ISSN: 2358-8829

PERTENCIMENTO DOCENTE E VULNERABILIZAÇÃO RELACIONAL NO CONTEXTO ESCOLAR

Edilma Soares Machado Costa[1]

INTRODUÇÃO

A permanência docente não implica pertencimento: o vínculo formal pode persistir enquanto mudam reconhecimento, confiança e participação. Compreender essa relação exige distinguir compromisso com a profissão, vínculos com pares e estudantes e relações com a gestão, a escola ou a rede.

Wator, Patrick e Yip (2025) identificam relações colegiadas, valores coletivos, liderança, reconhecimento e relações com estudantes como temas do pertencimento docente. Karnopp e Bjorklund Jr. (2025), em estudo qualitativo com 39 professores nos primeiros cinco anos de docência, indicam a importância de como são vividas as estruturas de colaboração, inclusão, voz, conexão e confiança profissional. Esses estudos reconhecem dimensões organizacionais, impedindo fundamentar uma proposta adicional na alegação de que a literatura considera apenas o indivíduo.

A questão em aberto neste artigo é delimitar a contribuição de uma leitura institucional-relacional diante de explicações já disponíveis. Pergunta-se: que informação sobre a transformação do vínculo docente-instituição permanece necessária depois de consideradas explicações ocupacionais e organizacionais? O objetivo geral é analisar pertencimento docente e vulnerabilização relacional como dimensões associadas à proposta do Adoecimento Emocional-Institucional (AEI). Especificamente, busca-se distinguir os conceitos, delimitar referentes e trajetórias e explicitar condições de interpretação e não confirmação. O AEI é tratado como categoria candidata, processual e não clínica, cuja autonomia não é pressuposta (Costa, 2026).

Por revisão narrativa seletiva e comparação conceitual, o estudo organiza quatro eixos: referente, trajetória, explicações concorrentes e não confirmação. A contribuição consiste em orientar decisões interpretativas, sem demonstrar mecanismo próprio ou validade empírica do AEI.

[1] Doutoranda em Ciências da Educação, Universidad Autónoma de Asunción (UAA). Mestra em Criminologia, Universidade Fernando Pessoa. E-mail: edilma.machado@gmail.com.

ISSN: 2358-8829

METODOLOGIA

Realizou-se análise conceitual qualitativa e teórico-interpretativa, apoiada em nove obras selecionadas intencionalmente. O corpus reúne estudos sobre pertencimento, demandas e recursos, relação trabalhador-organização, contrato psicológico, compatibilidade pessoa-organização, vínculos organizacionais e dano social. Costa (2026), da própria pesquisadora, constitui fonte da formulação do AEI, sem funcionar como validação independente. A revisão e a conferência dirigida das fontes não constituem levantamento exaustivo; a ausência de registro prospectivo de busca e triagem impede reprodução sistemática.

A unidade de comparação é a proposição interpretativa sobre o vínculo docente-instituição, examinada quanto a fenômeno focal, referente, temporalidade e alcance. A análise distingue conceitos, reconstrói a sequência proposta e confronta interpretações alternativas sob informação equivalente. Quando uma alternativa preserva a informação relevante, não se infere contribuição exclusiva do AEI; informações insuficientes mantêm a decisão indeterminada. Separam-se ocorrência, significado atribuído e interpretação da pesquisadora. Não houve participantes, entrevistas, observação ou coleta de dados pessoais; os resultados são conceituais e metodológicos.

REFERENCIAL TEÓRICO

Pertencimento designa, nesta análise, a experiência de integrar uma coletividade; reconhecimento refere-se à valorização e legitimidade atribuídas ao trabalho; vínculo docente-instituição é a relação delimitada com um referente. A revisão de Wator, Patrick e Yip (2025) sustenta a atenção às relações escolares, mas seus componentes não são exclusivos do AEI. Vulnerabilização relacional designa provisoriamente a fragilização persistente das condições de reconhecimento, confiança e participação. Não é doença, estágio obrigatório ou constructo validado; discordância e episódio isolado não demonstram persistência.

Bakker e Demerouti (2017) articulam demandas e recursos a processos ocupacionais. A relação trabalhador-organização, denominada employee-organization relationship (EOR), abrange reciprocidade, suporte e contrato psicológico, incluindo saúde e bem-estar (Shore; Coyle-Shapiro; Cnop-Nielsen, 2025). Rees, Brownell e Kickul (2026) discutem respostas à ruptura de obrigações percebidas como prometidas. A compatibilidade pessoa-organização, person-organization fit (P–O fit), integra o campo mapeado por Subramanian, Billsberry e Barrett (2023). Essas abordagens oferecem alternativas à interpretação de sobrecarga, suporte insuficiente, promessas descumpridas e incompatibilidade de valores.

Oliveira et al. (2026) identificam sobreposição empírica entre determinados vínculos organizacionais, com padrões distintos para outros componentes do comprometimento. O resultado recomenda parcimônia, sem demonstrar equivalência de todos os conceitos ou redundância do AEI. A perspectiva do dano social amplia perguntas sobre perdas não reduzidas ao crime, mas não comprova dano ou causalidade institucional em situações escolares (Hillyard et al., 2004).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O resultado é uma matriz de leitura organizada em quatro eixos. O referente delimita a relação afetada: apoio entre pares pode coexistir com desconfiança da gestão; compromisso com estudantes, com críticas à rede. O nível em que ocorre uma decisão não determina o vínculo atingido. É necessário explicitar quem pratica a ação, a quem ela é atribuída e qual relação muda, preservando aspectos estáveis e ambivalentes.

A trajetória articula condição anterior, prática ou evento percebido, significado atribuído, mudança relacional, resposta institucional e condição posterior. A sequência permite investigar transformação, sem comprovar causalidade. A reparação também integra a leitura: restituição material não demonstra recomposição do vínculo, cuja interpretação exige informações sobre expectativas e posicionamentos posteriores.

As explicações concorrentes recebem a mesma descrição e o mesmo referente. Demandas e recursos permitem examinar carga e apoio; EOR, reciprocidade e suporte; contrato psicológico, obrigações percebidas; P–O fit, compatibilidade. A comparação considera o que cada abordagem representa e quais premissas adicionais requer. Uma lacuna de informação não favorece o AEI, e um resíduo interpretativo constitui questão de pesquisa, não confirmação.

“Permanecer sem pertencer” é caso crítico, sem funcionar como evidência privilegiada. A permanência pode envolver estabilidade, custos de saída ou compromisso com estudantes; o distanciamento exige interpretação própria. O estudo de Karnopp e Bjorklund Jr. (2025) já relaciona pertencimento e características organizacionais. Portanto, colaboração, voz e reconhecimento não justificam, isoladamente, categoria adicional.

A não confirmação inclui discordância sem perda de pertencimento, silêncio estratégico sem vulnerabilização, reparação e alternativa suficiente. Esses casos podem restringir ou afastar uma interpretação específica do AEI. A matriz organiza perguntas e decisões, sem estimar frequência, efeitos sobre a saúde ou intenção institucional. Sua utilidade dependerá de aplicação comparativa a trajetórias documentadas.

ISSN: 2358-8829

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo de analisar pertencimento docente e vulnerabilização relacional foi atendido pela comparação conceitual de nove obras e pela construção dos quatro eixos interpretativos. O percurso distinguiu conceitos e delimitou o alcance das conclusões, respondendo à pergunta com condições para examinar informação adicional, sem demonstrar contribuição exclusiva do AEI.

Os resultados exigem identificar o referente, reconstruir a trajetória, confrontar alternativas e admitir não confirmação. A permanência formal não determina pertencimento, e sofrimento, conflito ou silêncio não confirmam automaticamente vulnerabilização. A contribuição acadêmica é explicitar essas decisões, preservando relações que podem mudar de maneiras diferentes.

Na prática, a matriz pode orientar perguntas sobre participação, reconhecimento e respostas institucionais, diferenciando reposição de condições e recomposição do vínculo. Essa possibilidade não equivale a intervenção validada ou benefício social observado. O estudo é delimitado pela revisão seletiva e pela comparação teórica, sem participantes ou campo empírico investigado; não permite generalização estatística ou inferência causal.

Pesquisas futuras poderão combinar entrevistas, documentos e acompanhamento temporal, incluindo reparações, casos negativos e interpretações divergentes. Comparações com informação equivalente permitirão examinar a utilidade do AEI e eventual ganho perante os conceitos existentes, admitindo sua manutenção, restrição, reformulação ou integração.

Palavras-chave: Adoecimento emocional-institucional, Pertencimento docente, Reconhecimento institucional, Vínculo docente-instituição, Vulnerabilização relacional.

REFERÊNCIAS

BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, [S. l.], v. 22, n. 3, p. 273–285, 2017. DOI: 10.1037/ocp0000056. Disponível em: https://doi.org/10.1037/ocp0000056. Acesso em: 28 out. 2026.

COSTA, Edilma Soares Machado. Adoecimento emocional-institucional docente (AEI): uma abordagem institucional para compreender a produção do sofrimento profissional na docência. **Revista Tópicos**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 32, p. 1–40, 2026. DOI: 10.70773/revistatopicos/776143363. Disponível em: https://doi.org/10.70773/revistatopicos/776143363. Acesso em: 28 out. 2026.

HILLYARD, Paddy; PANTAZIS, Christina; TOMBS, Steve; GORDON, Dave (org.). **Beyond criminology: taking harm seriously**. London: Pluto Press, 2004.

KARNOPP, Jennifer; BJORKLUND JR., Peter. Collaboration, connections and confidence: the influence of school structures on new teacher sense of belonging. **Journal of Educational Administration**, [S. l.], v. 63, n. 6, p. 520–535, 2025. DOI: 10.1108/JEA-12-2024-0416. Disponível em: https://doi.org/10.1108/JEA-12-2024-0416. Acesso em: 28 out. 2026.

OLIVEIRA, Edileide; SESSA, Valerie I.; JOHNSON, Wesley; NOTARI, Catrina; VINAL, Frederic; BOWLING, Nathan A. Are “different” employee-organizational bonds all that different? A review and comparative meta-analysis reconciling employee-organizational bonds constructs. **Journal of Organizational Behavior**, [S. l.], p. 1–25, 2026. DOI: 10.1002/job.70114. Disponível em: https://doi.org/10.1002/job.70114. Acesso em: 28 out. 2026.

REES, Rebecca R.; BROWNELL, Katrina M.; KICKUL, Jill. Beyond exchange and affect: an updated meta-analytic review and regulatory framework for psychological contract breach. **Journal of Business and Psychology**, [S. l.], 2026. DOI: 10.1007/s10869-026-10123-1. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s10869-026-10123-1. Acesso em: 28 out. 2026.

SHORE, Lynn M.; COYLE-SHAPIRO, Jacqueline A.-M.; CNOP-NIELSEN, Aurelie. Elevating health significance post-pandemic: is the employee-organization relationship in a period of change? **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, [S. l.], v. 12, p. 269–294, 2025. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-110622-065549. Disponível em: https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-065549. Acesso em: 28 out. 2026.

SUBRAMANIAN, Sandhya; BILLSBERRY, Jon; BARRETT, Mary. A bibliometric analysis of person-organization fit research: significant features and contemporary trends. **Management Review Quarterly**, [S. l.], v. 73, p. 1971–1999, 2023. DOI: 10.1007/s11301-022-00290-9. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s11301-022-00290-9. Acesso em: 28 out. 2026.

WATOR, Jessica; PATRICK, Pamela; YIP, Sun Yee. Teachers’ sense of belonging in school: a scoping review. **The Australian Educational Researcher**, [S. l.], v. 52, p. 4269–4297, 2025. DOI: 10.1007/s13384-025-00897-3. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s13384-025-00897-3. Acesso em: 28 out. 2026.