

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
Centro de Educação e Ciências Humanas
Curso de Licenciatura em Pedagogia

GESTÃO E SAÚDE DO PROFESSOR

Letícia Coutinho dos Reis RA: 236802

São Carlos
2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
Centro de Educação e Ciências Humanas
Curso de Licenciatura em Pedagogia

GESTÃO E SAÚDE DO PROFESSOR

Letícia Coutinho dos Reis RA: 236802

Trabalho de Conclusão de
Curso, do curso de Pedagogia, orientado pelo
Prof. Dr. Eduardo Pinto e Silva, na
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO
CARLOS, em nível de Graduação.

São Carlos
2007

Letícia Coutinho dos Reis

GESTÃO E SAÚDE DO PROFESSOR

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
aprovado como requisito oficial para
obtenção do Certificado de Licenciatura
Plena em Pedagogia.

Orientador
Professor Dr. Eduardo Pinto e Silva
Departamento de Educação – UFSCar

Banca Examinadora:

Professora Dra. Márcia Regina Cangiani
Fabbro
Departamento de Enfermagem
UFSCar

Professora Dra. Rosemeire Aparecida
Scopinho
Departamento de Psicologia
UFSCar

São Carlos, Junho de 2007

Dedico este trabalho à minha família que sempre me apoiou e ajudou em todos os momentos importantes de minha vida e ao meu noivo que tem sido essencial em minha vida.

Agradecimentos

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus que me possibilitou a oportunidade de estudar.

Agradeço à escola que me abriu espaço para a realização da pesquisa. À coordenadora pedagógica da escola que, muito gentilmente, possibilitou o meu contato com as professoras, que foram parte importante desta pesquisa.

Às professoras que concordaram em participar da pesquisa, concedendo-me parte de seus preciosos tempo para a aplicação dos questionários e para a realização das entrevistas.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Eduardo Pinto e Silva, não só por sua orientação e sua ajuda na concretização deste trabalho, mas também pela sua paciência e credibilidade em meu trabalho.

Em especial, agradeço à minha família e que me ajudou em todos os momentos durante a realização desta pesquisa, e que pacientemente mantiveram-se ao meu lado, principalmente meus pais, que são os responsáveis por eu ter chego até aqui com tal mérito.

E ao meu noivo, que não só foi paciente como também teve participação significativa na produção deste.

Resumo

O propósito deste trabalho foi analisar a relação existente entre a gestão e organização do trabalho e os processos de saúde-doença de professores de uma escola estadual, a partir da teoria da Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1992), segundo o qual o trabalho pode ser fonte de sofrimento e, conseqüentemente de adoecimento, devido às relações estabelecidas pela organização do trabalho e pelos trabalhadores. Através de instrumentos metodológicos de caráter qualitativo, bem como questionários e entrevistas semi-estruturadas, verificou-se a referência ao prazer e ao sofrimento como principais norteadores do trabalho docente. Entretanto, os processos de adoecimento foram considerados ocasionados tanto pelo sofrimento no trabalho como também à vida cotidiana de tais professores.

Palavras chaves: Trabalho; Organização do trabalho; Saúde-doença; Professores

Abstract

The intention of this work was to analyze the existing relation between the management and organization of the work and the processes of health-illness of professors of the municipal net of education, from the theory of the Psychopathologic and Psychodynamic of the work (Dejours, 1992), according to which the work can be a suffering source and, consequently of illness, due to the relations established for the organization of the work and the workers. Through methodological instruments of qualitative character, as well as questionnaires and half-structuralized interviews, it was verified the reference to the pleasure and the suffering as main guide of the teaching work. However, the illness processes has been considered to be caused by the suffering in the work as well as to the daily life of such professors.

Sumário

Introdução	2
1. Capítulo 1 – O trabalho na sociedade atual	4
1.1. O trabalho e o adoecimento	4
1.2. O trabalho docente	12
2. Capítulo 2 – Aspectos Metodológicos	19
2.1. Objetivos e procedimentos metodológicos	19
2.2. Caracterização da escola	21
2.3. A realização da pesquisa de campo	22
3. Capítulo 3 – As professoras e a instituição: sofrimento e prazer no trabalho	25
4. Capítulo 4 – O trabalho docente e a gestão e organização do trabalho	33
5. Considerações Finais	40
6. Referências Bibliográficas	43

Índice de figuras

Figura 1: Qual o seu cargo?	26
Figura 2: Você considera o seu trabalho	27
Figura 3: Aspectos de tensão no trabalho	29
Figura 4: Grau de autonomia nas tarefas executadas	30
Figura 5: Grau de participação nas decisões tomadas pela escola	30
Figura 6: Grau de influência da gestão e organização do trabalho nos problemas de saúde dos docentes	30
Figura 7: Aspectos da saúde	31

Introdução

O presente trabalho resultou de uma inquietação que surgiu no início do Curso de Pedagogia da UFSCar e perdurou até o final do mesmo no sentido de entender como se dá a relação da organização do trabalho com o trabalhador, já que diversas vezes vimos que a Pedagogia exerce um papel muito importante nas relações sociais, além de ter na Administração Escolar uma de suas funções, contrastando assim com o cargo de professor.

O trabalho de docência tem sido cada vez mais alvo de estudos e pesquisas, devido ao alto índice de estresse e adoecimento que os professores têm enfrentado em suas jornadas, principalmente professores da rede pública de ensino que vivenciam em sua profissão um processo ainda maior de desvalorização.

A pesquisa que apresento neste trabalho busca entender o processo de adoecimento apresentado pelos professores, através da concepção da Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1992), que tem como campo de estudo principal o homem no trabalho.

Partimos da hipótese, portanto, que o trabalho é gerador de sofrimento para os trabalhadores quando as condições oferecidas não são adequadas para uma boa execução das tarefas, e, quando a gestão e organização do trabalho, neste caso, escolar, surge como causa principal do adoecimento dos professores.

A Psicopatologia do Trabalho propõe que os principais sofrimentos no trabalho são o medo e a ansiedade e que os trabalhadores para sobreviverem a eles, criam procedimentos defensivos tais como o da defesa protetora (adaptativa) ou da defesa explorada. Nessa última surge a alienação no trabalho, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho atinge um grau máximo de preocupação. (Dejours, 1992)

O trabalho apresenta quatro capítulos. O primeiro “O trabalho na sociedade atual” encontra-se dividido em dois subitens, sendo que o primeiro refere-se a um breve histórico sobre o trabalho de forma geral, seu processo de evolução, suas características atuais e sua relação com o adoecimento dos trabalhadores. O segundo subitem refere-se exclusivamente ao trabalho docente, tratando de seu preocupante processo de precarização e, mais diretamente, sobre sua ligação com o estresse e o chamado *burnout*. (Codo & Menezes, 1999; Reinhold, 2002)

O segundo capítulo “Aspectos Metodológicos” expõe o processo metodológico da pesquisa, seus objetivos, hipóteses e a descrição de como foi realizada a pesquisa de campo (aplicação de questionários e realização de entrevistas), além da caracterização da escola na qual a mesma foi colocada em prática.

O terceiro capítulo “As professoras e a instituição: sofrimento e prazer no trabalho” apresenta os dados obtidos através dos questionários, destacando os mais relevantes para a discussão do objeto de análise.

O quarto capítulo “O trabalho docente e a gestão e organização do trabalho” refere-se à análise das entrevistas realizadas com os professores e apresenta um aprofundamento dos dados obtidos nos questionários, buscando sempre discutir e relacionar as questões abordadas pelos professores com a teoria apresentada no primeiro capítulo.

Nas considerações finais em que sintetizo o que foi analisado na pesquisa, já que não é possível concluir, inequivocamente, que a hipótese no começo apresentada tenha sido comprovada, mas sim de que há indícios que levam à sua comprovação.

1. Capítulo 1 – O trabalho na sociedade atual

1.1. O trabalho e o adoecimento

Para entendermos qual a relação que o trabalho e o adoecimento estabelecem, é preciso primeiro voltarmos em alguns conceitos e explicarmos o porquê em nossa sociedade o trabalho passa a ser tão importante para a vida do homem. Portanto, neste capítulo faço uma exposição ampla sobre o trabalho e depois o relaciono com o adoecimento.

Segundo Marx e Engels (1982), o trabalho antecede o capitalismo e, independentemente da forma de sociedade, constitui-se como base de qualquer organização social, pois é necessário ao homem estabelecer uma relação com a natureza para que este possa manter a sua existência e é através do trabalho que essa relação se torna possível.

Entretanto, com o desenvolvimento tão rápido e complexo do modo de produção capitalista, o trabalho ultrapassa esse conceito de relação entre homem e natureza e passa a ter como grande característica a atribuição de valores a tudo que é produzido, gerando assim, o acúmulo de capital.

Sendo assim, o trabalho é o dispêndio humano produtivo ou força humana de seu cérebro, músculos, nervos, mãos, etc. para um determinado fim e que garante ao homem a produção de condições materiais para sua existência, assim como também o dispêndio de uma força que será transformada em trabalho útil e concreto, produzindo valores de uso. (Minto, 2005)

O trabalho apresenta, então, um duplo caráter, que transforma a força de trabalho humana em mercadoria, da mesma forma que o seu produto adquire valor de troca. É nas relações sociais existentes entre trabalhadores e capital que ficam encobertas a expropriação do sobretrabalho e a dominação, constituindo o trabalho alienado.

Com esse processo de alienação do trabalho, são poucos os trabalhadores que conseguem adquirir o produto de sua produção, dando à mercadoria um caráter autônomo e, de acordo com Marx (1982), fetichista, ou seja, ela deixa de ser vista como produto do trabalho humano de quem o produziu.

É no século XIX, entretanto, que acontece o desenvolvimento da indústria moderna, na qual modo de produção deixa de ser impulsionado somente pela força de trabalho humano, e passa a ter a máquina como principal ferramenta da produtividade.

Com a rapidez das máquinas o homem passa a ser força acessória no processo de produção e a atribuição de valores acaba tornando-se cada vez maior nas mercadorias e menor no trabalhador, que passa a receber salários bem menores. Assim como afirma Marx (1982, p. 462- 464, apud., Minto, 2005):

“O desenvolvimento da produção dá a uma parte cada vez maior do capital uma forma em que ele pode continuamente expandir o seu valor e, ao mesmo tempo, perde seu valor de uso e valor de troca, logo que se interrompe seu contato com o trabalho vivo.”

Os trabalhadores tornaram-se mais vulneráveis ao capital, mas agora na forma de trabalhadores excedentes e os que ainda trabalham passam a ter suas jornadas de trabalho expandidas até atingir os limites biológicos da sua existência, provocando assim, o início de um grande desgaste nos trabalhadores.

Se por um lado o trabalho é fonte de alienação, por outro ele é de grande importância para o trabalhador. Segundo a visão psicanalítica o trabalho é fundamental para o equilíbrio do homem, para a sua saúde física e mental, bem como a sua inserção no meio social (Freud, 1974). E, em uma das suas diversas definições, o trabalho é ação, ou seja, pressupõe liberdade para que o sujeito utilize de sua singularidade e imprima nele características de sua personalidade. E, quando isso não acontece, aparecem estados de insatisfação, desânimo, tristeza, depressão, neurose, favorecendo assim o sofrimento no trabalho.

Porém, independente de como é o trabalho e que definição lhe é dada, o trabalhador prefere manter-se trabalhando, mesmo que suas condições não sejam as melhores, porque o não trabalho passa a ser mais problemático do que aceitar as más condições.

Segundo Dejours (1982), os próprios trabalhadores criam mecanismos de defesa, que ele chamou de ideologias defensivas, para conter um tipo de ansiedade ou algum tipo de problema encontrado no trabalho.

Essas ideologias defensivas podem ser exemplificadas, por exemplo, quando os operários diminuem os ritmos de produção, como forma de assegurar a continuidade das tarefas, assim como a proteção da vida mental.

Taylor, pensando que essas ideologias defensivas podiam prejudicar a produtividade, criou um novo sistema de produção, chamado taylorismo, caracterizado pelo trabalho repetitivo e máximo fracionamento das tarefas. No taylorismo há uma rigidez da organização do trabalho, cada operário ocupa-se de um fragmento da produção de um mesmo produto. Essa foi uma forma que ele encontrou de acabar com a coletividade entre os trabalhadores e maximizar a lucratividade do capital (Heloani, 2003).

Taylor domesticou os seus operários, treinando-os para que o novo método fosse aplicado de forma contínua e habitual, tirando dos mesmos a atividade intelectual, submetendo-os à mera condição de força produtiva.

O mundo atual, entretanto, tem sofrido grandes e inúmeras modificações no campo social, cultural, ambiental e político, de forma que em poucos anos a sociedade vivenciou um avanço muito significativo em todas essas áreas. A globalização foi um desses avanços, pois estabeleceu ramificações e relações entre os agentes econômicos dos mais diferentes pontos do mundo, transformando a até então chamada internacionalização do capital. (Carneiro, 2001)

E, apesar dessas breves considerações feitas sobre o trabalho, é imprescindível pensá-lo, atualmente, sem levarmos em considerações todas essas transformações. A sociedade global tem se tornado mais dinâmica, contraditória, impondo novas visões para indivíduos, famílias, grupos, além da heterogeneidade social no âmbito da economia e da homogeneização da cultura, resultante da influência da mídia global.

É nesse jogo de forças econômicas, culturais e sociais de hoje que o processo de trabalho passa a ser caracterizado pelo desemprego e, em decorrência, pelos aumentos significativos dos bolsões de pobreza e exclusão social. Assim, fica cada vez mais clara a contradição existente no capitalismo, em que se evidenciam áreas de extrema riqueza e acumulação do capital junto com áreas de miserabilidade. (Antunes, 2007; Carneiro, 2001)

Diante disso, o trabalho passa a ser uma forma de sobrevivência para o homem, que vê suas necessidades pessoais tornando-se cada vez mais exigentes. A modernização da sociedade capitalista teve como consequência para o homem o aumento da carga de

trabalho e um maior grau de qualificação, o que acabou por tornar o trabalho fonte de angústia e estresse para uma grande maioria. (Carneiro, 2001)

Como foi anteriormente referido, as condições de trabalho às quais eram submetidos os trabalhadores também não eram, muitas vezes, fontes de preocupação para a organização vigente, o que impunha aos trabalhadores, muitas vezes, condições sub-humanas.

De acordo com Antunes (2002), o taylorismo e o fordismo foram exemplos dessas condições, pois os trabalhos eram individualizados, especializados, nos quais os trabalhadores não sabiam nem o que estavam produzindo e eram vistos como robôs que geravam lucros ao capital, prevalecendo apenas o interesse da organização.

Antunes (2000), acredita na necessidade de se abrir espaço para um trabalho diversificado. Entretanto, se essa diversificação produz uma ampliação do trabalho intelectualizado junto às máquinas cada vez mais informatizadas, produz, por outro, uma ampliação do trabalho precarizado, que torna o ambiente de trabalho mais difícil.

Diante dessa precarização e intelectualização do trabalho, a classe trabalhadora tem passado por transformações bastante significativas para a sociedade, do qual as principais características são: o processo de reestruturação da produção, dando lugar a novas formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo expressivamente o número de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais.

Como afirma Antunes (1999, p.209):

“O mundo do trabalho viveu, como resultado das transformações e metamorfoses em curso nas últimas décadas, particularmente nos países capitalistas avançados, com repercussões significativas nos países de Terceiro Mundo dotados de uma industrialização intermediária, um processo múltiplo: de um lado verificou-se uma *desproletarização* do trabalho industrial, fabril, nos países de capitalismo avançado. (...) Mas, paralelamente, efetivou-se uma significativa *subproletarização* do trabalho, decorrência das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços, etc. Verificou-se, portanto, uma significativa *heterogeneização, complexificação e fragmentação* do trabalho”.

Perante essa modernização, o processo de trabalho sofre modificações e surge a necessidade de novas formas de organização do trabalho, sistemas mais adequados às demandas da pós-industrialização. Um exemplo foi a criação de uma nova base técnica do capital, que propicia um novo salto da subsunção real do trabalho ao capital, que exige, como pressuposto, os princípios do toyotismo, no qual a captura da subjetividade operária é

uma das precondições do próprio desenvolvimento da nova materialidade do capital. E, passa-se a exigir como pressuposto formal na produtividade, o novo envolvimento do trabalho vivo na produção capitalista (Antunes, 2004)

O toyotismo, então, restringe o nexos da hegemonia do capital à produção, recompondo, a partir daí, a articulação entre consentimento operário e controle do trabalho e procura reconstituir algo que era fundamental na manufatura: o "velho nexos psicofísico do trabalho profissional qualificado - a participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalho" (Gramsci, 1985, apud., Antunes, 2004).

Contudo, parte do saber intelectual do trabalho é transferido para as máquinas, que se tornam mais inteligentes, porém, como essas máquinas não podem suprimir o trabalho humano, há a necessidade de uma maior interação entre a subjetividade que trabalha e esse maquinário inteligente, o que provoca um estranhamento do trabalho e amplia formas de fetichismo que distanciam a subjetividade do exercício de uma cotidianidade autêntica e autodeterminada.

Essa é apenas uma forma de manter o despotismo, tornando-o mais brando e dissimulado e disseminar novas objetivações fetichizadas, que se impõe à classe trabalhadora, que agora precisam qualificar-se e preparar-se mais para conseguir trabalho, dedicando-se grande parte do seu “tempo livre” para adquirir “empregabilidade”.

Contudo, de acordo com Heloani (2003), esses novos processos que concentram e centralizam o capital trazem consequências drásticas para os trabalhadores que se traduzem na ampliação da exclusão social via desemprego estrutural, rebaixamento dos níveis de salários, precarização das condições de trabalho e flexibilização das relações de trabalho.

Entretanto, nesse complexo e dinâmico mundo do trabalho, a competência profissional não pode ser restringida à capacidade de utilizar eficazmente os meios tecnológicos disponíveis. Deve incluir, necessariamente, a compreensão dos fundamentos científicos que lhes dão suporte e, acima de tudo, os valores éticos que precisam nortear a produção de conhecimentos, a geração e implementação de novas tecnologias, voltadas para a superação dos problemas sociais e organizacionais contemporâneos.

Em meio a tudo isso, a subjetividade do trabalhador sofre alterações, tendo em vista que o homem tem uma estrutura psicológica sujeita às ansiedades, inseguranças e emoções

suscitadas pelo contexto em que vive. O atual, portanto, facilita os processos de adoecimento dos trabalhadores.

Os processos de saúde-doença dos trabalhadores são compreendidos de distintas formas e tal variabilidade relaciona-se aos diferentes enfoques e perspectivas teóricas adotadas na área de Saúde e Trabalho. De modo geral, podemos afirmar que tais processos são compreendidos ora a partir da ênfase nos aspectos biológicos, ora nos aspectos psicológicos, ora nos aspectos psicossociais, ora nos aspectos sócio-institucionais.

Segundo alguns autores como Dejours (1992; 1994), Sato (1993; 1998), Heloani (2003), Seligmann-Silva (1994; 1995), Codo (2002; 2004), Silva (2005), a atividade trabalho e a gestão e organização do trabalho podem ser compreendidos como determinantes significativos dos processos de saúde-doença. Tais autores consideram que, a partir do momento em que o trabalho passa a ser altamente exigente e inibidor da autonomia do trabalhador, ele se configura, conseqüentemente, como desgastante para os trabalhadores e potencialmente gerador de doenças ocupacionais.

De acordo com Dejours (1992), o processo de adoecimento dos trabalhadores está intimamente ligado ao sofrimento no trabalho, que por sua vez, está relacionado com a organização do trabalho e conteúdo da tarefa:

[...] “quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta” (Dejours, 1992, p. 52).

É importante ressaltar aqui que dentro desse contexto, entende-se por organização do trabalho a divisão técnica e social do trabalho e normas de execução da tarefa dos homens em postos diferentes de trabalho.

E, essa divisão do trabalho, delimita, não somente o conteúdo ergonômico do trabalho, mas o conteúdo significativo da tarefa, de maneira que a execução do modo operatório não ocorre espontaneamente, comprometendo a economia do corpo em situação de trabalho. (Dejours, 1992)

Dejours (1992) considera ainda que a organização pode delimitar a liberdade de cada trabalhador escolher e organizar, ou seja, intervir sobre o conteúdo do trabalho, a divisão das tarefas e dos trabalhadores e as relações intersubjetivas na organização do

trabalho. E, assim, quanto menor essa possibilidade da livre estruturação da tarefa, maior a debilitação da saúde do trabalhador.

A livre estruturação do trabalho é, então, a possibilidade do trabalhador poder estruturar a realização da tarefa considerando as atitudes individuais de acordo com sua personalidade.

O sofrimento patogênico aparece quando não acontece a realização do trabalho de acordo com a estrutura da personalidade, debilitando o aparelho mental e psíquico do sujeito.

Segundo Ricoeur (1991, p. 223, apud, Oliveira, 2003),

[...] “sofrimento não é unicamente definido pela dor física nem pela dor mental, mas pela diminuição, até à destruição, da capacidade de agir, do poder fazer, sentidos como um golpe à integridade de si.”

O sofrimento se manifesta, então, pela insatisfação em relação ao conteúdo significativo da tarefa, quando a atividade exercida pelo indivíduo não tem ou deixa de ter sentido e o trabalho passa a ser realizado sem afetividade nenhuma. Dessa forma, o sofrimento acontece no momento em que o trabalhador se vê inutilizado e sem perspectiva de mudanças e de diminuição da insatisfação.

Entretanto, esse sofrimento para Dejours (1992) varia de acordo com o tipo de organização do trabalho.

Nas organizações onde o trabalho é repetitivo, por exemplo, como no caso de linhas de produção em indústrias, a insatisfação é criada em virtude das regras que são impostas aos trabalhadores, limitando a mudança ou a liberdade de exercer as atividades de diferentes formas. Essa insatisfação abre espaço para descompensações mentais e doenças somáticas.

Nas organizações que lidam com o trabalho perigoso, como na construção civil, o medo é algo freqüente nos trabalhadores, pois são expostos a diversas situações que provocam riscos à integridade física, à integridade moral e também à saúde como um todo.

Como, nestes casos, a prevenção nem sempre é totalmente segura, muitas vezes porque a própria organização do trabalho desconhece os riscos e os perigos que os trabalhadores correm e também pela limitação dos investimentos necessários, esse medo

provoca a angústia e a ansiedade, que prejudicam a saúde do trabalhador de diversas formas.

Existem casos em que o sofrimento no trabalho, mobilizado por essa ansiedade, acaba proporcionando a criação de estratégias de caráter patogênico que, ao invés de melhorar as condições de trabalho e, assim as condições da saúde do trabalhador, somente as pioram cada vez mais ocasionando a intensificação da produtividade. Um exemplo dessa situação é o trabalho exercido pelas telefonistas que vêm na atividade que realizam um conteúdo significativo vazio, além de um alto grau de rigidez e controle. Essa situação, cria, então, um processo de ansiedade e, conseqüentemente, de nervosismo que desencadeia uma maior rapidez na execução da atividade, o que favorece o aumento da produtividade e também o aumento do trabalho por elas realizado, provocando, portanto o aumento da ansiedade e não a sua diminuição. (Dejours, 1992)

Apesar de tudo o que foi dito até agora, é possível encontrarmos ainda situações em que ao invés do descompasso entre a organização e o homem há uma relação satisfatória, de boa adequação entre a organização do trabalho e a estrutura mental do operário, de forma que o prazer prepondera. Trata-se do trabalho sublimatório ou estruturante. Dejours (1992) nos mostra um exemplo disso ao falar sobre a aviação de caça que é um trabalho onde as condições de trabalho parecem ser bastante complicadas em vista do conforto, do risco que os pilotos sofrem em todas as situações que estão dentro do avião. No trabalho realizado pelos pilotos de caça, a imprevisibilidade é freqüente, o que proporciona aos pilotos um alto grau de autonomia nas atividades que realizam. Entretanto, para que estes consigam exercer essas atividades imprevisíveis com sucesso, é imprescindível que os pilotos estejam em boas condições de saúde.

Apesar do equilíbrio entre o homem e o trabalho, os riscos e o desgaste continuam existindo. Porém, a satisfação entre os pilotos é bastante evocada. Isso provavelmente se deve ao fato de os pilotos de caça serem muito bem reconhecidos, o que faz com que a satisfação e a motivação superem todos os outros empecilhos.

Além dos tipos de trabalho já citados acima, existem mais dois tipos, o insalubre e o penoso, sendo o insalubre aquele que provoca uma doença ou uma intoxicação nos trabalhadores e que é bem mais discutido do que o penoso.

Não há entretanto, uma única definição para o trabalho penoso. Há vários autores que o estudam em diferentes vertentes. Uma delas considera que o trabalho penoso filia-se à ergonomia e à fisiologia do trabalho. Segundo Sato (1995) tal abordagem sobre o trabalho penoso considera que o mesmo surge em profissionais que trabalham em atividades que exigem bastante esforço físico.

Segundo Dejours, o trabalho penoso aparece sobretudo como expressão do sofrimento mental, ainda que, tal como argumenta Seligmann-Silva (1986), o trabalho penoso provoque o sofrimento mental e físico ao mesmo tempo.

Diante dessas definições, podemos concluir que o trabalho penoso, então, aparece em contextos de trabalho geradores de incômodo esforço e sofrimento físico e mental, assim como nos mostra Sato (1995, p. 202):

“... o trabalho é penoso quando o trabalhador não tem conhecimento, poder e instrumentos para controlar os contextos de trabalho que suscitam vivências de desconforto e desprazer, dada as características, necessidades e limite subjetivo de cada trabalhador.”

Podemos encontrar esse tipo de trabalho em atividades profissionais como: motoristas e cobradores de ônibus, professores, telefonistas, entre outros.

As pesquisas realizadas pelos referidos autores apontam que o trabalho e a realidade da instituição no qual este se insere provocam, não raramente, alterações no bem-estar, quer sejam elas físico, moral, intelectual ou psicológico.

1.2. O trabalho docente

O trabalho docente é um trabalho indispensável dentro da área educacional que apresenta especificidades próprias, visto que é um trabalho cujo produto não se separa do ato de produção. É um trabalho traduzido por conhecimentos, idéias, conceitos, valores, atitudes, símbolos que interagem através das relações pedagógicas historicamente determinadas que se formam entre os homens. (Oliveira, 2003)

É um trabalho que tem vivido atualmente uma crise de identidade (Oliveira, 2003), não somente quanto ao conteúdo de informações e de conhecimentos, mas também pela competência para gerenciar as crescentes exigências do mundo atual que lhe são impostas.

E, assim, os professores têm se apresentado cada vez menos habilitados, com menor eficiência e produtividade, baixando então sua auto-estima.

Em meio a essa crise que vêm enfrentando, o trabalho docente ainda tenta lutar por sua profissionalização, que vem sendo fortemente ameaçada pela proletarização. A discussão, segundo Oliveira (2003), tem sido em relação à autonomia e controle do trabalho, pois com a profissionalização, esses profissionais da educação obteriam maior autonomia dentro de suas tarefas. Porém, o que tem acontecido é exatamente o contrário, a proletarização, de forma que tem ocorrido uma perda de autonomia e de controle sobre o processo de trabalho.

Um dos fatores que poderia ser causa dessa proletarização é a falta de uma participação mais democrática dos segmentos formadores da escola, pois segundo Paro (2003) o que vemos hoje é uma organização escolar com um caráter hierárquico no que se refere à distribuição da autoridade, limitando assim a autonomia do professor.

Estudos realizados no Brasil sobre a organização e gestão escolar, nos permitem considerar que existem três concepções de organização escolar conforme o sistema de relações interativas que se encontra dentro da escola. São elas: a técnico-científica, a autogestionária e a democrático-participativa. (Libâneo, 2001)

A concepção técnico-científica baseia-se na hierarquia de cargos e funções, visando à racionalização do trabalho. Neste tipo de organização, há uma acentuada divisão técnica do trabalho, onde a comunicação acontece de forma linear (de cima para baixo), e na qual o poder está centrado na figura do diretor e, dessa forma, o sistema hierárquico aparece claramente.

A concepção autogestionária elimina todas as formas de exercício de poder e autoridade e baseia-se na responsabilidade coletiva e na auto-organização do grupo de pessoas da instituição, na participação direta e por igual de todos os membros.

A concepção democrática-participativa defende uma forma coletiva de gestão em que as decisões são tomadas coletivamente e discutidas publicamente, mas é preciso ter uma relação orgânica entre direção e a participação do pessoal da escola. Neste tipo de organização, os objetivos sócio-políticos e pedagógicos precisam ser comuns e assumidos por todos, os profissionais precisam ser altamente qualificados e a gestão além de ser

participativa também precisa da gestão da participação, ou seja, é preciso que alguém esteja encarregado de organizar a participação de todos os membros escolares.

A execução de uma gestão democrática pode ainda ser dificultada com a grande variedade de interesses pessoais que há dentro da instituição, desfavorecendo a integração em termos de interesses estratégicos comuns de professores e comunidades.

Para Libâneo (2001), as concepções democrática-participativa e autogestionária deveriam ser as concepções mais difundidas entre as organizações escolares, pois seria uma forma de garantir que todos os profissionais assegurassem, através da participação, o seu envolvimento no processo de decisões de funcionamento da organização escolar.

Para que a participação se efetive concretamente, não podemos desvinculá-la do conceito de autonomia, que significa a capacidade das pessoas e dos grupos de livre determinação de si próprios, isto é, de conduzirem sua própria vida. Então, essa autonomia dentro dessa concepção de organização, implica a livre escolha de objetivos e processos de trabalho e a construção do ambiente de trabalho por parte dos profissionais.

Todavia, apesar de algumas escolas já estarem tentando efetivar na prática essa concepção democrática-participativa, a grande maioria delas continua no modelo técnico-científica, inibindo que o professor exerça seu trabalho com autonomia, pois tem sempre alguém que dita as regras que deverão ser seguidas, de forma bem rígidas. (Libâneo, 2001; Paro, 2003)

Essa situação de não execução do trabalho da forma que desejaria, assim como uma participação pouco democrática podem ser hipotetizados como aspectos que influenciam o adoecimento do profissional professor, que ainda tem sua carga intensificada, para poder produzir os resultados que a sociedade a impõe e espera que sejam produzidos. Isso é o esperado, mesmo que as condições do ambiente de trabalho oferecido a esse profissional não sejam compatíveis com as qualidades exigidas e sejam incompatíveis também com as necessidades humanas para se trabalhar.

De acordo com Seligmann-Silva (1995, apud, Silva, 2000), o estresse é um fator de adoecimento muito frequente em trabalhadores e que pode ser compreendido pelo conceito de desgaste, enquanto produto de forças desiguais no processo biopsicossocial de saúde/doença, e que pode se relacionar com algumas situações de trabalho, tais como:

rígida estrutura hierárquica e de divisão de tarefas; longas jornadas de trabalho; políticas autoritárias.

O estresse é uma tensão mental e corporal resultante de fatores que tendem a alterar um equilíbrio existente, ou ainda, é a soma de reações biológicas a um estímulo adverso, físico, emocional ou mental, interno ou externo que tende a perturbar o organismo. Alguns enfoques estão voltados para aspectos biológicos e individuais, deixando de lado um ponto bastante importante das causas do estresse, que é a interação do sujeito no ambiente de trabalho, ou melhor, o aspecto coletivo e os fatores sociais e institucionais.

Por isso, se pensarmos no professor, veremos que no cenário educacional muitos são os que assumem papéis e funções em níveis diversos. Todavia, mesmo não ocupando altos cargos e não participando do processo principal de decisões, certamente é o professor uma das figuras mais importantes, cabendo a ele exercer com qualidade e eficácia uma grande influência no processo de formação e desenvolvimento dos alunos que lhe são confiados, para receber assim o reconhecimento esperado. Quando esse reconhecimento não acontece, começam a surgir os sintomas de estresse no professor.

Mas para que esse trabalho seja realizado com a eficácia desejada, a organização escolar tem papel fundamental, pois a organização que viabiliza a auto-realização de seus docentes contará com professores com melhor percepção da realidade envolvente, melhores relações com esta realidade, mais independentes, mais criativos, mais envolvidos com a solução dos problemas da organização e do ensino-aprendizagem. Dessa forma, tendem a não apresentar estresse elevado e terão melhor desempenho.

Quando a escola é motivo de constante frustração para o docente, as conseqüências tendem a ser negativas. Ocorrendo a frustração, a impossibilidade de atingir metas ou objetivos pessoais, gera-se o estresse e outros comportamentos negativos como a agressão, a fuga, a esquiva (faltas, absenteísmo, doença), persistência em respostas inoperantes, desvio de atenção e de compromisso, negação do fato, mudanças constantes de plano de ação e de estratégia, falta de adesão ao projeto pedagógico, crítica pela crítica, oposição descabida etc. (Witter, 2003)

O gestor acadêmico pode ainda contribuir para melhoria do desempenho dos docentes reduzindo o impacto de variáveis que geram estresse ou cuidando de potencializar as que garantem um nível adequado do mesmo.

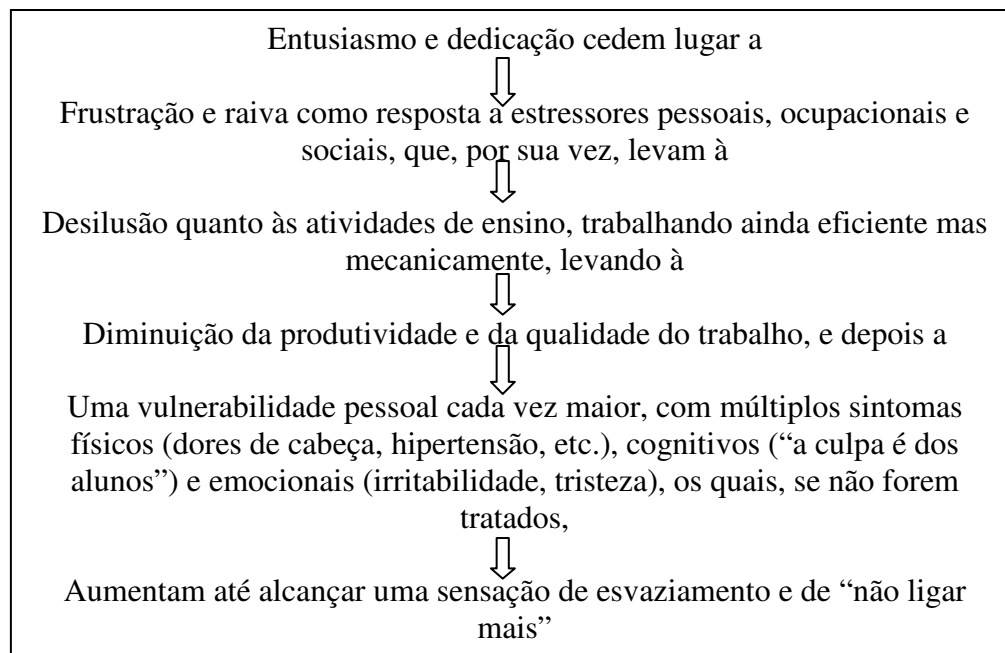
Assim como o estresse, o *burnout* também aparece como fator doença entre os trabalhadores. Este é um termo que em português significa, “consumir-se em chamas” e é uma síndrome em que o trabalhador perde o sentido da sua realização com o trabalho, de forma que qualquer esforço se torna inútil. (Codo, Menezes, 1999)

Segundo Reinhold (2002, p. 64), o *burnout* “é um tipo especial de stress ocupacional que se caracteriza por profundo sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado” e, normalmente se instala a partir de expectativas elevadas e não realizadas. O trabalho do professor é considerado com um dos trabalhos em que mais aparece a síndrome.

O trabalho docente é um trabalho que exige contatos interpessoais muito intensos, por lidar diretamente com outras pessoas e porque o seu trabalho precisa de uma carga de emoção relativamente grande, além de ser dotada de grande idealismo. Dessa forma, o professor espera ter um trabalho autônomo e reconhecido pelas demais pessoas, porém, quando essa autonomia e esse reconhecimento não acontecem, ele fica bem mais vulnerável ao *burnout*.

O processo de instalação da síndrome do *burnout* acontece de forma gradual, é um processo cumulativo que começa com pequenos sinais em que o indivíduo normalmente não percebe o que está se passando com ele e quando o descobre já pode ter uma sensação de terror ao trabalho.

O desenvolvimento do *burnout* acontece normalmente da seguinte forma:



Fonte: Reinhold, 2002, p. 65

Dessa forma, podemos observar no burnout as seguintes fases que se sucedem (Reinhold, 2002):

- 1- Idealismo: energia e entusiasmo ilimitados;
- 2- Realismo: percepção de que as expectativas iniciais eram irrealistas;
- 3- Quase-*burnout*: frustração e culpabilização dos colegas pelas dificuldades;
- 4- Apatia e *burnout* total: sensação de desespero, fracasso e baixa auto-estima, abandono do trabalho;
- 5- Fenômeno fênix: renascimento do professor em meio ao *burnout*, o que nem sempre acontece;

E, assim, suas características principais são: sentimento de insatisfação, desilusão, falta de realização, distanciamento emocional, impotência e apatia; além de alguns outros que nem sempre se manifestam sequencialmente: exaustão emocional, falta de realização pessoal e despersonalização (Rossa, 2004).

Na exaustão emocional os professores, depois de uma interação intensiva com os alunos, sofrem desgaste de suas energias emocionais e advertem que não podem trabalhar com a mesma dedicação e energia que apresentavam no princípio de suas carreiras.

A despersonalização manifesta-se através de atitudes negativas como o tratamento depreciativo, atitudes frias e distantes e/ou desconexão dos problemas dos estudantes. Esta

dimensão pode entender-se como um modo de enfrentamento à exaustão emocional que experimenta o professor.

A falta de realização pessoal no trabalho produz uma valoração negativa do próprio papel profissional. Os professores, desgastados profissionalmente, sentem-se insatisfeitos com seu trabalho, o que os leva a revelar sentimentos de ineficácia no desenvolvimento de seu trabalho.

O *burnout* do docente se caracterizaria por uma exaustão dos recursos emocionais próprios, em que são comuns atitudes negativas e de distanciamento para com os alunos e a valorização negativa de seu papel profissional. Entretanto, a exaustão emocional é uma das características do *burnout* que mais aparece nos trabalhadores professores, principalmente em escolas nas quais a gestão é tradicional e não democrática.

A gestão tradicional se resume na não eleição democrática para os dirigentes escolares, que são indicados e escolhidos de forma alheia à dinâmica da escola, fazendo com que a escola se feche à democracia, centralizando o poder e a autoridade e dificultando os relacionamentos entre o gestor e o restante dos trabalhadores. A gestão democrática se efetiva inicialmente com uma eleição democrática para dirigente, onde toda a comunidade escolar pode eleger aquele que melhor se encaixa à demanda da escola (Batista e Odelius, 1999).

Dessa forma, a gestão tradicional favorece o aparecimento da exaustão emocional entre os trabalhadores, pois os limita em suas ações, autonomia e rede de relacionamentos com a centralização do poder.

Diante dessa discussão sobre trabalho de uma forma geral e, mais especificamente, sobre o trabalho docente, podemos concluir que a hipótese de que o trabalho do professor seja um trabalho exaustivo, estressante e, para muitos, não gratificante e que tais características patogênicas do trabalho podem se relacionar a aspectos da cultura e dinâmica da instituição da escola, ou ainda, a uma realidade sócio-institucional que provoca desestímulos aos docentes diante dos seus processos de trabalho.

2. Capítulo 2 – Aspectos Metodológicos

2.1. Objetivos e procedimentos metodológicos

Os objetivos que nortearam esta pesquisa estavam calcados na hipótese da possível existência de uma relação entre gestão e organização do trabalho e os processos de saúde-doença dos professores, pois compreendemos que suas patologias possam ser relacionadas à natureza exaustiva e estressante do trabalho que exercem, assim como pela cultura e dinâmica da instituição.

Para tal, consideramos que seria de grande importância estudar o processo de gestão e organização do trabalho em uma instituição escolar de um município do Estado de São Paulo, de modo a investigar possíveis relações entre o adoecimento dos professores e tal processo. Compreendemos que o foco na gestão e organização do trabalho escolar poderia nos permitir abordar a questão do processo saúde-doença de forma mais crítica, superando os enfoques biologizantes e individualizantes que enfatizam, senão superdimensionam, os aspectos fisiológicos e cognitivos (Lipp et. al., 2002, 2004).

Sendo assim, nossos objetos de estudo foram os processos de saúde-doença de professores de uma escola de Ensino Fundamental do Município de São Carlos e as relações destes processos com o modelo de gestão e organização do trabalho exercido pela mesma.

Na primeira etapa desta pesquisa realizamos uma revisão bibliográfica e, através dela, definimos os procedimentos do trabalho de pesquisa. O trabalho de revisão bibliográfica nos permitiu definir os objetivos da pesquisa e os instrumentos úteis na operacionalização.

Os procedimentos de pesquisa que foram utilizados para a realização da mesma foram: aplicação de questionário (vide anexo), entrevistas semi-estruturadas com os professores e a observação de atividades de trabalho.

Foram aplicados 9 questionários, num total de 16 professores, incluindo professores ACTs (Admitido em Caráter Temporário), professores de educação física, artes e educação especial. Sua aplicação teve como objetivo levantar alguns pontos principais sobre o trabalho que o docente exerce na instituição escolar, como também sua relação com a gestão e organização da escola e breves questões sobre a saúde do mesmo. O questionário

elaborado era simples e curto, de forma que as respostas obtidas apresentaram um caráter bem geral.

Após aplicação do questionário foram realizadas as entrevistas com os docentes que concordaram em concedê-las e aprofundar as questões inicialmente abordadas nos primeiros. A idéia da entrevista foi de que os docentes pudessem apresentar de forma mais clara e livre suas opiniões e posicionamentos. A entrevista foi semi-estruturada e teve alguns temas pré-definidos que nortearam o rumo da conversa.

Os temas escolhidos para fundamentar a entrevista estavam relacionados diretamente à relação entre trabalho e adoecimento e à relação entre o trabalho do professor e gestão e organização da escola. Tais temas expressam-se nas seguintes perguntas-chave: O trabalho docente é penoso ou gera sofrimento?; A execução da tarefa docente é dificultada pela forma que o trabalho é organizado na escola?.

Os instrumentos utilizados no processo metodológico foram de caráter sobretudo qualitativo (Minayo,1996; Gamboa,1987). Optamos por tal abordagem pois os dados qualitativos são de grande importância na construção do conhecimento sobre as relações entre aspectos objetivos e subjetivos. A investigação qualitativa requer como atitudes fundamentais: a abertura, a flexibilidade, a observação e a interação com as pessoas envolvidas.

Estava previsto também para a pesquisa, a análise dos prontuários médicos dos docentes que aceitassem participar da pesquisa, no qual seriam identificadas as principais doenças que os professores apresentassem, permitindo assim, obter um mapeamento do tipo prevalente de adoecimento do professor e, conseqüentemente, a possível ponte com a gestão escolar.

Entretanto, não foi possível realizar essas análises devido às dificuldades que foram encontradas. Os prontuários não se encontravam na escola e nem na Secretaria da Educação do Município de São Carlos como era esperado, mas sim em São Paulo, na Diretoria Estadual. Ademais, quando eu expus aos professores e à coordenadora da escola essa intenção de análise dos prontuários, encontrei muita resistência por parte destes, dificultando a autorização dos professores para tal análise. A coordenadora da escola, então, me disse que eu precisaria também de uma autorização do responsável por esses documentos aqui na Secretaria, para depois tentar procurar alguém em São Paulo que me

autorizasse ver os prontuários e que mesmo assim, dificilmente eu poderia retirá-los de lá. Ela me propôs, por várias vezes, que eu perguntasse aos professores o histórico de doenças apresentado por eles, alegando que todos eles saberiam me responder com muito mais precisão do que os prontuários.

A não realização da análise desses prontuários acarretou na não contraposição que seria feita com os dados apresentados pelos professores nos questionários e nas entrevistas e que nos daria dados concretos sobre as doenças dos mesmos. O resultado da pesquisa, portanto, poderia ter sido mais preciso, mas, mesmo assim, não foi insatisfatório.

Os professores receberam também um termo de consentimento informado (vide anexo) no qual constava que poderiam decidir se queriam ou não participar da pesquisa e os que aceitassem teriam a liberdade de desistir de participar em qualquer momento. É importante ressaltar que a participação na pesquisa não implicou na identificação dos participantes, cujo anonimato foi preservado, assim como o da instituição.

2.2. Caracterização da escola

A escola escolhida para a realização da pesquisa localiza-se em um bairro de classe média da cidade de São Carlos, mas que atende a população de diversos bairros vizinhos. A escola mudou-se para o local atual há mais ou menos um ano, quando lhe foi concedido um terreno para a construção de um novo prédio, visto que o terreno aonde se instalava não era de propriedade da escola. Hoje se localiza a apenas alguns quarteirões da antiga rede, o que não muda o caráter de sua clientela.

Em seu entorno, encontramos uma outra escola estadual de nível médio, um Corpo de Bombeiro, um Posto de Saúde, além das casas de nível médio. Entretanto, logo atrás do bombeiro, encontramos um outro bairro que comporta, em sua grande maioria, moradores de baixo nível econômico, mas também de nível médio.

Pudemos constatar que a clientela da escola não é constituída pelas pessoas do bairro onde está inserida, mas sim dos bairros vizinhos, tal como o referido e outros mais longes. Sendo assim, grande parte dos alunos é de classe mais baixa, ainda que sejam também atendidos alunos de classe média.

O prédio não é muito grande, mas comporta em média 400 alunos, distribuídos em 13 turmas que ocupam as 8 salas nos períodos matinal e vespertino. Nele, há uma quadra

descoberta, um pequeno espaço descoberto para as crianças brincarem e um pátio coberto. Há também biblioteca, sala de artes, um refeitório e uma sala grande de multimídia onde se encontram 6 computadores.

A dinâmica da escola é bastante interessante. A coordenadora da escola representa o poder para os alunos e professores, a diretora está sempre mais envolvida em questões burocráticas, o que a impede de estar mais diretamente com os alunos. É importante ressaltar aqui que a atual diretora é substituta, e que em menos de um ano, três diretoras já passaram por lá, pois o diretor efetivo está afastado. As relações de poder são bastante visíveis quanto ao tempo escolar e ao espaço, principalmente quanto à estrutura da escola, que não foge das estruturas das escolas públicas que parecem prisões, ou melhor, nas quais se concretiza o poder disciplinador de controlar, vigiar, hierarquizar e classificar, segundo Foucault (1977).

2.3. A realização da pesquisa de campo

A escolha da escola estadual não foi por acaso, mas sim porque eu já havia realizado um estágio no semestre anterior com um aluno que a frequenta, facilitando assim a minha entrada e a autorização da pesquisa por parte da Direção.

Todo o processo da pesquisa foi intermediado pela coordenadora pedagógica, que assim como já foi explicitado acima, exerce um papel bastante importante dentro da escola. É ela que faz toda mediação entre professores e Direção e que dá todo o apoio que os professores precisam, além de estar sempre entre os alunos, resolvendo os eventuais problemas e participando dos progressos e avanços dos mesmos.

Foi a ela, portanto, que pedi autorização para realizar a minha pesquisa e, sempre muito atenciosa, me concedeu espaço para que pudesse pesquisar.

Como a pesquisa de campo começou efetivamente no final do ano, quando os professores se encontravam bem mais atarefados e provavelmente não me dariam a atenção individual necessária para que a pesquisa fosse realizada com mais precisão e calma, ela propôs que eu participasse de um HTPC (Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo), momento em que grande parte do quadro de professores está presente, para que eu pudesse me apresentar e apresentar um pouco da pesquisa e, a partir daí, definir quais os professores que aceitariam participar.

Fui, então, no dia e hora marcados para meu primeiro contado com os professores. Ao chegar lá fui informada de que deveria esperar que os assuntos pautados para essa reunião fossem devidamente tratados para que eu pudesse entrar e iniciar a minha breve exposição.

É de extrema importância ressaltar aqui que o HTPC geralmente acontece às segundas-feiras, às 17:00h, depois que os professores da tarde encerram seus trabalhos com as turmas deste período e tem um teto máximo de uma hora e meia.

Feito essa ressalva, volto a relatar que no momento que entrei na sala dos professores para expor o que me levava ali, deparei-me com diversos professores que já muito cansados e com aparências de exaustos não se mantiveram no local, começando um tumulto provocado por grande parte dos professores que se levantaram e começaram a se retirar sem muito se interessar em saber do que se tratava a pesquisa.

A coordenadora, então, vendo que muitas professoras não estavam interessadas pediu que as que ficaram deixassem que eu falasse, afinal de contas eu estava lá para conversar um pouco com elas sobre o que eu pretendia com a pesquisa. E as professoras em um momento de silêncio me deram a palavra. Eu comecei a explicar que a pesquisa buscava entender a relação entre a saúde do professor e a gestão da escola e que eu entregaria um questionário juntamente com um termo de consentimento e depois os professores que aceitassem, concederiam uma entrevista.

A minha intenção era de naquele dia aplicar o questionário, já que este era bastante pequeno e objetivo e também se os professores respondessem comigo junto, poderiam tirar as eventuais dúvidas que aparecessem. Mas a coordenadora pediu que dissesse a quantidade de professores que eu precisava que respondessem o questionário e, mesmo eu dizendo que seria importante que todos os professores que se interessassem em participar da pesquisa deveriam responder, ela indicou quais professores que ali estavam iriam responder.

Essa não era a intenção da pesquisa, já que, fazendo por indicação, os professores não teriam a liberdade de escolher se queriam ou não fazer parte da pesquisa, podendo assim não ser interessante para o resultado da pesquisa.

É importante ressaltar aqui que, por um lado, a coordenadora era referência importante para os professores na resolução de problemas e apoio em diversas situações e, por outro, ela por vezes assumia uma diretividade que, de certa forma, inibia a autonomia

dos professores, que se referiram à gestão, algumas vezes, como uma “autonomia controlada”.

Ficou combinado, então, que os professores levariam o questionário para casa e depois de responderem entregariam à coordenadora, que ficaria encarregada de me entregar. A partir desse momento, então, toda a minha pesquisa passou a ser mediada pela coordenadora.

No final do ano recebi cinco questionários e já queria começar a fazer as entrevistas com as professoras que responderam que aceitariam concedê-las para aprofundarmos as questões iniciais. Porém, ela não permitiu que eu as fizesse, em vista de que os professores não teriam horário disponível para me receber por ser final de ano e terem diversos afazeres.

Por este motivo, voltei a realizar a minha pesquisa em campo somente depois do início das aulas no ano letivo seguinte. Essa descontinuidade da pesquisa esfriou um pouco o interesse dos professores, que não lembravam nem mesmo o que haviam respondido no questionário, além do que muitas das perguntas tiveram suas respostas modificadas devido à troca de turma e ao próprio pensamento destes sobre o assunto.

Os demais questionários que foram respondidos correspondiam às professoras do período da tarde. A coordenadora escolheu os professores para responderem e pediu a eles que me ajudassem, aceitando fazer as entrevistas que foram realizadas em seus horários de aula ou nos momentos em que os alunos estavam ou em Educação Física ou em aula de Educação Artística.

As entrevistas, portanto, foram várias vezes interrompidas por crianças e demais professores, dificultando assim que o momento fosse mais tranquilo.

Durante a análise dos dados encontrados no questionário, foi possível perceber, em especial, que uma questão aberta, que tratava diretamente da gestão da escola em questão, não foi respondida pela maioria dos professores. Tal fato nos levou a supor que a intervenção e mediação da coordenadora possa ter influenciado as respostas dos questionários ou até mesmo a conversa realizada na entrevista.

3. Capítulo 3 – As professoras e a instituição: sofrimento e prazer no trabalho

Neste capítulo apresento os dados resultantes da aplicação dos questionários (vide Anexo) nos professores participantes, contrastando com alguns pontos encontrados nas análises das entrevistas, que serão explicitados de forma mais detalhada no capítulo seguinte. Assim como já foi mencionado em outro momento deste trabalho, o caráter desses dados é bem amplo e, sozinhos, não são suficientes para concluirmos se a gestão da escola influencia ou não na saúde dos professores.

No início da pesquisa de campo, esperávamos que todos os professores atuantes na escola respondessem o questionário, se concordassem com a pesquisa, e que do total de 16 professores, metade desses aceitaria aprofundar suas respostas na entrevista. Porém, não foi essa realidade que encontramos já que 9 professores responderam o questionário e, mesmo assim, a pedido da coordenadora, que acabou indicando praticamente todos os professores que deveriam respondê-lo.

Durante toda a pesquisa pude observar que todo o quadro de professores e funcionários que compõe a escola é do sexo feminino, não havendo nenhum homem trabalhando nesta escola, em nenhuma das funções.

Dessa forma, todos os questionários foram respondidos por mulheres, sendo a média de idade de 39 anos. Apenas duas das nove professoras possuem somente o magistério, o restante possui formação superior, ou em pedagogia ou em alguma área ligada à docência, como geografia, por exemplo.

Das professoras que responderam o questionário, uma média de 85% já trabalhavam na escola por pelo menos um ano, conhecendo assim, a dinâmica da escola e como a gestão se realiza na prática. Porém, não eram todas as professoras que apresentavam o cargo de professor efetivo, ou seja, professores que prestaram um concurso para atuarem como professores numa escola estadual e são realmente contratados e que têm um salário fixo e a garantia de que sempre terão aula para dar, mesmo que na carga horária mínima, que é de 22 horas/aula semanais.

Algumas das professoras eram ACT (Admitido em Caráter Temporário), ou seja, professoras que não possuíam um concurso público, mas que assumiam salas de aula que

estavam sem professores efetivos ou em substituição a casos de licenças prolongadas, variando assim entre 6 e 12 meses o tempo que o professor ficava dentro da sala de aula. Não havia entretanto, garantia de que sempre haveria aula para esse professor, proporcionando um clima de ansiedade sempre que deixa uma sala de aula.

Dessa forma, o salário que um professor ACT recebe depende das aulas que ele assumir, por exemplo, se ele pegar aula por 6 meses, receberá apenas 6 meses e o tempo que estiver parado não receberá.

Essa instabilidade nos professores que são ACT, portanto, pode aumentar o quadro de ansiedade e de adoecimento, pois nunca têm a certeza de quando e se estarão trabalhando numa sala de aula.

No total de professores que responderam o questionário, encontramos uma porcentagem relativamente grande de professores que estão atuando na escola há mais de um ano, mas que não são efetivos e sim ACT, como podemos verificar na figura abaixo.

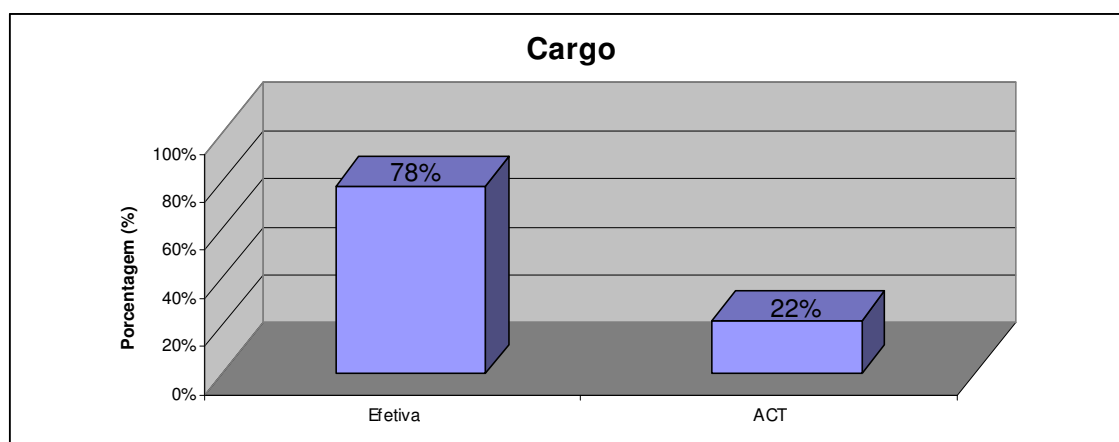


Figura 1: Qual o seu cargo?

Apesar de 78% dos professores serem efetivos, consideramos 22% de professores ACT uma porcentagem significativa, o que pode aumentar a dificuldade de manter o equilíbrio tanto dentro quanto fora da sala de aula, assim como evitar que o grau de estresse se manifeste nos professores.

Entretanto, não podemos generalizar dizendo que todos os professores que são ACTs apresentam quadros de estresse ou de algum tipo de adoecimento e nem que os demais professores efetivos não manifestem adoecimento em relação ao trabalho. Isso pode ser comprovado através das entrevistas, em que apesar dos professores muitas vezes

negarem, demonstram apresentar, por diversos motivos, alguma forma de comprometimento de sua saúde.

Em relação a como consideram o trabalho, verificamos referência tanto ao aspecto desgastante como ao criativo. Isso começa a ser percebido quando os professores respondem como consideram o trabalho no qual atuavam, porque o contraste de uma característica com a outra é muito interessante. Ao mesmo tempo em que o trabalho é considerado pela grande maioria como sendo um trabalho dinâmico e criativo, é também considerado desgastante e, dessa forma, como o próprio nome diz, desgasta muito, podendo provocar algum tipo de debilitação.

O fato de o trabalho exigir que se preparem aulas, atividades fora do momento da sala de aula, foi considerado um dos pontos principais que caracteriza o caráter criativo e desgastante do trabalho da docência, pois é necessário ter muita criatividade para propor atividades diferentes e educativas para os alunos, mas também demanda tempo e estudo, sendo assim desgastante.

A figura a seguir, nos mostra mais detalhadamente como o trabalho em sala de aula foi considerado pelos professores:

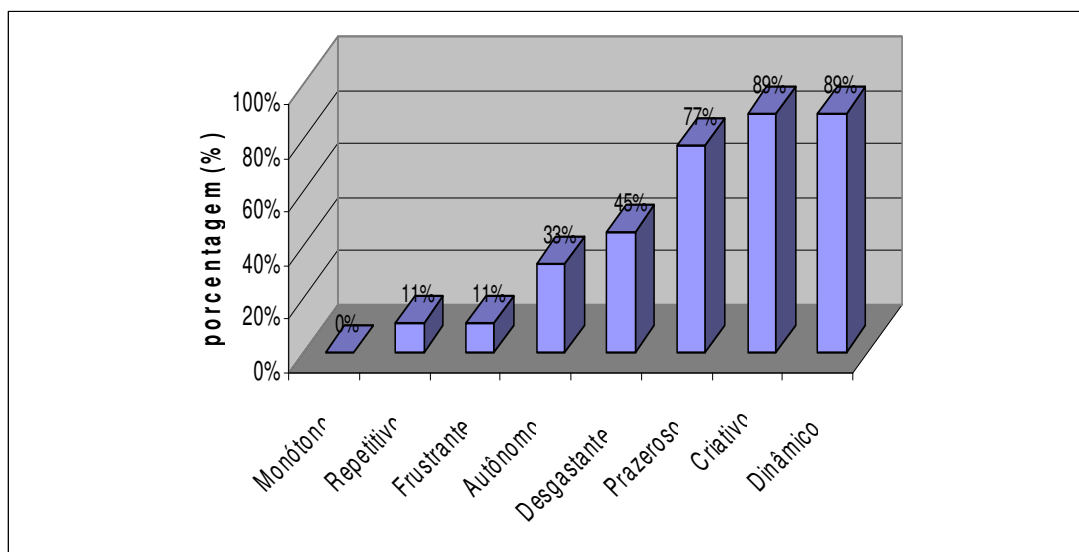


Figura 2: Você considera o seu trabalho

Podemos observar, então, que dinâmico, criativo, prazeroso e desgastante são as principais características que envolvem o trabalho docente dessas professoras, sendo que mesmo que os aspectos negativos apareçam, são em menores proporções quando em

comparação aos aspectos positivos. Dessa forma, podemos considerar que para essas professoras o trabalho que realizavam era ainda vivenciado de forma positiva. Segundo nossa interpretação, essa positividade encobre e mascara todos os problemas encontrados na realização do mesmo e que poderiam ser considerados como fonte de adoecimento.

Contudo, apesar de alegarem até mesmo na entrevista que não apresentavam nenhum tipo de adoecimento provindo do trabalho, várias das professoras mencionaram diversas causas que provocam tensão e cansaço no trabalho. De acordo com elas, as questões que mais provocam tensão e cansaço referem-se mais aos problemas enfrentados dentro da sala de aula do que aos problemas ocasionados pela gestão executada pela escola, como vemos na figura 3.

Mas essa dicotomia entre problemas da sala aula e problemas da gestão escolar nem sempre é real, como é o caso do que mais apareceu como causa de tensão e cansaço no trabalho - o número excessivo de alunos dentro da sala de aula – que se relaciona aos dois aspectos mencionados. Nas entrevistas, as professoras alegaram que muita criança dentro da sala dificulta muito o trabalho com os alunos, pois não é possível dar a atenção individual que gostariam. Esse fato chega até a causar desânimo e cansaço nos professores, porque sem ter como direcionar o aprendizado de todos os alunos, o resultado não aparece, e o esforço para que o aluno aprenda precisa ser triplicado.

Conseqüentemente, a indisciplina dos alunos aumenta relativamente com um número alto em cada sala de aula, dificultando para o professor, a execução de seu trabalho de forma eficiente. E, se isso não acontece, as chances de pessoas que estão fora do cenário escolar falar que o trabalho não está sendo suficiente para ensinar os alunos aumentam muito, provocando nos professores, que se esforçam ao máximo, a sensação de não reconhecimento e não valorização do seu trabalho.

Esse sentimento de não valorização do seu trabalho, que todo o seu esforço está sendo em vão, normalmente vem acompanhado de um sofrimento e de um desestímulo nas atividades que realiza, deixando de ser um prazer a preparação de atividades e a execução do trabalho. Principalmente, quando a desvalorização acontece por parte de pessoas que estão dentro da escola, como diretor, coordenador e até pelos demais professores.

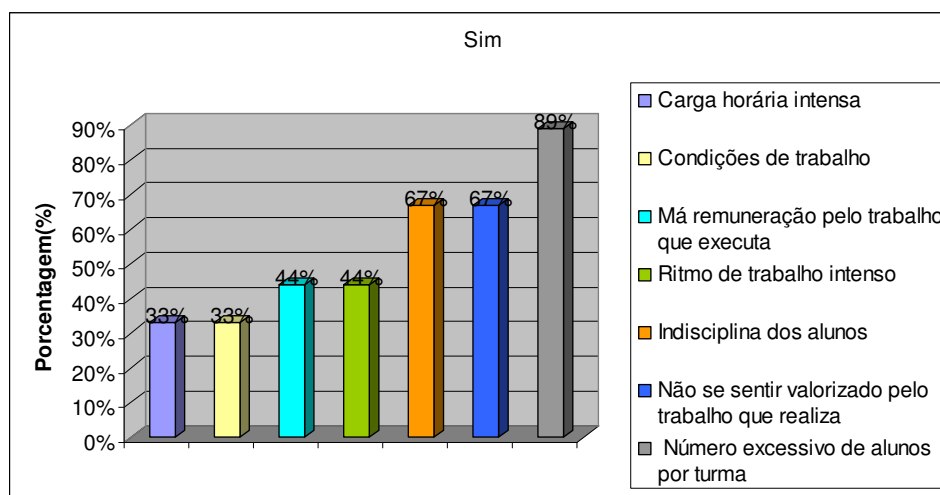


Figura 3: Aspectos de tensão no trabalho

No entanto, os problemas enfrentados pelos professores dentro da sala de aula não são os únicos causadores de sofrimentos e desestímulos em relação ao trabalho docente, pois a execução de uma gestão democrática efetiva, em que a autonomia na realização das tarefas e a participação nas decisões também são questões prioritárias para um bom desempenho do trabalho. De acordo com Dejourns (2002) quando não há liberdade e autonomia de decisões por parte do trabalhador, o índice de sofrimento aumenta significativamente.

Nas figuras 4, 5 e 6 podemos verificar como os professores analisam essas questões do trabalho docente na escola que atuam. Porém, esses dados só serão melhor compreendidos quando contrastados com as análises dos dados coletados nas entrevistas, pois os dados adquiridos no questionário não nos dão condições suficientes de analisarmos até que ponto essa autonomia e decisões oferecidas pela organização escolar são positivas ou negativas e as suas influências no processo de adoecimento do professor.

Mas, considerando que 77,8% é um número bastante significativo de professores que expressam ter um grau alto de autonomia nas tarefas executadas, podemos supor que estes não possuem uma visão crítica de que não exercem a autonomia do jeito que gostariam, uma vez que aspectos apontados como problemáticos dentro da profissão, não podem ser solucionados da maneira que desejariam porque dependem da organização escolar, tal como o do número de alunos por sala de aula.

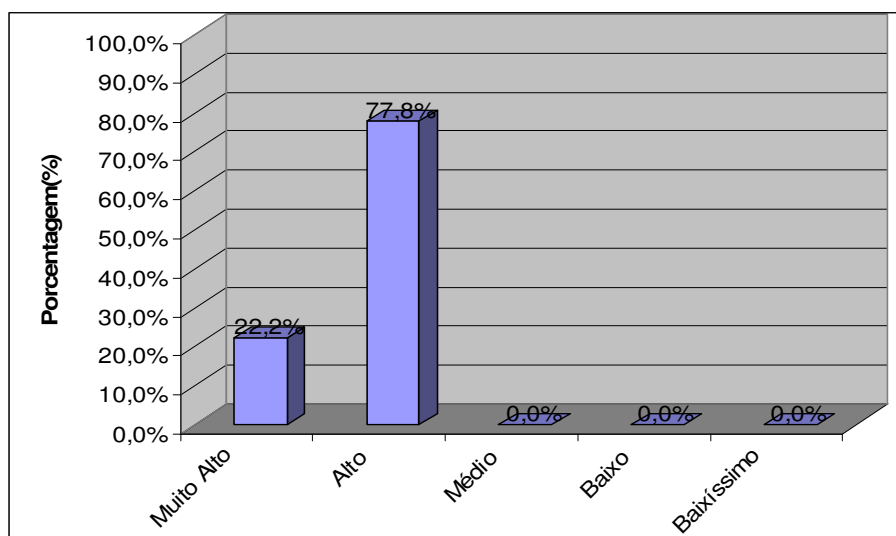


Figura 4: Grau de autonomia nas tarefas executadas

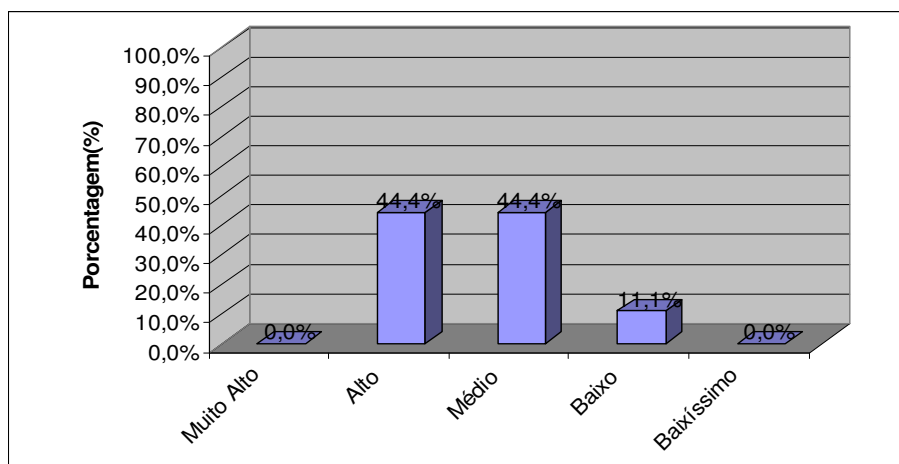


Figura 5: Grau de participação nas decisões tomadas pela escola

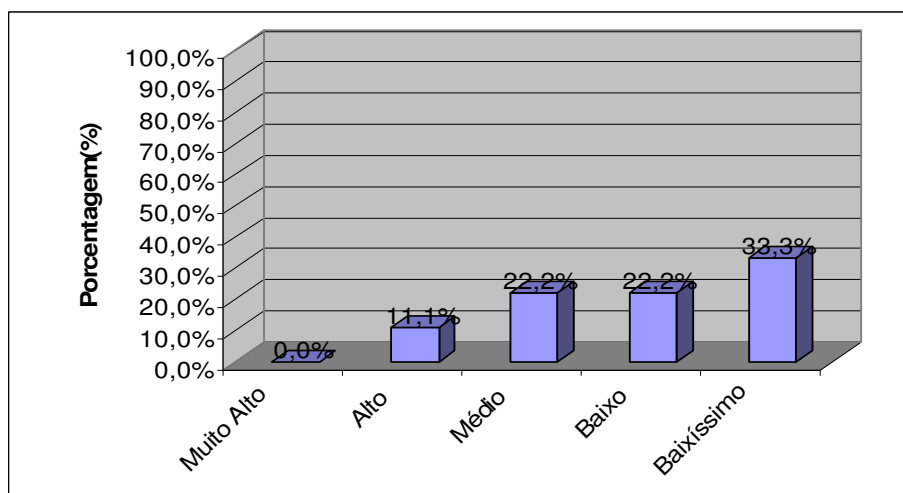


Figura 6: Grau de influência da gestão e organização do trabalho nos problemas de saúde dos docentes

Incluimos também no questionário uma questão sobre a saúde dos professores, buscando obter dados concretos sobre que tipos de doenças estes mais apresentam. É importante ressaltar que as opções dadas na questão são doenças que caracterizam o estresse, que na verdade não é uma doença, mas sim uma síndrome (conjunto de sintomas) que favorecem o adoecimento.

Nos dados obtidos, podemos observar que apesar de nos resultados a porcentagem de doenças como gastrite ou úlcera (44%), que são características marcantes do estresse, ser alta e todos os sintomas aparecerem pelo menos uma vez, na análise das entrevistas pudemos constatar que a presença do estresse muitas vezes é desconhecida pelo professor, que acredita não ter absolutamente nada ou os que têm não atribuem os sintomas ao trabalho que realizam, mas sim a diversos outros problemas enfrentados no dia-a-dia.

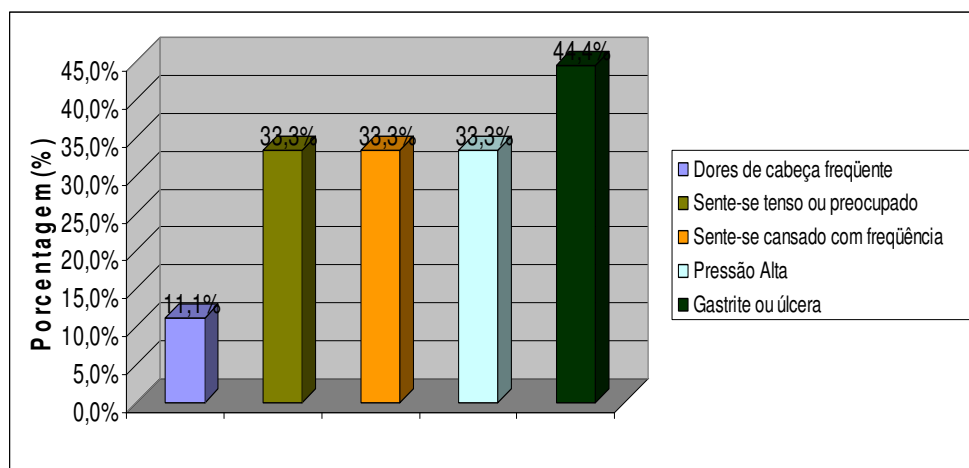


Figura 7: Aspectos da saúde

O questionário envolveu, portanto, em sua grande maioria, questões fechadas que direcionavam a resposta do professor para dados relevantes da pesquisa. Porém, teve também uma questão aberta, que pedia que cada professor mencionasse quatro aspectos da organização do trabalho que influenciassem negativamente na realização do trabalho e, surpreendentemente, em cinco, dos nove questionários, essa questão não foi respondida.

Os que responderam e realizaram a entrevista mencionaram não ter como resposta aspectos relacionados à organização da escola, mas sim a aspectos voltados a problemas da sala de aula. O que não foi concretizado de fato, já que 44% responderam que o número excessivo de alunos é o principal problema enfrentado pelos professores na realização do trabalho docente, pois talvez os professores não estabeleçam relação, mas esse é um

aspecto que está relacionado à gestão da escola, assim como aos problemas sociais mais amplos da realidade brasileira.

Apareceram também como resposta dessa questão, a dificuldade de informação (11%) e de diálogo e comunicação (11%), que também estão relacionados à gestão da escola, mas que não puderam ser mais discutidos, uma vez que as professoras que mencionaram essas respostas não aceitaram participar da entrevista.

Entretanto, mesmo que os professores aleguem que não há nenhum aspecto ligado à organização da escola que interfira na realização do trabalho exercido pelos professores, não descartamos a hipótese de que o fato da coordenadora ter mediado a pesquisa e recolhido todos os questionários para depois me repassar, pode ter inibido os professores de mencionar qualquer aspecto organizacional.

Os dados aqui apresentados, contudo, têm maior valor e são melhores compreendidos depois de contrastados com a análise das entrevistas, que teve por objetivo aprofundar esses dados encontrados na aplicação dos questionários. Entretanto, é bom ressaltar que não foram todas as professoras que responderam o questionário que aceitaram participar da entrevista.

4. Capítulo 4 – O trabalho docente e a gestão e organização do trabalho

Neste capítulo, através da análise das entrevistas, apresentamos considerações sobre a hipótese mencionada no início da pesquisa, o que não implica necessariamente na sua comprovação, podendo ocorrer da mesma ser comprovada apenas parcialmente em alguns casos individuais ou mesmo não ser comprovada em outros. As entrevistas foram momentos em que as professoras puderam falar mais abertamente sobre os problemas que perpassam o trabalho da docência, qual a relação estabelecida com a organização escolar e como enxergam a relação do trabalho por elas realizado com os processos de saúde-doença.

A partir das entrevistas foi possível obter um maior aprofundamento das respostas encontradas no questionário. Porém, é importante ressaltar que muitas questões de extrema relevância não puderam ser muito bem aprofundadas, devido às condições que as mesmas foram realizadas.

Foram realizadas cinco entrevistas num total de nove questionários respondidos, como já foi mencionado, pois não foram todas as professoras que aceitaram expor um pouco mais sobre a prática do seu trabalho. Destas cinco professoras, três atuavam no período da manhã e as outras duas no período da tarde, sendo que o meu contato com as professoras do período da tarde foi feito pela coordenadora, que pediu a elas que colaborassem com a pesquisa aceitando realizar a entrevista.

As três entrevistas feitas com as professoras do período da manhã foram realizadas no próprio período de aula e as duas do período da tarde foram realizadas no horário do HTPC, já que a coordenadora não permitiu que estas fossem realizadas em outros períodos. Ademais, havia o inconveniente de algumas professoras fazerem jornada dupla e eu trabalhar durante a tarde.

Dessa forma, foram disponibilizados para a conversa apenas meia hora no horário em que os alunos estavam na aula de Educação Artística com outra professora. Porém, não foram momentos tranquilos, sem interrupção de outros professores e dos próprios alunos, pois estes sempre interrompiam com algum problema para a professora resolver. Portanto, foram momentos curtos e atribulados que não permitiram o prolongamento da conversa e nem o aprofundamento de todas as questões pensadas a princípio, o que acarretou em priorizações de alguns assuntos que pareciam ser bastante importantes para as professoras.

De forma geral, as entrevistas envolveram quatro pontos principais que foram discutidos durante a sua realização, a saber: o trabalho docente para as professoras; a autonomia; a relação do trabalho com o adoecimento; e a relação estabelecida com a organização escolar, além de questões que apareceram durante as entrevistas como o número de alunos por sala de aula e indisciplina dos alunos.

O número excessivo de alunos dentro das salas de aulas foi um problema que todas as professoras relataram durante a entrevista, e também apareceu em grande parte dos questionários como uma das questões que mais dificulta e preocupa o trabalho docente.

Na escola em que se desenvolveu a pesquisa, a média de alunos em cada sala é de 36 a 38 alunos o que, no ponto de vista dos professores, é considerado um número muito alto, pois, segundo as professoras entrevistadas, normalmente se tem alunos bastante diversificados dentro da sala de aula e, normalmente, grande parte deles não apresentam facilidade de aprendizado, exigindo do professor uma atenção maior e a preparação de uma aula que atenda às necessidades desses alunos, mas também às necessidades dos alunos que aprendem com mais facilidade.

Entretanto, por mais que os professores se dediquem a preparar aulas diferentes, que estimulem o aprendizado dos alunos, eles não conseguem o atingir pela inviabilidade de se trabalhar com o aluno de forma individualizada, devido à grande quantidade de alunos que se tem em sala de aula.

E, diante dessas condições, mesmo buscando novas formas de ensinar, muitas vezes não é suficiente para o aluno aprender, prejudicando o professor, que acaba sendo culpado por esse não aprendizado, provocando uma desvalorização da profissão docente.

No entanto, as professoras não caracterizam esse problema como vindo da organização escolar, já que ela também recebe ordens de demais órgãos educacionais e não tem autonomia para solucioná-lo. Uma das professoras entrevistadas se demonstrou bastante indignada com o descaso do governo em solucionar problemas como este, através da contratação de mais professoras, da construção de mais escolas. A professora criticou o poder público pelo fato dele deixar à escola a responsabilidade em relação a tais problemas.

Dessa forma, como essa professora mostra, o número excessivo de alunos é um problema relacionado aos problemas sociais mais amplos da realidade brasileira, mas

também à gestão da escola que, por falta de recursos e a grande quantidade de matrículas, precisa colocar um número alto de alunos em sala de aula.

Este pode ser considerado um dos aspectos que torna o trabalho para essas professoras bastante desgastante, já que pudemos constatar que há um jogo de prazeres e desgastes que se contrapõem nesta profissão.

O prazer está intimamente ligado à criatividade de se produzir cada vez mais aulas diferentes que estimulem os alunos, ou seja, há uma motivação que impulsiona o trabalho dos professores, favorecendo com que busquem realizar seu trabalho sempre melhor para que o aluno consiga aprender com mais facilidade.

No entanto não é só o trabalho dentro da sala de aula que proporciona o prazer, mas também terem o reconhecimento da organização do trabalho e da sociedade pelo trabalho que realizam e terem a possibilidade de exercerem o trabalho com liberdade de ação, sem uma rígida prescrição do modo de realizar suas tarefas.

Mas, assim como afirma Dejours (1992), o trabalho também é causador de sofrimento e desgaste, pois como foi relatado durante as entrevistas, são muitos os problemas que os professores são obrigados a enfrentar todos os dias e que muitas vezes acabam provocando um cansaço. A carga horária intensa de trabalho é um desses fatores, pois não são todos os professores que podem trabalhar em apenas um período, tendo que obrigatoriamente realizar jornada dupla, em escolas diferenciadas.

Um outro fator muito mencionado como fonte de tensão foi a indisciplina dos alunos dentro da sala de aula. Esse é um problema muito freqüente e preocupante, pois está cada vez mais difícil do professor encontrar uma medida que solucione ou, pelo menos, diminua a indisciplina, o que acaba prejudicando a aula que o professor preparou e o andamento do processo de ensino.

Entretanto, essa indisciplina não é provocada pela sala inteira, mas geralmente pelos alunos que, como relatamos acima, apresentam maior dificuldade de aprendizado, impossibilitando que eles e os demais colegas aprendam de forma satisfatória.

No momento em que a situação começa a ficar incontrolável, sem perspectiva de encontrar solução, o professor passa a ter um desgaste muito grande para conseguir alcançar os objetivos que planeja e a sua motivação começa a diminuir, prejudicando a sua atuação profissional.

Apesar de o desgaste estar presente no cotidiano profissional dessas professoras e ser forte indício de adoecimento e sofrimento no trabalho, elas o encaram como um desgaste natural que todas as profissões causam e que não tem relação nenhuma com qualquer tipo de adoecimento.

Mas, mesmo assim grande parte das professoras entrevistadas relata acreditar que a relação trabalho-adoecimento existe em outros ambientes de trabalho – que não a escola em que trabalham – e que as doenças mais comuns apresentadas por eles são o estresse e a depressão.

Eles atribuem essas doenças à falta de liberdade para exercer a sua função da forma como acreditam, à coação por parte de coordenadores e diretores que muitas vezes atuam com autoritarismo. Dessa forma, agir em desacordo com suas concepções próprias dentro do ambiente de trabalho pode ser um forte fator de adoecimento para o professor.

Mas de acordo com uma das professoras entrevistadas, quando se está no início da profissão é necessário que se aceite as condições impostas pela escola, seja ela de autoritarismo ou não, para que depois de um tempo maior de trabalho se possa ter mais autonomia e ter melhores condições de trabalho.

A questão da autonomia não foi muito aprofundada durante as entrevistas. As professoras relataram ter uma autonomia quando se tratava de atividades realizadas em salas de aula, dado este verificado no questionário (77% das professoras responderam ter um alto grau de autonomia). Porém, tratava-se de uma autonomia controlada, já que no início do ano foi feito um planejamento que deveria ser seguido e que era acompanhado pela coordenadora da escola.

A autonomia nesta escola é vista como aspecto positivo do trabalho pois, segundo as professoras, é uma escola bastante aberta, que oferece espaço para discutirem sobre todas as decisões que precisam ser tomadas. Tais considerações, porém, não são reais quando temos em vista as queixas sobre número excessivo de alunos por classe.

Algumas professoras chegaram até a mencionar que o ambiente escolar em que trabalham pode ser considerado como um ambiente familiar, que proporciona um sentimento de conforto e segurança, sendo ainda um ambiente descontraído que melhora o adoecimento e não o causa.

O trabalho da coordenadora também foi considerado como um apoio, que favorece o trabalho das professoras, facilitando a resolução dos problemas enfrentados pelas mesmas. Esta escola, portanto, foi considerado por elas um lugar que transforma o trabalho em algo prazeroso, além de sua organização não interferir no trabalho dos docentes.

Diante dessas exposições, poderíamos considerar que a organização escolar desta escola em questão não influencia no processo de saúde e doença dos professores, pois eles mesmos consideram não ter problemas de adoecimento. Entretanto, os dados coletados nos questionários nos mostram que existem fatores relacionados às doenças, mas que parecem serem ignorados pelos professores ou até mesmo desconhecidos.

Encontramos um contraste bastante expressivo em uma das professoras que respondeu no questionário que não tem nenhum tipo de doença mencionada como dores de cabeça, tensão, cansaço, pressão alta, gastrite, úlcera (vide anexo), mas que na entrevista demonstrou uma outra realidade.

Logo no início da conversa ela já diz que ultimamente anda muito cansada, com um grande desgaste para lidar com indisciplinas, assim como demais problemas e conflitos de trabalho enfrentados pelos professores em sua profissão. Demonstrou ter picos de nervoso no trabalho como também em sua vida pessoal, além de ter tido uma depressão muito forte que, segundo ela, foi curada com acompanhamento psicológico.

Estes são exemplos claros de adoecimento no trabalho, pois o cansaço, o nervosismo são alguns dos sintomas que caracterizam o estresse, se não o *burnout* diante da indisposição e fobia para a realização do trabalho, além da despersonalização.

Entretanto, ela não se enxerga com essas doenças, muito provavelmente por causa dos mecanismos que desenvolveu para lidar com esses sintomas no momento em que seu estresse estava no ponto crítico. Para ela, os problemas são enfrentados como obstáculos que precisam ser superados e que essa superação depende apenas da postura que o profissional assume diante dos mesmos.

Esses mecanismos desenvolvidos por ela, podem ser considerados, segundo Dejours, como uma ideologia defensiva, que tem por objetivo “resistir psiquicamente à agressão que constitui determinadas formas de organizações do trabalho” (pg.¹44, 1988), assim como o de permitir o acesso à adaptação e aos riscos que acabam impedindo, parcialmente, a tomada de consciência das relações de exploração.

Normalmente, os trabalhadores criam esses mecanismos coletivamente para se protegerem do sofrimento que o trabalho e principalmente a sua organização podem ocasionar. Porém, grande parte deles é criado coletivamente, o que não é o caso dessa professora. Contudo, podemos considerar como ideologia defensiva coletiva o fato de todas as professoras entrevistadas resistirem ao terem que falar da organização do trabalho e, ainda assim, quando falaram, só mencionaram aspectos positivos da mesma.

Mas essa ideologia defensiva coletiva criada pelas professoras para se defenderem da organização, adquire um caráter que não favorece a melhoria do trabalho que realizam, pois mascara cada vez mais os problemas da organização.

Podemos encontrar ainda indícios do *burnout* em outras professoras que expressaram um desgaste diante da tentativa de produzir e colocar em prática aulas mais dinâmicas e diferenciadas como forma de estimular os alunos a aprenderem, mas que acaba sendo em vão já que os alunos não demonstram muitos resultados positivos.

Esse sentimento de necessidade de criar novas formas de ensinar demonstra uma contraposição da ação ideal do trabalho com a ação real, criando assim uma carga de idealismo relativamente grande e que acaba se transformando em sentimento de não realização pessoal e ineficácia quando os alunos não conseguem atingir um resultado positivo.

Esses sentimentos são caracterizados pelas professoras como um desgaste que provoca a exaustão emocional e a despersonalização do professor, que são características do *burnout*.

Um ponto de extrema relevância que encontramos nas entrevistas também foi o argumento de uma professora que relatou não acreditar na relação trabalho-adoecimento, pois para ela o trabalho é sempre prazeroso e não penoso. Entretanto, ela acredita que isso pode variar de acordo com a personalidade de cada pessoa.

Em sua concepção, o adoecimento não tem sua causa no trabalho, mas sim na não realização do trabalho, ou seja, não estar trabalhando significa adoecer e muitas vezes até de forma mais grave, como casos de depressão. Ela mencionou já ter ouvido outras professoras que apresentaram quadro de estresse e depressão devido à falta de liberdade no trabalho, ao autoritarismo da organização escolar, mas não se colocou nesse quadro de professoras.

Dessa forma, em sua opinião, é preferível trabalhar em uma escola autoritária e tentar lutar para mudar as imposições do que ficar sem trabalhar, já que tal situação, nas atuais condições da sociedade, seria muito mais preocupante.

O pensamento dessa professora perpassa a concepção de precarização do trabalho exposta por Antunes (2000), em que o trabalho torna-se mais heterogêneo, complexo e fragmentado devido às transformações que a sociedade sofreu com a industrialização, ampliando assim a exclusão social através do desemprego estrutural e a economia informal, que se torna muito mais diversificada.

Diante dessa situação, os trabalhadores se submetem a essa precarização das condições de trabalho, aceitando baixos salários, instabilidade de horário para não se verem em meio ao desemprego que é considerado com uma vergonha, uma vez que o trabalho é considerado condição essencial para a sobrevivência humana.

Se pensarmos ainda na autonomia exercida pelos professores dessa escola, veremos que os professores não têm uma visão crítica de que não têm autonomia nas decisões que são importantes para a resolução de muitos problemas considerados por eles geradores de desgaste, como, por exemplo, o caso do número excessivo de alunos por sala de aula, em que não são autônomos o suficiente para decidir quantos alunos querem em sala de aula.

O que pudemos constatar é que apesar dos professores dizerem que a escola proporciona autonomia para todos, ela é controlada e muitas vezes tolhida pela coordenadora que mesmo sem os professores perceberem acaba impondo que tipo de ação os mesmos devem realizar.

Um exemplo mais claro dessa situação aconteceu na própria execução da pesquisa, pois a coordenadora impediu que as professoras decidissem por si só se gostariam ou não de participar da pesquisa, no momento em que definiu quantas e quem seriam as professoras a responder o questionário e em alguns casos a aceitarem a fazer a entrevista.

A autonomia política também não apareceu como ponto principal da autonomia exercida pelas professoras. Apesar delas terem mencionado durante as entrevistas que questões burocráticas também são discutidas em conjunto, observamos que a organização da escola não necessariamente define o que e como vai realizar suas atividades, mas apenas comunica e abre espaço para exposições, mas não que a mudança, caso haja discordância, ocorrerá de fato.

Contudo, é importante ressaltar que mesmo com uma autonomia controlada pela organização escolar, os professores apresentam um grau de autonomia maior do que em diferentes ambientes escolares, o que minimiza o processo de adoecimento dos mesmos.

As entrevistas, portanto, nos mostraram alguns aspectos da relação que os professores exercem com a organização da escola e como caracterizam e lidam com o adoecimento provindo do trabalho em que realizam e de demais situações de seu cotidiano.

5. Considerações Finais

Calcados na teoria da Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho (Dejours,1992), segundo o qual o trabalho pode ser fonte gerador de sofrimento e, conseqüentemente de adoecimento, devido às relações estabelecidas pela organização do trabalho e pelos trabalhadores, buscamos nesta pesquisa demonstrar essa possível relação entre os processos de saúde-doença dos trabalhadores professores e a organização existente na escola em que atuam.

Norteamos a pesquisa, então, para questões que avaliassem como os professores enxergavam a sua saúde e de que maneira o tipo de relação exercida pela escola poderia estar influenciando de forma significativa neste processo.

A gestão da escola em questão evidenciou ser uma mistura das gestões democrática-participativa e técnico-científica, pois foi muito argumentado de que todas as decisões necessárias são tomadas em conjunto com os professores, o que seria uma das características da gestão democrática-participativa, mas ainda há vestígios de uma hierarquia que caracteriza a gestão técnico-científica.

Porém, de acordo com o Libâneo (2001), para que a gestão democrática-participativa se efetue de verdade, é necessário que todos os membros escolares tenham participação e autonomia nas decisões e não foi o que constatei. Nem mesmo uma autêntica autonomia por parte dos professores foi de fato constatada.

Os argumentos utilizados pelas professoras evidenciam que elas acreditam que a organização escolar vigente não seja hierárquica, pois o diálogo aparece como estabelecedor das relações. Porém, a figura da coordenadora como alguém acima dos professores e que oferece não apenas o apoio necessário diante das dificuldades enfrentadas, tanto em sala de aula como fora, mas também ações por vezes demasiado diretivas, nos possibilitam dizer que a organização escolar não está isenta de total hierarquia.

Entretanto, não podemos deixar de lado o fato de que essa escola não se encontra no padrão de escolas públicas existentes em nossa sociedade atual. O que normalmente se espera é uma escola totalmente hierárquica. onde não há diálogo, autonomia, liberdade de expressão e muito menos de realização do trabalho de acordo com o que acreditam.

Nessas escolas, a falta de motivação, de reconhecimento do trabalho exercido pelos professores são fundamentais para que o processo de saúde-doença dos mesmos se agrave cada vez mais, favorecendo o auto nível de exaustão emocional.

Dessa forma, os processos de adoecimento dos professores da escola pesquisada não são muito evidentes e, de certa forma, são mascarados pelos próprios professores e também pela forma que a organização da escola trabalha. Mas, fica claro que esses processos de adoecimento existem, mesmo que em menores proporções e que a organização tem grande parte de influência nos mesmos.

A pesquisa nos apontou que, especificamente dentro dessa escola, os processos de saúde e doença não têm suas causas exclusivamente na organização escolar. Verificamos, no entanto, indícios de que essa relação é verdadeira e que acontece com muito mais frequência do que possa se imaginar.

Concluimos ainda que a síndrome do estresse e do *burnout*, além da depressão, são as principais formas de adoecimento provindas do sofrimento no trabalho, no caso dos professores, que deixam de exercer o seu trabalho da forma como acreditam para se submeterem às condições precárias do trabalho.

Contudo, o sofrimento provocado pelo trabalho só será transformado em prazer para os trabalhadores, evitando esse processo de adoecimento, no momento em que a escola transformar-se em um espaço aberto de discussão e em que a singularidade e a subjetividade de cada profissional sejam respeitadas, possibilitando que ele construa relações mais satisfatórias e cultive seus valores essenciais.

6. Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo, (2005). *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez.

ANTUNES, Ricardo, (1999). *Os sentidos do trabalho*: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni, (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. In: *Educação e Sociedade*. Campinas, v. 25, nº 87. p. 335-351. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em: 09/04/2007.

ANTUNES, Ricardo. *A Lógica Destrutiva*. Disponível em: <http://orbita.starmedia.com/~novosdebates/antunes/antunes1.htm> Acesso em: 09/04/2007

BATISTA, Sonia; ODELIUS, Catarina Cecília, (1999). Gestão democrática nas escolas e burnout dos professores. In: CODO, W. (org.). *Educação, carinho e trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes, cap.24, p.333-337.

CODO, Wanderley; JACQUES, Maria da Graça (orgs.), (2002). *Saúde mental e trabalho*: leituras. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes.

CODO, Wanderley (orgs.), (2004). *O trabalho enlouquece?* Rio de Janeiro: Vozes.

CODO, Wanderley; MENEZES, Iône Vasques-, (1999). O que é burnout? 2ª ed. In: CODO, Wanderley (coord.). *Educação: carinho e trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes.

CARNEIRO, Maria Cristina Buschinelli de Carvalho, (2001). *A saúde do trabalhador professor*. Tese de doutorado em Ciências Sociais. Universidade Federal de São Carlos.

DEJOURS, Christophe (1992). *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. 5º ed. São Paulo: Cortez.

_____, (1994). *Psicodinâmica do trabalho*: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 2º ed. São Paulo, Atlas.

FOUCAULT, Michel, (1977/1994). *Vigiar e punir*. 11º ed. Rio de Janeiro: Vozes.

- FREUD, Sigmund, (1928/1974). *O mal estar da civilização*. Rio de Janeiro: Imago. Ed. Standartizada brasileira das Obras Completas. V. XXI.
- GAMBOA, Silvio Ancizar Sanchez, (1987). A dialética da pesquisa em Educação. In: FAZENDA, Ivani (org.). *Metodologia da Pesquisa Educacional*. São Paulo: Cortez, cap.7, p.93-115.
- GONÇALVES, Marcelino Gonçalves; JUNIOR, Antônio Thomaz. Informalidade e precarização do trabalho: uma contribuição a geografia do trabalho. *Scripta Nova*, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, v. VI, nº 119. Disponível em: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-31.htm> Acesso em: 09/04/2007.
- GUIMARÃES, Liliana A. M., GRUBITS, Sonia (org), (2004). Crise social, trabalho e saúde mental. In: *Série Saúde Mental e Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, parte III, cap.14, p.249-264.
- HELOANI, Jose Roberto (2003). *Gestão e organização no capitalismo globalizado*: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas.
- _____. & CAPITÃO, Claudio Garcia (2003). Saúde mental e Psicologia do Trabalho. São Paulo: *São Paulo em Perspectiva*, 17(2); p.102-108.
- LIBÂNEO, José Carlos, (2001) *Organização e gestão da escola – Teoria e Prática*. Goiânia: Alternativa. Cap. V e VI.
- LAURELL, Ana Cristina, NORIEGA, Mariano, (1989). *Processo de produção e saúde*: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec.
- MINAYO, Cecilia Nunes, (1996).. *O desafio do conhecimento*: pesquisa qualitativa em saúde. 4º ed. Rio de Janeiro: Hucitec.
- MINTO, Lalo Watanabe, (2005). *As Reformas de Ensino Superior no Brasil*: o público e o privado em questão. Campinas: Autores Associados. cap. 1.
- MORAES, Rosângela Dutra, (2005). Prazer e sofrimento no trabalho docente: estudo com professores de ensino fundamental em processos de formação superior. In: *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*. v. 5, nº 1, p. 159-183.
- OLIVEIRA, Dalila Andrade, (2003). As reformas educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente. In: *Reformas Educacionais na América Latina e os Trabalhadores Docentes*. Belo Horizonte: Autêntica, p. 87-102.

OLIVEIRA, Nildete Terezinha de, (2003). Somatização e sofrimento no trabalho. In: *Revista Virtual & Contextos*. nº 2. Ano II. Disponível em: <<http://www.pucrs.br/textos/anteriores/ano2/somatizacao.pdf>> Acesso em: 06/09/2006.

PARO, Vitor Henrique, (2003). *Gestão democrática da escola pública*. Ed. Ática. 3º ed. p. 39-70.

REINHOLD, Helga H., (2002). O burnout. In: LIPP, Marilda E. N. (org.). *O stress do professor*. Campinas, SP: Papirus, cap.5, p.63-80.

ROSSA, Eloísa Gil de Oliveira, (2004). Relação entre o stress e o burnout em professores do ensino fundamental e médio. In: LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (org.). *O stress no Brasil: pesquisas avançadas*. Campinas, SP: Papirus, cap.12, p.131-138.

SATO, Leny, (1993). A representação social do trabalho penoso. In: SPINK, Mary Jane (org.). *O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da Psicologia Social*. São Paulo: Brasiliense, cap.2, p.189-211.

_____, (1998). Trabalho como categoria explicativa dos problemas psicossomáticos e de saúde mental. In: FERRAZ, Flávio Carvalho, VOLICH, Rubens Marcelo, ARANTES, Maria Auxiliadora de A.C. (org.). *Psicossoma II: psicossomática psicanalítica*. São Paulo: Casa do Psicólogo, parte IV, p.175-180.

SELIGMANN-SILVA, Edith, (1995). Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, Rene (org.). *Patologia do trabalho*. São Paulo: Atheneu, cap.12, p.287-310.

_____, (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. São Paulo: CórteX.

SILVA, Eduardo Pinto e, (2005). O estresse no trabalho de guardas municipais e o papel do psicólogo do trabalho. In: FONSECA, Debora Cristina, CANÊO, Luis Carlos, CORRER, Rinaldo (org.). *Práticas psicológicas e reflexões dialogadas*. SP: Casa do Psicólogo.

WITTER, Geraldina Porto, (2003). Professor-estresse: análise de produção científica. In: *Psicologia Escolar e Educação*. v. 7. nº 1. Campinas, Disponível em:

http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572003000100004&lng=es&nrm=is Acesso em: 09/04/2007

Apêndices

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

1 – Identificação e Proposta:

Letícia Coutinho dos Reis, aluna do Curso de Pedagogia da UFSCAR, está conduzindo o estudo GESTÃO E SAÚDE DO PROFESSOR, sob orientação do Prof. Dr. Eduardo Pinto e Silva.

2 – Convite e recusa:

Eu estou sendo convidado (a) a participar deste estudo. Meu nome foi selecionado porque trabalho na área da Educação, e outras pessoas na mesma condição serão convidadas.

Eu sei que a participação neste estudo é absolutamente voluntária. Tenho o direito de desistir em qualquer ponto do estudo. Minha decisão em participar ou não desta pesquisa não terá influência em meu trabalho, nem me prejudicará no desempenho de minhas funções. Desta forma, não sofrerei nenhum prejuízo profissional ou pessoal.

3 – Procedimentos:

Se eu concordar em participar deste estudo, o seguinte ocorrerá:

- a pesquisadora solicitará que eu e outros professores respondamos a um questionário.
- a pesquisadora irá me consultar a respeito da minha disponibilidade de conceder uma entrevista. Nesta me fará perguntas e ouvirá minhas respostas, sendo as mesmas gravadas. Tenho o direito de recusar a gravação, prosseguindo desta forma com a entrevista, sendo anotada pela pesquisadora. Esta entrevista será realizada numa sala fechada, onde somente eu e a pesquisadora estaremos presentes.
- A pesquisadora irá me consultar sobre autorização de pesquisar meu prontuário, visando identificar eventuais problemas de saúde prevalecentes nos professores.

4 – Risco/Desconforto:

Não há nenhum efeito prejudicial antecipado em participar da pesquisa. Se alguma pergunta me deixar chateada ou desconfortável, eu sou livre para me recusar a responder a qualquer momento.

5 – Sigilo:

Meus dados serão guardados e usados o mais confidencialmente possível. Nenhuma identidade pessoal será usada em qualquer relato ou publicação que possam resultar do estudo.

6 – Questões:

Se eu tiver alguma questão ou comentários sobre a participação neste estudo, eu posso falar com Letícia Coutinho dos Reis e/ou seu orientador na UFSCAR (Departamento de Educação) ou pelos telefones 16 – 8124 6114 (orientanda) 19 - 9634 4298 (orientador).

7 – Consentimento:

Eu conversei com Letícia Coutinho dos Reis sobre o estudo e recebi uma cópia deste consentimento. Eu entendi o que eu li ou o que ouvi e tive minhas perguntas respondidas. A participação neste estudo é voluntária. Eu sou livre para recusar estar no estudo ou desistir a qualquer momento. Minha decisão não irá afetar meu trabalho na escola onde trabalho ou em qualquer outro lugar.

Data __/__/__

Consentimento - Assinatura do participante
(cópia do consentimento recebida pelo participante)

QUESTIONÁRIO

I – Identificação (preenchimento não obrigatório):

1. Nome ou Iniciais: _____
2. Sexo: () Feminino () Masculino
3. Idade: _____
4. Qual é a sua formação? (curso e instituição) _____

5. Tempo de trabalho: _____

II – Sobre seu trabalho:

6. Qual o seu cargo?
() Professor efetivo () Professor ACT () Outro: _____
7. Você considera o seu trabalho [obs: assinale a(s) principal(is) característica(s)]
() Repetitivo () Desgastante () Prazeroso
() Monótono () Dinâmico () Frustrante
() Criativo () Autônomo
8. É fonte de tensão e cansaço no trabalho:

a) Má remuneração pelo trabalho que executa	() Sim	() Não
b) Ritmo de trabalho intenso	() Sim	() Não
c) Número excessivo de alunos por turma	() Sim	() Não
d) Indisciplina dos Alunos	() Sim	() Não
e) Não se sentir valorizado pelo trabalho que realiza	() Sim	() Não
f) Carga horária intensa	() Sim	() Não
g) Condições de Trabalho	() Sim	() Não

De acordo com a legenda abaixo, responda às questões 8, 9 e 10.

5 = Muito Alto

2 = Baixo

4 = Alto

1 = Baixíssimo

3 = Médio

9- Qual o grau de autonomia que você tem nas tarefas que executa no seu trabalho?

5 4 3 2 1

10- A sua participação nas decisões que são tomadas pela gestão da escola é:

5 4 3 2 1

11- A influência da gestão e organização do trabalho nos problemas de saúde dos docentes é:

5 4 3 2 1

12- Mencione quatro aspectos problemáticos da instituição escola que interferem negativamente na realização do seu trabalho:

1- _____

2- _____

3- _____

4- _____

III- Em relação à sua saúde:

1- Dores de cabeça freqüente () Sim () Não

2- Sente-se tenso ou preocupado () Sim () Não

3- Sente-se cansado com freqüência () Sim () Não

4- Pressão Alta () Sim () Não

5- Gastrite ou úlcera () Sim () Não

IV- Sobre continuidade da pesquisa:

-Você concordaria em conceder uma entrevista para melhor compreendermos o tema pesquisado neste questionário ? sim () ; não ().

-No caso afirmativo: preferência por local: _____.

-Fone ou outra forma para contato: _____.

ENTREVISTA COM A PROFESSORA MARIA¹

A professora Maria está nesta escola há cinco anos e neste ano de 2007, em que a entrevista foi realizada, leciona na turma da primeira série do período da manhã, porém, quando respondeu o questionário no final do ano passado (2006), ela lecionava na terceira série à tarde e por isso, mencionou que muitas das respostas do questionário não correspondiam mais ao que acontece no momento atual, mas sim ao que acontecia com a série em que trabalhava.

A entrevista realizada com ela aconteceu no horário em que sua turma estava tendo aula de Educação Artística com outra professora. Quando eu cheguei, ela se apresentava em sua mesa colocando nomes nas fotos de seus alunos.

Assim que me viu pediu que eu para que eu entrasse, sentasse e começou a me explicar o que estava fazendo e o porquê e eu fiquei a ouvindo sem tocar no assunto da pesquisa.

Entretanto, ela foi logo dizendo de forma bastante indignada e revoltada sobre a forma como o governo trata a educação. Ela dizia da quantidade de alunos matriculados em sua sala, que são 36 no total, sendo que 6 dessas crianças ainda não completaram 7 anos e se encontram na sala dela, porque a escola não possuiu uma sala de 6 anos, como ficou determinado na lei.

Segundo ela, um número razoável de alunos dentro de uma sala de aula seria de 28 a 30 alunos no máximo, porque normalmente se considera que nunca vão todos os alunos na aula todos os dias, pelo menos, uns dois alunos ou três alunos faltam diariamente, o que acaba dando uma margem de folga. O problema, diz ela, é que o governo sabe disso, mas, infelizmente, ao invés de construir mais escolas para dar boa educação para as crianças, prefere ficar construindo cadeias, presídios, financiando “passeios” para bandidos como “Fernandinho Beira-Mar” que já foi para todos os estados como um “ping-pong” e que ninguém quer.

¹ Os nomes utilizados nas entrevistas são fictícios para preservar a identidade das professoras

Mesmo porque o governo sabe que para abrir mais escolas e dividir melhor os alunos é necessária a contratação de mais professoras, de mais funcionários e dizem que custa muito fazer isso.

De acordo com ela, essa realidade prejudica o professor que se dedica à sala, prepara aulas e atividades, mas que por condições “físicas” não consegue dar a devida atenção aos alunos que mais precisam, dando margem para dizerem fora do ambiente escolar que é a professora a culpada da criança não aprender, de dar atenção maior a um do que a outro.

Depois de todo esse desabafo, se é que posso chamar assim, ela pediu que eu mostrasse novamente o questionário porque ela já não lembrava mais o que havia respondido nem quais eram as perguntas.

A primeira ressalva que fez ao pegar o questionário foi a mudança na idade, já que estava um ano mais velha. Depois disse que faz 20 anos que fez pedagogia na Universidade Federal de São Carlos e que muitas teorias que aprendeu lá e que acredita que ainda se ensina são inviáveis de realizar devido à quantidade de crianças na sala. A todo o momento ela demonstrou uma tristeza por querer fazer alguma coisa em relação a alguns alunos que são piores e que na verdade são muito crianças (6 anos) e não conseguir por ser inviável.

A professora relatou o seu trabalho como um trabalho que exige bastante criatividade para a realização de atividades, que é extremamente prazeroso, mas que ao mesmo tempo acaba sendo desgastante por ter que a toda hora falando, chamando a atenção, montando atividades, principalmente fora do horário de aula, ou seja, em casa.

Ela deixou bem claro que no caso dela, o seu trabalho é totalmente autônomo, ela tem liberdade para fazer o que achar dentro da sala de aula, dentro, porém de um planejamento que foi montado por ela e pelas outras professoras no início do ano, mas quanto às atividades, ritmos da sala ela é autônoma.

Só não se diz com 100% de autonomia, porque a hierarquia existe e ela precisa responder à coordenadora que precisa responder à diretora e assim por diante, mas garante que essa hierarquia não atrapalha em nada o seu trabalho, muito pelo contrário acaba ajudando, pois a coordenadora dá um suporte para ela sempre que preciso.

Fora da sala de aula também pode dizer o que quiser, o que pensa, dar sua opinião em reuniões, HTPC, não só da sala de aula como também da organização da escola como questões financeiras, questões mais burocráticas.

Em relação à sua saúde, relatou não ter nada, apenas um cansaço normal de qualquer trabalhador que no final do dia, depois de fazer várias coisas se sente um pouco cansado. Porém, nada muito exagerado ou que esteja relacionado ao seu trabalho e muito menos à escola propriamente dita.

Assim como também, sente-se preocupada, porque gostaria que todas as crianças aprendessem, principalmente essas crianças que me relatou serem as piores. Ela queria ver um resultado mais efetivo, o que acredita bastante difícil quando se pensa no número de alunos da sala.

Ao longo de nossa conversa, ela disse que para outras professoras um dos fatores que pode estar bastante relacionado ao adoecimento é que existem escolas que exigem e muitas coagem seus profissionais, não permitindo que tenham liberdade, autonomia e ainda grande parte delas precisam trabalhar os dois períodos (manhã e tarde), prejudicando ainda mais a saúde delas, pois o cansaço físico toma conta criando até o estresse.

No caso dela isso não acontece, porque disse que não precisa trabalhar os dois períodos porque seu marido trabalha e pode sustentá-la. Ficou até 3 anos afastada sem trabalhar para poder ficar mais tempo com a família, mas não deu certo, ela disse que precisa trabalhar, que virou madame, e que não serve para isso. Além do que, essa escola é maravilhosa e de maneira alguma trabalhar lá a estressa, muito pelo contrário, parece tanto uma família que quem entra triste sai alegre.

Dessa forma, me disse que o trabalho pode ser sim fonte de adoecimento, mas talvez para outras pessoas e não ela, assim como também não é de maneira nenhuma fonte geradora de sofrimento.

Disse-me estar no auge da carreira e que ainda tem muito fôlego para ultrapassar os problemas, para ensinar, mas que pode ser que daqui uns 10 anos, quando estiver mais velha e eu voltar a entrevistá-la sua opinião mude, suas respostas sejam outras, porque aí não conseguirá agüentar muitas atitudes dos alunos.

ENTREVISTA COM A PROFESSORA ROSANA

A entrevista aconteceu enquanto seus alunos também estavam na aula de Educação Artística com outra professora e tínhamos apenas 30 minutos para conversarmos sobre o assunto e ainda fomos interrompidas várias vezes por alunos que entravam e saíam da sala de aula e no fim da entrevista eles voltaram e tivemos que terminar a nossa conversa com todos os alunos em roda.

A entrevista começou comigo explicando que a pesquisa tratava da relação entre a gestão da escola e a saúde dos professores, qual a influência que o primeiro tem sobre o segundo.

Então, ela começou a me dizer que nunca teve problemas de saúde relacionados ao seu trabalho como professora, porém, nos últimos dias estava chegando em casa com dor no peito, cansada, porque a classe que está dando aula não é muito boa.

Esta sala, segunda ela, está exigindo demais dela, quando acorda e pensa que tem ir dar aula para essa turma já fica cansada. Tem até que alterar o seu tom de voz que já é alto, mas falar mais alto ainda para cobrir os alunos que falam muito. Nesse momento ela deixou claro para mim que não é gritar, pois isso dificilmente ela faz.

Esse ano ela está dando aula para uma 4ª série que tem 36 alunos, o que ao ver dela é muita criança e prejudica o andamento da aula, porém, não é o principal, porque o ano passado ela deu aula também para uma 4ª série com 35 alunos e não tinha tanto problema quanto tem agora, principalmente em questão de comportamento dos alunos.

Ela me disse que este ano tem algumas crianças que não sabem ler nem escrever e que dão trabalho a aula inteira, pois ficam conversando e bagunçando e o ano passado já eram assim, um deles repetiu por causa disso.

Em sua concepção, depois de certo tempo de experiência, o professor não precisa aceitar alguns desaforos de alunos, nem da coordenação e direção e como o seu método de trabalho é realizar um trabalho conjunto com os pais. Ela até já chegou ao diretor sem passar com a coordenadora, e pediu que chamasse os pais do menino para conversar logo no início do ano, porque senão ele não entraria mais em sua aula. E, para ela, um aluno que não faz o certo acaba estragando todo o resto da sala, que não são bons, mas são melhores.

Depois de tudo isso, ela me disse que não é uma pessoa muito tranqüila, e de vez em quando tem picos de nervoso por causa da sala de aula e em casa também. Mas, tenta se manter tranqüila em todas as situações porque foi uma escolha que fez para se sentir melhor.

Normalmente ela vai bem, principalmente porque suas classes são sempre uma das melhores, devido ao seu tempo de experiência (22anos) que lhe permite ser uma das primeiras a escolher as aulas.

Apesar disso, encontra problemas com seus alunos, mas aprendeu a lidar com eles de forma tranqüila quando fez terapia há algum tempo em uma crise de depressão por causa do seu trabalho como bibliotecária que é a sua formação, mas que não gostava de exercer.

Os problemas que ela encontra são encarados como forma de superação, ela tenta encontrar uma solução para mostrar para ela mesma que é capaz de resolvê-lo.

Ela criou mecanismos para viver bem, sem se aborrecer como seu trabalho e a escola enquanto organização respeita o seu método de trabalhar e a apóia em todos os momentos e decisões tomadas.

Dessa forma, me diz ter total autonomia em seu trabalho. Até em reuniões da escola, ela fala o que pensa, critica quando acha que a escola está errada, não há constrangimentos. Ela acredita que muito disso é devido ao tempo que trabalha na escola e no seu tempo de experiência e que alguns professores por estarem chegando agora não falam, mesmo quando discordam.

Entretanto, ela fez questão de me dizer que ajuda bastante a escola e que no seu caso, há uma relação de trocas, ela ajuda a escola e a escola a ajuda, tendo um sentimento de reciprocidade. Mas, afirmou que essa escola proporciona a todos os professores total autonomia e que o professor que não fala, que não opina não o faz porque não quer.

Apesar de no seu caso não acontecer, ela disse acreditar na relação entre trabalho e adoecimento, como já aconteceu em seu outro trabalho já citado aqui, mas em sua concepção a postura do profissional diante do seu trabalho é essencial para determinar esse processo de adoecimento.

Em todo trabalho que o profissional é coagido e deixa de agir de acordo com suas concepções há um processo de adoecimento muito preocupante. Nesta escola já passaram diretores que ficaram pouco tempo, mas que tentaram tirar toda a autonomia dos

professores, até por exemplo, quando poderia ou não ficar com a porta da sala de aula aberta ou fechada.

Hoje, entretanto, apesar da mudança de diretor ser freqüente, a postura da escola é sempre a mesma e esse tipo de coisa não acontece mais.

ENTREVISTA COM A PROFESSORA FERNANDA

Eu conversei com esta professora no momento em que ela estava fazendo o seu atendimento com um aluno. Essa foi a única oportunidade encontrada para conversarmos, já que ela passa o período inteiro dando aula aos seus alunos que são rotativos.

No começo da entrevista, eu expliquei a ela o que era a pesquisa, qual o seu objetivo e depois de colocado tudo isso pedi que ela contasse um pouco do seu dia a dia na escola, das suas relações no ambiente escolar e das suas condições de saúde.

Ela começou me dizendo que o seu trabalho é bastante independente, que cada aluno já tem seu horário, que ela mesma vai buscá-los e que não tem interferência de ninguém da escola.

O seu problema de saúde mais freqüente é a coluna, o que não é atribuído ao seu trabalho, ela diz já ter ouvido o caso de outras professoras em outros ambientes escolares que chegam até a ter depressão por causa do trabalho, o que não é o seu caso, muito pelo contrário, se ficasse sem trabalhar teria depressão, ela acredita que o problema vai de pessoa para pessoa.

Ela declarou que não tem problemas quanto à organização escolar, tudo o que ela precisa a escola consegue, existe a liberdade de pedir, de falar, de buscar o que está faltando, claro que por burocracias pode demorar, mas sempre consegue.

Em relação a esse diálogo com a escola, mostrou-me que às vezes acaba recebendo de outras professoras olhares críticos, pois pensam que não se deve questionar, lutar para conseguir o necessário, mas sim esperar que quando der a escola providenciará.

O seu trabalho é numa sala de recursos em que trabalha com crianças que apresentam dificuldades de aprendizagem na sala de aula, tem alunos que até já fizeram avaliação na APAE e não deu nada. Tem apenas um aluno que apresenta uma deficiência mental visível e que faz a inclusão em horário contrário ao da aula.

Perguntei a ela porque achava o seu trabalho dinâmico e sua resposta foi que ela precisava estar sempre buscando diversas atividades para realizar esse trabalho individualizado, principalmente para que fuja da lousa e do giz que é o que a professora dá em sala de aula geralmente.

Portanto, vê a dinâmica como algo importante e muito presente no seu trabalho, porque como suas aulas são mais específicas é necessário que seja diferente.

Como seu trabalho é voltado para a educação especial, ela disse que tem total autonomia para realizar suas atividades, já que não há mais ninguém habilitado nessa área na escola e, portanto, não possuem um conhecimento específico para falarem.

Quanto à sua autonomia em relação às decisões tomadas na escola ela diz que há bastante abertura. No HTPC, a escola está sempre perguntando se está bom da forma como estão conduzindo a escola, as próprias professoras estão sempre buscando o que querem, todas as decisões são tomadas em conjunto, acontece até votação se necessário. Isso vale também para decisões em relação ao estatuto e às verbas destinadas à escola.

Essa escola não está no padrão de escolas estaduais que já trabalhou, em que o diretor conversa apenas com o supervisor e impõe aos professores suas decisões sem que algo possa ser feito ou discutido.

E, acredita também que se hoje estivesse trabalhando numa escola autoritária provavelmente ficaria doente e até apresentaria um quadro depressivo, mas nessa escola, isso não acontece.

Ela me deu até um exemplo de uma outra escola de São Carlos em que a gestão é totalmente autoritária, de forma que a direção impõe aos professores, funcionários e até alunos os seus conceitos e não há nenhum tipo de conversa. Lá só são aceitos alunos que não têm problemas de ensino-aprendizagem, alunos que conseguiriam aprender até mesmo sem a ajuda dos professores.

Ela menciona que não gostaria de trabalhar em um lugar assim, mas que se fosse preciso trabalharia e aceitaria as imposições, pois todo mundo precisa trabalhar, mas tentaria mudanças e questionaria o que achasse que estava errado.

Até os pais aceitam essas imposições, como por exemplo, pagar uniforme, pagar diversos materiais que são obrigatórios. Mas quando saem de uma escola autoritária como essa e vão para uma escola mais aberta, relaxam e dizem que não têm condições para nada.

Com tudo isso, ela quis mostrar o quanto as pessoas aceitam as imposições de outras sem questionar, sem lutar para a mudança.

A falta de valorização de seu trabalho também foi tema de nossa entrevista. Ela revelou que essa desvalorização acontece por parte dos professores das salas regulares que acabam até falando pelas costas.

Segunda ela, o que acontece é que os professores acham que uma vez só, um dia só de trabalho já provoca mudanças e melhoras nesses alunos, o que não é verdade. Ela disse que “normalmente, essas professoras criticam muito meu trabalho e acham que como eu tenho poucos alunos por vez é fácil chegar ao meu objetivo”.

O trabalho individualizado demora um tempo bastante razoável para começar a surgir um efeito, um resultado positivo, muitas vezes até anos. Por isso que algumas crianças quando mudam para a 5ª série acabam continuando em horário contrário a aula até que a nova escola providencie o acompanhamento.

Perguntei a ela se essa desvalorização também acontece por parte dos pais desses alunos e ela me disse que isso nunca aconteceu e que isso, em sua opinião, se deve ao fato de que os pais não estão muito preocupados com essas crianças e quase nenhum toma conhecimento do ensino e da aprendizagem de seus filhos.

Para finalizar a entrevista perguntei a ela se poderia concluir então, que o trabalho não é penoso e ela me disse que de forma alguma, principalmente nesta escola, e que se não estivesse trabalhando com certeza ficaria doente.

ENTREVISTA COLETIVA COM AS PROFESSORAS ISABELE E JÚLIA

Em primeiro lugar gostaria de explicar o porquê desta entrevista ter sido em conjunto e não individual como foi realizado com as outras professoras. Estas professoras dão aula nesta escola no período da tarde em que eu trabalho e também não têm horário disponível no período da manhã, dificultando o nosso encontro.

Para que conseguíssemos encontrar um horário foi preciso que a coordenadora da escola liberasse as professoras do HTPC e eu saísse mais cedo do meu trabalho e para evitar que tudo isso fosse feito mais de uma vez, optei por conversar com as duas juntas.

Iniciei a entrevista explicando que essa era uma pesquisa que estuda a relação entre o tipo de gestão da escola e o processo de adoecimento dos professores, se existe essa relação e como ela acontece.

Uma das professoras dá aula na primeira série à tarde pelo estado e de manhã trabalha em uma EMEI dando aula para crianças de três anos e faz dois anos que está atuando nesta escola. A outra professora dá aula na quarta-série também à tarde, mas não trabalha de manhã em nenhuma escola, já trabalhou em uma escola de periferia em São Paulo o ano passado.

Pedi a elas, então, que contassem um pouco de como era a relação delas com a escola, a diretora, os funcionários e como era o trabalho delas. A primeira coisa que uma delas me disse é que a diretora atual não tem o cargo de efetiva e que já passaram três diretores desde o ano passado, mas que este ano começou com um que era efetivo e que logo pediu afastamento e chegou essa atual diretora, mas não se sabe até quando ela assumirá a direção da escola.

Entretanto, as duas professoras deixaram claro que essa mudança de direção não altera a política da escola que é sempre a mesma e não altera também o trabalho dos professores que têm autonomia. Essa autonomia foi considerada pelas mesmas como uma autonomia controlada pela coordenação e direção, pois não se pode fazer nada sem o aval deles. A única coisa que não precisa ser mostrado e aprovado são os tipos de atividades aplicadas pelo professor em sala de aula, porque o conteúdo também é acompanhado pela coordenação.

Na concepção de ambas, essa é uma escola bem aberta, que dá liberdade para os professores falarem e que tudo é decidido em conjunto no HTPC, até as questões financeiras são expostas, elas sabem quanto vai para escola e em conjunto decidem aonde será gasto esse dinheiro e como.

Nenhuma das duas professoras atribui à escola os seus problemas de saúde, nem consideram que o trabalho que realizam é fonte de sofrimento nem é penoso, muito pelo contrário, dizem que trabalhar nesta escola, deixa o trabalho mais divertido e descontraído, já que o ambiente parece um ambiente familiar onde todos abraçam a causa de um deles se for preciso.

A única coisa que mencionaram como algumas vezes frustrante e desgastante é a quantidade de alunos na sala de aula e o dia-a-dia nela, o fato de algumas crianças não aprenderem, da dificuldade de lidarem com todas essas crianças sem poder dar atenção individual para elas.

Mas também, disseram que esse tipo de escola não é o padrão e que normalmente os docentes acabam ficando doentes por causa do trabalho que realizam sim, que é muito freqüente professores estressados, em depressão, mas que lá isso não acontece.

A própria direção e coordenação buscam evitar que isso aconteça, estando sempre atentos aos problemas que cada professora está enfrentando, seja ele de qualquer natureza.

Elas disseram também que o trabalho realizado pela coordenação é visto como uma coisa boa, como uma ajuda e não como uma intromissão no trabalho dos professores e que sempre que necessários, os problemas são resolvidos em conjunto.