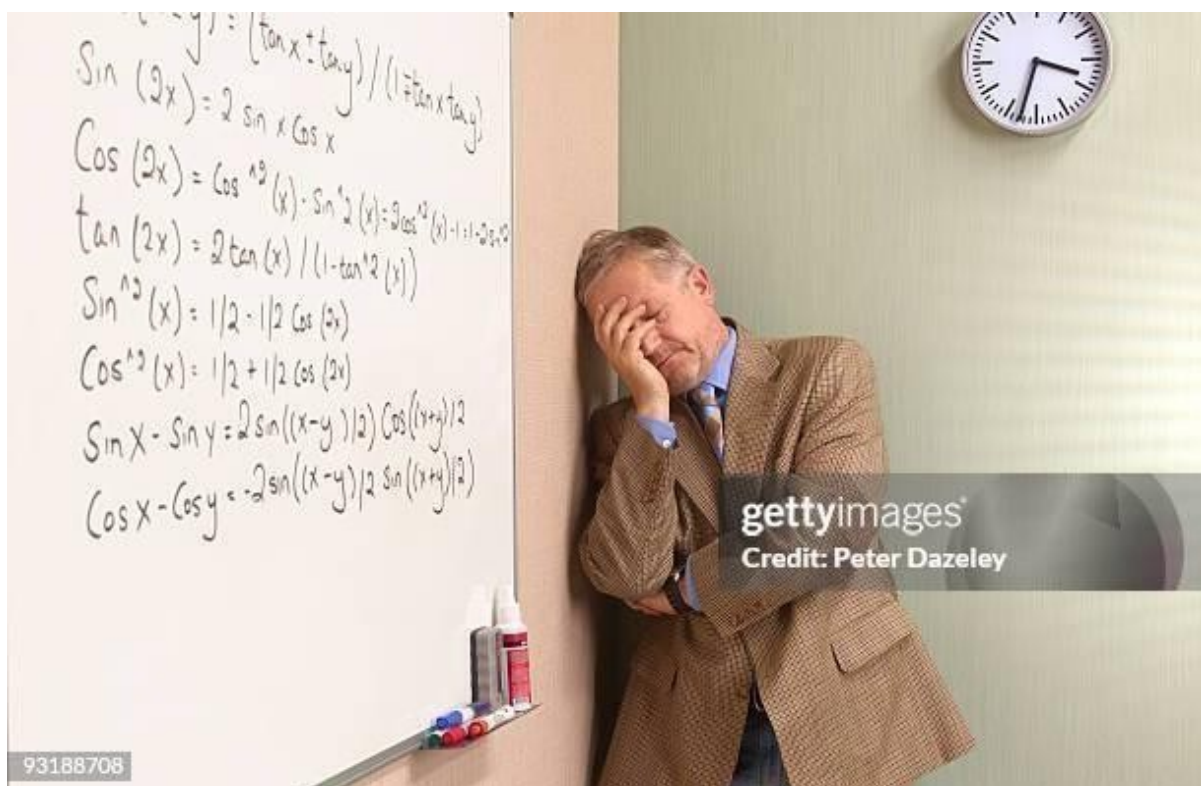
A seguir, analisa-se as projeções emergentes em relação às cinco imagens, integrando referências teóricas que embasam a interpretação dos dados.

#### ***5.3.1 Frustração e Perda de Competência Profissional***

A Figura 23, que mostra um professor encostado no canto da sala de aula com a mão no rosto, evocou sentimentos de frustração, incapacidade, impotência, dificuldades vocais e perda das habilidades entre os participantes.

#### **Figura 23**

### *Frustração e Perda de Competência Profissional.*



**Fonte:** Getty Images (2024).

A imagem do professor encostado na parede com a mão no rosto simboliza a sensação de impotência e frustração vivenciada pelos docentes que enfrentam problemas vocais. Essa figura reflete diretamente o conceito de identidade silenciada, uma vez que a voz é essencial para a prática docente (Behlau et al., 2012). A incapacidade de comunicar-se efetivamente compromete a atuação profissional e afeta a autopercepção do professor, como observado nas falas dos entrevistados:

"Triste ao perceber que tenho que explicar, ajudar aos alunos e a voz não ajuda" (Professor 1).

"Muito difícil realizar um trabalho com pouca afinidade na vida diária dos educandos, fazer essa correlação é imprescindível" (Professor 2).

"Essa imagem me leva aos dias em que não mais conseguia desenvolver minhas aulas com total desempenho, uma vez que poucas horas de sala de aula me tirava não só a voz, mas a capacidade de fazer o que eu tanto amava com a competência de antes" (Professor 3).

"Me vi, quando estava com as cordas vocais doente. Bem frustrada e me sentindo incapaz" (Professor 4).

"Por que não ser feliz onde você pode está?" (Professor 5).

Os sentimentos expostos nas falas anteriores estão intimamente ligados às dificuldades vocais enfrentadas, que vão além das questões físicas e refletem também no bem-estar emocional e na identidade profissional desses docentes. Os relatos refletem a angústia de não conseguir desempenhar plenamente o papel docente devido às limitações vocais. Segundo Behlau et al. (2012), a voz é uma ferramenta essencial para o professor, e sua perda ou comprometimento afeta diretamente a identidade profissional e a eficácia no ensino. Quando essa habilidade é afetada, a percepção de si mesmos enquanto educadores se transforma, impactando negativamente na autoestima e na sensação de competência.

A frustração decorre da percepção de uma perda de controle sobre o próprio corpo, algo que antes parecia natural e agora exige esforço, disciplina e cuidados específicos. Essa luta constante para manter a qualidade vocal necessária ao exercício da profissão alimenta sentimentos de vulnerabilidade e desânimo, particularmente quando o sucesso de estratégias de ajustamento funcional parece distante ou incerto (Albuquerque, 2015). Como apontam Maslach e Leiter (1999), a incapacidade de exercer plenamente o papel profissional pode levar ao esgotamento emocional e à perda de realização pessoal.

Já a sensação de impotência é intensificada pelo contexto de uma identidade silenciada, um conceito que emerge ao se analisar a experiência desses professores a partir de uma triangulação de dados envolvendo suas narrativas pessoais, o impacto do ajustamento funcional vocal e as percepções subjetivas sobre seu bem-estar. A identidade silenciada não se refere apenas à perda física da voz, mas também à invisibilidade das necessidades e dificuldades enfrentadas por esses profissionais dentro do sistema educacional (Knoener, 2023). É possível inferir que, para os professores, suas dificuldades vocais são fraquezas pessoais, e não consequências de um ambiente de trabalho que, frequentemente, ignora a sobrecarga e a falta de apoio para a preservação da saúde vocal.

Dessa forma, a impotência sentida é reforçada pela falta de compreensão e acolhimento institucional, tornando o ajustamento funcional não apenas um desafio físico, mas também uma jornada solitária e emocionalmente desgastante. Sentir-se incapaz de comunicar-se de forma plena e eficiente, como antes, acarreta uma crise de identidade profissional, na qual o medo de perder a habilidade de ensinar se mistura ao receio de não ser mais ouvido ou respeitado (Rezende et al., 2011).

Outro aspecto crucial a ser considerado é a perda das habilidades, que é vivenciada não apenas como uma limitação técnica, mas como uma perda gradual de algo fundamental para a essência de ser professor. Isso se dá porque o ajustamento funcional vocal implica em readaptações que podem incluir uma mudança drástica na forma de se comunicar, forçando os

docentes a reavaliarem seus métodos pedagógicos e estratégias de interação com os alunos (Lima & Gomes, 2019).

Essa necessidade de adaptação pode gerar uma sensação de perda, e até mesmo de luto da identidade de professor, pois mesmo quando conseguem melhorar ou recuperar parcialmente a funcionalidade vocal, os professores, muitas vezes, relatam que nunca mais se sentem como eram antes (Medeiros, 2010). A perda é sentida em múltiplas dimensões: a perda de segurança na própria voz, a perda da espontaneidade ao falar, e a perda de uma parte essencial de sua identidade profissional. Isso impacta diretamente no bem-estar geral, levando a um quadro de estresse contínuo que pode se agravar para transtornos emocionais mais sérios, como ansiedade e depressão.

Destarte, fica claro que o ajustamento vocal vai além de técnicas e exercícios para melhorar a voz; ele envolve a reconstrução de uma identidade que foi abalada e a restauração de um sentido de pertencimento e eficácia dentro do contexto educacional. A identificação direta dos professores com a imagem indica como o ajustamento funcional vocal impacta profundamente o senso de competência e autoestima do docente. De acordo com Maslach e Leiter (1999), situações que impedem o profissional de exercer suas atividades de forma satisfatória podem levar ao esgotamento emocional e à perda de realização pessoal.

### ***5.3.2 Incerteza sobre o Futuro e Crise de Identidade***

A Imagem 24, que retrata uma pessoa sentada à mesa de trabalho olhando através da janela, suscitou projeções relacionadas à falta de propósito e futuro incerto. A imagem foi escolhida por representar um docente em estado de contemplação, refletindo sobre sua trajetória profissional. Ela projeta a crise de identidade silenciada, evidenciando a desorientação e a falta de perspectiva. A perda da capacidade vocal gera incertezas sobre o futuro profissional, comprometendo o senso de propósito e direção (Huberman, 1995).

#### **Figura 24**

*Incerteza sobre o Futuro e Crise de Identidade.*





**Fonte:** Getty Images (2024).

No contexto do bem-estar, a falta de foco e a esperança fragilizada indicam um estado emocional vulnerável. A ansiedade e o sentimento de desamparo são intensificados pela ausência de apoio institucional adequado (Lima & Gomes, 2019). Essa conjuntura pode levar ao isolamento e ao declínio na qualidade de vida do docente, o que é visto nas falas, a seguir:

“A falta de foco pode trazer perdas na sua vida profissional” (Professor 1).

“Tento não perder a esperança com na Educação. Ela é a expectativa de um futuro próspero. Minha esperança hoje é a aposentadoria” (Professor 2).

“O que vou fazer? Só sei lecionar” (Professor 3).

“Essa imagem retrata um pouco do sentimento interiorizando em mim. A nova rotina, frente a um computador, com mil documentos a analisar e dar procedência e o olhar na sala de aula ali tão próxima e tão presente em meu ser. Ao ver a execução de projetos ou a falta deles coloco-me naquela situação: como eu faria. Por outro lado, amo meu trabalho atual e reconheço como a docência tem sido um desafio diante da realidade, afinal o excesso de informação fora da escola, principalmente nesta era de inteligência artificial, faz o dia a dia do professor em sala ser mais competitivo. Competir a atenção, a curiosidade, o foco e até mesmo a apatia dos alunos tem sido uma dificuldade constante. E por este lado, há uma recompensa emocional em não vi era essa angústia diária, estando em ajustamento funcional. A imagem acima reflete está dualidade de sentimentos” (Professor 4).

“Exatamente assim que me sentia no ajustamento funcional. Sem perspectiva, sem utilidade, sozinha e perdida” (Professor 10).

A incerteza sobre o futuro é um dos sentimentos mais prevalentes entre professores que passaram por ajustamento funcional vocal, e reflete o medo e a ansiedade que acompanham as limitações impostas pela disfunção vocal. Para os docentes, a voz é a principal ferramenta de trabalho, e sua perda ou comprometimento gera uma sensação de instabilidade profissional, que afeta a capacidade de planejar e visualizar um futuro dentro da carreira educacional (Duarte, Castro & Eleutério, 2022). A insegurança em relação ao retorno ou manutenção da prática docente se transforma em uma constante fonte de preocupação, levando os professores a questionarem sua permanência na profissão. Paralelamente, a incerteza é alimentada pelo medo de que as dificuldades vocais possam se agravar, levando a afastamentos repetidos ou, em casos extremos, à necessidade de abandonar a carreira. Essa angústia se intensifica quando há uma percepção de que as instituições de ensino não oferecem suporte adequado, reforçando a sensação de vulnerabilidade e de que estão à mercê de suas limitações vocais (Silva, 2013).

A falta de foco é outro tema que surge no contexto de ajustamento funcional vocal, e está relacionada à dificuldade de adaptação à nova realidade profissional. Professores que precisam mudar suas estratégias de comunicação e aprender a usar a voz de maneira mais cautelosa, muitas vezes, encontram desafios para manter a concentração e a eficácia no planejamento e execução de suas aulas (Gonçalves, Silva & Coutinho, 2009).

A constante preocupação com o esforço vocal e a dor podem desviar o foco de suas atividades pedagógicas, afetando sua performance e a qualidade do ensino que oferecem. Esse estado de dispersão mental é um reflexo da luta interna entre a necessidade de continuar exercendo a profissão e as limitações físicas que tornam essa prática mais difícil e desgastante. A falta de foco também está ligada ao impacto emocional do ajustamento funcional vocal, que, por afetar a autoconfiança e a autoestima dos professores, faz com que eles se sintam menos capazes e menos preparados para lidar com as demandas do ambiente escolar, o que pode resultar em uma perda de identidade profissional (Servilha, Leal & Hidaka, 2010).

A esperança fragilizada é outro sentimento que emerge de maneira evidente em professores que enfrentam problemas vocais e precisam passar por processos de ajustamento funcional. Essa fragilidade é alimentada pelas frustrações acumuladas, pelas dificuldades de tratamento e pelo temor de que as condições vocais possam não melhorar ou de que as adaptações feitas não sejam suficientes para garantir a continuidade do trabalho docente (de

Jesus, 2020). A esperança de recuperação, embora presente, é frequentemente abalada pelas incertezas e pela falta de um acompanhamento integral que considere não apenas a saúde física, mas também o bem-estar emocional. Essa sensação de uma esperança frágil também está profundamente conectada à identidade silenciada, pois a perda da voz não é apenas uma limitação física, mas um golpe simbólico que afeta a autopercepção dos professores enquanto educadores (Gomes, Medeiros & Teixeira, 2016).

A desorientação profissional é, por fim, uma consequência direta do ajustamento funcional vocal e das demais emoções que dele derivam. Professores que têm sua prática comprometida por problemas vocais, muitas vezes, se veem perdidos em relação ao que fazer a seguir, especialmente quando sentem que sua voz não é mais a mesma de antes. A desorientação se manifesta na dificuldade de planejar suas carreiras, na incerteza quanto às possibilidades de se adaptar a novos papéis dentro do ambiente educacional e na sensação de que o caminho profissional escolhido se tornou incerto (Conte & Mariani, 2015). Essa sensação de perda de direção é exacerbada pela falta de suporte psicológico e de políticas de reintegração efetiva, que poderiam ajudar esses professores a redescobrir suas capacidades e a encontrar novas maneiras de contribuir para a educação, mesmo que a prática pedagógica precise ser redefinida (Petroucic & Friedman, 2006).

A triangulação de dados que inclui a análise do ajustamento funcional vocal, a identidade silenciada e o bem-estar revela que esses sentimentos – incerteza, falta de foco, esperança fragilizada e desorientação profissional – são parte de um quadro mais amplo de vulnerabilidade emocional e profissional. Professores que passam por esses desafios precisam de um suporte integral que leve em conta não apenas o tratamento das questões vocais, mas também a reconstrução de sua identidade enquanto educadores e seres humanos (Huberman, 1995). Investir em programas de acolhimento e apoio que ajudem esses profissionais a se adaptarem às mudanças, a reencontrarem um senso de propósito e a planejarem seu futuro com mais segurança é essencial para que possam superar as limitações impostas pelo ajustamento funcional e continuarem a desempenhar suas funções de maneira saudável e satisfatória (Tardif, 2014).

### ***5.3.3 Ciclo Emocional e Adaptação ao Tratamento***

A Figura 25, apresentando uma pessoa em três ângulos emocionais distintos (rindo, de olhos fechados com a cabeça baixa e gritando), discorre sobre o ciclo emocional vivido pelos professores em ajustamento funcional vocal. Inicialmente, o riso representa o otimismo ou

negação da gravidade do problema. A postura de cabeça baixa indica resignação e tomada de consciência das limitações. O grito simboliza a frustração e a necessidade de expressar a angústia interna.

### Figura 25

*Ciclo Emocional e Adaptação ao Tratamento.*



**Fonte:** Getty Images (2024).

A triangulação com a identidade silenciada mostra como esses ciclos emocionais estão relacionados à perda da voz como instrumento de trabalho e expressão pessoal (Tardif, 2014). Em termos de bem-estar, essas oscilações emocionais podem levar a distúrbios psicológicos, como ansiedade e depressão, se não houver intervenções apropriadas (Rossi & Santos, 2003).

Assim, tem-se as falas dos professores acerca da Imagem 03:

“Estar bem e se sentir bem são formas de procurar se preservar pra ter uma vida saudável na terceira idade” (Professor 10).

“Me identifiquei [com a imagem] no início do tratamento” (Professor 2).

“Uau!!! Despersonalização. O diagnóstico que carreguei nesse processo” (Professor 3).

Os ciclos emocionais são uma realidade constante para professores que passam por ajustamento funcional vocal, refletindo a oscilação de sentimentos e estados emocionais que acompanham esse processo desafiador. Inicialmente, muitos professores sentem um misto de esperança e ansiedade ao enfrentarem os primeiros sintomas de disfunção vocal. Esses ciclos emocionais começam com o otimismo inicial de que o problema será temporário e facilmente

resolvido, passando por um processo de busca por tratamentos e adaptações que possam manter ou restaurar a voz (Fabrício, Kasama & Martinez, 2010).

Todavia, quando esses esforços não produzem os resultados esperados ou quando as dificuldades persistem, as emoções mudam para um estado de frustração e resignação. A repetição desses ciclos – da esperança ao desânimo, e da busca por soluções à aceitação resignada – reflete uma luta constante para encontrar equilíbrio e redefinir a identidade profissional dentro de um contexto de limitação vocal. Esses altos e baixos emocionais não são apenas exaustivos, mas também impactam profundamente o bem-estar e a saúde mental dos docentes que, muitas vezes, precisam lidar com esses sentimentos de forma isolada, sem o suporte institucional necessário para enfrentar tais desafios (Servilha & Roccon, 2009).

Outrossim, quando os professores percebem os primeiros sinais de disfunção vocal e buscam tratamento, há uma expectativa positiva de que as dificuldades serão resolvidas e que a situação retornará à normalidade. Este otimismo é alimentado pela confiança na própria resiliência e na crença de que técnicas de ajustamento funcional vocal poderão resolver os problemas de forma eficaz. A triangulação de dados aponta que o otimismo inicial é um recurso importante para manter a motivação, mas também é uma fase que pode desencadear sentimentos de frustração intensa quando as expectativas não são atendidas (Costa et al., 2013). Ainda assim, essa expectativa inicial pode ser severamente testada pela realidade dos tratamentos prolongados, que exigem tempo, paciência e ajustes contínuos

A resignação surge como uma resposta ao esgotamento de tentar várias estratégias e, muitas vezes, não encontrar soluções permanentes para as dificuldades vocais. Muitos professores chegam a um ponto em que aceitam a limitação de suas capacidades vocais e se ajustam a uma nova realidade, seja modificando suas técnicas de ensino, seja reduzindo sua carga de trabalho (Nascimento, Cornacchione & Garcia, 2024). Essa resignação pode ser vista como uma forma de adaptação, mas também como uma desistência parcial do ideal de desempenho que antes orientava suas práticas.

A identidade silenciada se manifesta de maneira intensa nesse estágio, pois a resignação, por vezes, significa aceitar uma versão limitada de si mesmo enquanto educador, em quem a voz – símbolo de autoridade e expressão – já não possui a mesma força e alcance de antes. Além disso, a falta de reconhecimento e apoio por parte das instituições de ensino pode reforçar essa resignação, deixando os professores sem alternativas viáveis para superar suas dificuldades e levando-os a uma aceitação forçada de sua nova condição (Knoener, 2023).

A frustração é talvez o sentimento mais presente e constante ao longo desses ciclos emocionais. Ela emerge do contraste entre o otimismo inicial e a dura realidade do ajustamento funcional, no qual cada esforço para melhorar a voz pode parecer insuficiente diante das demandas da prática docente. A frustração é agravada pela sensação de impotência e pelo impacto contínuo que as dificuldades vocais têm no desempenho e na interação com os alunos (Costa et al., 2013). Professores que se veem limitados em sua capacidade de projetar a voz e manter uma comunicação clara podem experimentar um senso de fracasso, não apenas técnico, mas também pessoal, como se suas limitações fossem reflexo de uma falha em se adaptar ou se cuidar adequadamente (Valente, Botelho & Silva, 2015).

A frustração também está ligada à identidade silenciada, na medida em que a voz, enquanto ferramenta essencial do professor, é constantemente testada e forçada a se ajustar, sem que haja uma verdadeira cura ou solução definitiva para os problemas. Essa condição crônica de frustração pode levar ao esgotamento emocional e ao desenvolvimento de problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, se não for tratada de forma adequada e integrada (Servilha & Roccon, 2009).

Para muitos docentes, encontrar formas de gerenciar esses sentimentos é um desafio constante que vai além do tratamento vocal em si, exigindo um apoio mais completo que envolva o reconhecimento das dificuldades, a criação de espaços de acolhimento e o desenvolvimento de políticas que facilitem a adaptação a novas formas de prática pedagógica (Codo, 1999). O impacto do ajustamento funcional vocal na vida dos professores deve ser compreendido dentro desse contexto emocional e psicológico mais amplo, em que o ciclo de otimismo, resignação e frustração precisa ser rompido por meio de intervenções que promovam um verdadeiro senso de bem-estar e autoestima. Apenas dessa forma, será possível reconstituir a identidade profissional desses educadores, oferecendo-lhes novas perspectivas de futuro e restaurando a confiança em sua capacidade de ensinar e se comunicar de maneira plena e eficaz (Ferreira & Martino, 2011).

#### ***5.3.4 Fragmentação da Identidade Profissional***

A Figura 26, mostrando uma pessoa refletida em um espelho quebrado, evocou sentimentos de perda de identidade e fragmentação. A crise de identidade reflete a dificuldade em redefinir o papel profissional após o ajustamento funcional vocal. Segundo Nóvoa (1992), a identidade docente é construída ao longo da carreira e é profundamente afetada por mudanças significativas nas funções desempenhadas.

Já o espelho quebrado é uma metáfora para a identidade silenciada e fragmentada. A imagem refletida distorcida representa a dificuldade do professor em reconhecer-se em seu novo papel, após o ajustamento funcional. A multiplicidade de funções (professor, secretário, apoio) sem uma definição clara exacerba a crise de identidade (Nóvoa, 1992).

### **Figura 26**

*Fragmentação da Identidade Profissional.*



**Fonte:** Getty Images (2024).

Essa fragmentação afeta profundamente o bem-estar do docente, gerando sentimentos de desesperança e desorientação. Segundo Antunes (2011), ausência de perspectivas profissionais claras pode levar ao desengajamento e à diminuição da satisfação no trabalho. O que também pode ser notado nas seguintes falas:

“Falta de perspectiva pode nos levar a lugar nenhum” (Professor 11).

“Quebra de quem sou. Sou professora, secretária, apoio. Quem sou?” (Professor 2).

A falta de perspectiva mencionada por outro participante: "Falta de perspectiva pode nos levar a lugar nenhum" reforça o sentimento de estagnação e incerteza em relação ao futuro profissional. Essa percepção pode estar associada à ausência de apoio institucional e de políticas que promovam a reinserção adequada desses professores em novas funções (Lima & Gomes, 2019).

A fragmentação da identidade se destacou como um dos sentimentos vivenciados por professores que passam pelo ajustamento funcional vocal. Para muitos docentes, a voz representa a autoridade, a expressão de conhecimento, a capacidade de interagir com os alunos e transmitir o conhecimento. Quando a funcionalidade vocal é comprometida, ocorre uma ruptura nessa identidade, na qual a imagem que o professor tem de si mesmo enquanto educador é fragmentada (Fialho, 2017). Essa fragmentação resulta na perda de uma parte significativa de quem eles são em seu contexto profissional, levando a uma sensação de desorientação e confusão. A identidade que antes era integrada e coerente se divide entre o desejo de continuar exercendo a docência e as limitações que a disfunção vocal impõe (Martins & Lima Junior, 2020).

A crise de propósito também é uma consequência direta da fragmentação da identidade e surge quando os professores começam a questionar seu papel dentro do ambiente escolar. O propósito de ensinar é, frequentemente, o que motiva esses profissionais a enfrentarem as diversas dificuldades da carreira, mas quando sua principal ferramenta de trabalho – a voz – é comprometida, o sentido de seu trabalho é colocado em xeque. Muitos professores se perguntam se ainda são capazes de ensinar de forma eficaz e se ainda conseguem impactar seus alunos da mesma maneira que faziam antes do ajustamento funcional vocal (Tostes et al. 2018).

Essa crise de propósito se agrava quando, além das limitações vocais, eles se deparam com ambientes de trabalho que não oferecem soluções ou apoio para facilitar a adaptação e o retorno à docência. Sem a segurança de que sua condição será respeitada e de que receberão o suporte necessário, o propósito que antes guiava suas ações e motivava suas práticas começa a se dissolver, levando a um estado de apatia e desmotivação. Portanto, a crise de propósito não é apenas uma questão de adaptação física, mas uma crise existencial que abala a estrutura de significado que sustenta a carreira docente (Pereira et al., 2009).

A perda de clareza sobre o futuro é outro aspecto que emerge na vivência de professores que passam pelo ajustamento funcional vocal. Antes das dificuldades vocais, muitos tinham uma trajetória clara e definida para sua carreira, com metas e objetivos profissionais bem estabelecidos. Contudo, a introdução de problemas vocais cria uma



incerteza profunda sobre a continuidade de sua carreira na educação. A falta de clareza não se limita a preocupações sobre a recuperação vocal, mas se estende a dúvidas mais amplas sobre sua permanência na profissão, sua capacidade de cumprir o papel de educador e, até mesmo, sobre as possibilidades de requalificação e adaptação a novas funções. Os professores começam a questionar se serão capazes de sustentar suas atividades em longo prazo ou se precisarão considerar a possibilidade de abandonar a docência, o que representa não apenas uma perda profissional, mas também uma perda de uma parte central de sua identidade (Medeiros & Vieira, 2019).

A triangulação de dados que envolve o ajustamento funcional vocal, a identidade silenciada e o bem-estar dos professores revela que essas questões – fragmentação da identidade, crise de propósito e perda de clareza sobre o futuro – estão interligadas e se retroalimentam. A voz, como símbolo de expressão e poder, é um componente essencial da identidade profissional de um educador, e sua perda ou limitação compromete não apenas a prática pedagógica, mas também a autoimagem e a confiança do professor (Silva, 2013). Assim, para que esses docentes possam superar as barreiras impostas pelo ajustamento funcional vocal, é crucial que se desenvolvam estratégias que vão além do tratamento vocal. É necessário criar um ambiente acolhedor e compreensivo, que permita aos professores reconstruir sua identidade profissional, redefinir seu propósito e reencontrar a clareza sobre seus caminhos futuros na educação. Somente assim será possível mitigar os impactos negativos que esses sentimentos causam e promover um bem-estar real e sustentável para esses profissionais (Medeiros, 2010).

### ***5.3.5 Nostalgia e Realização Profissional***

A Figura 27, que ilustra um professor sorridente em interação com os alunos, despertou projeções de nostalgia e satisfação profissional passada. A imagem positiva de um professor interagindo com os alunos evoca sentimentos de nostalgia e satisfação profissional. Essa figura reflete o desejo de retornar à plenitude da prática docente, antes das limitações vocais. A identidade silenciada é sentida na impossibilidade de vivenciar, novamente, essas experiências (García, 1999).

**Figura 27**

*Nostalgia e Realização Profissional.*



**Fonte:** Getty Images (2024).

No que tange ao bem-estar, apesar da saudade, alguns professores demonstram resiliência ao encontrar novas formas de contribuição e realização profissional fora da sala de aula (Day, 2001). Esse ajustamento positivo é crucial para a manutenção da saúde mental e da satisfação pessoal.

“Empatia, se importar com o seu aluno é primordial pra uma coexistência saudável” (Professor 1).

“Essa imagem me remete aos anos em que tinha saúde vocal plena e desenvolvia minhas aulas 100% bem, sem exaustão na voz. Dias lindos, com plena realização profissional” (Professor 2).

“Acho que a voz foi comprometida pois fazia questão que minhas aulas fossem dinâmicas divertidas e desta forma falava muito” (Professor 3).

“Momentos felizes de uma realização profissional. Bateu até uma saudade” (Professor 4).

“Sinto saudades da sala de aula, porque é prazeroso ensinar. Mas o ajustamento me proporcionou outras oportunidades de conhecimento e crescimento. Me sinto realizada em poder contribuir com a educação de muitos jovens, mesmo fora da sala de aula” (Professor 5).

“Eu enquanto professora. Eu hoje como trabalhadora com funções definidas” (Professor 6).

A nostalgia se mostrou um sentimento recorrente entre professores que passaram por ajustamento funcional vocal, especialmente aqueles que precisaram se afastar das salas de aula ou adaptar suas atividades para preservar a saúde vocal. Para muitos, a lembrança dos tempos em que podiam ensinar sem limitações vocais evoca uma saudade profunda de um período em que sentiam total controle sobre sua prática pedagógica e, principalmente, de uma conexão mais plena e natural com seus alunos. Esses momentos nostálgicos remetem a experiências gratificantes, interações ricas e dinâmicas que constituíam o cerne de sua identidade enquanto educadores (Matsufuji, 2021).

A nostalgia, portanto, não é apenas uma lembrança de um passado positivo, mas uma expressão de perda e luto por uma parte de si mesmos que, devido às limitações vocais, não pode ser plenamente recuperada. Ao mesmo tempo, essa sensação nostálgica pode servir como um impulso para tentar se adaptar e encontrar novas maneiras de se conectar e ensinar, mas o desafio de equilibrar essa vontade com a realidade das limitações físicas, muitas vezes, gera um conflito interno significativo (Leite, 2018).

A realização profissional é um sentimento que permanece, mesmo em meio aos desafios impostos pelo ajustamento funcional vocal. Muitos professores se orgulham das conquistas que alcançaram ao longo de suas carreiras, e esse senso de realização pode ser uma fonte de força durante o processo de adaptação. Para esses docentes, saber que contribuíram para o aprendizado e crescimento de inúmeros alunos, ao longo dos anos, é uma prova tangível de seu valor e capacidade, o que os ajuda a lidar com as frustrações e incertezas atuais. Porém, essa realização também é acompanhada de um sentimento agridoce, pois a disfunção vocal levanta a questão de até quando eles serão capazes de manter esse nível de realização na prática pedagógica (Ferreira & Ferreira, 2022).

A triangulação de dados mostra que, mesmo diante das dificuldades, a maioria dos professores se esforça para manter um alto padrão de ensino, buscando novas formas de alcançar os alunos, adaptando suas técnicas e, muitas vezes, redescobrendo aspectos da profissão que antes eram subestimados. Por conseguinte, a realização profissional torna-se

não apenas um marco de conquistas passadas, mas também um incentivo para continuar encontrando maneiras de ensinar e de exercer seu papel na educação (Dias, Moura & Pinheiro, 2020).

A empatia com os alunos é outro sentimento que se intensifica após o ajustamento funcional vocal. Alguns professores relatam que as dificuldades vocais os tornaram mais sensíveis às limitações e desafios que seus próprios alunos enfrentam, sejam elas dificuldades de aprendizado, problemas emocionais ou outras barreiras que impactam o desempenho escolar. Esse aumento na empatia surge porque os professores passam a experimentar, de forma muito pessoal, as limitações que afetam sua própria capacidade de comunicação e expressão, e essa vivência lhes proporciona uma nova perspectiva sobre o que significa ter uma necessidade especial ou uma dificuldade a ser superada (Medeiros, 2019).

Em muitos casos, essa empatia renovada leva a uma abordagem mais paciente, acolhedora e inclusiva em sala de aula, pois os professores se esforçam para criar um ambiente onde todos se sintam compreendidos e apoiados. A triangulação de dados reforça que essa dimensão emocional do ajustamento funcional vocal pode transformar a prática pedagógica, mesmo que de maneira sutil, pois promove uma conexão mais profunda e humanizada entre professores e alunos (Luchesi, Mourão & Kitamura, 2012).

A saudade do ensino é, talvez, o sentimento mais visceral para os professores que, por causa do ajustamento funcional vocal, precisam reduzir ou interromper suas atividades educacionais. Quando sua capacidade de ensinar é limitada, há um vazio que é difícil de preencher, uma sensação de que algo essencial lhes foi tirado. A saudade do ensino não se restringe apenas à prática de transmitir conhecimento, mas abrange todo o contexto do ambiente escolar: o contato diário com os alunos, a troca de ideias, as discussões em sala e, até mesmo, os desafios cotidianos que fazem parte do processo educacional. Essa ausência afeta a identidade profissional e pessoal dos docentes que, muitas vezes, se sentem como se uma parte vital de sua existência estivesse suspensa (García, 1999).

A triangulação de dados que envolve ajustamento funcional vocal, identidade silenciada e bem-estar evidencia que esses sentimentos – nostalgia, realização profissional, empatia com os alunos e saudade do ensino – são aspectos interconectados de uma experiência complexa que redefine o que significa ser professor. Esses sentimentos refletem uma luta constante para equilibrar a paixão pela educação com as limitações impostas pela disfunção vocal, e para encontrar maneiras de se manter ativo e significativo dentro de um campo que exige tanto da voz. Os professores, ao passarem por essa experiência, não só lidam com questões de saúde, mas também reavaliam e adaptam seu papel no mundo educacional,

buscando novas formas de preservar sua identidade profissional e de continuar contribuindo para a formação de seus alunos (Day, 2001).

Em suma, as projeções dos professores evidenciam que o ajustamento funcional vocal tem um impacto profundo na identidade profissional, na satisfação pessoal e na perspectiva de futuro desses profissionais. Sentimentos de frustração, perda de propósito e crise de identidade emergem como temas centrais. No entanto, também se observam sinais de resiliência e adaptação, com alguns docentes encontrando novas formas de realização fora da sala de aula. É fundamental que as instituições educacionais ofereçam suporte adequado a esses profissionais, promovendo políticas de reinserção que valorizem suas habilidades e experiências. Além disso, estratégias de apoio psicológico podem ser importantes para auxiliar na superação dos impactos emocionais associados ao ajustamento funcional vocal (Rothmann & Essenko, 2007).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta pesquisa, ficou evidente que a identidade profissional dos docentes é profundamente vinculada à sua capacidade vocal, uma vez que a voz é um dos principais instrumentos de trabalho na prática pedagógica. A partir dessa perspectiva, qualquer comprometimento vocal não apenas afeta a qualidade do ensino, mas também desencadeia um processo complexo de ressignificação da própria identidade profissional e pessoal dos educadores. Nesse contexto, a adaptação funcional vocal emerge como um fenômeno que expõe vulnerabilidades, mas também revela a resiliência e a capacidade de adaptação desses profissionais.

A pesquisa também demonstrou que a disfunção vocal impõe um processo de ajustamento que vai além das questões físicas e técnicas relacionadas ao uso da voz. Trata-se de um desafio que atinge o cerne da identidade docente, uma vez que professores se veem obrigados a repensar suas práticas e, muitas vezes, a redefinir suas trajetórias profissionais. A triangulação de dados permitiu a compreensão das dinâmicas que envolvem a identidade silenciada, evidenciando que os professores, ao serem confrontados com as limitações vocais, passam por experiências de fragmentação de sua identidade. Essa fragmentação ocorre porque a voz, mais do que um recurso técnico, representa uma forma de expressão que valida e afirma sua presença e autoridade em sala de aula. Assim, a perda ou redução dessa capacidade vocal desencadeia sentimentos de frustração, impotência e, por vezes, de desorientação profissional.

Por outro lado, o estudo também identificou que, mesmo diante dessas adversidades, muitos professores conseguem encontrar novos significados e formas de resiliência frente às disfunções vocais. O ajustamento funcional vocal, para alguns, funcionou como um catalisador para o desenvolvimento de novas habilidades e estratégias pedagógicas, permitindo-lhes continuar a desempenhar suas funções de maneira satisfatória. Nesse sentido, a adaptação pode ser vista não apenas como um mecanismo de defesa, mas também como uma oportunidade para o crescimento pessoal e profissional. O reconhecimento institucional e o apoio no processo de adaptação foram apontados como fatores decisivos para que esses professores se sentissem valorizados e respeitados, contribuindo para a reconstrução de sua identidade e para a preservação de seu bem-estar emocional e psicológico.

Outro aspecto relevante destacado nas considerações desta dissertação é a necessidade de uma maior sensibilização e apoio por parte das instituições de ensino e dos gestores educacionais em relação às dificuldades enfrentadas pelos docentes que passam por

problemas vocais. A identidade silenciada não é apenas uma metáfora para as limitações impostas pela disfunção vocal, mas também um reflexo das barreiras institucionais e culturais que impedem uma maior aceitação e adaptação a essa condição. Para promover o bem-estar dos professores, é essencial que as escolas e redes de ensino adotem políticas que incentivem o cuidado preventivo da saúde vocal, ofereçam suporte adequado para aqueles que necessitam de ajustamento funcional e, acima de tudo, promovam um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor.

Também cabe ressaltar que as contribuições teóricas e metodológicas desta pesquisa residem na ampliação do entendimento sobre a relação entre identidade profissional e saúde vocal, oferecendo uma abordagem inovadora ao integrar técnicas projetivas para captar a percepção subjetiva de professores em ajustamento funcional vocal. Isso permite uma análise mais aprofundada dos aspectos simbólicos e emocionais que permeiam a experiência docente, enriquecendo o campo de estudo sobre identidade silenciada e bem-estar. No âmbito social, a pesquisa destaca a importância de práticas inclusivas e políticas institucionais que reconheçam e apoiem a saúde vocal dos professores, promovendo um ambiente de trabalho que valorize o bem-estar e a resiliência dos educadores. Essas contribuições são essenciais para a criação de estratégias de gestão que assegurem um suporte adequado e contínuo para profissionais em ajustamento funcional, incentivando sua adaptação e engajamento no ambiente educacional.

Por fim, as reflexões finais apontam para a importância de continuar explorando a relação entre identidade e saúde vocal na prática docente, reconhecendo que a manutenção do bem-estar dos professores é um aspecto fundamental para a qualidade da educação. Ao abordar o ajustamento funcional vocal sob a ótica da identidade silenciada, por meio desta dissertação espera-se ter contribuído para ampliar o entendimento das complexidades que envolvem a vida profissional dos educadores e para fomentar um debate mais profundo sobre a necessidade de práticas inclusivas e integrativas que considerem a saúde e o bem-estar como pilares essenciais na formação e no cotidiano dos professores. As limitações enfrentadas por esses profissionais são significativas, mas é preciso reconhecer que, com o apoio adequado, é possível transformar desafios em oportunidades de desenvolvimento e renovação, garantindo que a voz dos educadores continue sendo ouvida e valorizada dentro e fora das salas de aula.

## REFERÊNCIAS

- Aguiar, A. M. D. R. (2010). *O estresse ocupacional do professor do ensino superior: a relação entre os sintomas de estresse e a atividade docente em duas instituições de ensino superior da cidade de Teresina-PI* (Dissertação de Mestrado.).
- Albuquerque, L. (2015). Elementos associados ao bem-estar e mal-estar no ambiente de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(2), 123-133.
- Almeida, M. I. de ., Pimenta, S. G., & Fusari, J. C.. (2019). Socialização, profissionalização e trabalho de professores iniciantes. *Educar Em Revista*, 35(78), 187–206.
- Almeida, P. C. A. de, Reis, A. T., Gomboeff, A. L. M., & André, M. E. D. A. de. (2020). As pesquisas sobre professores iniciantes: uma revisão integrativa. *Revista Eletrônica De Educação*, 14.
- Alves, R., Mazzotti, T., & Gewandsznajder, F. (1998). *Metodologia das ciências sociais*. Vozes.
- Amaral, C. (2018). Trabalho morto: Subutilização das habilidades de professores readaptados. *Revista Brasileira de Educação*, 23(4), 223-235.
- Amaral, G. A. (2020). Sofrimento no “trabalho” de professores readaptadas: da docência ao trabalho morto da readaptação. *Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 7(18).
- Andrade, T. (2023). *A construção da identidade individual e autenticidade pessoal*. Editora X.
- Antunes, R. (2011). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2014). A importância da pesquisa em saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39(1), 87-102.



- Araújo, C. (2020). A influência do fator álgico em articulação glenoumeral no desempenho profissional de professores de Ensino Médio: dados epidemiológicos. *Revista Cathedral*, 2(2), 1.
- Araújo, J. P. (2012). *Afastamento do trabalho: Absenteísmo e presenteísmo em uma instituição federal de ensino superior* (Dissertação de Mestrado).
- Baasch, D., Trevisan, R. L., & Cruz, R. M.. (2017). Perfil epidemiológico dos servidores públicos catarinenses afastados do trabalho por transtornos mentais de 2010 a 2013. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(5), 1641–1650.
- Baena, A. G., & Silva, G. da. (2023). Educação vocal “Viva Voz” e a formação continuada de professores. *Realização*, 10(19), 59–72.
- Barbaceli, S. (2013). A identidade em transformação: De Descartes ao pós-modernismo. *Revista Estudos Filosóficos*, 5(2), 45-62.
- Behlau, M. (1995). Disfonia ocupacional: Causas e consequências. *Revista Brasileira de Fonoaudiologia*, 2(1), 10-20.
- Behlau, M. (2005). Profissionais da voz e as implicações da disfonia. *Revista Brasileira de Fonoaudiologia*, 7(2), 30-35.
- Behlau, M. (2016). Voz e trabalho: Dilemas e desafios para a saúde vocal. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41(3), 299-312.
- Behlau, M., Zambon, F., & Guerrieri, A. C. (2015). Intervenções em saúde vocal: Personalizando o atendimento para professores. *Revista Brasileira de Fonoaudiologia*, 27(1), 123-129.
- Behlau, M., Zambon, F., & Madazio, G. (2012). Problemas vocais em professores. *Revista CEFAC*, 14(6), 1131-1141.

- Behlau, M., Zambon, F., Guerrieri, A. C., & Roy, N. (2012). Epidemiology of voice disorders in teachers and nonteachers in Brazil: prevalence and adverse effects. *Journal of Voice*, 26(5), 665.e9–665.e18.
- Behlau, M., Zambon, F., Guimarães, I., & Moreti, F. (2012). Distúrbio de voz relacionado ao trabalho (DVRT). *Revista CEFAC*, 14(5), 976-989.
- Bidem, M. (2006). *Técnicas de entrevista qualitativa*. Editora X.
- Brasil. (2023). *Orientações sobre Ajustamento/Readaptação Funcional*. Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos.
- Brunheira, L. (2020). Avaliação da resolução de problemas, mais um problema?. *Educação e Matemática*, 158, 9-14.
- Buss, P. M. (2000). Promoção da saúde e qualidade de vida: Conceitos, reflexões e tendências. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 163-177.
- Calas, T. M. (1989). Lesões vocais e suas consequências na docência. *Revista de Saúde Ocupacional*, 15(2), 50-56.
- Carlotto, M. S., Câmara, S. G., Batista, J. V., & Schneider, G. A. (2019). Prevalência de afastamentos por transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho em professores. *Psi Unisc*, 3(1), 19-32.
- Carneiro, F. (2020). Ajustamento funcional e as repercussões para a saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45(2), 67-80.
- Carvalho, L. (2023). Programas de treinamento vocal e seu impacto no bem-estar dos professores. *Revista de Educação e Saúde*, 35(3), 98-107.
- Castro, P. (2017). *A voz e sua relevância na comunicação humana*. Editora X.

- Cestari, T., & Carlotto, M. S. (2012). Sofrimento psíquico no trabalho docente e readaptação funcional: Um estudo com professores da rede pública. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, 14(2), 33-45.
- Chartier, A. M. (2007). O discurso docente e suas implicações na prática escolar. *Educação & Realidade*, 32(2), 23-30.
- Ciampa, A. C. (1999). *Quem é você? Identidade em construção*. São Paulo: Cortez.
- Clot, Y. (2010). *O trabalho e a potência da ação*. Editora Vozes.
- Codo, W. (1999). *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Coelho, A. D. F., & de Sá, E. B. F. (2019). O adoecimento docente e a readaptação funcional dos servidores públicos no município de Juiz de Fora. *Libertas*, 19(1).
- Conte, E., & Martini, R. M. F. (2015). As Tecnologias na Educação: uma questão somente técnica?. *Educação & Realidade*, 40, 1191-1207.
- Cordeiro, M. V. C., Coelho, N. B., Saraiva, P. M., de Almeida Rodrigues, T., & Pinheiro, A. D. A. G. (2020). Os Novos Desafios dos Professores de IES no Pós Pandemia: Um Estudo Realizado Com Docentes das Instituições de Ensino Superior de Juazeiro do Norte-Ceará. *ID on line – Revista de psicologia*, 14(52), 703-717.
- Costa, D. B. da, Lopes, L. W., Silva, E. G., Cunha, G. M. S. da ., Almeida, L. N. A., & Almeida, A. A. F. de .. (2013). Fatores de risco e emocionais na voz de professores com e sem queixas vocais. *Revista CEFAC*, 15(4), 1001–1010.
- Costa, H. C. B. V. A. (2006). Resgatando a memória dos pioneiros: João Carvalhaes. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 26(3), 15-22.
- Cunha, J. B., Blank, V. L. G., & Boing, A. F. (2009). Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 12(2), 226-236.

- Day, C. (2001). *Desenvolvimento profissional de professores: os desafios da aprendizagem permanente*. Porto: Porto Editora.
- de Farias, J. V., & Miguel, J. R. (2019). Readaptação Funcional: Uma voz silenciada no canto da Escola. *Revista de psicologia*, 13(44), 301-332.
- De Jesus, M. T. A. de ., Ferrite, S., Araújo, T. M. de ., & Masson, M. L. V.. (2020). Distúrbio de voz relacionado ao trabalho: revisão integrativa. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 45.
- Dejours, C. (2008). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª ed.). Cortez Editora.
- Dias, C. A., de Moura, M. V. R., & Pinheiro, C. E. F. (2020). *Trabalho docente e adoecimento: impactos psicossociais do ajustamento de professores da rede estadual de ensino. Aplicação prática da administração na economia global*.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2000). *Felicidade: Lições sobre a vida a partir da ciência da felicidade*. Malinowski Press.
- Disidério, M. (2005). Distúrbios vocais relacionados ao trabalho: Um desafio de saúde pública. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 45-56.
- Duarte, A., Castro, P., & Eleutério, J. (2022). O ajustamento funcional vocal e a identidade docente: Uma análise de experiências profissionais. *Revista Brasileira de Educação*, 38(2), 59-78.
- Duarte, E. P., Bertúlio, D. L. L., & Queiroz, M. (2020). Direito à liberdade e à igualdade nas políticas de reconhecimento: fundamentos jurídicos da identificação dos beneficiários nas cotas raciais. *A&C-Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, 20(80), 173-210.
- Duarte, M. E. (2002). *Metodologia de pesquisa qualitativa em ciências sociais: Uma introdução*. Editora Y.

- Dubar, C. (1997). *A construção social das identidades*. Cortez.
- Dubar, C. (2000). *A crise das identidades: A interpretação de uma mutação*. Porto Editora.
- Dubar, C. (2005). *Formação, trabalho e identidades profissionais*. Ed. Porto.
- Dubar, C. (2009). *A crise das identidades: A interpretação de uma mutação*. Porto Editora.
- Dutra, F. C. M. S. e ., Costa, L. C., & Sampaio, R. F.. (2016). A influência do afastamento do trabalho na percepção de saúde e qualidade de vida de indivíduos adultos. *Fisioterapia e Pesquisa*, 23(1), 98–104.
- Fabício, M. Z., Behlau, M., & Gama, A. C. C. (2010). Qualidade de vida e voz em professores: Um estudo preliminar. *Revista CEFAC*, 12(4), 568-575.
- Fabício, M. Z., Kasama, S. T., & Martinez, E. Z. (2010). Qualidade de vida relacionada à voz de professores universitários. *Revista CEFAC*, 12(2), 280–287.
- Farias, R. (2019). Readaptação funcional e os desafios no ambiente escolar. *Revista Brasileira de Educação*, 24(3), 143-160.
- Farquar, M. (1995). Defining quality of life in health care: Critical review of the literature. *Social Science & Medicine*, 41(10), 1439-1456.
- Ferreira, A. (2011). Qualidade de vida no trabalho: Uma análise institucional. *Revista Psicologia e Trabalho*, 8(1), 97-112.
- Ferreira, L. P., & Martino, C. M. (2011). Voz e profissão: A construção da identidade vocal do professor. *Revista de Estudos da Linguagem*, 29(4), 849-865.
- Ferreira, L. P., et al. (2007). Riscos ocupacionais e a voz do professor: Fatores de adoecimento vocal. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(10), 2439-2448.
- Ferreira, LP, Giannini, SPP, & Latorre, MRDO (2015). Voz do professor: produção científica brasileira publicada em jornais nacionais e internacionais. *Distúrbios da Comunicação*, 27(1), 169-176.

- Ferreira, T. A. L., & Ferreira, B. M. L. (2022). O burnout entre professores em ajustamento funcional na escola pública estadual Curvelo/Minas Gerais. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências e Educação*, 8(2), 807–821.
- Fialho, R. (2017). A construção da identidade: Interações sociais e pertencimento. *Revista Brasileira de Sociologia*, 15(3), 85-102.
- Fitzgerald, J. (2020). The impact of voice disorders on teacher identity and classroom dynamics. *Journal of Voice Disorders*, 34(4), 400-412.
- Freire, D. F. (2017). *Estresse ocupacional de professores: um estudo em uma escola estadual* (Trabalho de Conclusão de Curso).
- Freire, P. (1996). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra.
- Freitas, M. E., & Souza, C. (2009). A qualidade de vida no trabalho como fator de produtividade e motivação. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(4), 135-154.
- García, C. M. (1999). *Formação de professores: para uma mudança educativa*. Porto: Porto Editora.
- Garcia, C., Calas, T., & Pereira, E. (1986). Disfonia ocupacional entre professores: Uma revisão crítica. *Arquivos de Otorrinolaringologia*, 23(1), 55-60.
- Giddens, A. (1994). *Modernidade e identidade*. Editora Zahar.
- Goffman, E. (1988). *A representação do eu na vida cotidiana*. Petrópolis: Vozes.
- Gomes, A. R., Montenegro, N., Peixoto, A. M. B. da C., & Peixoto, A. R. B. da C.. (2010). Stress ocupacional no ensino: um estudo com professores dos 3º ciclo e ensino secundário. *Psicologia & Sociedade*, 22(3), 587–597.
- Gomes, N. R., Medeiros, A. M. de ., & Teixeira, L. C.. (2016). Autopercepção das condições de trabalho por professores de ensino fundamental. *Revista CEFAC*, 18(1), 167–173.

- Gomes, V. A. F. M., Nunes, C. M. F., & Pádua, K. C.. (2019). Condições de trabalho e valorização docente: um diálogo com professoras do ensino fundamental I. *Revista Brasileira De Estudos Pedagógicos*, 100(255), 277–296.
- Gonçalves, S. (2009). Saúde vocal do professor e as condições de trabalho nas escolas. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 34(1), 89-101.
- Gonçalves, S., Penteado, R., & Silvério, M. (2005). Condições de trabalho e a saúde vocal do professor. *Revista de Saúde Pública*, 39(6), 1242-1248.
- Gonçalves, V. de S. B., Silva, L. B. da, & Coutinho, A. S.. (2009). Ruído como agente comprometedor da inteligibilidade de fala dos professores. *Production*, 19(3), 466–476.
- Gonsalves, P. (2001). *Métodos de pesquisa de campo: Abordagens e práticas*. Editora Z.
- Grillo, C., & Penteado, R. (2005). Prevenção de distúrbios vocais: O papel das intervenções no ambiente escolar. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(2), 89-95.
- Hall, S. (2000). *Identidades culturais na pós-modernidade*. DP&A Editora.
- Hall, S. (2006). *A identidade cultural na pós-modernidade*. DP&A Editora.
- Hartz, Z. (2000). Qualidade de vida no trabalho: Princípios e práticas. *Revista de Gestão e Negócios*, 15(2), 45-60.
- Hermann, A. A., Faria, F. M., Gontijo, G. M., Junior, M. G. L., Rezende, M. A. F., Fleury, R. B. C., & de Sousa, S. C. (2021). Afecções Osteomusculares na Docência em Dez Escolas Estaduais: Membros Superiores Musculoskeletal Disorders in Teaching in Ten State Schools: Superior Members. *Brazilian Journal of Development*, 7(9).
- Huberman, M. (1995). O ciclo de vida profissional dos professores. In Nóvoa, A. (Ed.), *Vidas de professores* (pp. 31-61). Porto: Porto Editora.
- Hypolito, Á. M. (2020). *Trabalho docente, classe social e relações de gênero*. São Paulo: Editora Oikos.

- Irigaray, H. A. R., Oliveira, L. B., Barbosa, E. S. T., & Morin, E. M.. (2019). Vínculos empregatícios e sentido no trabalho: uma pesquisa com professores do ensino superior. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1),
- Knoener, S. (2023). Identidade silenciada e o bem-estar docente nas escolas públicas. *Revista Educação em Debate*, 45(1), 67-82.
- Legal, E. J., Silveira, R. M., Verdinelli, M. A., & Verdinelli, M. E. P. (2005). Sintomas de burnout e estresse ocupacional em professores universitários de um curso de psicologia. *Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul*, V. Anais.
- Leitão, K. D. S. (2020). *Síndrome de Burnout: percepções dos professores envelhecidos dos programas de pós-graduação em educação da UFT* (Monografia).
- Leite, N. C. (2018). *O Mal-estar do professor de língua inglesa: o desvio de função como aposta subjetiva* (Dissertação de Mestrado).
- Lima, L. M., & Gomes, A. M. (2019). O impacto do ajustamento funcional na identidade profissional de professores. *Educação e Pesquisa*, 45.
- Lima, M. A. B., & de Azevedo, A. R. (2022). Os impactos dos planos de carreira na valorização dos professores da educação básica pública municipal. *Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais*, 6.
- Lopes, A. (1991). Ética na pesquisa social. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 6(2), 45-58.
- Luchesi, K. F., Mourão, L. F., & Kitamura, S. (2012). Efetividade de um programa de aprimoramento vocal para professores. *Revista CEFAC*, 14(3), 459–470.
- Macaia, A. A. S. (2013). *Excluídos no trabalho? Análise sobre o processo de afastamento por transtornos mentais e comportamentais e retorno ao trabalho de professores da rede pública municipal de São Paulo* (Tese de Doutorado).
- Macaia, A. A. S., & Fischer, F. M.. (2015). Retorno ao trabalho de professores após afastamentos por transtornos mentais. *Saúde e Sociedade*, 24(3), 841–852.



- Martins, A. M., & Lima Junior, P. (2020). Identidade e desenvolvimento profissional de professoras de ciências como uma questão de gênero: o caso de Natália Flores. *Investigações em ensino de ciências*, 25(3), 616-629.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, MP (2016). Compreendendo a experiência de burnout: pesquisa recente e suas implicações para a psiquiatria. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Masson, M. L. V., Fabbron, E. M. G., & Loiola-Barreiro, C. M. (2019). Aquecimento e desaquecimento vocal em professores: estudo quase-experimental controlado. *Codas*, 31(4).
- Matsufuji, R. A. (2021). *Vocalizando a identidade: análise das relações professor-aluno no ensino de canto* (Trabalho de Conclusão de Curso).
- Medeiros, A. M. D., & Vieira, M. D. T. (2019). Ausência ao trabalho por distúrbio vocal de professores da Educação Básica no Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 35.
- Medeiros, J. (2010). A readaptação funcional de professores e o impacto na identidade profissional. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 16(3), 397-408.
- Mellucci, A. (2004). *A invenção do eu: Construção de identidades e movimentos sociais*. Edições Loyola.
- Mesquita, M., & Vozniak, F. (2016). Alterações vocais e sua influência na prática docente: Perspectivas de professores. *Revista Brasileira de Educação*, 21(64), 789-803.
- Mesquita, M., Batista, P., & Vozniak, F. (2016). A construção da identidade no ambiente de trabalho: Negociações e desafios. *Revista de Estudos Sociais*, 12(3), 79-95.
- Minayo, M. C. S. (1994). *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*. Hucitec.
- Moreira, A. S. G., Santino, T. A., & Tomaz, A. F. (2017). Quality of life of teachers from a public basic school. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 20-25.

- Moreira, J. R., & Caleffe, L. (2006). *Metodologia de pesquisa para ciências sociais*. Vozes.
- Muccillo, G. (1987). *Trabalho e realização pessoal: Aspectos culturais do trabalho*. Revista Estudos Avançados, 3(8), 25-36.
- Nascimento, E. M., Cornacchione, E., & Garcia, M. C. (2024). A dor nos tempos da COVID-19: transtorno de adaptação nos professores do Ensino Superior brasileiros. *Educação Em Revista*, 40.
- Nascimento, S. M., & Carvalho, C. S. (2015). O professor com deficiência e o processo de inclusão no ambiente escolar. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 21(2), 231-246.
- Nóvoa, A. (1992). *Professores: uma profissão em transição*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Nóvoa, A. (2009). *Professores: imagens do futuro presente*. Lisboa: Educa.
- Nóvoa, A. (2017). Firmar a posição como professores: desafios e critério da profissão. *Revista Educação*, 40(1), 7-20.
- Nunes, F., Brito, M., & Athayde, L. (2001). Desafios da readaptação funcional no contexto escolar. *Cadernos de Psicologia Escolar*, 9(1), 31-41.
- Nunes, T. S., Gonçalves, J., & Torga, E. M. M. F.. (2022). Precarização e Função Social: análise dos significados do trabalho de docentes da pós-graduação. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior*, 27(1), 68–90.
- Obodaru, O. (2012). The self not taken: How alternative selves develop and how they influence our professional lives. *Academy of Management Review*, 37(1), 34-57.
- Obodaru, O. (2017). Professional selves and the unfulfilled identity: A study on identity liminality. *Organizational Dynamics*, 46(3), 45-55.
- Olarte, Z. V. L. (2023). Vivências e desafios de professoras readaptadas na cidade de Corumbá/MS (Dissertação de Mestrado).
- Oliveira, H. das C. L. de, & Schmidt, M. L. G. (2023). Vivência do afastamento, readaptação profissional e retorno ao trabalho entre professores estaduais. *Educação*, 48(1).

- Oliveira, L. C. (2009). A qualidade de vida no trabalho e seus impactos na gestão empresarial. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(5), 65-80.
- Oliveira, T. F., Lins, V. L. de, Silva, R. M. da, & Fontoura, L. V. (2017). Qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre professores de escola pública e privada. *Psicologia Argumento*, 34(85).
- Paschoal, T. (2000). Qualidade de vida e saúde: O impacto na produtividade das empresas. *Revista Brasileira de Gestão e Saúde*, 9(3), 76-89.
- Penteado, R. Z. (2003). *Condições de trabalho e saúde vocal dos professores: Estudo de caso*.
- Penteado, R. Z. (2007). A voz do professor: Causas de disfonia e afastamentos na rede pública. *Revista Brasileira de Fonoaudiologia*, 19(3), 251-256.
- Penteado, R. Z., & Bicudo-Pereira, C. (2003). Estratégias para a prevenção de distúrbios vocais em professores: Uma análise crítica. *Revista Fonoaudiológica Brasileira*, 27(3), 132-137.
- Penteado, R. Z., & Pereira, E. F. (1999). Disfonia ocupacional e saúde do trabalhador docente. *Revista Brasileira de Fonoaudiologia*, 14(1), 33-42.
- Penteado, R. Z., & Pereira, E. F. (1999). Disfonia ocupacional em professores e suas consequências. *Revista Brasileira de Otorrinolaringologia*, 65(5), 440-445.
- Penteado, R. Z., & Rossi, C. (2006). O ambiente de trabalho e a saúde vocal dos professores: Uma revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 31(1), 66-75.
- Pereira, É. F., Teixeira, C. S., dos Santos, A., da Silva Lopes, A., & Merino, E. A. D. (2009). Qualidade de vida e saúde dos professores de educação básica: discussão do tema e revisão de investigações. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 17(2).
- Pereira, E. P. (2019). *Afastamento do trabalho por motivo de saúde: uma análise sociodemográfica das doenças que mais impactam em absenteísmo nos servidores idosos do Instituto Federal do Maranhão: IFMA* (Dissertação de Mestrado).

- Petroucic, R. T., & Friedman, S. (2006). Os sentidos da perda de voz. *Distúrbios da Comunicação*, 18(1).
- Pimenta, S. G. (1997). Identidade e trabalho docente: Questões teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de Educação*, 5(12), 105-122.
- Pinho, P. de S., Freitas, A. M. C., Patrão, A. L., & Aquino, E. M. L. (2023). Estresse ocupacional, saúde mental e gênero entre docentes do ensino superior: revisão integrativa. *Saúde e Sociedade*, 32(4)
- Pinto, R. S. (2015). QVT: Qualidade de vida no trabalho e o impacto nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 9(4), 200-213.
- Portela, A. M., Leitão, G. S., Barreto, R. S., & Oliveira, E. H. T. (2021). Uso de Learning Analytics sobre dados de simulados para apoio à avaliação da aprendizagem por professores e gestores. *Revista Novas Tecnologias Na Educação*, 18(2), 388–397.
- Provenzano, L. C. F. A., & Sampaio, T. M. M. (2010). Prevalência de disfonia em professores do ensino público estadual afastados de sala de aula. *Revista CEFAC*, 12(1), 97–108.
- Pullen, A., & Linstead, S. (2005). Identity and organization: Building on processual and critical insights. *Organization*, 12(3), 273-294.
- Ramos, F., Tittoni, J., & Nardi, H. (2008). O impacto do afastamento do trabalho sobre a identidade profissional: Um estudo de caso com professores readaptados. *Revista Psicologia & Sociedade*, 20(3), 451-459.
- Rezende, F., Abreu, M., Assunção, A., & de Medeiros, R. (2023). O papel do professor na formação da sociedade: Desafios e responsabilidades. *Revista Brasileira de Educação*, 28(1), 101-116.
- Rezende, F., Duarte, M. S., Schwartz, L. B., & Carvalho, R. C. de (2011). Qualidade da educação científica na voz dos professores. *Ciência & Educação*, 17(02), 269-288.

- Ribeiro, J. (2023). Guia de ajustamento funcional para servidores públicos. *Boletim de Recursos Humanos*, 39(2), 19-25.
- Rodrigues, A. C. A. L., & Villardi, B. Q. (2017). Formação do docente para a gestão universitária: uma análise indutiva dos professores gestores da pós-graduação stricto sensu da UFRRJ. *Revista Foco*, 10(2), 208-231.
- Romanowski, J. P., & Oliver Martins, P. L. (2013). Desafios da formação de professores iniciantes. *Páginas de Educación*, 6(1), 83-96.
- Rossi, A. M., & Santos, A. A. A. (2003). Estresse e burnout em professores. *Psicologia Escolar e Educacional*, 7(2), 123-132.
- Rossi, AM e Santos, AA (2014). A saúde do professor em foco: estresse e qualidade de vida. *Psicologia Escolar e Educacional*, 18(1), 37-44.
- Rothmann, S., & Essenko, N. (2007). Job characteristics, optimism, burnout, and ill health of support staff in a higher education institution in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 37(1), 135-152.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30(2), 177-198.
- Santos, K. D. A., & da Silva, J. P. (2022). Sentido de vida e saúde mental em professores: uma revisão integrativa. *Revista da SPAGESP*, 23(1), 131-145.
- Santos, L. M., Matos, M., & Silva, J. (2023). Precarização do trabalho docente e saúde ocupacional: Implicações para o ambiente escolar. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38(2), 78-90.
- Santos, M. P. (2013). A saúde vocal dos professores: Impactos das condições de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38(3), 78-90.
- Santos, M. P., Servilha, E. A. M., & Lázaro, P. (1999). A escola como promotora de saúde: As relações interpessoais e a voz. *Revista Educação e Saúde*, 12(3), 55-64.

Schwarz, K., & Cielo, C. A. (2005). Voz e ensino: A importância das condições de trabalho para a saúde vocal do professor. *Revista CEFAC*, 7(2), 215-223.

Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. (2023). *Guia do servidor: Ajustamento/Readaptação funcional*. <https://www.educacao.mg.gov.br/wp-content/uploads/2023/07/%F0%9F%93%9A-2023.07.12-AF-Guia-do-Servidor-1.pdf>

Segre, M., & Ferraz, F. (1997). Saúde e qualidade de vida: Definição e implicações conceituais. *Revista de Saúde Pública*, 31(5), 538-542.

Servilha, E. A. M. (2000). A voz do professor no processo educacional: Um estudo das interações em sala de aula. *Revista de Educação Linguística*, 16(1), 55-72.

Servilha, E. A. M., Leal, R. de O. F., & Hidaka, M. T. U.. (2010). Riscos ocupacionais na legislação trabalhista brasileira: destaque para aqueles relativos à saúde e à voz do professor. *Revista Da Sociedade Brasileira De Fonoaudiologia*, 15(4), 505–513.

Servilha, E. A. M., & Roccon, P. de F (2009). Relação entre voz e qualidade de vida em professores universitários. *Revista CEFAC*, 11(3), 440–448.

Silva, G. J. D., Almeida, A. A., Lucena, B. T. L. D., & Silva, M. F. B. D. L. (2016). Sintomas vocais e causas autorreferidas em professores. *Revista Cefac*, 18(1), 158-166.

Silva, R. (2013). O ajustamento funcional vocal e a identidade profissional docente. *Revista Brasileira de Fonoaudiologia*, 24(1), 78-88.

Silva, R. M., & Pinheiro, R. M. (2010). O reconhecimento do professor no contexto escolar: um estudo de caso. *Educação em Revista*, 26(3), 105-124.

Silva, RM e Oliveira, IB (2018). Desafios da educação pública: condições de trabalho e saúde dos professores. *Cadernos de Pesquisa*, 48(168), 506-525.

Souza, E., & Ferreira, A. P. (2000). Saúde vocal e qualidade de vida no trabalho dos professores. *Revista Brasileira de Fonoaudiologia*, 14(4), 211-220.

- Souza, P. C. (2011). Fatores associados aos distúrbios vocais em professores: Comportamentos, ambiente e estilo de vida. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 29(4), 349-358.
- Strack, F., Argyle, M., & Schwarz, N. (1991). *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. Pergamon Press.
- Tardif, M. (2012). *Saberes docentes e formação profissional*. Petrópolis: Vozes.
- Tostes, M. V., Albuquerque, G. S. C. D., Silva, M. J. D. S., & Petterle, R. R. (2018). Sofrimento mental de professores do ensino público. *Saúde em debate*, 42, 87-99.
- Vale, R. (2004). Programas de motivação e qualidade de vida no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 9(3), 89-102.
- Valente, A. M. S. L., Botelho, C., & Silva, A. M. C. da. (2015). Distúrbio de voz e fatores associados em professores da rede pública. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 40(132), 183–195.
- Vergara, S. C. (2004). *Métodos de pesquisa em administração*. Atlas.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. Atlas.
- Vieira, L. (2013). O ajustamento funcional no serviço público: Perspectivas e desafios na readaptação de professores. *Revista Brasileira de Educação*, 31(1), 201-215.
- Vieira, L. (2013). Readaptação funcional: Impactos na vida dos professores. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38(2), 45-59.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2023). Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. *Contextus—Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 21(2), 1-14.
- Votre, S. J., Mourão, L., Goellner, S. V., & Figueira, M. L. M. (2009). *Gênero, raça, idade e deficiência: Integração em projetos sociais do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: FAPERJ.

Waltermann, M. E., Martins, M. I. M., & Gedrat, D. (2022). Felicidade e trabalho na percepção dos professores do ensino superior: revisão integrativa. *Perspectivas Em Diálogo: Revista De Educação E Sociedade*, 9(19), 175-194.



### APÊNDICE I – Identificação do entrevistado

1- Sexo:	
	a. Feminino
	b. Masculino
2- Idade:	
	a. 25,1 a 30 anos
	b. 30,1 a 35 anos
	c. 35,1 a 40 anos
	d. 40,1 a 45 anos
	e. 45,1 a 50 anos
	f. 50,1 a 55 anos
	g. 55,1 anos ou mais
3- Cor de pele:	
	a. pardo
	b. preto
	c. branco
	d. amarelo
	e. Outro
4- Estado civil:	
	a. Solteiro (a)
	b. Casado (a)
	c. Divorciado(a)
	d. Viúvo (a)
	e. União estável
	f. Outro
5- Escolaridade:	
	a. Ensino superior completo
	b. Pós-graduação

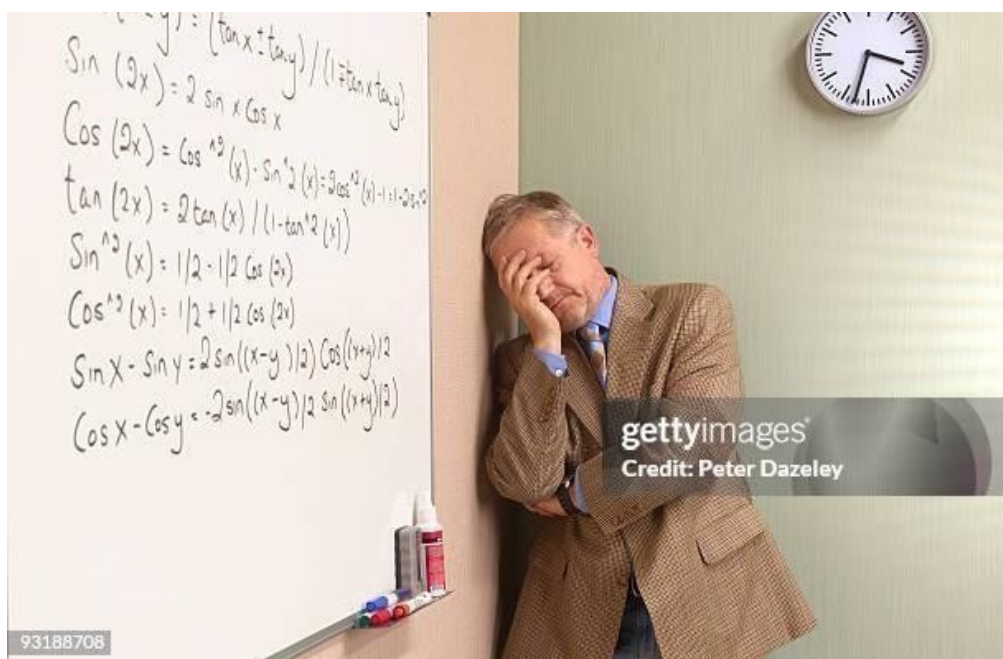
6- Tempo de trabalho total (informal e formal)	
	a. Menos de 2 anos
	b. De 2,1 anos a 5 ano
	c. De 5,1 a 10 anos
	d. De 10,1 a 15 anos
	e. De 15,1 a 20 anos
	f. De 20,1 a 25 anos
	g. De 25,1 a 30 anos
	h. Mais de 30 anos
7- Tempo de trabalho como professora	
	a. Menos de 2 anos
	b. De 2,1 anos a 5 ano
	c. De 5,1 a 10 anos
	d. De 10,1 a 15 anos
	e. De 15,1 a 20 anos
	f. De 20,1 a 25 anos
	g. De 25,1 a 30 anos
	h. Mais de 30 anos
8- Tempo em afastamento funcional	
	a. Menos de 6 meses
	b. De 6,1 meses a 1 ano
	c. De 1,1 a 2 anos
	d. De 2,1 a 5 anos
	e. De 5,1 a 10 anos
	f. De 10,1 a 15 anos
	g. De 15,1 a 20 anos
	h. Mais de 20 anos

## APÊNDICE II – Roteiro de entrevista semiestruturada

1. Conte sobre sua trajetória profissional.
2. Como foi passar no concurso da Secretaria de Educação de Minas Gerais?
3. Quais são suas principais memórias no trabalho? Cite exemplos.
4. Em relação à sua identidade profissional, como se vê hoje?
5. O afastamento funcional vocal tem impacto significativo para você. Pode explicar como isso influenciou sua percepção antes e depois?
6. Como era seu trabalho antes do afastamento funcional vocal e como é agora?
7. Que tipo de suporte você recebia e recebe atualmente para suas atividades?
8. Como caracteriza sua relação com a sala de aula?
9. Como você se percebia antes e após o afastamento funcional vocal em termos de identidade profissional?
10. Como estão organizadas suas atividades e quais são suas principais dificuldades e conquistas no trabalho atual?
11. Você se sente reconhecido no trabalho e percebe oportunidades de crescimento na instituição?
12. Como avalia a relação entre trabalho e vida social?
13. Se houvesse uma mudança em sua situação atual, que perdas e ganhos você identificaria?
14. Você respeita as regras e a liderança em sua instituição? Pode dar exemplos?
15. Como caracteriza seu nível de saúde mental e seu envolvimento emocional com o trabalho?
16. Diante das minhas perguntas, você quer acrescentar algo?

Muito obrigada pela atenção e participação!

## APÊNDICE III – Técnica Projetiva

**Figura 23**

Fonte: Getty Images, (2024).

**Figura 24**

Fonte: Getty Images. (2024).



**Figura 25**

**Fonte:** Getty Images. (2024).

**Figura 26**



**Fonte:** Getty Images. (2024).



**Figura 27**

**Fonte:** Getty Images. (2024)