

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

ADRIANA TREICHEL CESAR

**Gestão do ambiente escolar para qualidade do trabalho docente e a redução
do absenteísmo**

JAGUARÃO 2016

ADRIANA TREICHEL CESAR

**Gestão do ambiente escolar para qualidade do trabalho docente e a redução
do absenteísmo**

Relatório de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Mestrado Profissional da Universidade
Federal do Pampa, como requisito parcial para
obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Lúcio Jorge Hammes

JAGUARÃO 2016

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do
Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

C421g Cesar, Adriana Treichel
Gestão do ambiente escolar para qualidade do trabalho
docente e a redução do absenteísmo / Adriana Treichel Cesar.
119 p.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Pampa,
MESTRADO EM EDUCAÇÃO, 2016.
"Orientação: Lúcio Jorge Hammes".

1. Absenteísmo docente. 2. Trabalho docente. 3. Ambiente
escolar. 4. Cotidiano Escolar. I. Título.

ADRIANA TREICHEL CESAR

**Gestão do ambiente escolar para qualidade do trabalho docente e a
redução do absenteísmo**

Relatório de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Mestrado Profissional da
Universidade Federal do Pampa, como
requisito parcial para obtenção do Título de
Mestre em Educação.
Área de Concentração: Educação.

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em: 27/08/2016

Banca examinadora:



Prof. Dr. Lúcio Jorge Hammes
Orientador
UNIPAMPA



Prof.ª Dr.ª Ana Cristina Rodrigues
UNIPAMPA



Prof.ª Dr.ª Juliana Brandão Machado
UNIPAMPA



Prof. Dr. Jerônimo Sartori
UFFS

AGRADECIMENTOS

Agradeço à equipe diretiva e professores da escola onde foi realizado o Projeto de Intervenção pela receptividade e participação.

Agradeço a todos os professores do curso que com seus ensinamentos e experiências contribuíram apresentando novos horizontes e perspectivas para que continuemos sempre na busca de conhecimentos para qualificar nossa prática.

Agradeço ao meu orientador Prof. Lúcio Hammes pela confiança e auxílio.

Agradeço a Alessandra Moura e Joice Fabra com quem iniciei esta caminhada como colegas e que ao longo da trajetória tornaram-se amigas e com as quais compartilhei todos os momentos de alegrias, angústias, cansaço, muitos debates e aventuras nas estradas sempre em busca de alcançarmos nossos objetivos.

Agradeço aos meus filhos Gabriela e Rodrigo pela tolerância e compreensão durante esse período em que por várias vezes ausentei-me fisicamente ou mesmo quando presente precisei abdicar de vários momentos junto a eles para dedicar-me a cumprir todas as etapas desta formação.

Agradeço a meus pais Noemia e Nilson pelo incentivo e pelo auxílio em vários momentos de minha vida.

A gestão do cotidiano escolar pressupõe, a atuação no sentido de diminuir o espaço das contradições e promover as articulações necessárias para favorecer a superação de diferenças, sem perder a riqueza da diversidade.

Heloísa Lück

RESUMO

O presente relatório é a sistematização dos resultados do Projeto de Intervenção denominado “Gestão do ambiente escolar para qualidade no trabalho docente e redução do absenteísmo” aplicado em uma escola de Ensino Fundamental da rede municipal de ensino de Bagé/RS. A escolha pelo tema justifica-se pelo fato de no ano de 2014, inúmeras queixas sobre a ausência de professores ao trabalho terem chegado até a Secretaria Municipal de Educação, local onde desempenho a função de supervisora de Gestão Escolar. Esse fato motivou a opção pela realização do projeto durante o Mestrado Profissional em Educação tendo como abordagem o tema absenteísmo ligado ao ambiente de trabalho. Este relatório apresenta-se dividido em duas partes, onde na primeira encontra-se o aporte teórico sobre o tema. Na segunda parte encontra-se a metodologia dividida quanto a intervenção, descrevendo os procedimentos e instrumentos para a realização do projeto; e quanto a avaliação, descrevendo as ações, análise e resultados. Considera-se que o Projeto de Intervenção apresentou efeitos positivos principalmente porque teve uma função motivadora para que a escola pudesse refletir sobre alguns aspectos e fazer uma retomada em pontos que necessitavam de uma maior atenção.

Palavras-chave: Absenteísmo docente. Trabalho docente. Ambiente escolar. Cotidiano escolar.

ABSTRACT

This report is the systematization of the results of the intervention project named "school environment management for teaching quality at work and reduced absenteeism" applied in an elementary school of municipal de ensino de Bagé/RS. The choice for the theme is justified by the fact that in the year 2014, numerous complaints about the lack of teachers to work have come to the City Department of education, where the supervisor function performance of school management. This fact led to the realization of the project during the master in Education with the theme approach absenteeism connected to the desktop. This report is presented in two parts, where the first is the theoretical contribution on the subject. In the second part is the methodology divided about intervention, describing the procedures and instruments for the realization of the project; What about the assessment, describing the actions, analysis and result. It is considered that the intervention project presented positive effects mainly because it had a motivating function so that the school could reflect on some aspects and do a retake in points that needed greater attention.

Keywords for this page: Absenteismo. Teaching work. School environment. School everyday.

LISTA DE TABELAS

Quadro 1	Número de ausência de professores nas escolas municipais de Ensino Fundamental de Bagé durante o ano de 2014	36
Quadro 2	Número de ausência de professores na escola da intervenção no mês abril 2014	38
Quadro 3	Número de ausência de professores na escola da intervenção no mês maio 2014	38
Quadro 4	Número de ausência de professores na escola da intervenção no mês junho 2014	39
Quadro 5	Número de ausência de professores na escola da intervenção no mês agosto 2014	39
Quadro 6	Número de ausência de professores na escola da intervenção no mês setembro 2014	39
Quadro 7	Número de ausência de professores na escola da intervenção no mês outubro 2014	40
Quadro 8	Número de ausência de professores na escola da intervenção no mês novembro 2014	40
Quadro 9	Número de ausência de professores na escola da intervenção no mês dezembro 2014	40
Quadro 10	Respostas dos questionários aplicados com professores – Questões Fechadas	47
Quadro 11	Respostas dos questionários aplicados com professores – Questões Abertas .	47
Quadro 12	Agenda externa da equipe diretiva – Atividades previstas no Calendário Secretaria Municipal de Educação	65
Quadro 13	Respostas dos alunos – trabalho com orientação educacional – Entendimento da explicação dos professores por parte dos alunos	68
Quadro 14	Respostas dos alunos – trabalho com orientação educacional – O que os alunos mais gostam na escola	68
Quadro 15	Respostas dos alunos – trabalho com orientação educacional – O que poderia mudar na escola	69
Quadro 16	Respostas dos alunos – trabalho com orientação educacional – O que você deseja para o futuro	69
Quadro 17	Número de ausências de professores no mês de abril/2016	78
Quadro 18	Número de ausências de professores no mês de maio/2016	78
Quadro 19	Número de ausências de professores no mês de julho/2016	79

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 ABSENTEÍSMO	12
1.1 CAUSAS, CONSEQUÊNCIAS E POSSÍVEIS AÇÕES PREVENTIVAS	12
1.2 UMA PERSPECTIVA SOBRE AS POLÍTICAS EDUCACIONAIS COMPREENDENDO O PERÍODO DE 1990 À 2015 E A SUA INFLUÊNCIA NA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DOCENTE.....	16
1.3 O TRABALHO DOCENTE E O AMBIENTE ESCOLAR	22
1.4 A EQUIPE DIRETIVA NA BUSCA PELA QUALIDADE DO AMBIENTE ESCOLAR	30
2 METODOLOGIA	34
2.1 MÉTODO DE INTERVENÇÃO	34
2.1.1 Da concepção do projeto ao diagnóstico inicial	34
2.1.2 Descrição do ambiente de intervenção	37
2.1.3 Diagnóstico do ambiente de intervenção	38
2.2 MÉTODO DE AVALIAÇÃO	41
2.2.1 Ações realizadas para o início da intervenção	43
2.2.1 Intervenção propriamente dita	46
2.2.3 Análise da intervenção	79
2.2.3.1 Observações sobre os sujeitos participantes	79
2.2.3.2 Descrição dos Achados	96
CONSIDERAÇÕES FINAIS	101
REFERÊNCIAS	105
APÊNDICE	111

INTRODUÇÃO

Minha trajetória na Educação teve início há vinte e nove anos, na cidade de Guaíba, quando, ainda com catorze anos de idade, prestei exame de seleção para o curso de Magistério. Sendo aprovada no ano seguinte foi o início de um período de muita aprendizagem, descobertas e amadurecimento, muito importante no decorrer de minha vida pessoal e profissional.

A partir daí iniciava-se uma trajetória marcada por idas e vindas na trilha da educação. A graduação em Pedagogia, as especializações em Coordenação Pedagógica e Gestão Educacional, Supervisão Escolar e Orientação Educacional fazem parte de uma formação acadêmica que me constituiu como profissional. Experiências no âmbito escolar tanto administrativas como docente contribuíram para uma vivência da realidade e colaboraram para que atualmente eu possa perceber que a escola, além de um local destinado a oferta do ensino, também constitui-se em um espaço onde se estabelecem relações que perpassam pelo companheirismo, por interesses, por conflitos e neste contexto está a gestão escolar investida na equipe diretiva com a responsabilidade na condução de todas estas situações.

Atualmente na Secretaria Municipal de Educação de Bagé integro o Setor de Gestão Escolar trabalhando diretamente com as equipes diretivas das escolas de Educação Infantil e Ensino Fundamental no auxílio ao desenvolvimento do seu trabalho tanto no aspecto pedagógico, como também nas questões que envolvem relações interpessoais. O trabalho do diretor, supervisor e orientador educacional não podem mais ser concebidos de forma individualizada. Cada profissional tem as suas atribuições, mas o trabalho deve ter consenso, tendo em vista que o objetivo é o mesmo, ou seja, a efetiva aprendizagem dos alunos. Dessa forma, uma das funções dentro da equipe de trabalho a qual estou integrada é pensar estratégias para que os profissionais que compõem as equipes responsáveis pela gestão escolar consigam esta união.

Ao ingressar no Mestrado Profissional em Educação trouxe o problema do absenteísmo docente para ser objeto de pesquisa e com isso traçar o projeto de intervenção, com a perspectiva de alcançar estratégias que contribuíssem com a escola, principalmente no que diz respeito a gestão do ambiente escolar.

A escolha pelo tema absenteísmo relacionada com a gestão de ambiente justifica-se pelo fato de na cidade de Bagé, localizada na fronteira oeste do Estado do Rio Grande do Sul, o absenteísmo docente nas escolas ser motivo de preocupação na rede municipal de ensino. Os inúmeros casos de faltas dos professores durante o ano letivo de 2014 causaram transtornos no ambiente escolar, entre eles: a possível influência na qualidade do ensino ofertado, pois para substituir o professor faltoso, os alunos passam por vários profissionais, nem sempre habilitados para trabalharem os conteúdos exigidos. Além disso, a sobrecarga de trabalho para os profissionais que se encontram na escola, tendo em vista que em alguns casos um membro da equipe diretiva desloca-se para a sala de aula para suprir a falta do professor, deixando de executar as suas atividades.

Frente a esta situação, através de um levantamento de dados junto a Secretaria Municipal de Educação de Bagé foram constatadas as escolas com maior incidência do problema durante o ano de 2014. Assim, destas foi escolhida para desenvolver o projeto de intervenção a escola que em relação ao número de docentes lotados apresentou um número expressivo de ausências. O projeto teve como objetivo oportunizar momentos de reflexão entre a equipe diretiva e professores sobre o seu contexto escolar na busca de ações que possibilitem a melhoria do ambiente, e contribua para a qualidade do trabalho, visando a possível redução do absenteísmo docente.

O presente relatório da intervenção denominado “Gestão do ambiente escolar para qualidade do trabalho docente e a redução do absenteísmo” está dividido em duas partes, onde a primeira apresenta o referencial teórico que subsidiou todo o processo, desde a construção do projeto até a sua execução; a segunda consta de forma detalhada a metodologia utilizada em todas as fases do trabalho, estando dividida entre a metodologia da intervenção onde constam todos os procedimentos utilizados para o início e execução do projeto; e a metodologia de avaliação descrevendo todas as etapas do processo, análise dos dados, descrição dos achados que dizem respeito aos efeitos da intervenção e os achados relativos à avaliação da intervenção e os resultados.

Considero que o projeto de intervenção realizado na escola obteve resultados significativos, pois, possibilitou um momento de reflexão e reorganização através do planejamento de ações em busca da melhoria do ambiente de trabalho.

1 ABSENTEÍSMO

1.1 CAUSAS, CONSEQUÊNCIAS E POSSÍVEIS AÇÕES PREVENTIVAS

Atualmente, as escolas enfrentam um problema que a cada dia se torna mais frequente, o absenteísmo dos professores, ou seja, o afastamento do docente ao seu local de trabalho. Para Chiavanato (2008, p.88) o absenteísmo ou ausentismo é considerado a frequência ou a duração do tempo de trabalho perdida, ou ainda, constitui a soma ou períodos em que o profissional encontra-se ausente, por motivo de falta: de atrasos ou outro fator que impessa a sua presença no trabalho. No que diz respeito as faltas dos docentes, geralmente são justificadas através de atestados médicos ou laudos que amparam o profissional quando durante o ano letivo se afasta da escola e de suas turmas por dias ou até mesmo por meses. Conforme Costa e Figueira (2014), nos primeiros seis meses do ano de 2014 foram emitidos 16.400 atestados médicos para professores da rede de ensino do Distrito Federal, que dispõe de um quadro com 32 mil docentes concursados. Na cidade de Sorocaba, Estado de São Paulo, de março à junho do mesmo ano os professores da rede municipal de ensino apresentaram 1.362 atestados médicos para se ausentarem de seu trabalho (MORAES, 2014). Portanto, o absenteísmo não é apenas um problema local do município de Bagé, mas é uma problemática que deve ser revelada e pesquisada, propondo ações para que possam ajudar no seu combate.

Em março do ano de 2013, foi proposto para a aprovação do Senado Federal o Projeto de Lei nº 95/2013 (BRASIL, 2013), alterando a redação da Lei 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases para a educação nacional, para incluir no art. 67 § 3º os critérios de assiduidade e inovação pedagógica na progressão funcional dos profissionais da educação. No mesmo parágrafo acrescentaria, ainda, a participação da comunidade escolar no processo de avaliação. Quanto a esta última questão, a Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014 (BRASIL, 2014) que aprovou o Plano Nacional de Educação coloca como uma das estratégias (19.6) para a efetivação da gestão democrática a participação dos pais na avaliação de docentes e gestores das escolas. Nesta perspectiva, o projeto de lei tinha como objetivo que os professores tivessem um maior cuidado no momento de se ausentarem da escola quando não fosse estritamente necessário.

O mesmo projeto de Lei (BRASIL, 2013) previa também o acréscimo do art.86-A determinando que no decorrer do período letivo, os docentes que são regentes de classes da educação básica pública não poderiam ser convocados pelo poder público para prestar serviços no período eleitoral ou para outros serviços de natureza cívica ou comunitária. Atualmente conforme a Lei 9.504, e 30 de setembro de 1997, art.98 (BRASIL, 1997) os

eleitores que são servidores públicos, quando nomeados para prestarem serviço no período eleitoral são dispensados das suas atividades pelo dobro do tempo dos dias de convocação.

A justificativa para elaboração deste Projeto de Lei, conforme o proponente, encontrava subsídio nas inúmeras ausências de professores durante o período letivo que acontecem nos estabelecimentos de ensino em todo o país, com reflexos na qualidade do ensino. O texto, ainda, ponderava que não se tratava da falta de comprometimento dos professores, salientando que vários motivos contribuem para essa ausência, desde circunstâncias de ordem pessoal; por elaboração de leis permissivas em nível local, ou de forma específica, citando a legislação que ampara o afastamento do servidor público do serviço quando convocado para trabalhar no período de eleições. Com esta fundamentação o Projeto de Lei propôs as alterações, sendo que a inserção da assiduidade na avaliação de desempenho, apresentava-se como uma forma de premiação àqueles profissionais que sempre são assíduos ao trabalho, aliando isso, às práticas pedagógicas inovadoras. Esta foi uma iniciativa de um membro do poder legislativo na tentativa de diminuir os índices de absenteísmo docente. Porém, não obteve aprovação no Senado, pela maioria dos senadores por entenderem que os sistemas de ensino é que devem organizar-se no sentido de proporcionar ao docente condições favoráveis de trabalho (AGÊNCIA SENADO, 2015).

Nos últimos anos a produção científica sobre o tema absenteísmo docente pode ser considerada relevante, tendo em vista, que no serviço público esta situação tem sido constante. Isso tem provocado nos pesquisadores a procura por explicações que contribuam na busca de soluções. Vários artigos relacionam o absenteísmo como consequência do adoecimento dos professores. Neste sentido, relacionando as condições de trabalho e os efeitos sobre a saúde do professor, como possível causa do afastamento dos professores das escolas em Belo Horizonte, no período de abril de 2001 a maio de 2003, Gasparini; Barreto e Assunção (2005) observaram que os transtornos psíquicos ficaram em primeiro lugar entre os diagnósticos de afastamentos. Ao se falar em adoecimento é inevitável a abordagem sobre a *Síndrome de Bournout* como no estudo de Salvagione e Pereira (2014). Os autores consideraram que os resultados demonstravam que os principais fatores estressores para a síndrome de *burnout* seriam o excesso de carga horária no trabalho, a escassez de materiais didáticos, os conflitos com os alunos, o número elevado de discentes nas salas de aulas, a insegurança no ambiente escolar, o desrespeito para com o professor e o mau comportamento dos alunos. Quanto a carga horária Codo (2006, p.284-287) ao tratar sobre a carga mental no trabalho entre professores, através dos resultados de pesquisa com docentes da rede pública, apresenta esse fator como preocupante. E ainda, que várias são as características do trabalho

que estão associadas ao aumento da carga mental como: diferente número de empregos, número de disciplinas, número de escolas, número de alunos por turma. Porém, entre as características citadas a que mais aumenta a carga mental é ter mais de um trabalho, mesmo que a carga horária seja menor como no caso dos professores com regime de trabalho de 20 horas, e mais ainda se as duas atividades forem cumpridas em 40 horas. Esse fato está vinculado a um maior esforço para adaptação em ambientes diferentes, adaptação para deslocamento e planejamento de atividades diferentes “Quanto maior o número de escolas diferentes em que o professor trabalha, maior o sentimento de carga mental de trabalho”.

O absentismo docente também tem sido abordado mais intensamente nas dissertações de mestrado. Silva (2014) associou o absentismo docente à temática mal-estar docente no seu estudo com professores da rede pública estadual de Pelotas – RS. Os resultados demonstraram a incidência do problema, tendo em vista, as práticas desgastantes de trabalho, apesar de também apontarem vivências de satisfação no ambiente profissional. Mariz Sá (2014) ao analisar sobre as estratégias dos gestores escolares frente ao absentismo docente de duas escolas de Janaúba – MG, considerou que apesar de realizarem ações diferenciadas frente a situação, estas poderiam comprometer o processo de ensino e aprendizagem. Santos (2006) analisou cinco escolas da rede municipal de educação de São Paulo – SP com objetivo de perceber como acontecia a organização para atender os alunos nos momentos de ausência dos professores, tendo em vista as faltas que se configuram como um direito garantido nos estatutos do magistério e dos funcionários públicos. Os resultados demonstraram que as estratégias realizadas pelas escolas são a utilização de professores eventuais, a distribuição dos alunos sem aula entre as salas da mesma série e o adiantamento das aulas com dispensa de alunos mais cedo.

As pesquisas demonstram que cada localidade que convive com esta situação tenta buscar soluções imediatas ou paliativas para o problema. Percebe-se que em alguns locais existe uma maior atenção quanto as constantes ausências dos professores ao trabalho e sobre as implicações desse problema no processo educacional. Em virtude disso têm realizado algumas ações em âmbito abrangente como é o caso do Estado de Santa Catarina que no ano de 2010 o governo estadual solicitou à OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2010), que realizasse uma análise sobre o seu sistema educacional. A análise foi abrangente se estendendo a diversos aspectos, entre eles a carreira docente e formação de professores. Durante o diagnóstico os pesquisadores depararam-se com um número significativo de professores que sofriam de doenças relacionadas ao estresse e com um alto número de absentismo. Em suas análises relacionaram este fato aos resultados

da Pesquisa TALIS – Pesquisa Internacional sobre Ensino e Aprendizagem realizada em 2008, que demonstrou um quadro preocupante quanto ao ambiente em sala de aula nas escolas brasileiras, onde o tempo desperdiçado com tumultos provocados por alunos e com questões administrativas, colocava o Brasil como um dos países com maior porcentagem quanto a este problema, em comparação com outras 23 (vinte e três) nações. Estes dados foram coletados dos próprios professores que percebiam o ambiente disciplinar em sala de aula como relativamente negativo (OCDE, 2010).

Quanto a esta pesquisa, em 2014 foram divulgados os resultados do diagnóstico realizado entre 2012 e 2013. No Brasil quanto a dimensão clima em sala de aula, o país continuou apresentando o menor tempo destinado a prática efetiva de ensino. Isso foi percebido devido a constatação de outras situações que os professores precisam resolver como, por exemplo, manter a ordem em sala de aula. Além disso, a pesquisa trouxe, ainda, a intimidação ou ofensa verbal entre os alunos contra professores e equipe escolar, a frequência de ocorrência de vandalismo e furto que acontecem nas escolas brasileiras (INEP, 2014).

Concomitante a essa análise solicitada pelo governo do Estado, o município de Florianópolis, através da Secretaria Municipal de Educação, já vinha realizando desde 2005 um projeto com o objetivo de reduzir o absenteísmo docente. O Programa de Saúde e Bem Estar do Servidor – PROSABES (SME, 2012) se constituiu ao longo do período de 2005 a 2012, no qual a cada ano várias ações foram realizadas. No primeiro ano o programa foi direcionado aos servidores readaptados, oferecendo atividades de caráter curativo. Mais tarde houve a oferta de oficinas com atendimento em grupo e individual. Por fim em 2006 o atendimento foi ampliado para todos os servidores. A oferta de oficinas de práticas terapêuticas no contraturno do expediente de trabalho, orientadas por profissionais da saúde na área de fisioterapia, tinham como objetivo otimizar os efeitos do sedentarismo e da má postura no ambiente de trabalho, diminuindo os efeitos negativos à saúde. Em 2007 o atendimento foi ampliado para as Unidades Educativas, passando o projeto a ser designado “Qualidade no ambiente de trabalho: interpretação, ação e avaliação” com a oferta de oficinas de biodança, fisioterapia, dança circular, transtorno alimentar e Reike. Estas ao final do semestre foram extintintas devido a pouca frequência, permanecendo a oficina de RPG (Reeducação Postural Global). Em 2008 foi realizado um trabalho tendo em vista a saúde vocal dos profissionais da educação da rede municipal de ensino. Em 2009 as ações que já vinham sendo realizadas tiveram continuidade, com inserção de novas oficinas como pilates, com objetivo de melhorar o condicionamento físico dos profissionais atendidos. Em 2010 foram inseridas atividades de hidroginástica e natação e também foi implementada a

campanha de proteção solar. Em 2011, na mesma perspectiva de ação houve a preocupação com alguns hábitos prejudiciais à saúde como o tabagismo. Em 2012 tendo em vista a demanda dos servidores da Secretaria Municipal de Educação foi proposta uma discussão sobre “Saúde e Bem Estar nas Relações de Trabalho” através da realização de formação continuada.

Todo trabalhador está sujeito em determinado dia necessitar de afastar-se do seu local de trabalho, com os professores isso não é diferente e várias poderão ser as justificativas para as faltas como: o imprevisto, a realização de um curso de formação, o nascimento de um filho, o adoecimento de um familiar ou do próprio professor. O cansaço, o desgaste físico podem deixar o professor no seu limite físico ou mental, exigindo tempo para a sua recuperação. Também existe a possibilidade do professor não ter um bom relacionamento interpessoal com o seu grupo de trabalho, ou ainda, somar todas estas hipóteses a um ambiente de trabalho sem estímulo, estressante, onde o professor precisa conciliar diversas atribuições que envolvem a resolução de conflitos, o trabalho com as diferenças, os problemas familiares que se estendem até a escola, o número elevado de alunos, em atender as pressões para execução de projetos e programas, entre tantas outras demandas.

Cada uma das hipóteses levantadas podem contribuir para o afastamento dos docentes durante o período letivo de forma eventual, ou ainda, por períodos prolongados, por isso a prevenção pode ser uma estratégia no combate ao problema das constantes ausências.

1.2 UMA PERSPECTIVA SOBRE AS POLÍTICAS EDUCACIONAIS NOS ÚLTIMOS VINTE E CINCO ANOS (1990 À 2015) E A SUA INFLUÊNCIA NA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DOCENTE

Em uma breve retomada percebe-se que a educação ao longo do tempo sempre foi tema de constantes debates, mas, além disso outras questões também estavam em pauta. Após a 2ª Guerra Mundial, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi elaborada para garantir a todos a igualdade, a liberdade e a dignidade e trazia em um de seus artigos o direito a educação. Porém, ao longo de várias décadas que se seguiram, os problemas continuavam, apesar dos movimentos em defesa dos direitos que haviam se estabelecido.

Ao chegar na década de 1980, o número elevado de crianças fora da escola e uma significativa porcentagem destas sendo do gênero feminino; o analfabetismo funcional; a evasão e o déficit de aprendizagem constituíam-se como um problema. A situação se agravava também devido a fatores como: o endividamento de alguns países, causando problemas na economia e aumento da pobreza; o aumento populacional; guerras, lutas,

violência, e altos índices de mortalidade infantil (UNESCO, 1998). Frente ao contexto mundial, tornava-se cada vez mais urgente uma mobilização no sentido de reverter o problema. Neste sentido, o 1º Fórum Mundial da Educação que aconteceu em Jomtien, na Tailândia em 1990, pode ser considerado o marco divisor na história recente da educação. A Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e a Cultura – UNESCO em parceria com a Organização das Nações Unidas – ONU foram os idealizadores do encontro, financiado pelo BIRD – Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento e Banco Mundial, que reuniu vários representantes de diversos países, e que resultou na elaboração da Declaração Mundial sobre Educação para Todos: Satisfação das Necessidades Básicas de Aprendizagem e aprovação do Plano de Ação com as metas para atender aos objetivos traçados (UNESCO, 1998).

A partir desta mobilização pela oferta da educação adequada para todos, as políticas públicas passaram a ser direcionadas no sentido do atendimento das metas e objetivos propostos tanto na Conferência de Jomtien, como nas demais que aconteceram posteriormente. Desde então, já se passaram vinte e cinco anos, e muitas já foram as mudanças na educação, no contexto escolar e conseqüentemente no trabalho docente.

No Brasil, seguindo os preceitos constitucionais previstos na Constituição Federal de 1988, que garantiu a educação como um direito social, em 1996 foi aprovada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB nº 9.394/96 reestruturando a educação após um período de repressão política. Em seguida a emenda constitucional nº14 instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental - Fundef, mais tarde substituído pela Lei nº 11.494/2007 que regulamentou o Fundo de Manutenção da Educação Básica – Fundeb, que delinearão uma nova forma de financiamento para a educação. Mais tarde, a Lei nº 10.172/2001 aprovava o Plano Nacional de Educação e traçava objetivos e metas a serem cumpridos nos dez anos seguintes (BRASIL, 2009, p.13-14).

Todos estes preceitos legais resultaram em políticas educacionais que foram criadas para que fosse cumprido o que neles haviam sido estabelecidos. Neste sentido Oliveira (2004, p.1128) comenta que as reformas iniciadas no Brasil e nos demais países da América Latina na década de 1990 e início do século XXI trouxeram mudanças significativas para os trabalhadores docentes. A autora compara as políticas educacionais implantadas na década de 1990 que tinham como eixo principal a equidade social, com aquelas que haviam sido implantadas na década de 1960 que tratavam a educação como um mecanismo de redução das desigualdades sociais. Esse fato, para os professores, equipe diretivas e demais profissionais que vinham de uma trajetória na educação, resultava numa mudança de paradigma e

consequente necessidade de transformação na organização e gestão da educação pública, necessidade de reestruturação do trabalho docente, maior responsabilidade dos professores e maior envolvimento da comunidade (OLIVEIRA, 2004, p.1129-1131).

Muitos professores que hoje exercem a docência iniciaram sua vida profissional antes da década de 1990. Ao longo dos últimos vinte e cinco anos várias foram as mudanças no contexto educacional que ocasionaram para os professores uma nova postura frente as novas exigências, tendo em vista que já tinham uma trajetória marcada por concepções e práticas fundamentadas em outro modelo de educação ou até mesmo por suas experiências como alunos. Aqueles que iniciaram suas carreiras neste período já começaram sua prática inseridos neste novo contexto marcado por inúmeras transformações tanto na educação como na sociedade. Porém, todos têm em comum nesse tempo a construção de sua identidade docente. Cada um se constituindo como professor frente às mudanças, ao novo, ao desafio diário, mas trazendo experiências de vida e concepções sobre a educação.

Tardif (2014) entende que a construção dos saberes docentes acontece através das experiências vivenciadas e da socialização na profissão. Em síntese, as experiências adquiridas no início da carreira reativam e transformam saberes e processos adquiridos anteriormente através do contexto familiar, escolar ou na formação inicial. Ao longo do tempo essas vivências vão se constituindo em alicerce sobre os quais vão se construindo os saberes docentes. O autor ressalta que os saberes não se limitam ao aspecto cognitivo, estendendo-se a outros fatores como cita: o bem-estar de trabalhar na profissão e a segurança emocional em relação aos alunos, que vai se construindo ao longo da experiência. Menciona também a capacidade de enfrentamento e resolução de problemas como: alunos difíceis, conflitos, e também como as relações vão se estabelecendo entre colegas e equipe diretiva. Nessa construção dos saberes estão em jogo elementos emocionais, relacionais e simbólicos que determinarão a constituição do profissional docente.

Neste sentido, quando Tardif aponta os vários fatores que interferem na construção da identidade docente, chama-se a atenção também para os estudos de Huberman (*apud* BOLIVAR, 2002, p.53) que através de uma pesquisa com professores suíços com experiência docente entre cinco e trinta e nove anos, ao considerar variáveis históricas, institucionais e psicológicas, “propôs um modelo de fases centrado nos anos de experiência docente e não propriamente na idade”, classificando-as em: 1. *exploração*, que compreende o período de entrada na carreira até três anos de exercício na docência e que pode caracterizar-se de duas maneiras, sendo a primeira, a necessidade de sobrevivência no novo meio, salientando o choque de realidade, as dificuldades com os alunos, diferença entre o que o professor pretende

fazer e o que realmente pode ser feito; já na segunda maneira, pode acontecer a descoberta, caracterizada pelo entusiasmo inicial, o encanto da novidade, o orgulho de ter uma classe; 2. *estabilização*, acontece no período entre quatro e seis anos de experiência docente. Pode ser considerada a fase onde o docente consolida a sua identidade profissional. O docente não precisa mais preocupar-se com a sobrevivência no novo meio, como na fase anterior, pode preocupar-se em melhorar a sua metodologia de trabalho com os alunos; 3. *experimentação/diversificação* que compreende entre os sete e vinte anos de experiência docente, sendo esse período diferente para cada indivíduo. A partir daqui a trajetória depende de cada profissional, podendo ser considerado um período de incertezas que varia conforme cada docente. Alguns seguem a carreira buscando o comprometimento com o trabalho e novas possibilidades em sua prática, outros tendem a criticar o sistema responsabilizando-o pelas dificuldades que os impedem de exercerem com melhor desempenho na prática escolar; 4. *redelineamento ou questionamento* que compreenderia o período dos quinze aos vinte e cinco anos de experiência é descrito como “os sintomas podem variar desde um ligeiro sentimento de rotina até uma crise existencial de autoquestionamento, que redelineiam a continuidade na carreira ou consideram excessivamente vulnerável a profissão do ensino” (HUBERMAN, apud BOLIVAR, 2002, p.55). Para Huberman (apud BOLIVAR, 2002, p.56) alguns docentes ao entrarem na carreira não conseguem chegar a fase de estabilização passando diretamente ao redelineamento, outros até chegam a passar pela estabilização, onde comprometem-se com o ensino, mas acabam desmotivados com problemas provenientes de reformas inovações que não conseguiram concretizar com êxito; 5. *serenidade e distanciamento afetivo*, Huberman (apud BOLIVAR, 2002, p.56) em seus resultados destacou que outros estudos sobre o ciclo de vida revelam que entre os 44 a 55 anos de idade os indivíduos perdem a energia e o ímpeto, sendo que aplicando-se aos docentes expressa-se por sentirem “um certo desalento de meter-se em novos projetos, tornam-se mais reflexivos, parecem menos tensos e preocupados com problemas de sua classe ou grupo”, e ainda, “mantendo uma distância afetiva maior em relação aos seus alunos que se renovam e são eternamente jovens”; 6. *conservadorismo*, da mesma forma o autor salienta que estudos demonstram que os docentes entre 50 e 60 anos tomam uma posição mais conservadora frente as novas gerações de alunos, frente a colegas jovens ou medidas políticas “Tornam-se na maioria das vezes ‘resmungões’ ou queixosos, reacionários frente as mudanças propostas e, sempre, cínicos ou cépticos depois de tudo que viveram” e ainda acontece a “tendência à rigidez e ao dogmatismo, a resistência à inovações e a nostalgia do passado aumentam, efetivamente com a idade” (HUBERMAN, apud BOLIVAR, 2002, p.57); 7. *elipse da expansão: contradição e descompromisso*, assim como,

nas duas fases anteriores, está já foi verificada em outros estudos sobre o desenvolvimento humano e caracteriza-se pela “retirada gradual e uma certa interiorização no fim da carreira” que pode ser percebida quando “A pessoa começa a preocupar-se consigo mesma, a apetecer menos compromissos profissionais e mais atividades de lazer” (HUBERMAN, apud BOLIVAR, 2002, p.57). O pesquisador em uma análise descreve que cada carreira docente apresenta um percurso peculiar. Porém, através dos resultados da pesquisa percebeu que dependendo da sequência anterior dos acontecimentos a última fase pode ser vivenciada de um modo tranquilo ou atormentado.

O bom começo, associado à eficiência e ao domínio pedagógico na tarefa docente, parece antecipar uma última fase ou desenlace ‘satisfatório’, ao passo que uma etapa inicial ‘frustante’, mediada por um sério ‘redelineamento’ ou desilusão prevê (sem determiná-lo) um certo desencanto ao final da carreira (HUBERMAN, apud BOLIVAR, 2002, 59).

Frente as contribuições de Oliveira (2004), Tardif (2014) e Huberman (2002) percebe-se o quanto é complexa a construção da identidade docente. Esse é um processo subjetivo que envolve concepções, valores, experiências de vida e também todos os fatores que se estabelecem no contexto educacional, desde o cotidiano escolar até a implementação de políticas públicas. E nesta perspectiva o docente vai se constituindo como profissional frente a inúmeras situações que, em certos casos, podem colocar em dúvida a sua opção. E nesses momentos aquela escolha feita algumas vezes até mesmo na infância torna-se enfraquecida, o desânimo, o desgaste físico e mental fazem com que o docente muitas vezes tenha a necessidade de ausentar-se do seu local de trabalho.

Libâneo (2008, p.168) faz um estudo sobre o reflexo das políticas públicas no contexto escolar e considera que existe uma “distância considerável entre as políticas educacionais, a legislação educacional, a pesquisa acadêmica, e o que acontece na realidade das escolas”, fazendo uma referência ao desconhecimento quanto a como acontece o ensino, o trabalho dos professores e a aprendizagem dos alunos. O autor destaca que “em boa parte, as políticas educacionais estão fracassando porque elas não partem da realidade escolar, de políticas voltadas diretamente às escolas, das necessidades dos professores”, e ressalta que também não partem da “necessidade dos alunos” (LIBÂNEO, 2008, 169). Em uma abordagem sobre questões que na sua opinião se configuram em problemas provenientes de políticas educacionais voltando-se para os temas que dizem respeito ao funcionamento interno das escolas, chama a atenção para a organização curricular por ciclos de escolarização, a flexibilização da avaliação da aprendizagem pela progressão automática, a integração de

alunos com necessidades especiais em classe de ensino regular e avaliação externa. Na sua opinião essas questões foram implementadas sem a observância das reais condições da realidade escolar, cabendo aos educadores adequar-se ao proposto. Libâneo (2008) trás uma visão um quanto pessimista em relação as questões que se traduzem em demandas a serem efetivadas no cotidiano escolar, por entender que nem sempre atingem o objetivo principal que é a aprendizagem dos alunos.

Neste sentido Vieira (2007, p.67) afirma que vivemos em um tempo em que grande parte dos problemas já foram diagnosticados, mas, a solução ainda está longe de ser encontrada e que isso deve-se ao fato de existir uma divergência entre quem pensa e quem executa as políticas educacionais. E ainda, a autora chama a atenção para a dificuldade da gestão escolar quanto a materialização das ações que emanam destas políticas educacionais por se situarem nas “[...] coisas que tem que ser feitas, o que nem sempre agrada a todos. As mudanças por menores que sejam, atingem pessoas. Por isso mesmo, mudar nunca é simples [...]” (VIEIRA, 2009, p.25).

Através destes pontos de vista atenta-se para o fato de que a escola hoje absorve várias questões que se tornam parte do seu cotidiano, e que precisa estar preparada para administrar. Porém, se não houver o envolvimento de todos para a condução das ações, nenhuma política educacional será suficiente para se efetivar e as demandas que se originam dos sistemas acabam por se constituírem em problemas que interferem no trabalho docente e na aprendizagem dos alunos.

A educação é influenciada por fatores sociais, econômicos e políticos e com isso vem sofrendo transformações ao longo dos anos. Todas essas mudanças acabam refletidas na sala de aula. O professor no decorer de sua formação e desenvolvimento profissional sempre foi alvo de diversos modelos metodológicos com os quais muitas vezes utilizava em sua prática sem na realidade ter um conhecimento maior sobre suas concepções. Enquanto pesquisadores e estudiosos da educação encontram novas tendências que entendem como a opção mais correta para solucionar os problemas de aprendizagem, ao professor cabe adequar-se e executar tais procedimentos.

Neste contexto, os professores absorvem as consequências das mudanças que a educação sofre, seja por políticas públicas, em certos casos, mal conduzidas, seja pela falta de entendimento na sua aplicação ou falta de comprometimento quanto aos processos de participação. No que diz respeito a relação entre professor e aluno em determinados casos caracteriza-se pelo distanciamento de valores, concepções e interesses proveniente de diferentes vivências.

Torna-se urgente que se pense ações em busca de uma melhoria na qualidade do trabalho dos professores, para que estes tenham a possibilidade de vivenciar experiências construtivas, contribuindo dessa forma para que se constituam como profissionais capacitados, motivados e conscientes da sua opção pela docência.

1.3 O TRABALHO DOCENTE E O AMBIENTE ESCOLAR

Ao falar sobre o trabalho docente recorreremos a Codo (2006, p.37) que faz uma reflexão sobre o educador. Para ele existe muita discussão a respeito da educação, sobre crise, método, mas, não existe uma preocupação efetiva com o educador sobre o que ele faz, e com as suas condições de trabalho. Quanto a abordagem sobre a identidade docente ressalta alguns aspectos que podem contribuir para a sua constituição ou desconstituição, como as mudanças sociais, mudanças na identidade de gênero na profissão, e a realidade do trabalho nas escolas na atualidade.

No que diz respeito ao gênero, ainda hoje, existe uma predominância feminina na profissão, principalmente nos anos iniciais do ensino fundamental. Através da história esse fato pode ter sua origem devido a entrada da mulher no mercado de trabalho ter se efetivado tendo em vista suas habilidades com o cuidado, o que lhes encaminhava para a enfermagem ou para a docência. E assim, o exercício da profissão, se configurava em uma extensão do trabalho doméstico. Em contrapartida, ao homem era atribuído o papel de provedor, o qual assumia maiores responsabilidades em outras atividades.

Porém, nos últimos anos, apesar da maciça presença feminina, a profissão docente vem gradativamente abrindo espaço para o gênero masculino. Esse fato pode ser resultado de uma mudança nos papéis sociais relegados tanto ao homem, como a mulher (CODO, 2006, p.69). Atualmente a mulher tem assumido várias funções na vida privada, entre elas, a própria subsistência da família. Na vida profissional esse fato pode ter influência, tendo em vista, que o trabalho não tem somente a função do exercício de uma atividade complementar. Nessa nova estrutura familiar a mulher busca na profissão, além da satisfação, também o retorno financeiro. No caso da docência, esse acúmulo de funções e os baixos salários podem contribuir para o aparecimento de sintomas como o cansaço e o desânimo. Quanto ao homem, começa a fazer parte de um universo onde precisa desenvolver outras habilidades para que possa desenvolver seu trabalho, entre elas, a questão da afetividade.

Mas, atualmente frente a tantas outras opções profissionais, questiona-se o que determina a escolha profissional pela docência. Esta é uma questão que suscita um estudo

específico, tendo em vista a sua subjetividade. Alguns autores abordam o assunto e apresentam considerações a respeito como Valle que faz uma constatação:

Ao contrário do que revela o senso comum, o destino de uma pessoa não se prende somente às características próprias de sua personalidade – disposição, inteligência, caráter, vocação, aptidão, dons e méritos pessoais, que podem ser cultivados de maneiras diversas –, mas depende principalmente do fato de ter nascido num determinado momento histórico e num certo ambiente sociocultural, definido por elementos estruturais bem precisos: de ordem econômica, política, educacional. Esses elementos pesam sobre as opções de cada um e acaba por prescrever o futuro no mais longo termo, orientando a escolha pessoal e exercendo forte influência sobre o itinerário profissional (VALLE, 2006, p.179).

Conforme a perspectiva de Valle (2006) a escolha pela docência, tendo em vista, a ausência de opções, pode resultar em um problema para o futuro profissional que frente as adversidades da profissão apresentará maior dificuldade no enfrentamento dos problemas.

Sobre o trabalho docente, outro aspecto a considerar diz respeito a expectativa do profissional no início de sua carreira e a realidade que de fato fará parte do seu cotidiano, mesmo quando existe uma escolha consciente. Isso resulta do fato de em sua formação inicial o futuro profissional ter contato com o que seria o ideal na educação.

O trabalho como “deve ser” é aquele teorizado, pensado e planejado. Diz respeito aos procedimentos didáticos corretos, os métodos, a utilização criteriosa dos recursos do ensino, diz respeito à psicologia das crianças e adolescentes, às formas de abordar os alunos “normais”, “problemáticos” e “alunos especiais”, diz respeito ao funcionamento da organização escolar, suas normas, à distribuição de cargos e funções, às relações com os pais dos alunos (CODO, 2006, p.75).

Porém, no contato com a realidade o profissional docente vê-se frente a uma nova situação, que em alguns casos é diferente daquela idealizada na sua formação. O cotidiano escolar no que diz respeito as relações interpessoais, recursos materiais, violência, tipo de gestão tendem a influenciar no desenvolvimento do trabalho docente.

A “décalage” entre o “trabalho como deve ser” e a “realidade do trabalho” nas escolas encerra uma terrível armadilha para o educador; tanto mais terrível quanto mais profunda seja a referida defasagem e quanto mais ela dificulta a realização da atividade do trabalho do professor; tanto mais perigosa, porque mais interdita o estabelecimento do vínculo afetivo e emocional com o aluno (alunos agressivos ou violentos, desinteressados, etc) (CODO, 2006, p.81).

Neste sentido, Boufleuer (2013, p.398) quando em seu estudo aborda a crise da profissão docente através de alguns ângulos como sobre a hipótese da crise de profissão de docência, a hipótese da docência como uma profissão em crise, do vínculo da ação docente

com a ordem política, quando se refere a a crise quanto ao foco da ação docente ressalta que atualmente parece não existir professor que não se queixe do excesso de demandas que a ele são atribuídas, esperando dele o atendimento a todas as situações que interferem na educação dos alunos.

Nesse sentido, esperam-se dele ações compensatórias pontuais e imediatas como as vinculadas à saúde, sexualidade, afetividade, cultura, entre outras. Além disso, espera-se que no bojo do currículo que desenvolve, venham a se equacionar carências e desigualdades de diversas ordens, cujo o enfrentamento e solução, em muitos casos, deveriam ser propriamente de responsabilidade da sociedade e de suas respectivas instâncias de organização política. Essa superestimação das possibilidades da atuação do professor resulta, por óbvio, em frustração e desânimo, configurando-se uma das dimensões da profissão em crise (BOUFLEUER, 2013, p.398).

Quanto aos problemas enfrentados pelos professores Esteves (apud SILVA, 2014, p.16) aborda o que chamou de mal-estar docente que prejudica o desenvolvimento do trabalho do professor, ressaltando como desencadeadores dessa situação os fatores primários e os secundários. Dentre os primários cita aqueles que incidem diretamente na atuação do professor em sala de aula como “falta de recursos, características internas da instituição, limitando o exercício profissional por meio de reuniões burocráticas” e ainda, “bem como o aumento da violência oriundo da agressão física e/ou verbal, complementado pela depredação do patrimônio, roubo e uso de drogas”. Em relação aos secundários fatores diz respeito ao aumento de incumbências do professor, resultando em problemas de identidade profissional como:

[...] transferência de funções da sociedade ou família para a escola, aparecimento de novos agentes de informação, questionamento acerca dos valores a serem transmitidos, desempenho de papéis contraditórios e pressão social do sistema, impondo mudanças à profissão docente (ESTEVES apud SILVA, 2014, p.16).

Assim, para um melhor entendimento a respeito de como se estabelece o trabalho docente e que os faz sentirem-se motivados ou não é preciso adentrar no universo do cotidiano escolar. André (2005) destaca três dimensões que devem ser consideradas em um estudo sobre a vida escolar. A primeira deve ser a institucional ou organizacional, abrangendo o trabalho pedagógico e sua organização, estruturas de poder e decisão, níveis de participação dos agentes, disponibilidade de recursos humanos e materiais; que necessita da análise envolvendo todos os atores da escola e também de dados formais expressos através de documentos da escola; a segunda dimensão instrucional ou pedagógica que envolvem as

situações de ensino e aprendizagem, a relação professor e alunos através dos processos de interação. A autora chama a atenção também para a terceira dimensão que é a sócio-política/cultural, referindo-se aos determinantes macroestruturais da prática educativa que envolvem contexto histórico, político, social, concepções e valores.

No que diz respeito a primeira dimensão faz-se necessário que se pense como a escola atual tem se organizado frente as demandas. Lück (2010) destaca que a escola sendo uma organização social, ela adquire uma personalidade própria, mesmo que atendendo as orientações gerais que determinam a sua função. A partir da atuação do elemento humano coletivamente organizado, a escola vai se constituindo como “[...] um sistema de ações e reações, de iniciativas e omissões expressa por conjuntos de pessoas, de forma explícita ou tacitamente, de modo a alcançarem objetivos almeçados pelo grupo” (LÜCK, 2010, p.24).

A escola existe para atender aos indivíduos que nela se encontram. Porém, estes trazem consigo suas experiências e vivências que para Tardif (2008) fazem com que a organização escolar não seja um mundo fechado, participando de um contexto mais global no qual está inserida. Além dos alunos com suas peculiaridades, todo o corpo docente e técnico-administrativo também possuem suas diferenças, tendo em vista, que todos participam de outras organizações sociais que os caracterizam. A escola é um organismo vivo “[...] dia após dia, os alunos entram e saem da classe, modificando sem parar o ritmo escolar, introduzindo pontos de resistência, fazendo com que a escola perca o controle sobre aqueles que ela forma” (TARDIF, 2008, p.44).

Neste sentido, a escola convive com dificuldades que exigem das equipes técnico-administrativa e docentes um esforço no sentido de se organizarem para que possam continuar realizando o seu trabalho e atendendo a proposta de proporcionar um ensino de qualidade. Dentre tantas situações a enfrentar “Problemas graves das famílias pobres, as necessidades da comunidade também poderão fazer parte da realidade do trabalho do professor” (CODO, 2006, p.81). O consumo de entorpecentes foi se expandindo e o tráfico de drogas se tornando cada vez mais presente em locais que antes não existia. Essa realidade pode ser observada de forma assustadora em metrópolis onde os chefes do tráfico comandam as escolas, como Codo (2006, p.149) apresenta um estudo realizado no Rio de Janeiro sobre as relações entre instituições escolares, as organizações narcotráficas dos morros e as gangues e galeras e comenta:

[...] a autora mostra uma escola pública tentando conviver com a violência, fazendo acordos como os “donos dos morros”, mas tendo sempre sua segurança ameaçada em função da dinâmica cambiante do crime, tais como a morte do chefe com quem

fez o acordo de proteção da escola, etc. [...] a localização da escola num lugar estratégico complica ainda mais a questão, na medida em que ela pode ser alvo de disputas entre bandos diferentes que procuram um “ponto de apoio” para suas atividades tanto como legitimar suas atividades envolvendo a escola nas suas redes de permissão e proteção.

A indisciplina também muito citada pelos professores se apresenta como um entrave no cotidiano de muitas escolas e deve-se ter atenção, no sentido de que ainda existe uma dificuldade em determinar a sua definição. Alguns professores percebem a indisciplina através de um conceito baseado em valores próprios e não exatamente na sua concepção.

Além da falta de clareza e consenso a respeito do significado do termo indisciplina ou de disciplina, a maior parte das análises parece expressar as marcas de um discurso fortemente impregnado de dogmas e mitos do senso comum (nem sempre de bom senso) [...] Também no plano individual a palavra indisciplina pode ter diferentes sentidos que dependerão das vivências de cada sujeito e do contexto em que for aplicada (REGO, 1996, p.83).

Esse problema tem refletido de forma direta ou indireta nas escolas como afirma Oliveira (2012), apontando o elevado número de alunos que apresentam comportamento de indisciplina e violência não está restrito a um determinado nível sócioeconômico e, ainda, que a indisciplina leva a atos de violência, citando como exemplo o *bullying*.

Existe uma diferença entre a indisciplina e a violência, sendo que como já foi mencionado por Oliveira (2012) “a primeira poderá se transformar em atos violentos”. Por isso, exige que professores e profissionais da escola tenham esta compreensão que auxiliará no momento de um trabalho de intervenção. Antunes (1999), lembra que a escola atual ainda vive presa a um modelo ultrapassado que não atende a realidade atual. Para uma escola arraigada em uma concepção de ensino pautada nos moldes militares, a conversa e a contestação de ideias por parte dos alunos pode ser considerada como indisciplina “A gênese da indisciplina não reside na figura do aluno, mas sim na rejeição inerente à escola, incapaz de assumir e administrar novos modelos de existência social” (ANTUNES, 1999, p.86). Porém, em alguns casos a indisciplina quando vista pela perspectiva dos pais, ou ainda, pela equipe diretiva da escola pode ser associada a uma dificuldade do professor em administrar a situação. Rego (1996, p.89) aponta para uma tendência de relacionar a indisciplina a incapacidade do professor de controlar a turma, de aplicar medidas punitivas mais ou menos rigorosas. Essa constatação da autora na época em que escreveu sua obra (antes de 1996) pode-se considerar como um pensamento comum entre muitos profissionais da educação. Atualmente, esse pensamento ainda pode ser percebido em alguns casos, mas, não com tanta

incidência. Porém, em determinadas situações também é atribuído ao professor a responsabilidade pela indisciplina, mas dessa vez, referindo-se a sua metodologia de trabalho.

Ao mencionar a indisciplina ressalta-se a gestão de conflitos. Atualmente este tem sido um tema bastante presente em discussões a respeito do cotidiano escolar. Conforme Chrispino (2007, p.15, 22) “Conflito é toda opinião divergente ou maneira diferente de ver ou interpretar algum acontecimento” e ainda, que atualmente a escola é constituída por alunos com diferentes vivências, diferentes expectativas, diferentes sonhos e valores, por uma diversidade cultural, de hábitos. Porém, a escola permanece a mesma de um passado remoto em que recebia apenas um tipo padrão de alunos, que tinham as mesmas expectativas, com realidades semelhantes e sonhos e limites aproximados. Essa situação, apresenta-se como um fator para o surgimento de conflitos, que podem transforma-se em situações de violência caso não aconteça a mediação. Neste sentido, o que o autor chama de mediação de conflito diz respeito a realização pela escola de procedimentos que administre de forma organizada com o objetivo da resolução das situações conflituosas. Freire (1987) nos leva a pensar sobre a importância do diálogo nas relações humanas e traz em seu texto questões como a prática dialógica que poderá ter validade e não se transformar em um ato de explanação sem sentido. Para o autor (FREIRE, 1987), a palavra é o meio para que o diálogo aconteça. Porém, a mesma se constitui através de duas dimensões, ou seja, da ação e da reflexão. Estas duas se complementam de tal maneira que uma não pode existir sem a outra “Não há palavra verdadeira que não seja práxis. [...] Daí, que dizer a palavra verdadeira seja transformar o mundo” (FREIRE, 1987, p.44). Neste sentido Freire (1987) ensina como se pode estabelecer um diálogo, principalmente dentro de um ambiente escolar, onde o cotidiano é dinâmico e muitas vezes o tempo se esgota em meio a constantes conflitos, sem que se consiga parar para refletir e recorrer ao ato da conversa na busca de soluções. Pois, na medida em que se procure estabelecer a dialogicidade, ambas as partes devem estar preparadas para que as palavras não sejam apenas para verbalizar a situação vivenciada, mas sim para refletir e agir.

A violência doméstica, também tem se apresentado como um problema. Deslandes (1994) afirma que esta acontece no âmbito familiar geralmente acometido pelos próprios pais ou responsáveis e executados de diversas formas “através de violência física, violência sexual, violência psicológica, abandono intencional e negligência, ou seja, por um conjunto de atos violentos denominados ‘maus-tratos’ ” (DESLANDES, 1994, p.177). Com o aumento de matrículas na escola, tendo em vista que a partir da Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013 (BRASIL, 2013), que altera a redação da Lei nº 9.394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da

Educação Nacional (BRASIL, 1996) a obrigatoriedade do ensino começa aos 4 (quatro) anos estendendo-se até os 17 (dezesete) anos, estas questões costumam ser percebidas na escola.

Ainda sobre a violência Bonetti e Priotto (2009) no intuito de construir uma definição para a violência escolar buscaram subsídios em pesquisas sobre o tema e perceberam que vários são os posicionamentos a respeito das causas deste problema, sendo que as mais citadas foram a desestrutura das famílias, questões socioeconômicas, exclusão social, tráfico de drogas, falta de oportunidades de trabalho, influências da mídia, rápido crescimento biológico, tempo livre e ocioso e falta de perspectivas. O estudo também se apoiou em Chalot e Abramovay (2002, 2005 apud BONETTI; PRIOTTO, 2009) que classificaram a violência escolar em três aspectos: a violência contra a escola, a violência na escola e a violência da escola. Quanto a primeira são manifestações que acontecem no cotidiano escolar praticados por professores, alunos, diretores, funcionários, famílias, ex-alunos, pessoas da comunidade e estranhos, caracterizando-se como ações violentas. A segunda são atos de vandalismo, incêndio, destruição, roubo, furto ao patrimônio que podem ser realizados tanto por membros da escola como pela comunidade e estranhos. E por último a terceira demonstra o tipo de práticas realizadas pela escola que prejudicam seus membros tanto professores, alunos, diretores, funcionários, comunidade e podem se expressar através do fracasso escolar, conteúdos alheios ao interesse dos alunos, preconceito, desvalorização, abuso de poder, entre outras. Esta abordagem sobre a violência escolar é apresentada de forma abrangente, pois, na maioria das vezes o problema somente é percebido pela perspectiva de que o aluno ou familiares são responsáveis pela sua prática. Porém, outras práticas, em alguns casos comuns ao cotidiano escolar também podem ser consideradas como um tipo de violência que se estabelece no ambiente escolar e pode atingir a todos que pertencem ao meio.

A inclusão de crianças e adolescentes com diversos tipos de deficiência também tem exigido dos professores um desdobramento na atenção e novas práticas pedagógicas. Após a Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais (UNESCO, 1998) que aconteceu em Salamanca, na Espanha em junho de 1994 em que foram estabelecidas ações no sentido de garantir a educação para as crianças, jovens e adultos com necessidades educativas especiais no quadro do sistema regular de educação, a legislação educacional brasileira e as políticas educacionais começaram a ser implementadas tendo em vista o atendimento desses pressupostos. Como consequência a demanda de crianças com deficiências aumentou consideravelmente nas escolas e com isso o professor passou a desempenhar um trabalho que vai além do ato de ensinar.

Para aqueles professores que lidam com alunos especiais, a defasagem entre o trabalho “como deve ser” e a “realidade do trabalho” nas escolas pode ser experimentada de forma mais violenta. Por isso o investimento emocional e afetivo exigido ao professor das classes especiais, para conseguir realizar sua atividade de trabalho, pode ser muito maior (CODO, 2006, p.79).

A inclusão é uma realidade nas escolas e já vem acontecendo há algum tempo, mas muitos professores ainda se consideram incapazes em realizar um trabalho com estes alunos, argumentando que necessitam de apoio ou que não estão preparados para essa realidade. Quanto ao serviço de apoio conforme Nota Técnica nº 24/2013 MEC/SECADI/DPEE (BRASIL, 2013) com orientações aos Sistemas de Ensino para a implementação da Lei nº 12.764/2012 que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, trata sobre a função do serviço de apoio explicitando quando deve ser disponibilizado:

O serviço do profissional de apoio, como uma medida a ser adotada pelos sistemas de ensino no contexto educacional deve ser disponibilizado sempre que identificada a necessidade individual do estudante, visando à acessibilidade às comunicações e à atenção aos cuidados pessoais de alimentação, higiene e locomoção (BRASIL, 2013).

Quando Codo (2006) faz uma reflexão sobre o professor frente a alunos especiais e percebe-se que ele está se referindo a falta de formação para que o docente tenha condições de desenvolver o seu trabalho atendendo tanto ao aluno incluído, como aos demais da turma. Em muitos casos não existe a necessidade de um serviço de apoio, tendo em vista que o aluno apresenta condições de integração com a turma, além de não necessitar de auxílio para as suas necessidades. Neste sentido, Mantoan e Prieto (2006) entendem que para os profissionais que já estão atuando nos sistemas de ensino, as formações promovidas devem ir além de encontros formativos, que geralmente apenas defendem a educação para todos, mas sim deve existir um aprofundamento das reflexões, e acontecer uma construção de alternativas de escolarização para todos.

Lück (2010) chama a atenção para o fato de escolas situadas em uma mesma região, que atendem uma população semelhante, com condições de infra-estrutura similares, se apresentam de forma diferente no que diz respeito ao modo de enfrentamento das situações-problemas. Para algumas existe “entusiasmo pelo trabalho, um espírito positivo no enfrentamento de dificuldades, a adoção com sucesso de medidas criativas e inovadoras de superação de entraves” (LÜCK, 2010, p. 19), enquanto outras realidades são marcadas pela “falta de rumo, conservadorismo, tendência a buscar desculpas e justificativas para todos os

problemas ocorridos em seu interior”, e ressalta, ainda, que nestas existe “uma falta de ânimo ou omissão de seus gestores e professores em esforçar-se para superá-los” (LÜCK, 2010, p. 19).

Na busca da melhoria do ambiente de trabalho é necessário que todos estejam engajados, é importante que todos conheçam a escola onde permanecem grande parte do seu tempo e entendam como ela foi se constituindo, quais são os seus objetivos, qual a sua missão perante a comunidade onde está inserida. Uma das formas para que isso aconteça é a participação dos profissionais da educação na elaboração do Projeto Político Pedagógico, prevista no art. 14 da Lei nº 9.394/96 que institui as Diretrizes e Bases da Educação Nacional como um dos princípios da gestão democrática. Veiga (2008), salienta que as escolas não devem esperar para que as instâncias superiores solicitem a elaboração dos seus projetos. Isso deve ser desejo de todos que fazem parte do contexto escolar e que percebam que é o momento de proporem novos objetivos e ações em busca de atender a novas necessidades que a escola já não está conseguindo administrar. O espaço de tempo dedicado a construção coletiva do Projeto Político Pedagógico, e um momento de reflexão de todos profissionais que na escola desenvolvem suas atividades, compreendendo toda a sua organização. Esse é um processo que faz com que os profissionais sintam-se pertencentes e responsáveis pela condução do trabalho na escola. Mas, como Veiga (2008) também lembra, o resultado desta construção não pode ficar restrito a uma gaveta. O projeto deve ser exequível, é preciso o acompanhamento de suas metas e que sejam realizadas ações na busca de concretizar o que foi planejado, além de ser constantemente avaliado, para que se possa replanejar estratégias para sanar possíveis dificuldades.

1.4 A EQUIPE DIRETIVA NA BUSCA PELA QUALIDADE DO AMBIENTE ESCOLAR

Ao tratar sobre o cotidiano escolar é imprescindível que se fale sobre a gestão escolar, investida aqui na figura da equipe diretiva, em regra formada pelo diretor, vice-diretor, em alguns locais, supervisor e orientador educacional, coordenador pedagógico ou pedagogo. Seja como for a sua constituição são estes os membros responsáveis pela condução do trabalho escolar, seja quanto as questões administrativas como quanto ao aspecto pedagógico.

A gestão escolar constitui uma das áreas de atuação profissional na educação destinada a realizar o planejamento, a organização, a liderança, a orientação, a mediação, a coordenação, o monitoramento e a avaliação dos processos necessários à efetividade das ações educacionais orientadas para a promoção da aprendizagem e formação dos alunos (LÜCK, 2009, p.23).

Vieira (2007, p.61-62) faz um apanhado sobre a gestão escolar em primeiro lugar a situando no contexto legal, lembrando que a LDB nº 9.394/96 foi a primeira lei da educação a destinar atenção para a gestão da escola atribuindo-lhe as incumbências para os estabelecimentos de ensino. Entre elas a elaboração do Projeto Político Pedagógico, a gestão de pessoal, assim como dos recursos materiais e financeiros. A Lei ainda estabelece como incumbência para a gestão da escola velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente e assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula e prover a recuperação dos alunos, além da articulação com a comunidade. Todas estas atribuições distribuíem-se entre os integrantes da equipe.

Cada um dos membros exerce uma função, geralmente o diretor e vice-diretor se encarregam das funções de cunho administrativo, como organização dos recursos humanos, planejamento de custos e aplicação de verbas, organização da escola quanto a infra-estrutura. Ao supervisor educacional cabem as questões pedagógicas, auxílio aos professores, controle de cadernos de chamada, organização de calendários, revisão de provas, formação continuada dos professores, reuniões pedagógica. Ao orientador educacional as situações que envolvem os alunos, atendimentos, encaminhamentos, controle de frequência, gestão de conflitos no que diz respeito a indisciplina, organização de conselho de classe, entre outras demandas. Alguns locais a figura do supervisor e orientador educacional se concentra em uma única pessoa, ou seja, no coordenador pedagógico ou pedagogo.

Algum tempo atrás, a visão da equipe podia ser percebida dessa forma, cada um com as suas atribuições de forma fragmentada, como se a escola fosse dividida em partes distintas, sem conexão entre elas. Porém, atualmente essa é uma prática que já não cabe mais ao contexto escolar. O cotidiano escolar é um organismo vivo que necessita de ser percebido como um todo onde por ele transitam professores, alunos, funcionários e familiares. Todos estes elementos fazem parte da comunidade escolar.

O que acontece dentro da escola é reflexo da sociedade, mas, algumas delas ainda tentam conduzir suas ações como se os muros que a protegem pudessem separar a realidade social, da vida escolar. Esse fato torna muitas vezes por acarretar em um ambiente difícil de conviver, tanto para os professores que desenvolvem suas funções, como para os alunos que nela se encontram.

Neste sentido, a gestão da escola exerce uma função primordial neste contexto. Porém, para isso é preciso um trabalho realizado em equipe de forma integrada, onde cada membro tenha suas funções, mas que consigam perceber que uma não pode ser conduzida sem a parceria da outra.

Várias são as demandas que a escola necessita atender para conseguir chegar até a sua principal função que é a oferta do ensino. E para isso, é preciso que conduza o trabalho pautado na observação da sua realidade, das necessidades e de forma organizada através de um planejamento para que consiga colocar em prática as suas ações. Conforme Lück (2009) o ato de planejar é inerente à educação, contribuindo para a coerência e consistência das ações, para que as mesmas não se tornem apenas atividades desconexas da realidade. No momento do planejamento é preciso que se tenha claro o que se pretende realizar e quais os objetivos a cumprir. É necessária uma análise da situação, e através da participação de todos estabelecer estratégias a serem executadas, a fim de atingirem as metas para superação das dificuldades.

Apesar da escola ser um espaço onde todos têm a sua participação dentro de um processo democrático, os membros da gestão escolar são responsáveis pela condução das ações que irão nortear todo o trabalho da equipe da escola. Para Lück (2011):

A equipe técnico-administrativa tem a função precípua coordenar e orientar todos os esforços no sentido de que a escola, como um todo, produza os melhores resultados possíveis no sentido de atendimento às necessidades dos educandos e promoção do seu desenvolvimento (LÜCK, 2011, p.15-16).

A autora, trata da ação integrada do corpo técnico-administrativo que compreende as funções do diretor, supervisor escolar e orientador educacional “A ação do corpo técnico-administrativo deve ser não só integrada, mas também integradora” (LÜCK, 1981).

Ainda há dificuldade para que se estabeleça o trabalho integrado entre os membros da equipe diretiva. Em relação à gestão democrática, não cabe somente ao diretor as decisões, que devem contar com a participação da comunidade escolar. Além disso, a sua função não deve estar restrita somente a questões administrativas, devendo estar ciente do acompanhamento pedagógico. Para tanto requer a articulação entre os membros no sentido de que todos estejam cientes do processo educativo.

Além do processo educativo, também deve ser considerado pela equipe diretiva outras situações que podem incidir diretamente na qualidade do ensino como é o caso do elemento humano que integra a escola “Educação é processo humano de relacionamento interpessoal e, sobretudo, determinado pela atuação de pessoas. Isso porque são as pessoas que fazem diferença” (LÜCK, 2009, p.82).

A autora chama a atenção para o fato de que por mais que existam recursos materiais disponíveis, infra-estrutura adequada, mas, se as pessoas não tiverem o comprometimento e capacidade de ação o trabalho não acontece. E para isso, é preciso a atenção da equipe

diretiva quanto aos professores que nela atuam. A identificação de dificuldades que eles possam estar enfrentando no desenvolvimento do seu trabalho, é de suma importância para o auxílio do profissional.

Atualmente diversos são os fatores que interferem no trabalho docente como conflitos entre alunos, ou com os próprios professores, acúmulo de atividades, entre outros. E assim, é necessário o acompanhamento dessas questões para que o ambiente escolar seja um local agradável e que a escola consiga atender a sua função.

2 METODOLOGIA

A proposta metodológica utilizada foi a intervencionista contemplando dois componentes metodológicos: o método de intervenção e o método de avaliação da intervenção. O primeiro componente metodológico se estabeleceu através de um embasamento teórico, de um diagnóstico inicial e começou a partir do momento em que houve o consentimento da escola para a participação no projeto de intervenção com os seguintes objetivos: verificar as principais dificuldades que apontassem os motivos das frequentes ausências dos professores ao serviço através de instrumentos de coleta de dados a serem aplicados às equipes gestoras e aos docentes; apresentar para a equipe gestora os dados obtidos através dos instrumentos aplicados e buscar estratégias de ação frente aos problemas constatados; no segundo componente metodológico foram descritas todas as fases da intervenção e analisados os resultados obtidos.

Para Damiani (2012):

[...] denominam-se intervenções as interferências (mudanças, inovações), propositadamente realizadas, por professores/pesquisadores, em suas práticas pedagógicas. Tais interferências são planejadas e implementadas com base em um determinado referencial teórico e objetivam promover avanços, melhorias, nessas práticas, além de pôr à prova tal referencial, contribuindo para o avanço do conhecimento sobre os processos de ensino/aprendizagem neles envolvidos.

2.1 MÉTODO DE INTERVENÇÃO

2.1.1 Da concepção do projeto de intervenção ao diagnóstico inicial

Pelo fato de trabalhar na Secretaria Municipal de Educação no Setor de Gestão Escolar, tenho contato direto com as equipes gestoras das escolas municipais. Durante o ano de 2014, em vários momentos de conversa com as equipes ou em visitas às escolas verificamos que uma das maiores queixas foi a constante ausência de professores ao serviço por vários motivos alegados como doença, ou por motivo particular. Com esta queixa feitas por parte das equipes também tinham outras como a sobrecarga de trabalho do supervisor, diretor ou orientador educacional que por várias vezes precisavam substituir os professores ausentes. Os afastamentos têm amparo legal, seja por doença ou as dez faltas justificadas que o professor pode utilizar durante o ano, conforme Lei Complementar nº 38/2012 (BAGÉ, 2012), que estabelece o Plano de Carreira dos Profissionais do Magistério do Município de Bagé.

Frente a este fato, ao ingressar no Mestrado Profissional em Educação, trouxe como problema de pesquisa e intervenção o absenteísmo visando conhecer e buscar estratégias que contribuam com as escolas, no que diz respeito a gestão do ambiente escolar. Para que realmente pudesse considerar o absenteísmo docente um problema a ser investigado foi preciso a comprovação de que as ausências de professores ao serviço aconteceram no ano letivo de 2014.

Dessa forma, como diagnóstico para elaboração do projeto de intervenção foi realizado um levantamento em documentos que comprovam a efetividade mensal dos professores que exercem suas funções nas escolas da rede municipal de ensino de Bagé. Para isso, foi preciso a contribuição do Setor Administrativo da Secretaria Municipal de Educação a quem foram solicitados os documentos para a coleta de dados. Foram verificadas as efetividades dos meses de abril, maio, junho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro do ano de 2014. As informações encontradas foram registradas em tabelas, que teve como objetivo verificar a incidência de faltas dos docente nas escolas municipais de ensino fundamental. Para Lakatos e Marconi (2003) a característica principal da pesquisa em documentos “[...] é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias” (2003, p.174). As tabelas auxiliam na apresentação dos dados, pois facilitam, ao leitor a compreensão e interpretação rápida dos dados.

Através deste diagnóstico ficou explícito que houve um número elevado de faltas de professores durante o decorrer do ano letivo pesquisado. Entre os motivos de afastamento foram encontrados “Licença Saúde”, quando o professor ou funcionário se afasta por motivo de saúde por um curto período de tempo; “Perícia Médica”, quando o professor ou funcionário se afasta por um período de tempo prolongado para tratamento de saúde; “Licença Gestante”, quando a professora ou funcionária afasta-se por um período de 180 dias (nascimento ou adoção de filho); “Falta justificada ou Rotina”, ausência prevista no Plano de Carreira do Magistério Municipal de Bagé, podendo chegar ao número de dez faltas justificadas durante o ano; “Efetividade”, documento expedido por órgão público ou particular que comprova a presença do profissional neste local, impedindo-o de comparecer ao local de trabalho, como exemplo, quando o professor exerce sua função em duas redes de ensino (municipal e estadual ou municipal e privada) e no turno que deveria estar efetivo em uma escola, necessita estar presente em outra.

Conforme o quadro abaixo encontra-se exposto o número de professores ausentes nos referidos meses e também a soma anual de ausências por escola.

Quadro 1

Número de ausências de professores nas Escolas Municipais de Ensino Fundamental de Bagé durante o ano letivo 2014

Classif.	Escola	Nº alunos	Nº professores	Abr	Mai	Jun	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
01	A	758	52	16	13	15	13	30	12	20	25	144
02	Escola da Intervenção	425	28	09	05	08	12	19	12	04	17	86
03	B	480	36	06	04	11	05	12	10	13	21	82
04	C	535	35	07	07	05	06	11	11	07	19	73
05	D	400	32	02	07	09	06	09	09	09	21	72
06	E	613	24	16	0	06	05	14	10	04	12	67
07	F	387	26	04	01	01	04	11	05	06	19	51
08	G	216	13	03	05	04	05	09	08	06	10	50
09	H	540	26	04	01	01	04	09	05	05	10	39
10	I	610	35	06	0	08	06	05	04	05	03	37
11	J	453	26	04	05	01	05	10	04	04	04	37
12	K	490	26	02	02	03	02	09	07	0	08	33
13	L	285	17	03	04	04	05	07	0	07	02	32
14	M	205	10	04	04	03	03	05	03	05	04	31
15	N	515	40	04	06	03	03	07	01	03	02	29
16	O	330	21	04	03	01	02	04	04	06	03	27
17	P	267	23	04	05	05	02	04	05	01	01	27
18	Q	190	13	05	02	02	03	06	01	04	02	25
19	R	240	11	0	02	02	07	04	04	03	01	23
20	S	310	14	02	02	05	04	05	05	0	0	23
21	T	330	21	01	01	01	05	03	06	01	04	22
22	U	220	11	03	0	0	03	04	03	04	04	21
23	V	790	33	03	01	03	04	04	03	02	0	20
24	X	250	11	0	02	02	05	03	02	01	04	19
25	Y	239	19	01	02	02	07	0	04	0	02	18
26	W	330	19	02	02	01	03	01	03	02	03	17
27	Z	265	10	03	0	03	01	01	02	03	03	16
28	Aa	485	32	04	02	01	03	0	0	0	06	16
29	Bb	266	15	02	02	01	02	04	01	02	01	15
30	Cc	154	05	0	0	02	03	0	02	01	03	11
31	Dd	161	10	0	0	01	02	02	0	01	0	06
32	Ee	100	04	0	01	01	01	01	0	01	0	05
33	Ff	180	12	0	0	01	02	01	01	0	0	05
34	Gg	175	09	02	0	01	0	0	0	0	0	03

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Bagé

2.1.2 Descrição do ambiente de intervenção

O projeto de intervenção foi realizado na cidade de Bagé, em uma escola da rede municipal de ensino. O município de Bagé localiza-se na microrregião da Campanha Meridional, na mesorregião do Sudoeste do Rio-Grandense, no Estado do Rio Grande do Sul, no Brasil (BAGÉ, 2015). Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística o município tem 121.749 habitantes distribuídos entre a zona urbana e rural (IBGE, 2015). Quanto a educação básica a oferta acontece entre as redes municipais, estaduais, federal e privada totalizando 109 (cento e nove) escolas entre educação infantil, ensino fundamental e ensino médio (BAGÉ, 2015).

Como critério de escolha para participar do projeto de intervenção foi verificada a escola que faz parte do meu grupo de trabalho e que teve maior número de ausência anual de professores durante o meses do ano de 2014. **Escola da Intervenção** como assim será identificada, tendo em vista, preservar esta instituição e os membros que a integram, pois este relatório aborda um tema que ainda transita por um terreno muitas vezes permeado por pré-conceitos. Ao falar sobre absentismo docente para muitos remete a falta de comprometimento, sem, no entanto considerarem as tantas causas para que aconteça o afastamento, inclusive por problemas de saúde.

A escola atende alunos matriculados no Pré I e II na Educação Infantil, 1º ao 9º ano no Ensino Fundamenal e turmas de Educação de Jovens e Adultos e sua equipe diretiva no período em que foi realizada a intervenção era formada pela diretora e vice-diretora, eleitas pela comunidade escolar, supervisora, cargo de confiança da Secretaria Municipal de Educação e orientadora educacional, cargo com ingresso através de concurso público de prova e títulos. A equipe docente é formada por 37 (trinta e sete) professores, entre eles 02 (dois) atuando na Educação Infantil, 07 (sete) professores nos anos iniciais, 13 (treze) professores nos anos finais, 07 (sete) professores na Educação de Jovens Adultos, 01 (uma) Coordenadora de EJA, 01 (uma) professora substituta, 03 (três) professoras Atendimento Educacional Especializado; a equipe de funcionários é composta por 1 (um) Secretário de Escola, 01 (um) Técnico em Informática, 04 (quatro) serventes merendeiras e 01 (um) ronda. A escola está situada na periferia da zona norte da cidade de Bagé. Foi fundada em 1984. Atende alunos residentes nas proximidades de cinco bairros.

Durante o ano letivo de 2014 a equipe diretiva estava composta por três integrantes: diretora, supervisora e orientadora. A diretora que estava no cargo tinha sido eleita no ano de 2011, assumindo a direção em 2012. Exerceu por três anos o seu mandato, sendo que ao final do ano de 2014 concorreu novamente. Após o processo, foi eleita uma nova diretora,

acompanhada de uma vice-diretora, cargo previsto na Lei Complementar nº 038, de 2 de janeiro de 2012 (BAGÉ, 2012) que aprovou o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Bagé. A nova diretora e vice-diretora assumiram as suas funções no mês de janeiro do ano de 2015. A equipe diretiva permaneceu com a mesma supervisora e com a mesma orientadora educacional da gestão anterior.

2.1.3 Diagnóstico no ambiente de intervenção

Ao considerar a Escola da Intervenção como uma das opções para a aplicação do projeto, foi preciso verificar de forma específica os documentos de efetividade para obter informações mais precisas sobre o número de ausências durante os meses letivos.

a. Formulários de efetividade dos professores

Após o levantamento de dados através dos formulários de efetividade verifiquei que na Escola onde foi realizada a intervenção a ausência de professores durante o ano de 2014 pode ser observada da seguinte forma:

Quadro 2

Número de ausências de professores na escola da intervenção no mês abril - 2014

	Abril/2014								
	Dias								
	Prof 1	Prof 2	Prof 3	Prof 4	Prof 5	Prof 6	Prof 7	Prof 8	Prof 9
Lic.Saúde	-	-	-	-	-	-	30	-	02
Rotina	07	01	-	-	-	-	-	01	-
Efetivid.	-	-	01	-	01	01	-	-	-
Per. Méd.	-	-	-	30	-	-	-	-	-

Fonte: Secretária Municipal de Educação de Bagé

Quadro 3

Número de ausências de professores na escola da intervenção no mês maio - 2014

	Maio/2014					
	Dias					
	Prof 1	Prof 2	Prof 3	Prof 4	Prof 5	Prof 6
Lic.Saúde	15	08	03	-	03	03
Rotina	-	-	-	-	-	-
Efetivid.	-	-	-	-	-	-
Per. Méd.	-	-	-	20	-	-

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Bagé

Quadro 4

Número de ausências de professores na escola da intervenção no mês junho - 2014

	Junho/2014								
	Dias								
	Prof 1	Prof 2	Prof 3	Prof 4	Prof 5	Prof 6	Prof 7	Prof 8	Prof 9
Lic.Saúde	12	-	12	-	-	-	?	-	-
Rotina	-	01	-	01	-	01	-	02	02
Efetivid.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Per. Méd.	-	-	-	-	20	-	-	-	-

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Bagé

Quadro 5

Número de ausências de professores na escola da intervenção no mês agosto - 2014

	Agosto/2014											
	Dias											
	Prof 1	Prof 2	Prof 3	Prof 4	Prof 5	Prof 6	Prof 7	Prof 8	Prof 9	Prof 10	Prof 11	Prof 12
Lic.Saúde	-	-	-	?	-	-	14	-	01	-	?	13
Rotina	01	02	01	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Efetivid.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Per. Méd.	-	-	-	-	-	21	-	-	-	30	-	-

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Bagé

Quadro 6

Número de ausências de professores na escola da intervenção no mês setembro - 2014

	Setembro/2014										
	Dias										
	Prof 1	Prof 2	Prof 3	Prof 4	Prof 5	Prof 6	Prof 7	Prof 8	Prof 9	Prof 10	Prof 11
Lic.Saúde	-	-	-	-	02	-	-	-	-	-	-
Rotina	02	01	02	02		01	-	-	01	02	-
Efetivid.	-	-	-	-	-	-	-	01	-	-	01
Per. Méd.	-	-	-	-	-	-	30	-	-	-	-

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Bagé

Quadro 7

Número de ausências de professores na escola da intervenção no mês outubro - 2014

	Outubro/2014											
	Dias											
	Prof 1	Prof 2	Prof 3	Prof 4	Prof 5	Prof 6	Prof 7	Prof 8	Prof 9	Prof 10	Prof 11	Prof 12
Lic.Saúde	-	-	-	05	-	-	-	-	-	-	-	-
Rotina	01	-	-	-	-	-	-	-	01	01	-	-
Efetivid.	-	01	01	-	01	-	01	-	-	-	01	05
Per. Méd.	-	-	-	-	-	30	-	30	-	-	-	-

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Bagé

Quadro 8

Número de ausências de professores na escola da intervenção no mês novembro - 2014

	Novembro/2014			
	Dias			
	Prof 1	Prof 2	Prof 3	Prof 4
Lic.Saúde	12	-	-	20
Rotina	-	-	-	-
Efetivid.	-	-	-	-
Per. Méd.	-	30	30	-

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Bagé

Quadro 9

Número de ausências de professores na escola da intervenção no mês dezembro - 2014

	Dezembro/2014																			
	Dias																			
	Prof 1	Prof 2	Prof 3	Prof 4	Prof 5	Prof 6	Prof 7	Prof 8	Prof 9	Prof 10	Prof 11	Prof 12	Prof 13	Prof 14	Prof 15	Prof 16	Prof 17	Prof 18	Prof 19	Prof 20
Lic. Saúde	15	-	-	-	02	-	-	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rot.	-	01	-	-	-	01	-	-	-	02	-	05	-	08	-	01	02	02	02	02
Efet.	-	-	02	-	-	-	02	-	-	-	01	-	02	-	01	-	-	-	-	-
Per. Méd.	-	-	-	08	-	-	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Secretária Municipal de Educação de Bagé

Através deste diagnóstico percebi que no período entre os oito meses verificados houve um número relevante de afastamentos, tendo em vista o total de professores existentes na escola. Os motivos apresentados para justificarem as ausências foram licença saúde, rotina, efetividade, perícia médica e dispensa.

O maior índice de afastamento por motivo de saúde aconteceu no mês de maio. No mês de agosto foi o período onde houve mais afastamentos, sendo cinco professores por motivo de saúde e seis por faltas justificadas. No mês de setembro também houve um excessivo número de faltas, sendo que oito professores apresentaram efetividade. No mês de outubro também houve um número expressivo de efetividades. Neste período acontecem comemorações alusivas ao dia da criança e professor e é comum que coincidam os horários das atividades entre mais de uma escola onde alguns professores estejam lotados. No mês de novembro foi o período com menor índice de ausências. Porém, as faltas foram por motivo de saúde. No mês de dezembro pode ser considerado como o período em que houve maior número de professores ausentes, sendo que cinco deles por motivo de saúde. Os demais, dez por falta justificada e cinco por efetividade. Os documentos verificados não especificam as datas das ausências, somente o número de faltas do professor. Uma das dificuldades encontradas para identificar o motivo do afastamento nas chamadas rotinas (falta justificada) é que nos documentos pesquisados não está expressa justificativa dos professores para estas ausências. Assim, os motivos podem ser variados desde o um momento para descanso, como também existem relatos de professores que utilizam estas faltas justificadas por terem passado por um problema da saúde e preferirem este recurso por não terem consultado com um médico. Frente aos dados coletados percebi que durante o ano letivo de 2014 as ausências dos professores foram constantes.

2.2 METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Nesta etapa acontece a descrição de todas as fases da intervenção e a realização da análise. Este processo consiste em relatar todas as etapas descrevendo cada momento vivenciado no local, e ainda, destacar as ações realizadas pela escola, assim como, através de uma análise textual discursiva salientar aspectos relevantes do projeto, bem como, refletir sobre os pontos frágeis.

Conforme Damiani (2013) o método de avaliação da intervenção tem como objetivo descrever os instrumentos de coleta de dados utilizados justificando seu uso e descrevendo os grupos de achados “O primeiro grupo de achados volta-se à análise das mudanças observadas nos sujeitos participantes” (DAMIANI, 2013, p.63). Conforme a autora os dados encontrados

serão analisados a partir do referencial teórico que subsidia a intervenção. Ainda, faz-se necessário a descrição dos achados que dizem respeito aos efeitos da intervenção e os achados relativos à avaliação da intervenção “Tal análise discute os pontos fracos e fortes da intervenção, com relação aos objetivos para ela traçados. E caso se aplique, julga as modificações que foram introduzidas durante seu curso, frutos das constantes reflexões realizadas durante o processo interventivo” (DAMIANI, 2013, p.63).

Para isso, o instrumento que subsidiou o relato dos fatos foi o diário de campo que contem os registros realizados desde o início do projeto de intervenção. No entendimento de Minayo (1999, p.63-64):

O diário de campo é pessoal e intransferível. Sobre ele o pesquisador se debruça no intuito de construir detalhes que no seu somatório vai congrega os diferentes momentos da pesquisa. Demanda um uso sistemático que se estende desde o primeiro momento da ida ao campo até a fase final de investigação.

No local da intervenção foi utilizado como instrumento de coleta de dados o questionário com questões abertas e fechadas, aplicado com os professores que aceitaram participar da proposta. Os resultados serviram para perceber sobre o sentimento dos docentes sobre questões que envolvem o seu cotidiano, compreender algumas situações do ambiente escolar e foram utilizados tanto nos encontros de trabalho com a equipe diretiva e professores, como no subsídio para análise. O instrumento é definido por Gil (2008, p.121) como:

[...] técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc.

Para o desenvolvimento dos encontros foi escolhida a metodologia “Roda de Conversa”, técnica que vem sendo amplamente utilizada no meio educacional como uma metodologia de trabalho realizada com diversos segmentos, quando se deseja a troca de experiências ou ideias sobre um determinado assunto. Melo e Cruz (2014) entendem que mais do que uma técnica de pesquisa as Rodas de Conversa “[...] abriram espaço para que os sujeitos da escola estabelecessem um espaço de diálogo e interação, ampliando suas percepções sobre si e sobre o outro no cotidiano escolar” (MELO; CRUZ, 2014).

Foi com esta perspectiva que a opção pela metodologia de trabalho em primeiro lugar com a equipe diretiva, tendo em vista, que apesar da escola ser um espaço onde todos têm a

sua participação dentro de um processo democrático, os membros da gestão escolar são responsáveis pela condução das ações que norteiam todo o trabalho da equipe da escola.

Assim, através das Rodas de Conversa onde o diálogo foi o ponto principal de referência para que se estabelece um trabalho voltado para a reflexão e proposição de ações, a proposta de trabalho visou, inicialmente fortalecer a equipe diretiva da escola para que esta pudesse envolver-se de forma ativa no desenvolvimento das atividades.

Nesse procedimento, o planejamento fez parte como um elemento de organização e sistematização das ideias. Conforme LÜCK (2009) o ato de planejar é inerente à educação, contribuindo para a coerência e consistência das ações, para que as mesmas não se tornem apenas atividades desconexas da realidade. No momento do planejamento é preciso que se tenha claro o que se pretende realizar e quais os objetivos a cumprir.

2.2.1 Ações realizadas para início da intervenção

a. Primeiro contato com a escola (conversa com vice-diretora, supervisora e orientadora e diretora).

No dia 03/06/2015 fui até a Escola de Ensino Fundamental Professor Miranda para conversar com a equipe gestora e apresentar a proposta de trabalho do projeto de intervenção. Cheguei na escola no final do intervalo dos alunos. Ao chegar na escola percebi que a supervisora estava cuidando alguns adolescentes que se aproximavam do portão. Os mesmos estavam na esquina da escola e seguiram em direção ao portão, passaram e sentaram no banco de uma parada de ônibus que fica em frente ao prédio. Fui recebida pela supervisora e neste momento pedi para falar com toda a equipe que é formada pela diretora, vice-diretora, supervisora e orientadora. A supervisora conduziu-me para sua sala e pediu que eu aguardasse, informado que a diretora não se encontrava, pois estava buscando serragem que seria utilizada no dia seguinte na confecção do tapete de *corpus christie*. Mesmo assim, como já havia chegado até a escola pedi para conversar com o restante da equipe. Aguardei alguns minutos até que todas conseguissem finalizar o que estavam fazendo para que eu pudesse conversar. Quando todas estavam presente, expliquei o motivo de eu estar na escola, mencionando o fato desta fazer parte do grupo de escolas que eu assessoro quanto ao trabalho em gestão pela Secretaria Municipal de Educação, pelo Setor de Gestão Escolar. Mencionei sobre estar realizando um projeto de intervenção como requisito do curso de Mestrado Profissional em Educação pela Universidade Federal do Pampa em Jaguarão. relatei sobre o tema do projeto que trata sobre absentismo docente e gestão de ambiente e expliquei que o

problema de ausência de professores está acontecendo em várias escolas da rede, mas, que nesta especificamente no ano de 2014 ficou entre uma das que mais tiveram casos de atestados e faltas justificadas. Sendo assim, como o mestrado exige que devemos desenvolver nosso trabalho onde atuamos e como esta escola faz parte do grupo que atuo dentro do setor, estava neste momento convidando-as a participar do trabalho. A vice-diretora que também é mestranda da UNIPAMPA em Bagé manifestou-se a favor do trabalho justificando que entende como uma parceria trazer a Universidade para dentro da escola, pois, existe uma troca e a escola também tem muito a ganhar com isso. Entende que sempre que alguém realiza esse tipo de trabalho trás conhecimentos novos, outras visões sobre os assuntos e referenciais que nem sempre são conhecidos pelo grupo. A supervisora e orientadora também manifestaram-se a favor do trabalho, entendendo que o mesmo poderia contribuir, pois, seria um momento de repensarem e identificarem dificuldades que no cotidiano podem passar despercebidas. Questionei se no ano de 2015 ainda existiam problemas com faltas de professores. Relataram que diminuiu um pouco em relação ao ano anterior (2014), mas que ainda acontecia. Destacaram o caso de uma professora que tinha quarenta horas na escola e que estava faltado com frequência, e quando isso acontecia comprometia os dois turnos. Perguntei sobre o grupo de trabalho e a receptividade a este tipo de trabalho. Conforme a equipe o turno da manhã era bastante receptivo a novas atividades. Porém, o grupo da tarde apresentava mais resistência e seriam menos motivados. Inclusive destacaram que o problema maior em relação as faltas acontecia no turno da tarde. Quanto aos alunos, destacaram que na sua maioria não apresentavam problemas, somente alguns casos específicos estariam apresentando algumas dificuldades. Relataram que estava acontecendo muitos casos de gravidez na adolescência, na época estavam com quatro alunas grávidas. A escola também estava enfrentado problemas em relação às drogas. No entorno da escola existem pontos de venda de drogas e no horário do intervalo alguns adolescentes e até mesmo adultos ficam rondando os muros para repassarem drogas para os alunos. Relataram que na semana anterior dois alunos foram para a direção, pois, apresentavam sintomas de drogadição. Os pais foram chamados e alertados. A mãe de um dos alunos não tinha conhecimento de que o mesmo vinha utilizando drogas, já a mãe do outro disse que permanecia durante o horário de aula com o celular desligado, para que a escola não conseguisse entrar em contato com ela, pois, não tem o que fazer com o filho. O pai é traficante e detento no Presidio Regional de Bagé. Assim, como este, vários pais estão presos pelo mesmo motivo e as mães ficam responsáveis pelos filhos, sendo que, na maioria das vezes não conseguem ter domínio da situação. Para finalizar o encontro fiquei de retornar à escola para conversar com a diretora.

No mesmo dia do encontro com a equipe retornei no turno da tarde para apresentar a proposta para a diretora. A princípio a mesma estava aparentemente receosa sobre como seria o trabalho. Porém, depois que expliquei os motivos de ser esta escola a escolhida, e que o trabalho tinha o objetivo de contribuir e não somente de apontar as suas falhas, percebi que a mesma ficou bastante receptiva e aceitou participar. Conversamos sobre a escola e ela relatou o mesmo que a equipe havia falado pela manhã sobre os problemas que estão enfrentado com as drogas. A diretora inclusive disse que no entorno da escola ficavam os alunos que são do turno inverso. Isso acontecia devido ao Programa Mais Educação não estar em funcionamento, pois, antes os alunos ficavam dentro da escola realizando as oficinas e também tinham alimentação. Pelo seu relato percebi que quanto a estrutura física do prédio a diretora tem cuidado com a limpeza e organização. A escola se apresentava limpa e no decorrer da conversa ela falou que nos finais de semana aproveitava para organizar algumas coisas, como pintar muros e paredes com o auxílio de seu marido. Outro fato que relatou também foi quanto ao uso do *wireless* da escola por parte da comunidade que ficava sentada em volta dos muros da escola. Relatou o caso de uma adolescente com um bebê dentro de um carrinho que permaneceu mais de três horas sentada próximo ao muro utilizando um celular; outro caso de uma avó que também permaneceu sentada por várias horas ao lado do neto, quando questionada pela diretora o motivo de estar ali tanto tempo disse que o menino não tinha internet em casa e queria utilizar. No turno da noite e finais de semana o aparelho era desligado, isso já gerou algumas reações como vidros quebrados. Ao final da conversa agendamos uma data para apresentar a proposta para o grupo de professores e entregar os questionários.

b. Encontro com professores para apresentação da proposta de trabalho e entrega dos questionários.

No dia 15 de junho de 2015 fui até a escola para o encontro com os docentes que aconteceu na sala dos professores. Ao chegar na sala fui apresentada pela supervisora que explicou o motivo da minha presença. Os professores estavam acomodados em cadeiras que formavam um semi-círculo. Neste ambiente, então, após a fala da supervisora, novamente me apresentei e expliquei o motivo de estar ali naquele momento, falei do trabalho como requisito para o curso de mestrado e esclareci o porquê da escola ser escolhida. Em um primeiro momento todos estavam um pouco desconfiados, conforme fui explicando somente três aparentavam estar mais resistentes. A primeira reação foi a negação de alguns professores quanto a ocorrência de faltas. Outra mencionou que o grupo de trabalho era muito bom. Uma

professora perguntou se este trabalho envolveria os alunos. Respondi que sim poderia envolver. Ainda antes de começar a explicar percebi algumas conversas, onde a professora que havia perguntado sobre os alunos mencionou que a turma de 5º ano que ela estava substituindo uma professora que havia faltado, era muito difícil porque conversavam muito. A professora da turma do Pré II foi bastante receptiva. Ao final todos levaram os questionários e pedi que devolvessem no prazo de uma semana.

No turno da tarde o grupo foi bem mais receptivo que o turno da manhã, escutaram e depois ainda falaram um pouco sobre as suas preocupações e percepções. A maioria professoras de anos iniciais. Uma delas mencionou que os alunos parecem ter um desinteresse geral. Tudo que é explicado há um tempo atrás daqui a pouco já não sabem mais. Falaram também sobre o quanto os professores estão ficando cansados e que muitos problemas de saúde são causados pelo estresse do dia a dia. Uma professora falou da importância de se abordar sobre a situação do trabalho docente, tendo em vista todas as demandas sociais que a escola tem recebido e sido responsabilizada na sua administração. Receberam os questionários e foi marcada data de entrega para próxima semana.

Como a escola oferece educação de jovens e adultos, no turno da noite também levei a proposta para ser apresentada aos professores. Ao falar sobre o tema percebi que os professores ficaram indiferentes ao que foi apresentado. Em nenhum momento esboçaram alguma opinião a respeito do assunto. As expressões faciais demonstravam uma falta de interesse, que podia ser interpretado como uma reação de negação devido a estarem já no seu terceiro turno de trabalho e entenderem que este seria mais um compromisso que não estavam dispostos a participarem. Mesmo assim, da mesma forma que com os professores dos turnos da manhã e tarde convidei-os a participar e deixei a disposição os questionários, também marcando uma data para recolhê-los.

2.2.2 Intervenção propriamente dita

a. Levantamento de informações com professores participantes do projeto de intervenção

Para que houvesse a compreensão sobre algumas questões que envolvem o trabalho docente, além de como os professores se percebem como profissionais e ainda o quanto a atividade interfere no seu cotidiano foi realizado um levantamento de dados através de questionários com questões abertas e fechadas. Esse instrumento foi entregue para s trinta e

sete professores para que preenchessem e no prazo de uma semana devolvessem. Porém, dos trinta e sete convidados, somente sete professores devolveram o instrumento preenchido.

Abaixo encontra-se o quadro com os dados apresentados pelos professores e que foram retomados na análise da intervenção.

Quadro 10
Respostas dos questionários aplicados com os professores - Questões fechadas

Nº	Questão	Opções	Respostas
01	Gênero	Feminino	06
		Masculino	07
02	Faixa etária	31 a 35 anos	03
		36 a 40 anos	01
		41 a 45 anos	02
		46 a 50 anos	01
03	Tempo de docência	3 anos	01
		4 anos	01
		9 anos	01
		10 anos	01
		15 anos	02
		21 anos	01
04	Tempo de exercício na docência na escola	6 meses	02
		3 anos	04
		4 anos	01
05	Carga horária	20h	03
		40h	03
		55h	01

Fonte: Instrumento de coleta de dados – Questionário aplicado com professores da escola da intervenção.

Quadro 11
Respostas dos questionários aplicados com os professores - Questões abertas

Nº	Questões	Respostas
06	No turno em que não está nesta escola você atua como docente? Caso a resposta seja negativa, qual a função que exerce?	01 Sim. Professora de Anos Finais.
		02 Sim.
		03 Sim. Docente.
		04 Sim.
		05 Sim.
		06 Sim.
		07 Sim. A noite tutor de curso a distância (bolsista).

Fonte: Instrumento de coleta de dados – Questionário aplicado com professores da escola da intervenção.

Quadro 11 – cont.

Respostas dos questionários aplicados com os professores - Questões abertas

Nº	Questões	Respostas	
07	Qual o motivo que fez escolher a docência como profissão?	01	Escolha de infância. Misto de sonho com a vontade de aprender e a ilusão de ensinar, principalmente, nos aspecto de transformação da sociedade.
		02	O exemplo da minha mãe que sempre adorou trabalhar como educadora e seu entusiasmo.
		03	Não respondeu.
		04	Gostar de conviver com crianças e acreditar na educação.
		05	Escolha pessoal.
		06	Por ter o magistério e na minha cidade era uma das poucas opções para formação na graduação.
		07	Pelo gosto da prática da educação física quando aluno.
08	Se você não fosse professor, qual outra profissão gostaria de exercer?	01	Costureira, cozinheira, enfim profissões que lidem com a transformação/mudança.
		02	Aeromoça.
		03	Não respondeu.
		04	Psicologia.
		05	Não sei. Gosto do que faço!
		06	Trabalhar em escritório.
		07	Contador.
09	Ao acordar como você se sente para começar o seu dia de trabalho?	01	Muito bem, pronta para fazer meditação e enfrentar o dia que vem pela frente.
		02	Nos últimos 5 anos me sinto cansada e desestimulada, devido a fatores que nos deixam frustrados, como a falta de respeito, limites e de educação por parte dos alunos.
		03	Não respondeu.
		04	Me sinto agradecida por ter essa oportunidade.
		05	Bem disposta e animada.
		06	Com ansiedade.
		07	Desafiado, visto que o meio escolar hoje é conflituoso no trato com o aluno.
10	Como você se sente ao final do seu dia de trabalho?	01	Exausta, louca para ir à yoga (3ª e 5ª) ou caminhar (2ª, 4ª e 6ª).
		02	Exausta e sem paciência.
		03	Não respondeu.
		04	Cansada.
		05	Bem cansada, as vezes frustrada com o pouco interesse dos alunos na escola.
		06	Alívio, sensação de missão cumprida.
		07	Com a missão cumprida e o sentimento de ter plantado uma semente que se for colocada em terra boa renderá bons frutos.
11	Nos últimos meses você teve algum problema de saúde que o fez afastar-se do trabalho? Poderia informar qual foi o problema?	01	Só me afastei do trabalho por 15 dias e motivo de cirurgia em 2000. Mas, estou enfrentando problemas de saúde nos últimos dois anos; desgaste na coluna, glicose oscilante e fui diagnosticada com depressão.
		02	Sim. Stress e crise de ansiedade.
		03	Não.
		04	Não.
		05	Não.
		06	Não.
		07	Não.

Fonte: Instrumento de coleta de dados – Questionário aplicado com professores da escola da intervenção.

Quadro 11 – cont.
Respostas dos questionários aplicados com os professores - Questões abertas

Nº	Questões	Respostas
12	Você consegue ter momentos de lazer?	<p>01 Durante a semana não! Nos finais de semana procuro fazer o que me dá prazer, jardinagem (mas nem sempre acerto), jogar conversa fora, ver filmes.</p> <p>02 Muito raramente, ida a casa de amigos, passeios pela cidade.</p> <p>03 Sim.</p> <p>04 Nos finais de semana eu aproveito para descansar, ler livros, me reunir com amigos e com família.</p> <p>05 Sim, poucos ler, passear.</p> <p>06 Raramente, combino com as colegas para jantar fora.</p> <p>07 Sim, passeios e viagens, exercícios ao ar livre como andar de bicicleta e caminhadas.</p>
13	Quais as expectativas que você tinha em relação a docência no início de sua carreira?	<p>01 Valorização profissional, desejo de ser parte (ou fazer a minha parte) na sociedade, sobretudo, por trabalhar com pessoas em formação.</p> <p>02 Muitos como, fazer a diferença na vida dos meus alunos, vê-los progredir como pessoas e cidadãos e ajudá-los a vencer e se tornar ótimos profissionais.</p> <p>03 Não respondeu.</p> <p>04 As minhas expectativas iniciais eram mais técnicas, ou seja, não tinha visão das necessidades que precedem a aprendizagem, como a desestrutura familiar, falta de afeto que interferem no processo de desenvolvimento global do sujeito.</p> <p>05 A valorização da escola e da educação (respeito).</p> <p>06 Assumir e colocar em prática o que trabalhei na faculdade.</p> <p>07 Trabalhar com tranquilidade e naturalidade com auxílio mútuo do docente e educando construir conhecimento.</p>
14	Atualmente como você percebe o trabalho docente?	<p>01 Desgastante, solitário. Menosprezado pela sociedade e não valorizado pelas autoridades (governantes). Resumo: reflexo da sociedade, ou seja, o caos. Professor de sala de aula não tem voz, tem 200 dias e 800 horas para cumprir, não importa como.</p> <p>02 Muito difícil e complicado, pois deixamos de ser profissionais da educação para sermos qualquer coisa que supra a carência e falta de estrutura dos alunos. Isso é muito pra nós.</p> <p>03 Não respondeu.</p> <p>04 Como um trabalho árduo, social. O profissional deve ter comprometimento não só com o seu conteúdo, mas com o ser humano em geral, com o ser humano em geral, com seu ser e estar na escola.</p> <p>05 Difícil, diante da realidade social em que vivem grande parte dos alunos onde falta vontade do aluno e a família não se preocupa.</p> <p>06 Como uma missão difícil de trabalhar.</p> <p>07 Um desafio, pois o auxílio da parte do aluno para a sua aprendizagem não é constante e o professor não encontra amparo em sua dificuldade no tocante disciplina dos alunos que atrapalham o andamento das aulas.</p>

Fonte: Instrumento de coleta de dados – Questionário aplicado com professores da escola da intervenção.

Quadro 11 – cont.

Respostas dos questionários aplicados com os professores - Questões abertas

Nº	Questões	Respostas	
15	Como você se define como professor?	01	Responsável, comprometida e atualmente frustrada, sobretudo, com o rumo tomado na esfera das gestões quer seja mantenedora, quer seja, universidades-parcerias que inexistem para formação, que, de fato, contemplem as necessidades do professor em sala de aula.
		02	Não respondeu.
		03	Não respondeu.
		04	Profissional em construção.
		05	Como organizada, atenta, mediadora.
		06	Como uma pessoa que procura fazer o melhor possível.
		07	Interessado, esforçado e aberto ao aprendizado contínuo, acredito eu que coisa natural da profissão, aprender sempre.
16	Você consegue desenvolver o seu trabalho conforme planeja? Se enfrenta dificuldades, quais são?	01	Nem sempre, mas planejo e retomo quase diariamente. As dificuldades estão no âmbito estrutural, organização (e confecção de materiais individuais) ausência dos alunos o que exige retomar, constantemente conteúdos trabalhados (que estão no nível abstrato para alunos concretos) falta de educação (atitudes grosseiras).
		02	Não, pois depende “do humor dos alunos, ou seja, o quanto receptivos eles estarão e agora reinventaram uma ficha que nos deixa engessados e sem autonomia.
		03	Não respondeu.
		04	Nunca é como se planeja, pois o planejamento e as ações são momentos distintos. Dificuldades como: falta de cuidadores para os alunos com deficiência, práticas tradicionais utilizadas no ensino (muitas vezes não adequadas ou suficientes).
		05	As vezes, dificuldades, tempo, interesses divergentes, indisciplina.
		06	Quase sempre, porque muitas vezes dependem do interesse dos alunos.
		07	Em parte, dificuldades são no tocante às estruturas não adequadas e materiais insuficientes, quanto a parte do aluno inerece pelas atividades.
17	Em que momento você consegue realizar formação continuada?	01	Faço formação em todas as oportunidades surgidas, mas estou mais seletiva em relação aos temas. Hoje se vislumbro retorno para meu trabalho faço, caso contrário não.
		02	Somente nas férias ou horário escolar.
		03	Em horário de trabalho.
		04	Quando há na escola.
		05	Agora somente nas formações da escola.
		06	Me esforço porque não tenho horário (trabalho 60 horas) por isso ainda não consegui concluir meu pós.
		07	Nas formações da escola, oferecidas pela Secretaria.
18	Quais as maiores dificuldades que você enfrenta no seu cotidiano de trabalho nesta escola?	01	O acesso aos recursos tecnológicos (net, internet, datashow...) De que adianta propagar, aos quatro ventos, ferramentas pedagógicas que, na prática, não funcionam?
		02	A falta de limites e regras dos alunos e de suporte por parte da direção.
		03	Indisciplina dos alunos.
		04	Dificuldades citadas na questão 16.
		05	Falta de interesse e indisciplina.
		06	O número de disciplinas que trabalho (3 disciplinas).
		07	O citado na questão 16.

Fonte: Instrumento de coleta de dados – Questionário aplicado com professores da escola da intervenção.

Quadro 11 – cont.

Respostas dos questionários aplicados com os professores - Questões abertas

Nº	Questões		Respostas
19	Quais as maiores dificuldades enfrentadas pela escola?	01	Pessoal, limpeza (funcionários), verbas (para manter, por exemplo, os aparelhos em funcionamento), cuidador para alunos que necessitam.
		02	A falta de estrutura familiar dos alunos.
		03	Indisciplina dos alunos.
		04	Acredito que são dificuldades acerca da comunidade escolar, como o comprometimento das famílias com seus filhos e com a aprendizagem.
		05	Pouca participação das famílias e desrespeito dos alunos aos professores e funcionários.
		06	A agressividade da família e dos alunos.
		07	Disciplina dos alunos, apoio da família, e recursos para melhorar instalações e material de uso diário, acredito.
20	Quanto as relações interpessoais entre professores nesta escola podem ser consideradas:	01	Regular – nem todos se integram (acabei de chegar e parece-me estarem em construção).
		02	Muito boa – existe integração entre o grupo.
		03	Muito boa – existe integração entre o grupo.
		04	Muito boa – existe integração entre o grupo.
		05	Muito boa – existe integração entre o grupo.
		06	Muito boa – existe integração entre o grupo.
		07	Muito boa – existe integração entre o grupo.
21	Quanto as relações interpessoais entre a equipe gestora e professores nesta escola podem ser consideradas:	01	Regular – em alguns momentos poderia existir um maior auxílio da equipe em relação ao trabalho docente (e vice-versa)
		02	Regular – em alguns momentos poderia existir um maior auxílio da equipe em relação ao trabalho docente.
		03	Muito boa – existe parceria entre equipe gestora e o grupo de trabalho.
		04	Muito boa – existe parceria entre equipe gestora e o grupo de trabalho.
		05	Muito boa – existe parceria entre equipe gestora e o grupo de trabalho.
		06	Muito boa – existe parceria entre equipe gestora e o grupo de trabalho.
		07	Muito boa – existe parceria entre equipe gestora e o grupo de trabalho.
22	Como você administra os conflitos em relação aos alunos?	01	Com diálogo, na verdade, não tenho grandes problemas, pois evito uma série de atitudes que poderiam gerar desrespeito, bem como procuro tratá-los como gosto de ser tratada com educação e cordialidade.
		02	Procuro conversar com o aluno, caso não dê resultado procuro ajuda da orientação e chamamos os pais.
		03	Conversas.
		04	Através da conversa, parceria com os pais e gestão da escola.
		05	Através de conversas.
		06	Com conversa e apoio da orientação.
		07	Sempre com muito diálogo e entendo que o resultado não é imediato, as vezes demoram dias para aparecer.

Fonte: Instrumento de coleta de dados – Questionário aplicado com professores da escola da intervenção.

Quadro 11 – cont.

Respostas dos questionários aplicados com os professores - Questões abertas

Nº	Questões	Respostas
23	Como você percebe que a escola administra os conflitos que surgem no cotidiano escolar? Cite exemplos:	<p>01 Não administra, aplica a política da boa vizinhança o que não faz (permite) o enfrentamento do real, o que realmente, impede a aprendizagem tanto do aluno desejar aprender, com o professor querer aprender/ensinar com o aluno.</p> <p>02 Procura usar o diálogo, família, aluno, escola. Busca realizar trabalhos de orientação que possam ajudar a melhorar a convivência entre alunos e escola.</p> <p>03 Não respondeu.</p> <p>04 De maneira coletiva, com parcerias e conversas.</p> <p>05 Bem, procura solucionar os conflitos visando o entendimento entre as partes, quando necessário buscando auxílio fora da escola.</p> <p>06 Chama para conversar e procura resolver os problemas através da prevenção.</p> <p>07 Dentro do que a lei permite acredito que o professor está pressionado entre o ter que fazer e o direito do aluno não precisar fazer, isto é, o “direito” de fazer o que gosta.</p>
24	Na sua concepção qual a definição de indisciplina?	<p>01 Incapacidade de se focar na aprendizagem; considero este aspecto, em parte pela faixa etária, mas na maioria das vezes, por não ter sido ensinado, ou seja, são adeptos do grito, muito provavelmente, por ser a forma de se fazer ouvir em casa e reproduzem tal comportamento na escola.</p> <p>02 Total falta de limite, regras e responsabilidade do indivíduo.</p> <p>03 Falta de respeito.</p> <p>04 Para mim, “disciplina” é um conceito oriundo da ditadura, onde os alunos devem ou deveriam ser disciplinados, apenas ouvir e não se expressar. O meu conceito de indisciplina é a falta de algo.</p> <p>05 Falta de atenção, organização e motivação que acarreta em desinteresse e bagunça dificultando o trabalho do professor.</p> <p>06 Quando o aluno não cumpre com os combinados e quebra as regras.</p> <p>07 Não seguir regras, coisa básica do convívio social e ou frequentar qualquer ambiente, uma forma de indisciplina é não obedecer a lei no caso, por exemplo, da administração pública não dar o exemplo no tocante a boa utilização de recursos. Isto desestabiliza a sociedade como um todo.</p>
25	Como você percebe a comunidade onde a escola está inserida?	<p>01 Trabalhei aqui a mais de dez anos e a escola refletia a comunidade participativa, questionadora com expectativas para o futuro. Hoje, estão apáticos, cheios de direitos (nenhum dever) e sempre, no aguardo, de que outro assumam seus afazeres e, principalmente, suas responsabilidades. O grito tudo resolve! Escutar? Dialogar? Para quê?</p> <p>02 Regular, pois há pais que buscam a escola pra ajudar e melhorar o relacionamento entre a comunidade e a escola.</p> <p>03 Não respondeu.</p> <p>04 Carente de recursos e de afeto.</p> <p>05 Difícil, falta apoio positivo dos pais e responsáveis.</p> <p>06 Uma comunidade que tem traços de agressividade.</p> <p>07 Muito deficitária de valores de família, suas obrigações deixam muito a parte da família para a escola resolver (conflitos), prejudicando assim a execução da tarefa específica da escola, pois para a escola fazer a sua parte necessita que o educando esteja pronto para aprender.</p>

Fonte: Instrumento de coleta de dados – Questionário aplicado com professores da escola da intervenção.

Quadro 11 – cont.
Respostas dos questionários aplicados com os professores - Questões abertas

Nº	Questões	Respostas
26	Qual a função desta escola frente a sua comunidade?	01 Penso que deveria ser o papel de transformar a realidade, mas percebo que, neste momento, trata-se de uma sobrevivência...
		02 A função de orientadora e conciliadora.
		03 Não respondeu.
		04 Colaborar com a transformação do sujeito.
		05 Promover o desenvolvimento através do conhecimento, buscando o uso da autonomia.
		06 Procura trazer a família para a escola.
		07 Prestar uma educação de qualidade dentro do possível tentando romper as barreiras que dificultam o trabalho, e cumprir os requisitos básicos da aprendizagem.
27	Na sua opinião o que poderia ser realizado nesta escola para melhorar o ambiente de trabalho?	01 Por se tratar de uma pesquisa a partir de uma instituição universitária, penso que é preciso o retorno da mesma, bem como, que se faça necessário dar voz aos professores que atuam frente a esta geração em formação. Somente assim, pode-se pensar em parceria universidade/escola para realmente, tratar da aprendizagem/conhecimentos formais e “esperar” que as crianças cheguem com o mínimo de educação aprendida em casa, que tenham “pais” ou referenciais parentais que façam seu papel e deste modo, nós, professores, possamos realizar nosso trabalho.
		02 Mais palestras com os pais, atividades práticas que envolvessem os pais e a escola.
		03 Não respondeu.
		04 Acho que o ambiente de trabalho não é o foco da problemática escolar e sim o trabalho pedagógico aliado a uma intervenção na comunidade, através de parcerias (já está sendo realizado).
		05 Se todos os envolvidos falarem a mesma língua os interesses sejam convergentes, com respeito mútuo, atenção e educação.
		06 Precisamos conversar mais com o grupo.
		07 O ambiente de trabalho quanto aos colegas está ótimo, quanto aos alunos acredito que seja uma mudança na sociedade brasileira como um todo deixando de lado o “jeitinho brasileiro” de levar “vantagem” e sermos mais honestos no cotidiano da vida.

Fonte: Instrumento de coleta de dados – Questionário aplicado com professores da escola da intervenção.

Quadro 11 – cont.
Respostas dos questionários aplicados com os professores - Questões abertas

Nº	Questões	Respostas
28	Espaço aberto a considerações:	01 Por se tratar de uma pesquisa a partir de uma instituição universitária, penso que é preciso o retorno da mesma, bem como que se faça necessário dar voz aos professores que atuam frente a esta geração em formação. Somente assim, podese pensar em parceria universidade/escola para realmente tratar da aprendizagem/conhecimentos formais e “esperar” que as crianças cheguem com o mínimo de educação aprendida em casa, que tenham “pais” ou referenciais parientais que façam seu papel e deste modo, nós professores, possamos realizar nosso trabalho.
		02 Não respondeu.
		03 Não respondeu.
		04 Não respondeu.
		05 Não respondeu.
		06 Não respondeu.
		07 O ambiente escolar não está como deveria, acredito eu, porque há um desequilíbrio na aplicação dos direitos e deveres na sociedade. Na sala de aula o professor deve ser autoridade, como o diretor mandar na sua escola. Acredito que não poderiam porque há muitas ações contra os “direitos” por parte da sociedade gerando um conflito contra o ambiente escolar. Causando uma libertinagem onde o apoio é dado a quem na verdade deve ser cobrado, pois somente mudamos a direção fazendo esforço, se quem deve nos apontar o caminho não tem autoridade, ninguém seguirá ... Noto que a indisciplina já preocupa a todos inclusive neste questionário que direciona as perguntas neste assunto central.

Fonte: Instrumento de coleta de dados – Questionário aplicado com professores da escola da intervenção.

b. Roda de Conversa com Equipe Diretiva

Tendo em vista a função que exerço estar ligada diretamente às equipes diretivas das escolas, em buca do fortalecimento individual e do grupo, foi imprescindível a realização de um encontro com a equipe diretiva para que houvesse um momento de reflexão sobre o cotidiano da escola. Através da perspectiva de que a gestão de uma escola acontece com a participação de todos os envolvidos, mas, que para isso a equipe responsável pela coordenação administrativa e pedagógica composta nesta escola pela diretora, vice-diretora, supervisora e orientadora educacional devem ter uma visão ampla dos aspectos referentes ao ambiente escolar, justifica-se a importância de que tenham conhecimento da percepção dos professores sobre determinadas questões que envolvem o trabalho docente e a escola.

Devido ao período de recesso escolar no mês de julho, que torna o tempo de atividades na escola reduzido a duas semanas, não foi possível realizar o encontro com a equipe neste mês. As atividades do segundo semestre tiveram início em 03 de agosto, então nesta primeira

semana entrei em contato com a escola para agendar uma data para uma reunião. Em conversa com a equipe optamos por nos reunirmos no turno da noite para que pudéssemos ter um tempo para apresentação dos dados, reflexão sobre os resultados e proposição de estratégias de ação a serem desenvolvidas durante o semestre. A data estipulada foi dia 10 de agosto com início às 18 horas com a presença da diretora, vice-diretora, supervisora e orientadora. Na data prevista cheguei até a escola onde já estavam a vice-diretora, a supervisora e orientadora. Em seguida chegou a diretora e fomos para uma sala de aula que havia sido disponibilizada para a reunião, devido aos alunos da turma de Educação de Jovens e Adultos estarem realizando atividade em outro espaço destinado ao laboratório de informática e sala de vídeo. Para que eu pudesse apresentar um referencial sobre o absenteísmo e os resultados do diagnóstico foi necessário a utilização do retroprojetor. Ficamos dispostas em um semi-círculo para que conversássemos sobre as questões abordadas de forma que os participantes se sentissem a vontade para manifestarem suas dúvidas e opiniões. O encontro teve duração de 4 (quatro) horas com início às 18 horas e término às 22 horas. Iniciei a atividade fazendo uma retomada sobre o tema absenteísmo, onde através de uma conversa apresentei alguns dados de pesquisa a respeito do assunto iniciando pelo próprio conceito.

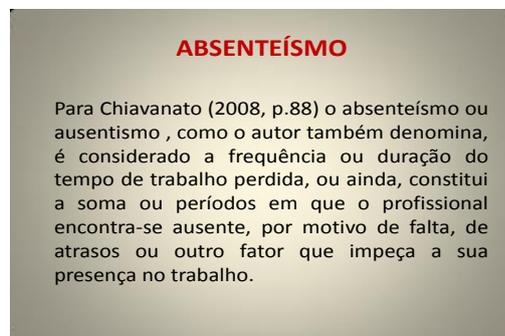


Figura 1: Slide apresentando o conceito de absenteísmo.

Como havia mencionado para a equipe o encontro seria um momento para uma troca de experiências, através de uma conversa informal. Mesmo que em determinado momento eu estivesse apresentado alguns dados, poderiam a qualquer tempo intervir quando surgisse alguma dúvida ou comentários. E assim, já no primeiro slide apresentado com o conceito de absenteísmo houveram manifestações onde afirmaram não terem conhecimento de que também é considerado absenteísmo a soma dos períodos em que o profissional encontra-se ausente por motivo de atrasos.

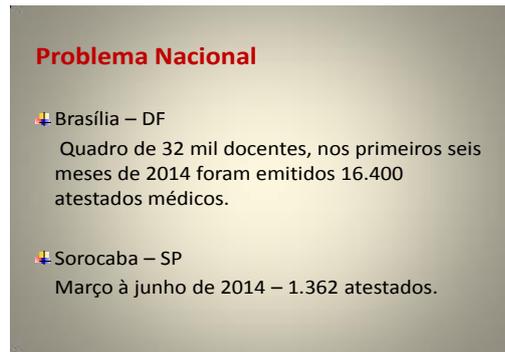


Figura 2: Slide apresentando resultados de pesquisas em outros lugares sobre o absenteísmo docente.

Apresentei alguns dados que mostram o absenteísmo docente como um problema que acontece em âmbito nacional e até mesmo internacional. Por isso, a existência de diversas produções científicas a respeito do tema, que na sua maioria relacionam as condições de trabalho à saúde do professor.

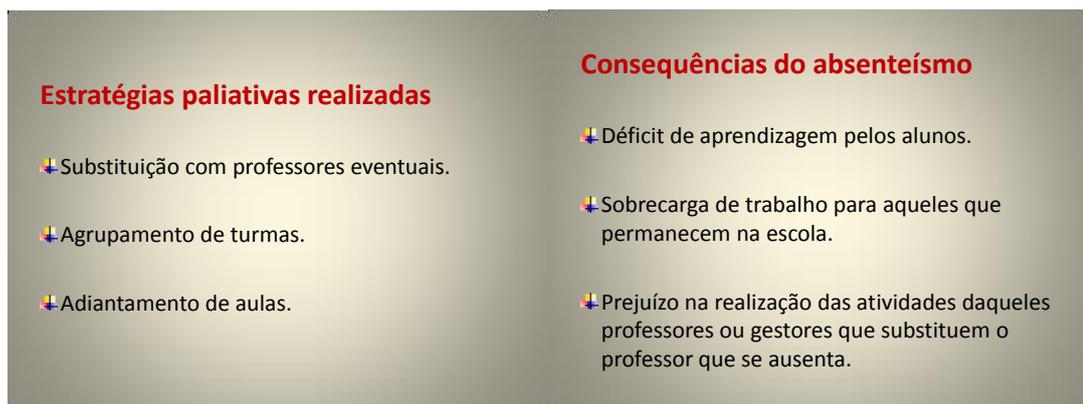


Figura 3: Slide apresentando estratégias paliativas realizadas na tentativa de amenizar o problema e consequências do absenteísmo no cotidiano escolar e para os alunos.

Em seguida, destaquei algumas estratégias paliativas mencionadas nas produções científicas encontradas sobre o tema, como a substituição com professores eventuais, agrupamento de turmas e adiantamento de aulas. Destaquei também as consequências do absenteísmo no contexto escolar como: déficit de aprendizagem pelos alunos, sobrecarga de trabalho para aqueles que permanecem na escola e prejuízo na realização das atividades daqueles professores ou gestores que substituem o professor que se ausenta. Neste momento a equipe manifestou-se afirmando que estas questões também acontecem na escola quando os professores faltam.

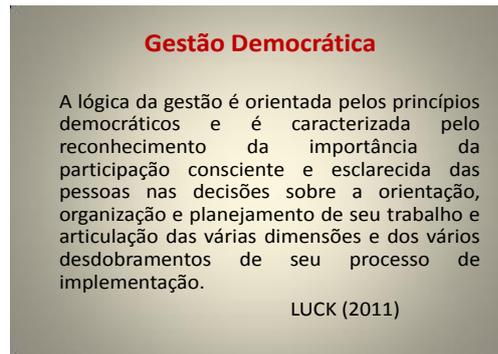


Figura 4: Slide apresentando o conceito de gestão democrática.

Sendo o encontro com a equipe diretiva percebi sobre a relevância de destacar alguns conceitos como o de gestão democrática, principalmente onde Luck (2011) descreve que a lógica da gestão é orientada pelos princípios democráticos e caracterizada pelo “reconhecimento da importância da participação consciente e esclarecida das pessoas nas decisões sobre a orientação, organização e planejamento de seu trabalho”. Neste momento o objetivo foi o de suscitar uma reflexão entre a equipe para que no momento da apresentação dos resultados dos dados diagnosticados entre os professores, elas pudessem rever alguma prática em sua gestão.

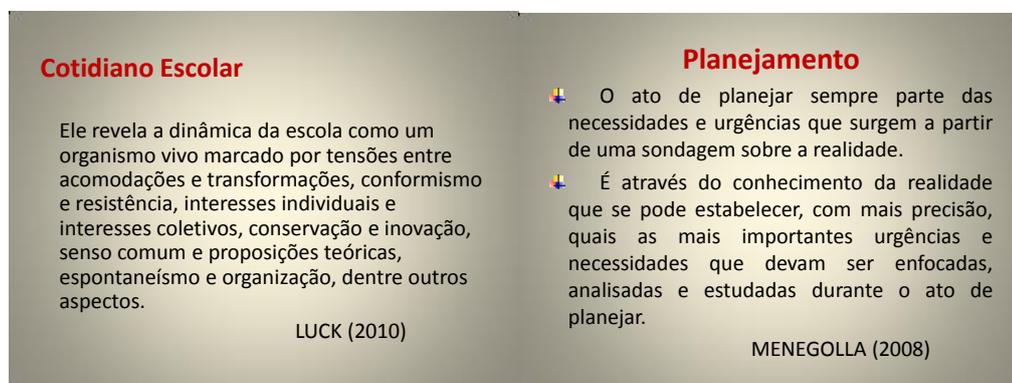


Figura 5: Slide apresentando o conceito de cotidiano escolar e planejamento.

Da mesma forma, acreditei que levar naquele momento uma percepção sobre o cotidiano escolar através do entendimento de Luck (2010) referência em gestão também seria importante nesse processo de reflexão. Ressaltando os pontos centrais para o cotidiano escolar que é “marcado por tensões” entre “acomodações e transformações”, “conformismo e resistências”, “interesses individuais e coletivos”, “conservação e inovação”, “senso comum e proposições teóricas” e “espontaneísmo e organização”, destaquei a relevância do planejamento.

Conforme Menegolla (2008) “o ato de planejar sempre parte das necessidades e urgências que surgem a partir da sondagem da realidade”, e neste sentido, aquele seria o momento, através da apresentação dos resultados do diagnóstico, da equipe poder perceber a visão dos professores sobre questões que incidem diretamente no cotidiano escolar e a partir daí ter a oportunidade de planejar ou replanejar suas ações.

Neste momento percebi que a equipe estava atenta, com interesse nos resultados do diagnóstico, então iniciei a apresentação fazendo um apanhado das primeiras impressões que destaquei nas convesas com o grupo sobre alguns problemas enfrentados na escola como: a existência de casos de gravidez na adolescência, tráfico de drogas no entorno da escola e casos de alunos usuários de drogas. Também os situei quanto a identificação dos pesquisados que se encontravam entre 31 a 50 anos de idade, com o tempo de carreira no magistério de três a 21 (vinte e um) anos, exercendo a função na escola entre seis meses a quatro anos. Quanto a carga horária a maioria trabalha 40 horas, tendo um questionado que faz 55 horas. Neste sentido a equipe ressaltou que a carga horária elevada é um fator relevante para o desestímulo. Lembraram inclusive daqueles professores de anos finais que dividem a sua carga horária entre várias escolas e que chegam exatamente no horário de início da aula. Quanto a estes professores a equipe ressaltou a dificuldade em formarem um vínculo com os alunos, tendo em vista que não acompanham diariamente a rotina da turma e muitas vezes não conseguem nem saber ao certo o nome de cada um devido a quantidade de alunos que têm distribuídos entre as escolas que trabalham.

Quanto a escolha da profissão docente a maioria das respostas demonstraram que a motivação não foi associada a um objetivo específico em relação ao exercício profissional. E quanto a escolha por outra profissão a maioria demonstrou interesse em sair da área da educação. Quanto a motivação no início do dia os questionados citaram desde bem estar, ansiedade e cansaço, onde dois professores destacaram a dificuldade do trabalho com alunos. E quanto ao sentimento ao final do dia de trabalho a maioria citou a exaustão, cansaço e ainda, foi citado a sensação de trabalho cumprido. Neste sentido a equipe ressaltou que no cotidiano escolar acontecem muitas situações em sala de aula com alunos que deixam os professores menos motivados. Em alguns casos os professores esperam que os alunos tenham um mesmo perfil de comportamento e frente as diferenças e conflitos resulta em um desgaste e conseqüente desmotivação.

Em relação ao questionamento sobre a existência de problemas de saúde que possam ter influenciado no afastamento dos professores ao serviço, a maioria afirmou que isso não aconteceu. Quanto a isso a equipe destacou que nem todos os professores responderam ao

questionário. Porém, que aconteceram casos de doença que fizeram os professores se afastarem durante o ano.

Também foi apresentada a expectativa dos professores quanto ao trabalho docente no início da carreira, indicando que tinham uma visão positiva. Em contrapartida, a percepção sobre o trabalho docente na atualidade foi descrita pela maioria como difícil, desgastante, árdua e desafiadora. Neste momento a equipe ficou pensativa.

Quanto a auto-definição sobre ser professor, com exceção de dois que não responderam, o restante se percebe de forma positiva citando características como responsabilidade, comprometimento, organização, mediação, atenção, esforço, abertura para novas aprendizagens, construção. Um dos questionados mencionou que apesar dos aspectos positivos, também percebe-se frustrado com os rumos que a educação está tomando, quanto a sua gestão, citando ainda a necessidade de formação que contemple as necessidades do professor em sala de aula. Na questão sobre o professor conseguir desenvolver o seu trabalho conforme o planejado, a maioria afirmou que não consegue, mencionando dificuldades relativas ao interesse dos alunos.

Quanto a esta questão a equipe citou que existem professores que não conseguem se rever e que algumas vezes acabam atribuindo ao aluno a responsabilidade pelo início de conflitos ou pelo desinteresse. Assim, como existem professores que conseguem desenvolver o seu trabalho de maneira tranquila, existem outros que na mesma turma sentem muita dificuldade.

A equipe mencionou, ainda, a questão da avaliação que por vezes percebem que alguns professores não avaliam da forma como deveriam, ou seja, para verificar as dificuldades dos alunos e conseqüentemente refletir também sobre o seu trabalho. A supervisora relatou que revisa as provas. Porém, que enfrenta muito a resistência dos professores que não aceitam em rever instrumentos de avaliação que em muitos casos não condizem com o trabalho realizado com os alunos. A equipe considera que em algumas situações a avaliação serve como um instrumento de coerção como demonstração de poder, talvez por uma dificuldade na administração dos conflitos. Ainda, assim, a supervisora salientou que este ano tem conseguido acompanhar bem mais de perto o trabalho dos professores, em relação ao ano anterior.

Sobre o tempo para formação a maioria respondeu que participa dos encontros oferecidos pela escola.

Os resultados que mais chamaram a atenção da equipe foram aqueles em que os professores apontaram as dificuldades enfrentadas por eles no seu trabalho e as dificuldades

enfrentadas pela escola. Na primeira questão os questionados citaram: o acesso aos recursos tecnológicos (net, internet, data show); a falta de limites e regras dos alunos; indisciplina dos alunos; falta de cuidadores para alunos com deficiência; práticas tradicionais utilizadas no ensino e ainda ressaltaram que essas práticas muitas vezes não adequadas o suficiente. Na segunda questão citaram: pessoal, ressaltando a limpeza (funcionários); verbas (para manter, por exemplo, os aparelhos em funcionamento). Quanto a verba a diretora se surpreendeu, ressaltando que a prestação de contas é realizada. Também citaram a falta de cuidador para os alunos que necessitam, e neste caso a equipe não se surpreendeu tendo em vista que é uma questão que os professores comentam. Quanto a dificuldades com os alunos ou famílias citaram: manipulação de alunos entre eles, que fazem o grupo ficar contra o professor desconsiderando combinados feitos com a turma; a falta de estrutura familiar; a indisciplina dos alunos; dificuldades acerca da comunidade escolar, como comprometimento das famílias com seus filhos e com a aprendizagem; pouca participação das famílias e desrespeito dos alunos aos professores e funcionários; agressividade das famílias e dos alunos.

Quanto a relação interpessoal entre professores e entre equipe diretiva e professores a maioria citou como sendo muito boa. Neste sentido a equipe confirmou. Em relação a administração de conflitos com alunos por parte dos professores a maioria citou o diálogo e um dos questionados citou ainda a parceria com os pais e equipe gestora e também o trabalho da orientação. O diálogo também foi citado quando o questionamento foi sobre a administração de conflitos no cotidiano escolar pela escola. Houve um questionado que ainda mencionou que não existe um enfrentamento real. O trabalho preventivo e parcerias também foram citadas.

Neste momento a vice-diretora relatou que existem professores que a aula “flui”. Por vezes ela passa pelas salas e percebe os alunos atentos, prestando a atenção no que o professor está falando. Enquanto que com outros professores os mesmos alunos entram em atrito, não respeitam. A vice-diretora fez uma análise que muitos desses professores utilizam metodologias ultrapassadas, que não condizem com a realidade dos alunos. Ela citou seu exemplo que durante o ano de 2014 realizou um trabalho de ciências envolvendo os alunos do 8º ano em um projeto que deu origem a várias outras atividades e que foi ao encontro da realidade dos alunos, abordando questões do seu cotidiano. Iniciou com o estudo do corpo humano e a partir daí desencadeou várias questões como ciclo de vida, desenvolvimento intra uterino, gravidez na adolescência, doenças sexualmente transmissíveis, planejamento familiar, métodos contraceptivos. Todo esse trabalho envolveu pesquisa, visitas em locais como posto de saúde, entrevistas, parcerias com outras escolas, envolvimento dos alunos em campanhas

de preservação à saúde. Porém, ainda existem algumas metodologias que não aliam a teoria à prática e isso pode ser um dos motivos de conflitos em sala de aula.

Neste momento, a supervisora necessitou ausentar-se devido a um compromisso agendado anteriormente. Seguiram no encontro a diretora, vice-diretora e orientadora educacional.

No item que solicitava que os professores definissem indisciplina através da sua concepção, várias foram as definições. Porém, a maioria entende a indisciplina como sendo o aluno o único responsável pelas atitudes.

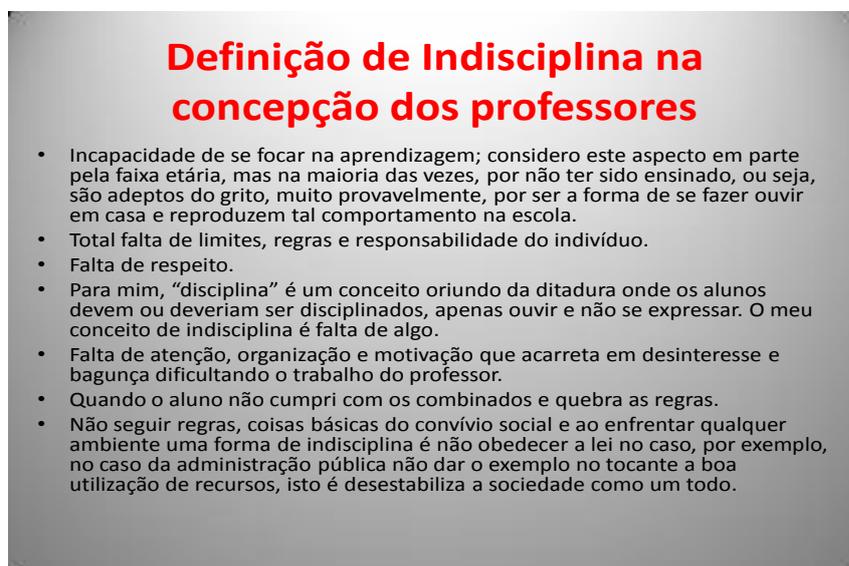


Figura 6: Slide com os resultados da questão que solicitava aos professores a definição de indisciplina.

A equipe ao observar as definições dos professores sobre a indisciplina comentaram salientando que concordam com eles quando estes reclamam do problema, pois realmente existem muitos casos na escola. Porém, também ressaltaram que alguns professores entendem certas atitudes como indisciplina de acordo com a concepção que têm sobre o problema. E novamente, trouxeram a questão da metodologia, colocando que frente a uma aula sem motivação para os alunos consequentemente ocorrerá a indisciplina.

A diretora relatou sobre um fato que aconteceu quando esteve exercendo a docência na escola e que tinha em sala de aula um aluno que usava sempre um boné encobrindo a testa. Segundo a diretora o menino não era de muita conversa, vivia envolvido com atos ilícitos como furtos, mas gostava muito de mecânica. Um dia ela conseguiu que ele tirasse o boné e percebeu o quanto o menino era bonito, “tinha cabelos e olhos claros” (que até então não tinha percebido com mais detalhes). Neste dia conversou com ele e perguntou o porquê dele não se

dedicar aos estudos, pois era inteligente e tinha futuro. O menino olhou para ela e disse: “a senhora pensa que eu vou durar até os vinte anos”. A partir daquele dia ele sempre acompanhava ela até a rua de sua casa, no bairro próximo a escola, onde nesta localidade os assaltos eram frequentes. O menino dizia que ela não se preocupasse, pois estaria segura. A diretora lembra que de fato na vizinhança aconteciam muitos furtos à residências e que realmente na sua nunca houve esse problema. Passaram-se os anos e o menino, já um jovem continuou cada vez mais envolvido com a marginalidade e acabou falecendo muito cedo. A diretora lembrou dessa história num momento de reflexão sobre como os professores percebem seus alunos. Com este exemplo, ressaltou que em muitos casos por trás de uma agressividade existe um jovem com potencial. Porém, as circunstâncias da vida os levam para um caminho sem volta.

Em seguida, a próxima questão foi sobre a percepção que os professores têm da comunidade onde a escola está inserida. A maioria das respostas apontaram para problemas como a falta de responsabilidade das famílias; dificuldades econômicas e afetivas; traços de agressividade; e questões relacionadas a valores. Sobre a comunidade a diretora afirmou que apesar de problemas existentes, são participativos, os pais se envolvem principalmente nas festividades da escola.

Percepção dos professores sobre a comunidade onde a escola está inserida

- Apáticos, cheios de direito (nenhum dever) e sempre no aguardo, de que outros assumam seus afazeres e principalmente suas responsabilidades. O grito tudo resolve! Escutar? Dialogar? Para quê?
- Regular, pois há pais que buscam a escola para ajudar e melhorar o relacionamento entre a comunidade e escola.
- Não respondeu.
- Carente de recursos e afeto.
- Difícil, falta apoio positivo dos pais e responsáveis.
- Uma comunidade que tem traços de agressividade.
- Muito deficitária de valores de família, suas obrigações, devem muito a parte da família para a escola resolver (conflitos), prejudicando assim a execução da tarefa específica da escola, pois para a escola fazer a sua parte necessita que o educando esteja pronto para atender.

Figura 7: Slide com os resultados da questão sobre como os professores percebem a comunidade onde a escola está inserida.

E para finalizar os resultados do diagnóstico foi solicitado aos professores que fizessem algumas sugestões para melhoria do ambiente de trabalho. Foram sugeridas criação de metas envolvendo a comunidade escolar; palestras com a participação dos pais; envolvimento de todos com mesmos objetivos; mais diálogo com o grupo.

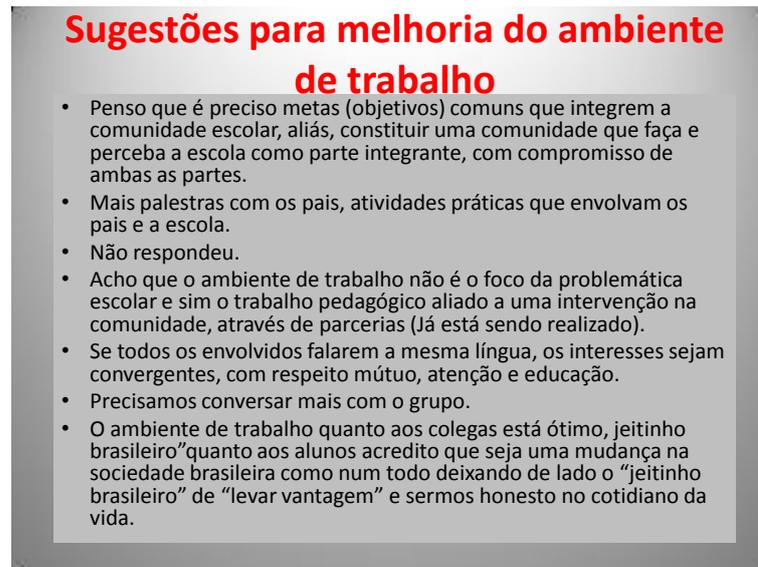


Figura 8: Slide com os resultados da questão que solicitava dos professores sugestões para melhoria do ambiente de trabalho.

Frente aos resultados dos questionários a equipe gestora pode observar como uma parcela dos docentes estão percebendo a escola, a comunidade e outras questões que envolvem o cotidiano. A equipe foi ao longo do encontro fazendo reflexões, considerações e pensando ações no sentido de atender algumas ansiedades dos professores. No momento, foram pensadas várias propostas de trabalho, mas, um dos pontos em que a equipe mais se deteve foi a questão do vínculo dos professores com os alunos. Destacaram novamente o fato de muitos professores exercerem suas atividades em várias escola, fazendo com que apenas cheguem no horário em que irão atender os alunos. Isso, impossibilita que tenham um melhor conhecimento sobre eles. A equipe em um primeiro instante pensou em realizar alguma atividade com os professores onde estes tivessem que se colocar no lugar de seus alunos para que pudessem compreender como eles pensam, sentem, ou perceassem suas dificuldades. Porém, em seguida pensaram que talvez isso não tivesse uma boa interpretação por parte dos docentes, apesar do objetivo ser o de que eles conhecessem melhor os seus alunos para poderem até mesmo planejarem de forma que atendesse as necessidades da turma. Foi então, que a orientadora pensou em realizar um trabalho com os alunos onde eles expressassem sua forma de ser, seus desejos, pensamento, dificuldades. A princípio pensou em realizar um trabalho envolvendo artes, onde eles pudessem se expressar. Ressaltou a importância de realizar um trabalho com os alunos para que os professores conhecessem um pouco da suas realidades. Pensou, em iniciar com os anos finais (6º, 7º, 8º e 9º anos) tendo em vista que nessas turmas os professores na sua maioria são itinerantes, dificultando o vínculo entre eles.

No início do 2º semestre em um encontro com as orientadoras realizado pela Secretaria de Educação, foi trabalhado as inteligências múltiplas. E como sugestão foi repassado um material para ser aplicado com os alunos com o objetivo de perceber em quais áreas eles destacam-se, para que os professores pudessem planejar de acordo com as peculiaridades individuais. Até então, a orientadora relatou que ainda não havia realizado esse trabalho com os alunos. Pensou em fazer juntamente uma entrevista ou questionário onde eles expressassem sua visão sobre algumas questões que normalmente não comentam com os professores. Relatou também sobre a dificuldade de colocar em prática algumas ações tendo em vista que no calendário escolar estão previstas diversas atividades que envolvem professores e alunos, além das situações que surgem no cotidiano para serem resolvidas. Porém, estipulou o início de setembro como prazo para colocar em prática o trabalho com os alunos.

A diretora pensou sobre a prestação de contas, tendo em vista que houve menção a carência de verbas e como exemplo citaram a necessidade do funcionamento dos aparelhos. Também foi pensado pela equipe a necessidade de realizar alguma ação que viesse ao encontro do problema relacionado as drogas. A participação mais efetiva da comunidade escolar também foi elencada como uma meta a ser alcançada.

Neste dia, foram trabalhados os referenciais teóricos sobre absenteísmo, gestão democrática e planejamento. Além disso, foram apresentados os resultados dos questionários para que a equipe percebesse a visão dos professores sobre o cotidiano escolar e assim pudessem pensar ações para melhoria desse ambiente. Ao final do encontro ficou acertado que teríamos outros momentos para planejamento e monitoramento das ações.

c. Acompanhamento da escola durante o 2º semestre/2015

Após a realização do encontro com a equipe diretiva houve um período destinado a conhecer o cotidiano escolar. Para isso, foram necessárias visitas *in loco*, o acompanhamento da agenda da equipe diretiva em atividades externas, do calendário escolar e do registro de atendimentos, bem como, também o acompanhamento das ações planejadas pela escola durante o semestre.

O quadro abaixo apresenta as atividades previstas no Calendário da Secretaria Municipal de Educação, as quais as equipes diretivas das escolas devem participar durante o ano letivo. Nestes momentos um ou mais membros da equipe se ausenta da escola para receberem orientações ou formações. Estes dados também fazem parte da análise da intervenção.

Quadro 12
Agenda externa da equipe diretiva – Atividades prevista no Calendário da Secretaria Municipal de Educação

Data	Atividade
13 agosto	A diretora participou da reunião com Departamento de Nutrição Escolar realizada no turno da manhã na Secretaria Municipal de Educação.
17 agosto	A equipe diretiva participou nos turnos manhã e tarde de atividade realizada na Secretaria Municipal de Educação com objetivo do fortalecimento das equipes gestoras, compartilhamento de práticas e também para sanar dúvidas existentes.
18 agosto	A equipe diretiva participou no turno da noite da entrega do Troféu Aluno Destaque acompanhando o aluno da escola que recebeu o prêmio. O evento é realizado pela Secretaria Municipal de Educação e acontece anualmente como forma de incentivo aos alunos da rede municipal de ensino.
31 agosto	Abertura da Semana da Pátria
01 a 04 setembro	Atividades alusivas à Semana da Pátria
07 setembro	A equipe diretiva participou juntamente com professores e alunos da caminhada cívica que aconteceu no centro da cidade.
10 setembro	A orientadora educacional participou da reunião com os coordenadores do Programa Mais Educação realizada na Secretaria Municipal de Educação.
17 setembro	A supervisora participou juntamente com os professores do Atendimento Educacional Especializado de reunião que aconteceu na Secretaria Municipal de Educação.
21 setembro	Um membro da equipe diretiva participou durante o turno da manhã do ensaio geral dos alunos para apresentação das escolas no Festival Municipal que acontece anualmente realizado pela Secretaria Municipal de Educação.
24 e 25 setembro	A equipe diretiva participou durante os dois dias acompanhando os alunos que estavam representando a escola no torneio de judô, taekwondo e roda de capoeira do Programa Mais Educação realizado pela Secretaria Municipal de Educação.
28 setembro	A supervisora participou em um turno da reunião realizada com o Projeto Rodarte, que faz parte dos programas realizados pela Secretaria Municipal de Educação e tem como objetivo proporcionar aos alunos oficinas com atividades artísticas e reforço pedagógico no turno inverso ao que os participantes estão matriculados nas escolas municipais.
29 setembro	Reunião com as equipes diretivas das escolas.
01 a 06 outubro	A supervisora participou da formação dos professores de anos finais realizada pela Secretaria Municipal de Educação.
13 outubro	Participação da equipe diretiva no evento de apresentação dos projetos e relatos de professores que foram publicados na Revista EduCativa organizada pela Secretaria Municipal de Educação. O evento aconteceu à noite e fez parte da abertura da Semana do Professor que acontece anualmente na rede municipal de ensino em homenagem aos professores.

Fonte: Calendário Secretaria Municipal de Educação

Quadro 12 – cont.
Agenda externa da equipe diretiva – Atividades prevista no Calendário da Secretaria
Municipal de Educação

Data	Atividade
14 outubro	A equipe diretiva juntamente com os professores participou do show de talentos que acontece anualmente como atividade integrante da Semana do Professor. No evento as escolas realizam apresentações artísticas. Neste dia as escolas fazem horário especial no turno da manhã e os alunos são convidados a assistirem.
16 outubro	A equipe diretiva participou no turno da noite do evento Troféu Professor do Ano quando foram premiados os professores que se destacaram durante o ano. Essa atividade tem como objetivo a valorização dos profissionais da educação que desempenham sua função em sala de aula.
19 a 23 outubro	Um membro da equipe diretiva participou durante a semana da atividade Escolas em Jogo acompanhando os alunos que participaram das competições.
20 outubro	A equipe diretiva participou da Mostra do Programa Mais Educação.
30 outubro	A diretora participou no turno da noite do evento Troféu Merendeira Destaque realizado pela Secretaria Municipal de Educação, acompanhando a funcionária da escola que recebeu a premiação.
09 a 13 novembro	Um membro da equipe diretiva participou durante a semana da atividade Escolas em Jogo acompanhando os alunos que participaram das competições.
11 novembro	A diretora participou da reunião com Departamento de Nutrição Escolar realizada no turno da manhã na Secretaria Municipal de Educação.
12 novembro	A supervisora participou juntamente com os professores do Atendimento Educacional Especializado de reunião que aconteceu na Secretaria Municipal de Educação.
13 novembro	A diretora participou do almoço em comemoração ao dia do diretor realizado pela Secretaria Municipal de Educação.
24 novembro	Um membro da equipe diretiva participou durante o turno da manhã do ensaio geral dos alunos para apresentação das escolas no Festival Municipal que acontece anualmente realizado pela Secretaria Municipal de Educação.
16 a 27	A equipe compareceu até Secretaria Municipal de Educação para informar a constituição das turmas de alunos para o ano de 2016.
03 dezembro	A equipe diretiva compareceu no turno da manhã ao Seminário de Boas Práticas que aconteceu em local reservado pela Secretaria Municipal de Educação. Neste dia os professores de anos finais apresentaram os projetos realizados com os alunos durante o ano letivo.
08 dezembro	A supervisora compareceu em uma reunião na Secretaria Municipal de Educação, juntamente com as professoras de anos iniciais.
10 dezembro	A supervisora participou juntamente com os professores do Atendimento Educacional Especializado de reunião que aconteceu na Secretaria Municipal de Educação.
11 dezembro	A equipe diretiva participou da confraternização entre as escolas municipais realizado pela Secretaria Municipal de Educação.
17 dezembro	A equipe diretiva participou no turno da noite da formatura dos alunos da Educação de Jovens e Adultos.

Fonte: Calendário Secretaria Municipal de Educação

d. Ações planejadas na escola durante o 2º semestre de 2015 a partir da Roda de Conversa com a equipe diretiva em agosto

- **Reestruturação da Biblioteca Escolar**

A escola não dispunha de um espaço reservado para que os alunos pudessem pesquisar e essa foi uma das solicitações por parte dos professores. Existia uma sala destinada ao Programa Mais Educação onde servia para algumas atividades e também para guardar os materiais. Como uma forma de atender aos pedidos, a equipe diretiva juntamente com os professores e alguns alunos, durante o 2º semestre/2015 realizaram um mutirão para a organização do local. Para isso, fizeram uma limpeza, retirando materiais que não eram utilizados, dispuseram estantes pelas paredes, organizaram os livros que permaneciam em caixas, providenciaram mesas e cadeiras e montaram um cantinho para contação de histórias.

O espaço, atualmente, além de ser utilizado para a pesquisa e o empréstimo de livros, também é realizada contação de história e apresentação de teatro de bonecos para os alunos da educação infantil e anos iniciais e ainda realizada aulas de reforço no turno inverso.

- **Trabalho com os alunos dos anos finais (6º, 7º, 8º e 9º ano) com a orientação educacional**

Durante os meses de setembro e outubro a orientadora realizou um levantamento com os alunos dos anos finais abordando algumas questões sobre as suas dificuldades em sala de aula, sobre a escola e suas expectativas. Este trabalho teve como objetivo possibilitar aos professores um momento de conhecer a visão de seus alunos sobre algumas questões, tendo em vista contribuir para a sua prática pedagógica. A sistematização dos dados foi expressa através de tabelas e apresentada aos professores em reunião. As informações foram comentadas pelos professores, tendo em vista, que para muitos foi surpreendente a percepção que os alunos tem sobre determinadas questões. Ao final do encontro foi realizada uma dinâmica com as respostas sobre “o que você deseja para o futuro”, onde cada professor recebeu um envelope que somente abriram após uma fala sobre sonhos e perspectivas, quando tomaram conhecimento dos desejos de seus alunos.

Abaixo encontra-se o quadro com as respostas dos alunos:

Quadro 13
Respostas dos alunos – trabalho com orientação educacional

Entendimento da explicação dos professores por parte dos alunos			
6º ano (23)	7º ano (16)	8º ano (18)	9º ano (07)
A maioria: Sim	A maioria: Sim	A maioria: Sim	A maioria: Sim
Alguns citaram dificuldades: <ul style="list-style-type: none"> • devido ao barulho e risadas. 	Alguns citaram dificuldades: <ul style="list-style-type: none"> • pela desconcentração por motivo do barulho. • disciplina de história. • explicação complicada. 	Alguns citaram: <ul style="list-style-type: none"> • sente dificuldade em compreender a explicação na disciplina de matemática. 	Alguns citaram: <ul style="list-style-type: none"> • dificuldade em matemática. • que os professores explicam bem. • às vezes falta de atenção.

Fonte: respostas dos alunos das turmas de 6º, 7º, 8º e 9º anos da escola.

Quadro 14
Respostas dos alunos – trabalho com orientação educacional

O que os alunos mais gostam na escola			
6º ano (23)	7º ano (16)	8º ano (18)	9º ano (07)
<ul style="list-style-type: none"> • Amigos. • Aulas de todas disciplinas. • Educação física. • Professores. • Lanche. • Geografia. • Recreio. • Café e almoço. • Colegas. • Espanhol. 	<ul style="list-style-type: none"> • Educação física. • Estudar. • Professores. • Professora Roselene porque ajuda e explica bem. • A escola bem cuidada. • História. • Recreio. • Jogar futebol na educação física. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aulas: artes, ciências, língua portuguesa e educação física. • Estar com amigos e professores. • Recreio. • Dedicção de alguns professores. • Refeitório. • Internet. • Estudar. • Orientadora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conversa com os amigos. • A forma como os professores falam com a gente e valorizo as oportunidades que nos dão. • Das aulas e das conversas. • Amizade entre colegas e professores. • Artes. • Da aprendizagem, da educação física, orientadora, supervisora e alguns professores.

Fonte: respostas dos alunos das turmas de 6º, 7º, 8º e 9º anos da escola.

Quadro 15
Respostas dos alunos – trabalho com orientação educacional

O que poderia mudar na escola			
6º ano (23)	7º ano (16)	8º ano (18)	9º ano (07)
<ul style="list-style-type: none"> Banheiros. Bagunça da sala de aula. Banheiro muito molhado e sem papel higiênico. Colocar uma quadra de futebol e pracinha. Mais tempo para recreio. Pista de skate no fundo do pátio. O jeito de alguns colegas pensar. Maneira de cuidar o recreio. Pintar a escola e arrumar o banheiro. Aulas para os alunos que tem dificuldade. Brigas. Preconceito. 	<ul style="list-style-type: none"> Ensino dos professores para os alunos. Comportamento dos alunos e manutenção da escola. A segurança do recreio, pois acontece muita briga e os professores não veem. Atitude dos alunos. Pegar aparelho celular em uma caixinha e só entregar na hora do recreio. Limpeza dos banheiros. Recreio dos pequenos primeiro e dos adolescentes depois. 	<ul style="list-style-type: none"> O respeito entre os alunos. Colocar mais atividades para os alunos. Que os professores participassem mais do nosso dia-a-dia. Pintura na frente da escola. A organização e o modo das aulas, são muito iguais, poderia mudar um pouco. Limpeza do pátio. O uniforme e arrumar o banheiro. 	<ul style="list-style-type: none"> As aulas como diversão. Bastante atividades para os alunos: pula-pula, xadrez, jogar bola, corridas. Estrutura física (banheiros, algumas salas de aula). Mais regras de higiene para os alunos. Está bom, mas poderia mudar muros, pintura. Mais higiene nos banheiros e aparência da sala de aula.

Fonte: respostas dos alunos das turmas de 6º, 7º, 8º e 9º anos da escola.

Quadro 16
Respostas dos alunos – trabalho com orientação educacional

O que você deseja para o futuro			
6º ano (23)	7º ano (16)	8º ano (18)	9º ano (07)
<ul style="list-style-type: none"> Passar de ano primeiramente mês esforçar mais. Ser veterinária para ajudar os animais porque eu amo os animais. Me formar em arquitetura. Ser atriz. Ser veterinária. 	<ul style="list-style-type: none"> Passar de ano e me formar ou ser jogador de futebol. Ser fotógrafa. Ser um veterinário. Tenho amor aos cavalos e aos animais. Ser da marinha. Estudar trabalhar e ter uma estância com muitos cavalos e cachorros e uma horta bem grande. 	<ul style="list-style-type: none"> “Termina” os estdos, fazer uma faculdade de “direitos” e ser juiza. “Cuida” das pessoas que precisar trabalhar e ajudar da dispensa de casa e dar o que merece para meus pais porque eles sempre me ajudaram quando precisei. Alcançar meus objetivos. Ser uma dentista. 	<ul style="list-style-type: none"> “Se uma grande veterinária porque eu gosto muito dos animal. Fazer uma boa faculdade e me “torna” uma grande pessoa. Me tornar uma grande confeiteira e ser muito reconhecida. Não sei.

Fonte: respostas dos alunos das turmas de 6º, 7º, 8º e 9º anos da escola.

Quadro 16 – cont.
Respostas alunos – trabalho com orientação educacional

O que você deseja para o futuro			
6º ano (23)	7º ano (16)	8º ano (18)	9º ano (07)
<ul style="list-style-type: none"> • Ser estilista de moda ou ser doutora para ajudar quem tem doença. • Eu ser policial. • Ter um “cerviço” bom ter uma casa. • Morar com minha “vo” e fazer “enformática” e levar ela para morar em Portugal. • Jogadora de futebol ou ser advogada. • Jogador de futebol. Porque eu já jogo num time. • Ser advogado. • Ser advogada. • Ser um jogador de futebol. • O meu desejo é ser jogador de futebol ou médico se não outras coisas tipo fazer coisas de soldar ou trabalhar em posto de gasolina. • Ser jogador. • Ser jogador de futebol. • Um bom emprego. • Ser um guri bom ajudar quem precisa e trabalhar bem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser policial. • Ir ao quartel e fazer o curso da “eza”. • Ser médica. • Ser jogador de futebol. • Quero estudar muito para ser advogada. • Ser veterinária. • Ser delegada. • Ser um policial formado em advocacia ou ser um camioneiro. • Desejo ser veterinária ou fotógrafa. • Ser professora de “matemática”. • Me formar e ser veterinária. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser um engenheiro mecânico. • Bom “enjegueiro” “contrução”. • Eu quer ser veterinário ou jogador de futebol. • Ir para IfSul para se formar em “tecnico” em “informatica”. • Que as pessoas estudem e valorizem a atitude de estudar. • Enfermeira. • Ser veterinária. • Ser trabalhadora de “cuida” os animais. • Quero ser brigadiana ou quero ser militar. • Me formar e trabalhar e conquistar minhas coisas quero ser pediatra. • Ser cantora porque eu amo cantar. • Ser veterinária ou professora de matemática e ajudar meus pais e cuidar deles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uma vida melhor um objetivo bom grande e menores obstáculos pra todo mundo. • Várias coisas o que eu mais quero ser “tecnico” em enfermagem. • Fazer faculdade para ser um bom advogado. • Eu desejo estudar me formar e ser ma sargento formada e desejo que venha muitas coisas boas e legais.

Fonte: respostas dos alunos das turma de 6º, 7º, 8º e 9º anos da escola.

Quadro 16 – cont.
Respostas alunos – trabalho com orientação educacional

O que você deseja para o futuro			
6º ano (23)	7º ano (16)	8º ano (18)	9º ano (07)
<ul style="list-style-type: none"> • Ser jogador profissional jogar em vários times (restante ilegível). • Quero ser veterinário para cuidar dos animais. • Ser jogador de futebol. • “Trabalha” muito. 			

Fonte: respostas dos alunos das turmas de 6º, 7º, 8º e 9º anos da escola.

- **Rodas de conversa sobre uso de drogas.**

Tendo em vista os problemas envolvendo drogas no entorno da escola e com isso atingindo também os alunos, além do alto índice de gravidez de adolescentes durante o ano de 2014, a equipe diretiva juntamente com os professores pensaram em ações que pudessem vir ao encontro dessas dificuldades com o objetivo de conscientizar a comunidade sobre a gravidade desta situação.

A escola solicitou a parceria de um profissional da saúde que desenvolve um projeto na cidade envolvendo crianças e adolescentes com objetivo da conscientização sobre questões como drogas, gravidez, doenças sexualmente transmissíveis. O profissional realiza palestra com alunos, pais e professores nas escolas, além de divulgar o trabalho nas redes sociais.

No mês de novembro foi realizada a primeira palestra com os alunos do 8º e 9º ano e após teve a continuidade com a professora de ciências durante as aulas. O trabalho teve continuidade no ano de 2016 em abril com as turmas de 6º, 7º e 8º ano e com os alunos das turmas de Educação de Jovens e Adultos e em maio com os professores e com os pais.

- **Reunião com a comunidade escolar para prestação de contas.**

No final do ano de 2015 foram realizadas reuniões com a comunidade escolar para prestação de contas e também para que os participantes pudessem contribuir com sugestões ou questionamentos. As reuniões foram realizadas por segmento de pais e alunos e professores. Os pais falaram sobre algumas necessidades de reforma como os banheiros e também a

pintura externa do prédio da escola. Sugeriram que fosse realizado um mutirão para a realização dessas benfeitorias. No início do ano letivo de 2016 a equipe deu início no conserto dos banheiros e atualmente já estão com as obras concluídas.

e. Encontro com professores

No dia 23 de dezembro foi realizada na sala de informática um encontro com todos os professores da escola. Tendo em vista, que no início do projeto de intervenção somente sete professores assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, neste encontro fui convidada pela equipe para trabalhar na primeira parte da reunião onde o objetivo foi apresentar aos professores algumas ações que foram realizadas na escola durante a execução do projeto de intervenção que havia apresentado no início do semestre e também o de tratar de assuntos referentes legislação, abordando o Plano de Carreira do Magistério Municipal de Bagé. Neste dia a orientadora educacional não pode comparecer ao encontro devido a uma viagem que necessitou realizar em virtude da família, então me coloquei a disposição para apresentar aos professores os resultados do trabalho realizado com os alunos.

A reunião iniciou com a vice-diretora dando as boas vindas aos presentes e também explicando a dinâmica do trabalho. Em seguida, cumprimentei-os e solicitei para que todos levantassem das cadeiras para que pudéssemos realizar a atividade. Distribui um balão para cada professor e pedi que os enchessem com ar. Após, ao som de uma música pedi que se movimentassem jogando o balão para cima e cuidando para que o mesmo não caísse no chão. Aos poucos fui tocando em um participante por vez e solicitando que saísse da brincadeira deixando o seu balão. Aqueles que permanecessem no centro deveriam continuar ao som da música equilibrando o seu balão e também os balões que os colegas haviam deixado. Ao final da dinâmica permaneceu somente uma pessoa que ao som da música teve que se desdobrar para dar conta de todos os balões que ficaram sob sua responsabilidade.

Ao finalizar a brincadeira e após todos dispostos em seus lugares iniciei questionando se havia sido fácil conciliar tantos balões ao mesmo tempo. Neste momento os professores responderam que não, que havia sido difícil tentar controlar ao mesmo tempo todos os balões. Após, antes de iniciar, distribui para cada participante envelopes coloridos e pedi que somente abrissem quando eu solicitasse. Foi então que iniciei o encontro retomando o tema do projeto que havia apresentado no início do semestre e explicando todo o processo de continuidade do mesmo na escola. Como a participação no projeto não era obrigatória e tendo a adesão sido em um número relativamente pequeno, as ações tiveram que se concentrar na equipe diretiva e no acompanhamento do cotidiano escolar. Então, iniciei pelo relatato sobre o que aconteceu

após o recolhimento dos questionários daqueles professores que aceitaram participar. Expliquei que as respostas haviam sido analisadas e demonstrei alguns dados encontrados. Com as informações que levantaram algumas questões relevantes para serem pensadas foi realizada uma roda de conversa com a equipe diretiva que frente as necessidades apontadas pelos professores pensou em ações que poderiam ser desenvolvidas na escola com o objetivo de atender ao que tinha sido exposto. Informei que na segunda parte da reunião a equipe abordaria com mais detalhes sobre o trabalho desenvolvido durante o semestre. Pelo fato do projeto tratar do absenteísmo docente e sendo aquele um momento para esclarecimento de dúvidas falei para os professores da importância deles conhecerem seus direitos e deveres. Apresentei o conceito de absenteísmo, tendo como referência Chiavanato (2008, p.88) o absenteísmo ou ausentismo “é considerado a frequência ou duração do tempo de trabalho perdida, ou ainda, constitui a soma ou períodos em que o profissional encontra-se ausente, por motivo de falta, de atrasos ou outro fator que impeça a sua presença no trabalho”. Pontuei que este problema acontece em âmbito nacional e quais as implicações no cotidiano escolar, para isso trouxe a contribuição de Luck (2008) que diz “ele revela a dinâmica da escola como um organismo vivo marcado por tensões entre acomodações e transformações, conformismo e resistência, interesses individuais e interesses coletivos [...]”. E neste sentido é preciso o envolvimento de todos para que se superem as dificuldades. Em um local com um elevado número de pessoas todas estão suscetíveis de em algum determinado momento enfrentarem algum problema e necessitarem se afastarem. Porém, todos sabem que anualmente podem ter faltas justificadas, então, questionei se conheciam o Plano de Carreira do Magistério Municipal de Bagé. Todos afirmaram que conheciam. Então questionei se tinham conhecimento sobre as implicações das faltas previstas na Lei Complementar nº 38/2012 (Plano de Carreira). A maioria respondeu não estar apropriado. Dessa forma, apresentei os aspectos legais que tratam das ausências de professores quanto aos direitos e quanto as implicações que podem ocasionar na vida funcional do profissional. Abordei o Art. 49 da Lei Complementar nº 38/2012 (Plano de Carreira) que prevê “ O profissional do magistério detentor de cargo de provimento efetivo, não sofrerá descontos em seus vencimentos quando faltar por motivo de força maior, até 10 (dez) dias por ano, e fizer comprovação perante autoridade”, ressaltando que esta falta justificada, conhecida como Rotina é um benefício para o profissional que necessite ausentar-se por força maior e que ainda a lei prevê a comprovação da ausência. Questionei se tinham conhecimento deste artigo, a maioria respondeu que não. Em seguida trouxe as implicações que as faltas podem ocasionar conforme o parágrafo único do mesmo artigo “O profissional do magistério que, no período do quinquênio, tiver 50 faltas

justificadas, nos termos do caput deste artigo, terá interrompida a contagem do tempo para licença-prêmio”, ou seja, se o profissional usufruir das 10 faltas justificadas por ano, ao final de cinco anos terá somado as cinquenta faltas que implicarão na interrupção da contagem do tempo para a licença-prêmio. Quanto a promoção de classe, as faltas também poderão prejudicar o profissional como o previsto no art. 17 da mesma Lei Complementar nº 38/2012 “Fica prejudicada a avaliação por merecimento, acarretando a suspensão da contagem do tempo de exercício para fins de promoção, durante os últimos doze meses anteriores a avaliação [...]” e especifica os casos em que o profissional apresentar falta injustificada ao serviço, apresentar 30 dias ou mais de faltas justificadas ou qualquer outro afastamento, remunerado ou não, por tempo que exceda a 30 (trinta) dias durante o período avaliado. Mais uma vez, questionei se tinham conhecimento sobre estas questões e a maioria respondeu que não. Coloquei a importância de que os professores tenham conhecimento da legislação que os ampara. Foi neste momento que uma professora questionou: *Lá na Secretaria sabendo dessa necessidade que as pessoas tem de tirar as dez rotinas, ela tem alguma força tarefa, existe um trabalho relacionado a isso. E a cada ano, cada vez mais a gente sabe que tem mais faltas pra tentar aguentar o ano. Lógico que a gente sabe que tem o outro lado das promoções, mas mesmo assim, em função de saúde o trabalhador tá tirando. Existe um trabalho de contrapartida a isso para o professor, mecanismos pra ele aguentar um ano sem faltar, pra ele tentar melhorar a sua saúde, algum projeto, sei lá, existe?* (Sic). Frente ao questionamento respondi: *Projeto de Secretaria, exatamente, na verdade não existe. São sessenta escolas e esse problema não acontece somente com os professores. Em termos de funcionários o problema também é preocupante. Não existe um trabalho na Secretaria. Porém, eu na Secretaria em função de ter chegado muitas reclamações sobre essa situação, quando entrei no mestrado me preocupei com esta questão. Este trabalho será levado para a Secretaria, então pode ser que constatando esse fato, possam ser elaboradas estratégias para que possa ser revisto esse problema. No momento é fazer o que estamos fazendo aqui. É ver a realidade da escola. Cada escola tem uma realidade diferente. Assim, como tem escolas com o mesmo nível de dificuldade, uma pode gerenciar melhor a situação do que outra. A questão é perceber a gestão do ambiente, em primeiro lugar, em um nível interno. A partir daí pode se pensar em um âmbito mais amplo. Existem alguns lugares que durante a pesquisa observei que o trabalho em relação ao absenteísmo é muito organizado, como em Santa Catarina, onde foi feito um trabalho de rede, envolvendo atividades de dança, oficinas de RPG, relacionadas a saúde vocal, nesse caso porque perceberam muitos professores com problemas nas cordas vocais. Então, delimitaram os problemas que mais aconteciam, através*

de uma pesquisa, percebendo os problemas mais graves de saúde e lançaram um programa de prevenção que durou por cinco anos. É uma coisa a ser pensada, só que isso não é a curto prazo (Sic).

E para a última parte do meu trabalho com os professores retomei a questão das ações e expliquei o motivo da realização do trabalho com os alunos. Iniciei então a apresentação dos dados. Durante todo o tempo os professores prestaram muito a atenção. Alguns pontos que causaram mais alvoroço entre os professores foi quando os alunos citaram o que gostariam que existisse na escola como uma pracinha, que não entendem a explicação devido ao barulho e aconversa dos colegas. Os professores brincaram com o professor de Educação Física devido a sua disciplina ser citada com frequência como algo que os alunos mais gostam na escola. Ficaram pensativos quando os alunos pediram mais segurança no horário do intervalo. A diretora ficou atenta às várias reclamações sobre os banheiros quanto a estrutura e também quanto a limpeza. Mas, o que mais surpreendeu os professores foi quanto a última questão onde os alunos responderam o que desejavam para o seu futuro, questão esta que deixei por último para completar a dinâmica inicial.

Então dessa forma, para finalizar, agradei pela atenção e disse que muitas vezes vemos nossos alunos, mas não percebemos exatamente o que se passa com eles. E muitas vezes pelas suas atitudes acabamos por pensar que eles não prestam a atenção ou que não querem “nada com nada”, mas que pudemos perceber pelas respostas que eles estão atentos a tudo que também tem seus desejos. Pedi, nesse momento que cada um pensasse um desejo para seu futuro, mas que não precisariam falar. Esperei um pouco e após, solicitei que cada um abrisse o envelope que recebeu no início do encontro e que soubessem que tinham naquele momento em suas mãos os desejos de seus alunos para o futuro. Ao som da música “Sonhar, nunca desistir” do Mc Gui, a qual a vice-diretora, que também é professora da disciplina de ciências nos anos finais, havia trabalhado em um projeto com seus alunos, distribuí bombons enquanto eles liam as mensagens. Cada professor recebeu um recorte da última questão feita para os alunos responderem com a seguinte pergunta: o que você deseja para o futuro? Esta última pergunta foi escaneada de cada questionário e sem identificação os professores receberam o desejo de um aluno. Os professores ficaram surpresos com o que encontraram, pois esperavam apenas uma mensagem. Também ficaram surpresos com os desejos expressos pelos alunos, houve bastante alvoroço entre eles que comentavam sobre o que estava escrito na sua mensagem.

A segunda parte do encontro ficou sob a responsabilidade da equipe diretiva que iniciou agradecendo aos presentes pela parceria durante o ano e ressaltou que muitas das

ações realizadas durante o semestre foram pensadas a partir dos resultados do diagnóstico realizado com os professores. A vice-diretora agradeceu a todos pela participação na formatura dos alunos do 9º ano que tinha acontecido no dia anterior falando: *Queremos agradecer fazendo referência ao nono ano que fizeram a formatura ontem e deu tudo certo. Queremos agradecer a colaboração de todos porque os alunos não tiveram que tirar um centavo do seu bolso. Nós gastamos quase cinco mil reais na festa deles, desde a camiseta foi paga com as promoções que conseguimos, a decoração, o salão, o didiei, os comes e bebes, tudo direitinho. Gostaríamos de agradecer a colaboração de cada um que comprou um prato de risoto, que na verdade só aumentou a caixinha deles. Se não tivéssemos essa adesão, não se conseguiria fazer essa festa. Muitas vezes as formaturas imperram no sentido das dívidas ficarem para pagar no final. E aí sabemos que não dá. Está tudo muito difícil e acaba tendo que ser feito alguma coisa mais simples. E alguns, tomara que muitos, consigam avançar chegando até a universidade, pós-graduação e tudo aquilo mais. Mas, para alguns, vai ser a única formatura da vida. Então se teve o cuidado de fazer o mais bonito possível, que fosse um momento inesquecível. Agradecemos a todos que colaboraram comprando balinhas, risoto, todas aquelas coisas, ação entre amigos, geladinhos. Nós fomos nos organizando no decorrer do ano (Sic).*

Seguiram para a avaliação dos últimos seis meses. A vice-diretora colocou para o grupo que algumas ações foram realizadas, citando que as palestras haviam sido um dos pedidos dos professores, então conseguiram organizar mais para o segundo semestre, e seguiu falando: *Avaliar os últimos meses, ver quais foram os pontos positivos, quais foram os pontos fracos, o que a gente pode mudar, quais são as proposições de vocês e fazer um rascunho do planejamento do ano que vem. Pois aí, entraremos mais organizados. Nesse primeiro ano confessamos que foi tudo meio atropelado. Entramos e não sabíamos muito o que fazer, foi mais ou menos assim: Ah falta tal coisa, então vamos atender, vamos tapar buracos, falta outra coisa, então vamos tapar esse outro buraco. No próximo ano queremos entrar com tudo visualizado, para vermos o que precisamos fazer. Lógico que no decorrer irão surgir outras coisas, outras demandas, que é normal do ser humano, da convivência, do transcorrer da vida. Mas, pelo menos o que já pudermos agendando para buscar uma organização. Queremos ver com vocês sobre as formações obrigatórias, quais as palestras, quais as atividades. Nos anos finais fizemos uma gincana que funcionou muito bem, poderíamos pensar em fazer com os anos iniciais (Sic).*

Alguns professores comentaram que esse trabalho os surpreendeu, pois pensaram que teriam problemas quanto a disciplina com os alunos. Porém, que os mesmos se mantiveram

tranquilos, sem nenhuma ocorrência, somente a movimentação normal da torcida. Quanto as formações os professores sugeriram temas como “geração líquida”, mencionando que os alunos não são mais os mesmos como antes. Uma professora mencionou que em outra escola ela ouviu de um de seus alunos que deveria explicar somente uma vez e que após eles trabalhariam com o colega. No início ela pensou que não daria certo, mas experimentou e percebeu que eles estavam conseguindo trabalhar dessa forma e ter um bom rendimento, pois, segundo ela, o colega com maior facilidade consegue auxiliar através de uma linguagem mais próxima. Isso fez ela refletir sobre como os alunos estão aprendendo de uma forma diferente de antes.

Também foi sugerido como tema de formação o uso pedagógico do celular, tendo em vista que essa é uma realidade, então dessa forma aproveitariam para trabalhar como uma ferramenta. Além desses temas, também sugeriram uma abordagem sobre convivência pacífica. Ainda, pensaram em formar grupos de estudo entre os professores.

Uma das professoras que está lotada em mais de uma escola aproveitou o momento para fazer uma sugestão para contribuir com a melhoria da comunicação, argumentando que devido ao fato de nem sempre estar presente na escola, por algumas vezes não tomou conhecimento de atividades ou situações que estavam acontecendo na escola. A diretora falou que foi muito bom a professora ter abordado essa questão. Segundo ela, algumas vezes, devido ao cotidiano atribulado determinadas situações passam despercebidas, como o caso de não lembrar que algum professor poderia não ter tomado conhecimento de um aviso por não estar presente. Mas, afirmou que teriam uma maior organização nesse sentido. Alguns professores sugeriram que as informações fossem passadas de forma geral, mencionando a criação de um grupo no whatsapp. Porém, outros disseram que não utilizam o aplicativo e preferem o mural. A vice-diretora finalizou o assunto informando que fariam das duas formas.

Ao final a diretora fez um relato sobre as verbas recebidas e sua utilização, lembrando que muitas das questões que foram levantadas pelos professores nas respostas dos questionários foram observadas na aplicação dos recursos.

Falou também sobre uma verba existente para ser utilizada em viagens de estudo, lembrando que para muitos alunos é a única oportunidade de conhecerem outra realidade, então a importância de planejarem essa atividade.

Ao final houve um momento de integração entre os professores com troca de presentes de amigo-secreto e confraternização.

Tendo em vista, que a segunda parte da reunião também fazia parte do projeto de intervenção devido ser o momento de retorno para os professores de forma geral das

atividades realizadas durante o semestre devido a presença de todos, foi possível observar alguns pontos e assim fazer algumas considerações. Tanto na primeira parte como na segunda, poucos foram os professores que se manifestaram. Mesmo quando questionados sobre o planejamento para o próximo ano em relação às atividades ou sugestões, de forma geral, sempre foram os mesmos que se manifestaram. Alguns professores permaneceram em silêncio durante todo o tempo sem fazer nenhuma colocação, mesmo tendo a oportunidade de expressarem a sua opinião sobre os assuntos tratados.

f. Formulários de efetividade/2016 dos professores da Escola onde foi realizada a intervenção

Para que se pudesse verificar se o problema das ausências de professores ao trabalho continua existindo na escola foi necessário novamente coletar os dados através dos formulários de frequência que são enviados para a Secretaria Municipal de Educação mensalmente.

Quadro 17
Número de ausências de professores no mês abril - 2016

	Abril/2016			
	Dias			
	Prof 1	Prof 2	Prof 3	Prof 4
Lic.Saúde	-	-	05	01
Rotina	03	-	-	-
Efetivid.	-	01	-	-
Per. Méd.	-	-	-	-

Fonte: Secretária Municipal de Educação de Bagé

Quadro 18
Número de ausências de professores no mês maio - 2016

	Maio/2016
	Dias
	Prof 1
Lic.Saúde	-
Rotina	02
Efetivid.	-
Per. Méd.	-

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Bagé

Quadro 19
Número de ausências de professores no mês julho - 2016

	Julho/2016				
	Dias				
	Prof 1	Prof 2	Prof 3	Prof 4	Prof 5
Lic.Saúde	-	07	07	-	-
Rotina	-	-	-	-	-
Efetivid.	02	-	-	02	04
Per. Méd.	-	-	-	-	-

Fonte: Secretaria Municipal de Educação de Bagé

2.2.3 Análise da intervenção

2.2.3.1 Observações sobre os sujeitos participantes

Pela necessidade de compreender o que poderia estar acontecendo para que tivessem ocorrido ausências em um número significativo no ano de 2014, como estratégia para conhecer o que os professores pensavam ou sentiam foi escolhido o questionário como instrumento de coleta de dados. A escola apresentava uma equipe docente formada por 37 (trinta e sete) professores e equipe diretiva formada por quatro profissionais. Ficaram a disposição dos professores dois envelopes para cada participante, contendo em um deles um “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” e uma ficha de “Autorização do uso de imagem”; e no outro um questionário com vinte e oito questões abertas e fechadas. Para que houvesse o sigilo da identidade dos questionados, foi solicitado que respondessem as questões e os termos colocando-os novamente em seus respectivos envelopes e lacrando-os. Ao retornar na escola para recolher os questionários, dos quarenta e um distribuídos, somente nove foram preenchidos, sendo que destes sete de professores e dois da equipe diretiva.

A seguir estão expostos os dados encontrados que serviram para se perceber a visão dos professores sobre a docência e sobre o ambiente escolar, assim como, as observações feitas a partir dos encontros com a equipe diretiva. A análise dos dados tem uma abordagem qualitativa do tipo textual discursiva e foi agrupada em categorias para uma melhor compreensão dos resultados. Conforme Moraes:

A análise textual discursiva tem no exercício da escrita seu fundamento enquanto ferramenta mediadora na produção de significados e por isso, em processos recursivos, a análise se desloca do empírico para a abstração teórica, que só pode ser alcançada se o pesquisador fizer um movimento intenso de interpretação e produção de argumentos (MORAES, 2006, p.118).

- **Professores**

- a. Escolha Profissional**

Quanto a identificação sobre o gênero dos professores foi possível perceber que a maioria dos questionados a função na escola é exercida por mulheres, existindo somente um questionado do gênero masculino. Esta constatação nesta escola, em específico, remete ao que Codo (2006, p. 62) aborda sobre a feminilização da profissão docente ao fazer um retrospecto até o início da idade moderna quando as mulheres se inseriram no mercado de trabalho e suas atividades continuavam atreladas ao que elas já faziam na sua vida cotidiana como o cuidado com a família. Assim, a educação e a saúde foram as áreas de atuação destinadas as mulheres. Com o passar do tempo a educação passou a também contar com a atuação masculina. Porém, a realidade desta escola ainda aponta para a predominância feminina na docência.

Esse fato pode ter influência nas respostas para a questão que trata dos motivos pela escolha da docência como profissão (07). Entre os motivos estão “Escolha da infância. Misto de sonho com vontade de aprender e a ilusão de ensinar, principalmente no aspecto de transformação da sociedade”; “O exemplo da minha mãe que sempre adorou trabalhar como educadora e seu entusiasmo” e por “Gostar de conviver com crianças e acreditar na educação”. Percebe-se nesses trechos uma estreita ligação com desejo de infância e a questão do “cuidar” citada por Codo (2006) quando ao retomar a história fez referência ao magistério como uma extensão do trabalho que as mulheres exerciam em seus lares. Porém, ainda constata-se nas respostas “Por ter o magistério e na minha cidade era uma das poucas opções para a formação na graduação”. Valle (2006, 179) na busca de compreender a lógica das escolhas profissionais faz algumas reflexões onde entre elas diz que o destino de uma pessoa não se prende a características próprias de sua personalidade, mas depende principalmente do fato de ter nascido em determinado momento histórico e em um certo ambiente sócio-cultural. No caso deste docente que não teve outra opção de graduação em sua cidade, o pensamento do autor condiz com esta realidade. Porém, atualmente esta já não pode ser uma justificativa para que alguém permaneça em determinada profissão que não lhe agrada, tendo em vista uma maior oferta de cursos disponível no mercado. Esta questão teve como objetivo identificar se atualmente estes professores exercem uma atividade fruto de uma escolha consciente. Esse é um fator relevante para que se possa fazer algumas considerações sobre o grau de satisfação ou não dos profissionais com o trabalho. Um profissional passa a maior parte de sua vida envolvido com a sua função, convivendo com pessoas que não fazem parte do convívio familiar, envolvendo-se com demandas pertinentes a atividade, cumprindo horários.

Isso resulta em um desgaste, mesmo para aqueles que fizeram uma escolha consciente e que se realizam com o que fazem. Porém, para aqueles que não tiveram outra opção na escolha da profissão, ou ainda, que não tinham referências concretas sobre a realidade que atuariam, poderá resultar em maiores dificuldades no enfrentamento de situações que fazem parte do cotidiano escolar. Codo (2006, p.81) aponta vários motivos para que os professores enfrentem uma crise na identidade docente. Entre aquelas que apontou ressalta a discrepância entre “o trabalho como deve ser” e a “realidade do trabalho”, ou seja, no primeiro caso a educação idealizada através de um aparato teórico, e a segunda, como ela realmente acontece no cotidiano das escolas. E esse contato com a realidade poderá causar no professor um sofrimento no seu cotidiano de trabalho, pois, deverá aumentar o seu envolvimento afetivo e cognitivo para estabelecer relações frente as situações de desafios. Para aqueles professores que conseguem transformar essas dificuldades em aprendizagens, tornam-se mais fortalecidos. Porém, para aqueles já fragilizados por desenvolverem uma atividade que não lhes satisfazem, poderão tornarem-se reféns de uma situação de constante descontentamento.

A questão seguinte complementa a anterior solicitando qual a profissão os questionados exerceriam se não fossem professores (08). A maioria dos questionados expressou o desejo por exercer outras atividades diversas à área da educação como “costureira, cozinheira, enfim profissões que lidem com a transformação/mudança”; “aeromoça”; “psicologia”; “trabalhar em escritório”; “contador”. Somente uma das resposta indicou a mesma profissão “Não sei. Gosto do que faço”. Estas respostas apontam para o indicativo de um certo cansaço com a função atual, pois a maioria deseja realizar outra atividade diversa daquela que exerce. Isso pode ter relação com o tempo de exercício na docência (03) dos profissionais questionados, onde existe um número expressivo que encontra-se entre 9 a 21 anos. Para Huberman que em seu estudo propôs um modelo de fases centrado nos anos de experiência esse período compreende ao que ele denominou como experimentação/diversificação (7 aos 20 anos de experiência docente) onde a partir desse momento a trajetória depende de cada profissional, podendo ser considerado um período de incertezas que varia conforme cada docente. E ainda, para o autor o redelineamento ou questionamento (15 aos 25 anos) onde “os sintomas podem variar desde um ligeiro sentimento de rotina até uma crise existencial de auto-questionamento, que redelineiam a continuidade na carreira ou consideram excessivamente vulnerável a profissão do ensino” (HUBERMAN apud BOLIVAR, 2002, p.55).

b. Influência da profissão no cotidiano

Ao questionar sobre qual o sentimento que os docentes têm ao acordar para começar o dia de trabalho e também ao final da jornada diária de trabalho (09 e 10) teve como objetivo verificar o grau de motivação e envolvimento dos professores com as atividades na escola onde desempenham a sua função. Exceto um questionado que não respondeu, os demais ficaram divididos entre motivados e pouco motivados ao acordarem como percebe-se pelas falas “Muito bem, pronta para fazer meditação e enfrentar o dia que vem pela frente”; “Me sinto agradecida por ter essa oportunidade”; “Bem disposta e animada”. Enquanto que os demais expressaram “Nos últimos cinco anos me sinto cansada e desestimulada, devido a fatores que nos deixam frustradas, como a falta de respeito, limites e de educação por parte dos alunos”; “Com ansiedade”; “Desafiado, visto que o meio escolar hoje é conflituoso no trato com o aluno”. Já quando trata-se do final da jornada de trabalho as respostas foram menos motivadoras “Exausta, louca para ir à yoga (3ª e 5ª) ou caminhar (2ª, 4ª e 6ª)”; “Exausta e sem paciência”; “Cansada”; “Bem cansada, as vezes frustrada com o pouco interesse dos alunos na escola”. Também houve quem não respondeu, assim como, outros relacionaram a questão da missão cumprida “Alívio, sensação de missão cumprida” e “Com a missão cumprida e o sentimento de ter plantado uma semente que se for colocada em terra boa renderá bons frutos”.

Estes sentimentos podem ser um indicativo de um sentimento de impotência frente a realidade que os docentes convivem no cotidiano escolar. Boufleuer (2013, p.398) trás uma abordagem sobre a crise da profissão professor e ao mesmo tempo faz uma referência a profissão em crise e quanto a esta perspectiva reflete sobre o problema quanto ao foco da ação docente:

Hoje parece não haver professor que não se queixe do excesso de demandas que a ele são postas. Espera-se que ele dê conta de todas as variáveis capazes de interferir na educação dos seus alunos. Nesse sentido, esperam-se dele ações compensatórias pontuais e imediatas como as vinculadas à saúde, sexualidade, afetividade, cultura, entre outras. Além disso, espera-se que no bojo do currículo que desenvolve, venham a se equacionar carências e desigualdades de diversas ordens, cujo o enfrentamento e solução, em muitos casos, deveriam ser propriamente de responsabilidade da sociedade e de suas respectivas instâncias de organização política. Essa superestimação das possibilidades da atuação do professor resulta, por óbvio, em frustração e desânimo, configurando-se uma das dimensões da profissão em crise.

Tanto a percepção do autor como as respostas dos questionados nos remetem para o pensamento sobre a influência que a prática da profissão exerce no cotidiano do docente. Pois, frente as exigências e dificuldades durante o período em que atuam, fazem com que o

professor tenha alterações no seu estado físico e mental que possivelmente não conseguirá se desprender na sua vida particular.

A próxima questão tem como objetivo identificar a existência de problemas de saúde que pudessem ser motivo de afastamento ao trabalho (11). Porém, de todos os questionados somente um mencionou que necessitou afastar-se por stress e crise de ansiedade. Também foi citado por um professor que enfrenta problemas de saúde nos últimos dois anos, além de desgaste na coluna, glicose oscilante e ainda diagnosticada com depressão. Porém, não mencionou se necessitou afastar-se devido a esses problemas. Os demais apenas negaram sobre o que lhes foi questionado. Em uma análise a estas negativas, não necessariamente elas indicariam que os professores não tiveram nenhum problema de saúde. Pode ser apenas a negativa em responder ao solicitado, tendo como referência alguns dos sentimentos expressos nas questões anteriores como o cansaço e a exaustão. Porém, em uma análise levando em consideração o que foi expresso indica que a minoria dos questionados apresentou problemas de saúde. Mas, ainda assim, pode-se considerar como preocupante pois estes envolvem além do estado físico, mas também o psíquico. Gasparini; Barreto e Assunção (2005) referenciando Codo (2006) citam o envolvimento emocional que os professores necessitam dispendem nas relações entre eles e alunos e entre os demais que fazem parte da comunidade escolar e entendem que estes fatores geram uma sobrecarga mental, culminando uma exaustão mental em que o professor se sente exaurido emocionalmente e o trabalho perde o sentido e ainda citam a depressão, a fadiga, a insatisfação, a frustração, o medo, a angústia, a ansiedade, chegando a exaustão, como situações mais frequentes vividas pelos professores.

Ao se tratar de saúde também é necessário que se verifique a existência de momentos de lazer (12), tão importantes para que o profissional revigore a sua energia para que possa continuar o seu trabalho. Apesar de alguns indicarem que raramente conseguem tempo para o lazer, mas, todos citaram atividades que realizam como: “Durante a semana não! Nos finais de semana procuro fazer o que me dá prazer, jardinagem (mas nem sempre acerto), jogar conversa fora, ver filmes”; “Muito raramente, ida a casa de amigos, passeios pela cidade”; “Nos finais de semana eu aproveito para descansar, ler livros, me reunir com amigos e com família”; “Sim, poucos ler, passear”; “Raramente, combino com as colegas para jantar fora”; “Sim, passeios e viagens, exercícios ao ar livre como andar de bicicleta e caminhadas”.

Considerando que o grupo de professores questionados encontra-se em uma faixa etária (02) relativamente jovem e que a maioria ainda não está em final de carreira. Entende-se que tenham um envolvimento com a sua profissão, pois, percebe-se que o período que destinam para atividades de lazer restringe-se aos finais de semana. Se fizermos uma relação

com as fases de Huberman que na fase final que denominou de eclipse de expansão/contradição e descompromisso, acontece uma “retirada gradual e uma certa interiorização no fim da carreira”, ou seja, “a pessoa começa a preocupar-se consigo mesma, a apetercer menos compromissos profissionais e mais atividades de lazer” (HUBERMAN apud BOLIVAR, 2002, p.56).

c. Trabalho docente – do imaginário à realidade

Quando questionados sobre quais as expectativas que tinham em relação a docência no início de sua carreira (13), as respostas foram as seguintes: “Valorização profissional, desejo de ser parte (ou fazer a minha parte) na sociedade, sobretudo, por trabalhar com pessoas em formação”; “Muitos como, fazer a diferença na vida dos meus alunos, vê-los progredir como pessoas e cidadãos e ajudá-los a vencer e se tornar ótimos profissionais”; “As minhas expectativas iniciais eram mais técnicas, ou seja, não tinha visão das necessidades que precedem a aprendizagem, como a desestrutura familiar, falta de afeto que intererem no processo de desenvolvimento global do sujeito”; “A valorização da escola e da educação (respeito)”; “Assumir e colocar em prática o que trabalhei na faculdade”; “Trabalhar com tranquilidade e naturalidade com auxílio mútuo do docente e educando construir conhecimento”. Percebe-se através das expectativas expressas pelos docentes, que foram positivas em relação a profissão que iriam seguir. Porém, percebe-se também um certo distânciamento com a realidade. Conforme Huberman (apud BOLIVAR, 2002, p.53) o início da carreira é a fase de exploração e já nesse período que compreende os três primeiros anos de docência pode acontecer o choque com realidade, frente as situações que vivenciará em sala de aula e no contexto escolar.

Para complementar a questão anterior solicitou-se que expressassem como percebem o trabalho docente na atualidade (14). Por meio das respostas percebe-se que os professores questionados têm uma visão bastante pessimista a respeito do trabalho docente da forma como está se constituindo, conforme desabafam: “Desgastante, solitário. Menosprezado pela sociedade e não valorizado pelas autoridades (governantes). Resumo: reflexo da sociedade, ou seja, o caos. Professor de sala de aula não tem voz, tem 200 dias e 800 horas para cumprir, não importa como”; “Muito difícil e complicado, pois deixamos de ser profissionais da educação para sermos qualquer coisa que supra a carência e falta de estrutura dos alunos. Isso é muito pra nós”; “Como um trabalho árduo, social. O profissional deve ter comprometimento não só com o seu conteúdo, mas com o ser humano em geral, com seu ser e estar na escola”; “Difícil, diante da realidade social em que vivem grande parte dos alunos onde falta vontade

do aluno e a família não se preocupa”; “Como uma missão difícil de trabalhar”: “Um desafio, pois o auxílio da parte do aluno para a sua aprendizagem não é constante e o professor não encontra amparo em sua dificuldade no tocante disciplina dos alunos que atrapalham o andamento das aulas”. Esteve (1999 apud SILVA, 2014, p.16) destaca o aumento das incumbências, o que resulta em problemas de identidade no professor devido a:

[...] transferência de funções da sociedade ou família para a escola, aparecimento de novos agentes de informação, questionamento acerca dos valores a serem transmitidos, desempenho de papéis contraditórios e pressão social do sistema, impondo mudanças à profissão docente.

Quando questionados para que se definissem como professores (15) as respostas foram “Responsável, comprometida e atualmente frustrada, com o rumo tomado na esfera das gestões quer seja mantenedora, quer seja universidades-parcerias que inexistem para formação, que, de fato, contemplem as necessidades do professor em sala de aula”; “Profissional em construção”; “Como organizada, atenta, mediadora”; “Como uma pessoa que procura fazer o melhor possível”; “Interessado, esforçado e aberto ao aprendizado, acredito que coisa natural da profissão, aprender sempre”. Sendo que, dois questionados não responderam. Através das definições percebe-se que a maioria apresenta uma visão positiva sobre a sua relação com a profissão. A primeira resposta acrescentou um sentimento de frustração, que na verdade não diz respeito a sua definição quanto a sua atuação, mas sim ao resultado de circunstâncias que se somam ao longo da profissão. E neste caso depende também da percepção do profissional a respeito da gestão, da formação continuada e das necessidades da sala de aula, depende de como este profissional está integrado ao ambiente escolar ou ainda reafirmaria o que diz Libâneo (2008, p.168) ao refletir sobre as políticas públicas no contexto escolar quando considerou que existe uma “distância considerável entre as políticas educacionais, a legislação educacional, a pesquisa acadêmica, e o que acontece na realidade das escolas”.

As questões anteriores solicitavam uma visão do trabalho docente de uma perspectiva geral, mas, para que se compreenda como estes professores estão percebendo o trabalho docente na sua atuação, questionou-se: quais as maiores dificuldades que você enfrenta no seu cotidiano de trabalho nesta escola? (18) As respostas obtidas foram: “O acesso aos recursos tecnológicos (net, internet, datashow...). De que adianta propagar, aos quatro ventos, ferramentas pedagógicas que, na prática, não funcionam?”; “A falta de limites e regras dos alunos e de suporte por parte da direção”; “Indisciplina dos alunos”; “Falta de interesse e

indisciplina”; “O número de disciplinas que trabalho (3 disciplinas)”. Sendo que dois citaram as mesmas dificuldades que já haviam apontado como anteriormente: “Nunca é como se planeja, pois o planejamento e as ações são momentos distintos. Dificuldades como: falta de cuidadores para os alunos com deficiência, práticas tradicionais utilizadas no ensino (muitas vezes não adequadas ou suficientes)”; “Dificuldades são no tocante às estruturas não adequadas e materiais insuficientes, quanto a parte do aluno interesse pelas atividades”. Em síntese, as questões apontadas pelos professores envolvem recursos materiais, inclusão de alunos com necessidades especiais e indisciplina. Quanto aos recursos materiais, estes devem fazer parte do planejamento da escola que numa perspectiva de gestão democrática deverá ter a participação da comunidade escolar. Desde 1995 as escolas públicas de educação básica (até 2009 somente escolas de ensino fundamental, passando após a serem incluídas as escolas de educação infantil e ensino médio) recebem verba anual através do Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE) com o objetivo de melhoria na infraestrutura física e pedagógica, como: aquisição de material permanente; manutenção, conservação e pequenos reparos da unidade escolar; aquisição de material de consumo necessário ao funcionamento da escola; avaliação de aprendizagem; implementação de projeto pedagógico; e desenvolvimento de atividades educacionais (BRASIL, 2016). Para que a escola receba esse recurso, que tem como base de cálculo o número de alunos matriculados no ano anterior que constam no Censo Escolar, é necessário que esteja constituído o Círculo de Pais e Mestres (CPM) e o Conselho Escolar, este último também com representantes de pais e professores. Dessa forma, a escola tem autonomia para administrar esta verba, mas, assim, é preciso que exista um planejamento para que o recurso seja aplicado de forma a atender as necessidades. E nesse processo, não será o diretor da escola quem irá determinar o destino da verba. Luck [20--] faz uma ressalva quanto a participação dos professores na escola, lembrando que ela não deve acontecer somente quando os mesmos são solicitados a comparecerem nas festividades, promoções, ou ainda em assembleias para contarem como voto. A participação efetiva significa em uma organização coletiva, onde os professores discutam e analisem situações e problemas que vivenciam, e a partir dessa reflexão, busquem caminhos de atender as necessidades. Quanto a inclusão, os questionados apontam a falta de cuidadores. Porém, esta questão vai muito além da figura do cuidador. A partir do momento em que as políticas públicas de inclusão começaram a ser implementadas, a demanda de alunos com necessidades especiais tiveram um aumento considerável. A diversidade de necessidades que a escola recebe é uma situação que coloca os professores frente a um desafio. Nem todo aluno com necessidades especiais precisa de dispor de um cuidador, ou serviço de apoio. Conforme Nota Técnica Nº 24/2013 determina que o

serviço do profissional de apoio deve ser disponibilizado pelo sistema de ensino sempre que “identificada a necessidade individual do estudante, visando a acessibilidade às comunicações e a atenção aos cuidados pessoais de alimentação, higiene e locomoção” (BRASIL, 2013). Porém, o professor que tem em sua turma um aluno que necessite de uma maior atenção devido as suas necessidades deve ter o apoio da equipe diretiva. Pois, a inclusão não significa somente o aluno estar matriculado e presente na sala de aula. O ato de incluir vai muito além disso e envolve toda a escola, tanto na questão pedagógica, como nos cuidados especiais que lhe deverão ser dispensado e ainda o trabalho que deve ser desenvolvido com os demais alunos da escola. E dessa forma, o professor não está sozinho. Se a escola apresenta uma proposta pedagógica inclusiva não poderá relegar somente ao professor essa tarefa. Seguindo ainda, na mesma direção o questionamento sobre se os professores conseguem desenvolver o seu trabalho conforme planejam (16) trouxe as seguintes respostas “Nem sempre, mas planejo e retomo quase diariamente. As dificuldades estão no âmbito estrutural, organização (e confecção de materiais individuais), ausência dos alunos o que exige retomar constantemente conteúdos trabalhados (que estão no nível abstrato para alunos concretos), falta de educação (atitudes grosseiras)”; Não, pois depende do ‘humor’ dos alunos, ou seja o quanto receptivos eles estão e agora reinventaram uma ficha que nos deixa engessados e sem autonomia”; “Nunca é como se planeja, pois o planejamento e as ações são momentos distintos. Dificuldade como falta de cuidadores para alunos com deficiência, práticas tradicionais utilizadas no ensino (muitas vezes não adequadas ou suficientes)”; “As vezes dificuldades, tempo, interesses divergentes, indisciplina”; “Quase sempre, porque muitas vezes depende do interesse dos alunos”; “Em partes, dificuldades são no tocante às estruturas não adequadas e materiais insuficientes, quanto a parte do aluno interesse pelas atividades”. As respostas a esta questão expressam claramente a dificuldade que os professores estão encontrando em desenvolver o seu trabalho em sala de aula. Em quase todas as resposta percebe-se que o entrave para que consigam colocar em prática o seu planejamento está na questão do tempo que levam para que consigam que seus alunos envolvam-se com o trabalho proposto. Quanto a esta constatação chama-se a atenção para a pesquisa TALIS – Pesquisa Internacional sobre Ensino e Aprendizagem realizada em 2008, que apontou para um quadro preocupante no que diz respeito ao ambiente em sala de aula nas escolas brasileiras, demonstrando que o tempo desperdiçado com tumultos provocados por alunos e com questões administrativas, colocava o Brasil como um dos países com maior porcentagem quanto a este problema, em comparação com outras 23 (vinte e três) nações (OCDE, 2010).

d. Ambiente escolar

Quanto ao questionamento sobre as maiores dificuldades enfrentadas pela escola (19) foram mencionadas: “Pessoal, limpeza (funcionários), verbas (para manter, por exemplo, os aparelhos em funcionamento), cuidador para alunos que necessitam”; “A falta de estrutura familiar dos alunos”; “Indisciplina dos alunos”; “Acredito que são dificuldades acerca da comunidade escolar, como o comprometimento das famílias com seus filhos e com a aprendizagem”; “Pouca participação das famílias e desrespeito dos alunos aos professores e funcionários”; “A agressividade da família e dos alunos”; “Disciplina dos alunos, apoio da família, e recurso para melhorar instalações e material de uso diário, acredito”. Percebe-se que quanto a estas questões relacionadas ao ambiente escolar, todas as respostas apontam para a existência de dificuldades que envolvem questões de gestão administrativa quando se referem aos funcionários, verbas, recursos materiais e infraestrutura, mas as mais citadas têm relação com a família, seja pela participação na escola ou problemas como a falta de comprometimento e agressividade. A indisciplina e o desrespeito dos alunos também foi uma constante quanto as dificuldades enfrentadas pela escola. Percebe-se uma ênfase quanto a indisciplina, neste caso para que houvesse uma análise mais aprofundada da situação seria necessário um efoque específico quanto ao problema, tendo em vista que o conceito para a indisciplina na escola é um tanto subjetivo, pois depende muito de concepções, valores e entendimento dos professores. Como percebe-se através das respostas dos docentes quanto a sua concepção sobre a indisciplina: “Incapacidade de se focar na aprendizagem; considero este aspecto, em parte pela faixa etária, mas na maioria das vezes, por não ter sido ensinado, ou seja, são adeptos do grito, muito provavelmente, por ser a forma de se fazer ouvir em casa e reproduzem tal comportamento na escola”; “Total falta de limite, regras e responsabilidade do indivíduo”; “Falta de respeito”; “Para mim, “disciplina” é um conceito oriundo da ditadura, onde os alunos devem ou deveriam ser disciplinados, apenas ouvir e não se expressar. O meu conceito de indisciplina é a falta de algo”; “Falta de atenção, organização e motivação que acarreta em desinteresse e bagunça dificultando o trabalho do professor”; “Quando o aluno não cumpre com os combinados e quebra as regras”; “Não seguir regras, coisa básica do convívio social e ou frequentar qualquer ambiente, uma forma de indisciplina é não obedecer a lei no caso, por exemplo, da administração pública não dar o exemplo no tocante a boa utilização de recursos. Isto desestabiliza a sociedade como um todo”. Mesmo, por meio da visão dos professores, ainda assim, existe uma certa dificuldade para que neste momento se perceba o real significado sobre a interpretação que os docentes têm a respeito da indisciplina, por apenas estar expressa a concepção de alguns professores

sobre a questão e não se ter tido a oportunidade de observar em sala de aula os atos dos alunos para que se pudesse fazer uma relação. Neste sentido, Rego (1996, p.83) há cerca de vinte anos já apresentava uma visão que ainda hoje continua atual

Além da falta de clareza e consenso a respeito do significado do termo indisciplina ou de disciplina, a maior parte das análises parece expressar as marcas de um discurso fortemente impregnado de dogmas e mitos do senso comum (nem sempre de bom senso) [...] Também no plano individual a palavra indisciplina pode ter diferentes sentidos que dependerão das vivências de cada sujeito e do contexto em que for aplicada (REGO, 1996, p.83).

As questões anteriores têm uma relação com as respostas da questão que trata sobre a percepção dos professores sobre a comunidade onde a escola está inserida (25): “Trabalhei aqui a mais de dez anos e a escola refletia a comunidade participativa, questionadora com expectativas para o futuro. Hoje, estão apáticos, cheios de direitos (nenhum dever) e sempre, no aguardo, de que outros assumam seus afazeres e, principalmente suas responsabilidades. O grito tudo resolve! Escutar? Dialogar? Para quê?”; “Regular, pois há pais que buscam a escola para ajudar a melhorar o relacionamento entre a comunidade escolar”; “Carente de recursos e afeto”; “Difícil, falta apoio positivo dos pais e responsáveis”; “Uma comunidade que tem traços de agressividade”; “Muito deficitária de valores de família, suas obrigações deixam muito a parte da família para a escola resolver (conflitos), prejudicando assim a execução da tarefa específica da escola, pois para a escola fazer a sua parte necessita que o estudante esteja pronto para aprender”. Quanto a agressividade e desrespeito Bonetti e Prioto (2009) citam algumas causas que podem contribuir para que a violência se instale no cotidiano escolar como a desestruturação das famílias, questões sócio-econômicas, influências da mídia, tráfico de drogas. Porém, ainda em relação ao tema faz uma abordagem sobre a forma que a violência pode se instaurar no ambiente escolar, ressaltando que ela também pode partir de práticas existentes na escola. Dessa forma, é preciso que a escola também perceba como ela procede em relação a algumas questões como a forma de relacionamento com a comunidade. Quanto a participação da família, a questão que trata sobre a função da escola frente a comunidade (26) as respostas foram “Penso que deveria ser o papel de transformar a realidade, mas percebo que , neste momento trata-se de uma sobrevivência”; “A função de orientadora e conciliadora”; “Colaborar com a transformação do sujeito”; “Promover o desenvolvimento através do conhecimento, buscando o uso da autonomia”; “Procurar trazer a comunidade para a escola”; “Prestar uma educação de qualidade dentro do possível tentando romper as barreiras que dificultam o trabalho, e cumprir os requisitos básicos de

aprendizagem”. Neste sentido, a escola atualmente desempenha uma função que vai muito além do ensino sistematizado. No contexto das políticas públicas para a educação aliadas às políticas sociais para o cidadão a escola tem a função de possibilitar a criança e ao adolescente o acesso e a permanência e a oferta do ensino para que elas desenvolvam suas potencialidades tanto cognitivas, como afetivas e que assim tenham a possibilidade de integrar-se de forma participativa na sociedade. Porém, essa é uma tarefa que exige dos profissionais que desempenham suas funções na escola, um trabalho que vai além do ato de ensinar, pois envolvem outras questões que em alguns casos os docentes não estão preparados para enfrentar. A formação docente prepara o profissional para que o mesmo desenvolva seu trabalho a partir do processo de ensino e aprendizagem, mas, pouco trata das questões sociais que estão presente no cotidiano das escolas e que interferem tanto na prática docente, como em muitos casos dificulta que a escola consiga cumprir a sua função social. Conforme Codo (2006, p.75,81) o trabalho como “deve ser” é aquele teorizado, pensado e planejado “Diz respeito aos procedimentos didáticos corretos, os métodos, a utilização criteriosa dos recursos do ensino, diz respeito à psicologia das crianças e adolescentes, às formas de abordar os alunos “normais”, “problemáticos” e “aluno especiais”, porém, a realidade do trabalho resulta no que ele chamou de uma “armadilha para o educador”, pois quanto maior for as dificuldades enfrentadas por eles, mais difícil se tornará a realização do trabalho docente, e como consequência, mais difícil ficará o estabelecimento de vínculo afetivo e emocional com o aluno. E essa realidade acaba por construir uma barreira entre a escola e a comunidade onde um passa a ver o outro como partes desconectas. Sendo que, ambas caminham em um mesmo sentido que é em benefício da criança e do adolescente, para que ele possa progredir no seu conhecimento e progredir ao longo da sua vida.

Ao se tratar sobre relações interpessoais é inevitável que se aborde sobre a gestão de conflitos em relação aos alunos (22) e como a escola administra os conflitos no cotidiano escolar (23). Nas questões anteriores pode-se perceber que através das respostas dos docentes existem muitos conflitos envolvendo tanto alunos, como aluno professor e escola e comunidade. Quanto ao conceito de conflito Chrispino (2007, p.15) “É toda opinião divergente ou maneira diferente de ver ou interpretar algum acontecimento” e para o autor o que pode gerar conflitos na escola é o fato de atualmente os alunos que nela se encontram apresentarem diferentes vivências, expectativas, sonhos, valores, cultura e hábitos. E isso significa que de um lado estão os alunos e família inseridos em uma realidade social que foi se modificando ao longo do tempo e de outro a escola que ainda de uma forma geral apresenta-se nos mesmos moldes de décadas atrás. Porém, é preciso que exista uma mediação

para que o trabalho e a convivência no ambiente aconteçam de forma tranqüila. Assim, quanto à gestão de conflitos em relação aos alunos os professores responderam que administram: “Com diálogo, na verdade não tenho grandes problemas, pois evito uma série de atitudes que poderiam gerar desrespeito, bem como procuro tratá-los como gosto de ser tratada com educação e cordialidade”; “Procuro conversar com o aluno, caso não dê resultado procuro ajuda da orientação e chamamos os pais”; “Conversas”; “Através de conversas”; “Com conversas e apoio da orientação”; “Sempre com muito diálogo e entendo que o resultado não é imediato às vezes demoram dias para aparecer”. As respostas apontam para uma tentativa ao menos de resolução dos conflitos. Quando a questão foi a administração dos conflitos pela escola as respostas foram: “Procura usar o diálogo, família, aluno, escola. Busca realizar trabalhos de orientação que possam ajudar a melhorar a convivência entre alunos e escola”; “De maneira coletiva, com parcerias e conversas”; “Bem procura solucionar os conflitos visando o entendimento entre as partes, quando necessário buscando auxílio fora da escola”; “Chama para conversar e procura resolver os problemas através da prevenção”. Estas apontando para a existência de uma mediação por parte da escola e as duas respostas seguintes ao contrário, na visão desses docentes o problema não tem um enfrentamento real: “Não administra, aplica a política da boa vizinhança o que não faz (permite) o enfrentamento do real, o que realmente impede a aprendizagem tanto do aluno desejar aprender, como o professor querer aprender/ensinar com o aluno”; “Dentro do que a lei permite acredito que o professor está pressionado entre o ter que fazer e o direito do aluno não precisar fazer, isto é o ‘direito’ de fazer o que gosta”.

- **Equipe Diretiva**

- a. **Cotidiano Escolar**

Em conversa no início do projeto de intervenção com a equipe diretiva para conhecer um pouco da realidade da escola pode-se obter alguns relatos a respeito do cotidiano escolar. Um dos problemas que a equipe citou foi a existência de muitos casos de gravidez entre as adolescentes. Na época mencionaram que haviam quatro adolescentes grávidas. Essa é uma preocupação da escola que já vem tentando realizar um trabalho voltado ao esclarecimento sobre a adolescência e sexualidade. Conforme relato da vice-diretora ela já havia realizado um projeto com seus alunos envolvido estas questões onde os alunos através de um trabalho de pesquisa e de ações que colocaram em prática puderam abordar temas como prevenção, doenças sexualmente transmissíveis, gravidez, planejamento familiar. Segundo ela nas turmas

onde o trabalho foi realizado o problema não aconteceu. Por isso a preocupação da equipe em continuar um trabalho de prevenção para que outros casos não viessem a acontecer. Vários são os estudos que abordam a gravidez na adolescência, sendo que Almeida (2008, p.15) fez um apanhado em algumas pesquisas realizadas em três capitais brasileiras onde traz alguns dados preocupantes como em um levantamento do perfil de adolescentes grávidas internadas em uma maternidade municipal de Londrina, das 50 puerpéras internadas 94% não frequentavam mais a escola, sendo que dessas 23,4% alegaram que a gravidez foi o motivo da evasão escolar. Assim, como no estado de Santa Catarina que faz parte da região sul, como em qualquer outro lugar a gravidez na adolescência acarreta em graves problemas tanto para a adolescente, envolvendo em primeiro lugar riscos para a sua saúde, como questões econômicas e ainda repercute na sua permanência na escola. Esse é um problema social que está presente em muitas escolas e que acaba por demandar mais uma função, seja para a equipe gestora como para os professores.

A equipe também relatou sobre a existência de pontos de venda de drogas no entorno da escola, e por isso no horário de intervalo, alguns adolescentes e até adultos ficavam próximo aos muros na tentativa de repassar para os alunos. Chegaram a relatar um caso de aluno que descobriram que estava utilizando entorpecentes e tiveram que entrar em contato com a mãe. Porém, um dos problemas que citaram foi a existência de pais de alunos que estão detidos na penitenciária, fazendo com que as mães assumam a responsabilidade sobre os filhos. Esse problema tem sido uma constante em diversas escolas. As drogas estão cada vez mais próximas dos adolescentes, seja pelo convívio com familiares que utilizam ou comercializam ou pela oferta cada vez maior que tem acontecido no entorno das escolas. Esta é uma questão que vai muito além da escola, tem relação com políticas sociais, de segurança, mas atualmente está dentro do ambiente escolar. E nesse sentido a escola não pode se omitir. Porém, a dificuldade está na abordagem, pois como a equipe mencionou alguns alunos têm familiares envolvidos. E mais uma vez encontra-se o professor neste contexto, em alguns casos sentindo-se impotente para lidar com determinadas situações. E neste sentido, volta-se para as preocupações levantadas por eles quanto aos conflitos, agressividade tanto dos alunos como de familiares. Codo (2006, p149) apresenta um estudo realizado no Rio de Janeiro relacionando as instituições escolares, as organizações narcotráficas, as gangues e galeras. Descreve os resultados da pesquisa apontando para uma realidade assustadora onde a escola acaba sendo refém do tráfico. Essa ainda não é uma constante nas escolas municipais de Bagé, mas, em uma escala menor a presença de entorpecentes e a sua oferta para os alunos tem acontecido cada vez mais. No decorrer do projeto de intervenção uma das ações pensadas pela

escola foi a conscientização dos alunos, familiares a respeito das drogas e suas consequências. Sendo que para os professores o objetivo é de que os mesmos pudessem identificar situações de risco e saber como proceder. Assim, levaram até a escola um profissional da saúde que desenvolve um projeto na cidade envolvendo crianças e adolescentes com objetivo da conscientização sobre questões como drogas, gravidez, doenças sexualmente transmissíveis. O profissional realiza palestra com alunos, pais e professores nas escolas, além de divulgar o trabalho nas redes sociais, já realizou atividades em várias escolas do município.

b. Dificuldades que podem interferir no trabalho docente

Durante os encontros com a equipe diretiva aconteceram conversas e reflexões sobre várias questões que envolvem o trabalho docente, entre elas as dificuldades enfrentadas por eles. Para a equipe a carga horária elevada dos professores é um fator relevante para que aconteça um desestímulo, lembrando que os professores dos anos finais dividem a sua carga horária entre várias escolas e que chegam exatamente no horário de início das aulas. Isso acaba dificultando a formação de vínculo com os alunos, tendo em vista que não acompanham a rotina da turma e muitas vezes não conseguem nem saber ao certo o nome de cada um devido a quantidade de alunos que têm distribuídos entre as escolas que trabalham. Quanto a isso a diretora fez uma reflexão a respeito dos professores perceberem seus alunos, relatando um fato que aconteceu na sua trajetória docente. Lembrou de um aluno que frequentava a turma e que sempre usava um boné encobrendo o rosto, não era de muitas palavras e estava sempre envolvido com atos ilícitos. Porém, o menino gostava muito de mecânica. Em um determinado dia, após muito tempo, conseguiu que ele tirasse o boné e percebeu o quanto o menino era bonito. Começou a conversar e tentar mostrar para ele o quanto era capaz. Enquanto teve o menino em sua aula ainda conseguiu que ele continuasse na tentativa de seguir os estudos, mas depois que saiu da escola tomou conhecimento que ele voltou para a marginalidade e acabou falecendo antes de completar vinte anos. A dificuldade dos professores perceberem seus alunos e assim criarem vínculos é uma realidade cada vez maior devido ao fato de principalmente nos anos finais do ensino fundamental os professores necessitarem de dividir-se em diversas escolas para cumprirem sua carga horária. Como a equipe mencionou anteriormente, devido a distância entre um local e outro, acabam por chegar no horário da entrada dos alunos e muitas vezes não permanecem até o final do dia letivo na mesma escola, saindo ao final do período rumo a mais uma jornada. E nesse cotidiano itinerante torna-se inviável o estabelecimento de vínculo. Esse fator foi dos

apontados por Salvagione e Pereira (2014) que em seu estudo verificaram os fatores estressores que podem levar a síndrome de *burnout*. Este problema levantado pela equipe diretiva pode ser o motivo de diversas questões apontadas pelos professores, como por exemplo a indisciplina ou alguns conflitos. Para que o profissional tenha condições de desempenhar com qualidade a sua função é preciso que ele esteja em plenas condições física e mental. E no que diz respeito as condições mentais que podem levar o professor ao adoecimento Codo (2006, p.284-287) trata sobre a carga mental ressaltando alguns fatores que contribuem para que isso aconteça como ter mais de um trabalho, seja ele cumprido em uma carga horária de 20 ou 40 horas. Esse fato está vinculado a um maior esforço para adaptação em ambientes diferentes, adaptação para deslocamento e planejamento de atividades diferentes “Quanto maior o número de escolas diferentes em que o professor trabalha, maior o sentimento de carga mental de trabalho”.

A equipe diretiva também apontou outra questão que se apresenta como um fator de desestímulo para o professor. Quanto a alguns docentes terem respondido que sentem-se cansados e exaustos ao final do dia de trabalho, a equipe ressaltou que por vezes determinados conflitos acontecem, devido a expectativa do professor em que os alunos tenham um mesmo perfil de comportamento e frente as diferenças e conflitos resulta em um desgaste e consequente desmotivação. Concordam que existem muitos casos de indisciplina, mas, destacaram que alguns professores entendem determinadas atitudes como indisciplina de acordo com a concepção que cada um tem sobre o assunto. Neste sentido, também chama-se para a ênfase que alguns professores deram à indisciplina. Porém, quanto a isso entende-se que independente da concepção que os professores tenham sobre a falta da disciplina, os indícios é de que existam conflitos entre professor e aluno e cabe a equipe diretiva mediar esta situação. A equipe deve estar sempre atenta para estas situações e deve despir-se de conceitos pré-estabelecidos, que possa privilegiar determinada parte, seja ela o professor ou o aluno.

Estas questões apontadas pela equipe tendem a levar o professor a um esgotamento tanto físico como mental e um consequente adoecimento. Porém, quanto aos docentes questionados, que representam apenas 19% do total que desempenham suas funções na escola, a maioria afirmou não ter problemas de saúde. Mas, a equipe diretiva destacou que como nem todos os professores responderam aos questionários, esse resultado não condiz com a realidade, porque durante o ano acontecem muitos casos de doença que resultam no afastamento de alguns professores. Essa observação feita pela equipe pode ser posteriormente associada a uma fala de uma professora no último encontro em que estavam todos os docentes da escola reunidos após uma abordagem sobre o problema do absentéismo docente e suas

possíveis causas: *Lá na Secretaria sabendo dessa necessidade que as pessoas tem de tirar as dez rotinas, ela tem alguma força tarefa, existe um trabalho relacionado a isso. E a cada ano, cada vez mais a gente sabe que tem mais faltas pra tentar aguentar o ano. Lógico que a gente sabe que tem o outro lado das promoções, mas mesmo assim, em função de saúde o trabalhador tá tirando. Existe um trabalho de contrapartida a isso para o professor, mecanismos pra ele aguentar um ano sem faltar, pra ele tentar melhorar a sua saúde, algum projeto, sei lá, existe?* Os demais que estavam presentes permaneceram em silêncio, como um indicativo de que a colega estava sendo a porta voz que naquele momento expressava suas angústias.

c. Prática docente

No que diz respeito a prática docente a equipe diretiva fez algumas ponderações quanto ao planejamento, metodologia e avaliação. Em relação a questão solicitada aos professores sobre se conseguem desenvolver seu planejamento, a maioria tendo citado que não conseguem, a equipe ressaltou que em alguns casos isso acontece porque é atribuído ao aluno o desinteresse, mas algumas práticas podem contribuir para que ele tenha este comportamento, tendo em vista que outros professores na mesma turma conseguem desenvolver o seu trabalho. Mais, uma vez destaca-se aqui a função da equipe gestora que ao perceber estas situações precisam chegar até o professor, fazer um acompanhamento e buscar auxiliá-lo em suas possíveis dificuldades com determinado aluno ou turma. Neste momento, Freire (1987) ressaltava a importância do diálogo nas relações humanas, pois, a palavra é o meio para que o diálogo aconteça. Porém, a mesma se constitui através de duas dimensões, ou seja, da ação e da reflexão. Estas duas se complementam de tal maneira que uma não pode existir sem a outra “Não há palavra verdadeira que não seja práxis. Neste sentido Freire (1987) nos faz refletir como se pode estabelecer um diálogo, principalmente dentro de um ambiente escolar, onde o cotidiano é dinâmico e muitas vezes o tempo se esgota em meio a constantes conflitos, sem que se consiga parar para refletir e recorrer ao ato da conversa na busca de soluções. Por isso a importância de que essa prática aconteça, pois, na medida em que se procure estabelecer a dialogicidade, ambas as partes devem estar preparadas para que as palavras não sejam apenas para verbalizar a situação vivenciada, mas sim para refletir e agir.

Seguindo ainda numa abordagem sobre conflitos entre professores e alunos, a equipe destacou que depende de cada docente, da forma como conduzem, pois para alguns a aula “flui”, comentando que ao passarem pelas salas percebem os alunos atentos prestando a

atenção ao que o professor está falando. Enquanto, com outros, alguns alunos entram em atrito, não respeitam. Consideraram que em alguns casos o problema pode estar associado à metodologia, que não condiz com a realidade dos alunos, não aliando a teoria à prática e isso pode ser um dos motivos que gera conflito na sala de aula.

A equipe também falou sobre a avaliação da aprendizagem, mencionando que por vezes percebem que esse instrumento pode estar sendo utilizado como uma forma de coerção, como demonstração de poder, talvez por uma dificuldade na administração de conflitos. Essa percepção parece um tanto perturbadora. Porém, na verdade essa prática é uma realidade que ainda acontece por parte de muitos docentes em diversos locais. E na maioria das vezes, é utilizado como um escudo frente a falta de controle sobre as situações conflituosas que se instauram na sala de aula. Tendo em vista, que apesar de todo o discurso sobre o processo de ensino que priorize a aprendizagem efetiva do aluno, ainda persistem algumas práticas voltadas somente para a mensuração dos resultados. Neste sentido Lück (2013) ao tratar sobre o monitoramento do trabalho educacional fez uma abordagem sobre as avaliações tanto as externas como também aquelas que acontecem para verificar a aprendizagem do aluno na escola. A autora ressalta a falta de um monitoramento efetivo que acompanhe as práticas educacionais no sentido de que se verifique as dificuldades enfrentadas pelos alunos durante o processo de ensino que resultam em um baixo rendimento nas avaliações. Esse monitoramento deveria acontecer tanto pelos sistemas de ensino, como por parte da equipe diretiva. Porém, ainda conforme Lück (2013) essa questão esbarra em algumas dificuldade como a falta de percepção dos educadores da avaliação como um instrumento e condição para conhecerem os resultados do próprio trabalho, e dessa forma adotarem medidas objetivas na melhoria da sua prática.

Pelo que se percebe das falas da equipe quanto a questão do planejamento, metodologia e avaliação apontaram dificuldades.

2.2.3.2 Descrição dos Achados

a. Efeitos da Intervenção

Ao chegar até a escola o que encontrei foi uma equipe diretiva constituída por quatro membros composta pela diretora e vice-diretora que estavam iniciando uma gestão com aproximadamente seis meses nos cargos. Assumiram a escola após um processo eleitoral e ainda se encontravam em uma fase de reconhecimento do grupo e do local. Ambas eram professoras na escola, mas exerciam suas funções como docentes e naquele momento

passaram para o outro lado de administradoras. As outras integrantes da equipe eram a supervisora que é um cargo de confiança da Secretaria Municipal de Educação e permaneceu a mesma da gestão anterior, e a orientadora educacional que é investida no cargo por meio de concurso específico para a função, esta também fazia parte da gestão anterior.

Naquele momento ainda existia o problema de ausência de professores e muitos por problemas de saúde, conforme relato da equipe. A escola quanto a sua aparência se apresentava organizada. Porém, após algumas observações e relatos algumas situações começaram a surgir como problemas com os banheiros, tanto na estrutura como higiene; a falta de um espaço para atividades de estudo, a oferta de drogas nas proximidades da escola e gravidez entre as adolescentes também foram mencionados como problemas existentes no cotidiano.

Quanto aos professores dos turnos da manhã, que atendem na sua maioria os anos finais do ensino fundamental, ao serem apresentados à proposta do projeto de intervenção, a primeira reação foi a negação da existência do problema de ausência de professores. Para os professores do turno da tarde, que atendem os anos iniciais do ensino fundamental, reagiram com maior aceitação a proposta, pelo menos no momento da escuta. E para os professores das turmas de Educação de Jovens e Adultos no turno da noite reagiram com indiferença, como se fosse algo a mais para terem que cumprir.

Após a aceitação da proposta por uma pequena parcela dos professores e pela equipe diretiva, percebi através das respostas dos questionados e também dos encontros algumas dificuldades. A primeira pode ser considerada uma falta de comunicação entre a equipe diretiva e professores, tendo em vista o desconhecimento de alguns professores quanto a aplicação das verbas, sobre os materiais disponíveis na escola e motivo de alguns recursos tecnológicos não estarem funcionando. Outro ponto de divergência foi quanto aos conflitos existentes na escola, onde alguns professores entendem como um problema que a escola também precisa posicionar-se, e para equipe como um problema, em alguns casos, causado por uma dificuldade de administração em sala de aula.

Quanto aos alunos a percepção dos professores foi um tanto quanto pessimista, atribuindo sempre a eles a responsabilidade dos problemas tanto de indisciplina, conflitos e desinteresse. Em contrapartida a equipe diretiva posicionou-se por entender que nem sempre esta é uma realidade, tanto que propôs uma forma de trabalho para que os professores pudessem perceber com mais atenção os seus alunos.

Quanto aos efeitos da intervenção, o principal foi o momento de parada da equipe diretiva para conhecer melhor a sua realidade e refletir sobre algumas questões. Tendo em

vista que mesmo com duas integrantes já estando na equipe na gestão anterior, mas, a equipe atual estava em um momento de construção. E através de relatos delas, as inúmeras demandas do dia-a-dia muitas vezes não possibilitava que percebessem algumas situações. Quanto a conseguirem um tempo para planejamento, conforme seus relatos não haviam conseguido realizar no primeiro semestre/2015. Dessa forma, quando tiveram contato com a visão dos professores sobre determinadas questões, mesmo que em um primeiro momento tivessem uma reação negando determinados fatos, mas puderam refletir e se reorganizar. Como foi o caso da aplicação das verbas, que no momento em que a diretora percebeu que alguns professores desconheciam sobre algumas questões, em uma primeira reação argumentou que fazia a prestação de contas. Mas, após refletiu e como uma de suas ações planejou a reunião com os segmentos para consulta e apresentação do que já havia sido realizado.

A movimentação da equipe diretiva em busca de organizar o ambiente para atender aos pontos levantado pelos professores, de uma forma direta ou indireta surtiu efeito como um todo, pois, mesmo aqueles que no início não aceitaram participar da proposta puderam perceber algumas mudanças.

Quanto ao trabalho realizado com os alunos foi uma tentativa de que os professores percebessem que são adolescentes, que também tem suas vivências, percepções e que nem sempre estão alienados ao que acontece ao seu entorno. Este também foi um ponto importante da intervenção, pois, como a maioria das respostas dos professores apontaram para os alunos como principais problemas de todos os conflitos, foi muito importante o momento que os docentes tiveram para conhecerem a visão que seus alunos têm sobre a escola, sobre a forma como aprendem, e principalmente o que desejam ao concluírem seus estudos. Este com certeza foi um momento em que surpreendeu os professores, pois o discurso oficial é o de que “os alunos não querem nada com nada” e naquele momento perceberam que são seres como qualquer um com sonhos e expectativas de vida.

E por último uma constatação, que gostaria de acreditar, que seja um efeito da intervenção. Mas, certamente mais o efeito do trabalho da equipe e dos professores como um todo, foi a diminuição do número de professores ausentes nos três meses do primeiro semestre de 2016. Através das efetividades a que tive acesso fazendo um comparativo no mês de abril/2014 foram ausentes nove professores e em abril/2016 somente quatro; em maio /2014 foram ausentes seis professores e em maio/2016 somente uma professora; e não sendo o mesmo mês, mas também fazendo uma relação em junho/2014 foram ausentes nove professores e em julho/2016 somente cinco. O ideal seria que não houvessem faltas, mas,

todos somos passíveis de necessitar ausenta-se do trabalho por algum motivo. Mesmo assim, o número de dias de afastamento por saúde e por faltas justificadas (Rotinas) diminuíram.

b. Avaliação da Intervenção

No que diz respeito a avaliação da intervenção vários pontos poderiam ter sido mais aprofundados. Os temas em questão são extremamente abrangentes, pois ao falar sobre absenteísmo e ambiente escolar é inevitável que se adentre em várias ramificações que se estendem infinitamente.

O cotidiano escolar é muito rico de informações e somente no dia-a-dia se pode perceber detalhes que certamente vão se conectar a outra situação e possibilitar que se desvende determinada questão.

O trabalho que exerço está vinculado às equipes diretivas das escolas, no auxílio às dificuldades que surgem no cotidiano. Porém, mesmo que em contato direto, situações pontuais do cotidiano podem ter passado despercebidas em meio a várias demandas.

Outro ponto que poderia ter contribuído para melhores resultados seria a maior participação dos professores no projeto. A recusa de alguns e a indiferença de outros certamente também são dados significativos. Apontam para várias interpretações que não podem ser confirmadas pela falta de comprovação. Mas, tendo em vista que a aceitação da participação estava atrelada a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, percebi que alguns não quiseram participar por receio de uma possível exposição. Mesmo constando todas as informações sobre os procedimentos e as implicações quanto a participação. Esse foi um ponto que prejudicou o desenvolvimento do projeto em parte, tendo em vista que não foi possível conhecer a visão do grupo de professores sobre a escola, ambiente de trabalho e sobre a profissão docente.

Porém, ainda que com algumas falhas no decorrer, considero que o projeto surtiu um efeito positivo, pelo fato da equipe diretiva estar iniciando uma nova gestão e ter tido a oportunidade de fazer uma parada para conhecer a sua realidade e refletir sobre os pontos que poderia buscar alternativas para atender as necessidades. E ainda, ter conseguido colocar em prática ações que planejaram através das solicitações dos professores, como as reuniões para tratar sobre os recursos financeiros, a reforma dos banheiros que foi uma solicitação principalmente por parte dos alunos, as palestras com a comunidade sobre drogas, que conforme a equipe este ano de 2016 não tiveram mais problemas com alunos utilizando drogas e ainda não aconteceu nenhum caso de adolescente grávida. E por fim, ainda

necessitando de uma análise mais profunda, mas, no primeiro semestre de 2016 diminuiu o número de professores ausentes na escola.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em uma retomada a respeito da intervenção cabe fazer algumas considerações sobre alguns pontos principais. Em primeiro lugar tratar sobre o tema absenteísmo docente com os professores é um assunto muito delicado, porque envolve questões subjetivas. O problema existe em âmbito nacional, regional e local devido a diversos fatores que dependem de cada realidade. Mas, ainda assim, tratar sobre esse assunto é muito complicado, mesmo que se conduza a abordagem na tentativa de mostrar aos professores que a intenção é a de auxiliar na melhoria da qualidade do ambiente de trabalho e conseqüentemente na sua vida diária.

A maior dificuldade enfrentada e que tornou o desenvolvimento do projeto com menos riqueza de detalhes para que algumas ações pudessem ser pensadas sobre as reais necessidades, foi a negação do fato da existência do problema por parte de alguns professores, demonstradas através de algumas falas, ou ainda, pelo silêncio e ou recusa na participação. Alguns entenderam a proposta, inclusive manifestando-se a favor da existência de um trabalho que percebesse como os professores se sentem. Porém, para o início do projeto seria preciso a aceitação através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Esse foi o momento crucial que determinou o rumo de algumas ações do projeto, tendo em vista que somente uma minoria concordou. De um grupo formado por trinta e sete professores somente sete aceitaram participar. Portanto tratar sobre ambiente escolar apenas com um grupo de sete professores colocaria em risco a exposição destes frente aos demais e em contrapartida possivelmente poderia acontecer a atribuição de fatores desencadeadores de problemas a algum professor que não estivesse participando dos encontros.

Portanto como o objetivo principal do projeto seria a melhoria do ambiente de trabalho e redução do absenteísmo, percebi a importância de que a equipe diretiva pudesse conhecer a visão dos professores sobre a escola e também como se sentem no ambiente de trabalho. Dessa forma, as respostas dos questionários foram apresentadas de uma forma geral, sem a

identificação dos participantes para que a equipe tivesse a oportunidade de rever algumas questões.

Considero que este momento com a equipe diretiva foi muito importante, tendo em vista que o encontro aconteceu no mês de agosto/2015, quando estavam finalizando o 1º semestre como gestoras e puderam ter um momento para uma reorganização do trabalho. Este foi um dos pontos altos do projeto de intervenção, pois por quatro horas elas dedicaram um tempo para de fato refletirem sobre o cotidiano, o que para quem convive em um ambiente escolar sabe que é muito difícil acontecer devido as inúmeras demandas diárias. A cada questão a equipe colocou suas percepções, mas, também refletiram sobre como procederem quanto as situações que se apresentaram.

Quanto aos professores, tendo em vista, que somente uma pequena parcela contribuiu com a sua visão sobre a escola e o trabalho docente, considero que não é possível obter-se um resultado real a respeito do grau de satisfação com o trabalho que desempenham, sobre as dificuldades que enfrentam e sobre o ambiente de trabalho, e ainda, dificultou a real percepção sobre os motivos que levaram ao grande número de afastamento dos professores durante o ano pesquisado.

Porém, ainda assim, analisando a amostra que se posicionou percebe-se que existe um certo desconforto quanto ao cotidiano escolar no que diz respeito principalmente em relação aos alunos. Por várias vezes os questionados citaram problemas como agressividade, falta de respeito, indisciplina, desinteresse, ressaltando que esses fatores tornam a prática docente um tanto complicada. O cansaço, a exaustão também foram algumas das sensações citadas pelos professores quando se referem ao final do dia de trabalho. Esses fatos podem ser um indício de outro problema que faz com que os professores tenham a tendência a afastar-se do seu local de trabalho como a Síndrome de Bournout. Porém, mesmo que com algumas características não foi possível adentrar neste tema devido a falta de elementos suficientes para relacionar as faltas dos professores ao problema.

Considero ainda, que mesmo tendo a percepção de apenas uma pequena parcela dos professores é preciso que a equipe diretiva continue a ter um olhar atento para as questões levantadas e possa assim continuar a planejar suas ações visando atender as necessidade tanto dos professores, como dos alunos.

Como uma forma de perceber o ambiente realizei visitas e através da observação e conversas constatei que a equipe colocou em prática as suas ações que envolveram o trabalho de prevenção às drogas e gravidez na adolescência, a organização do espaço destinado à biblioteca, também utilizado para aulas de reforço no turno inverso. Uma questão que também

observei durante o semestre, devido ao fato de acompanhar o trabalho das equipes diretas foi a agenda externa que as mesmas cumprem por solicitação da Secretaria Municipal de Educação. Esta é uma questão que já vem sendo revista pela mantenedora, mas que ainda no ano da realização do projeto se apresentava muito extensa. O número excessivo de compromissos que a equipe necessita cumprir fora da escola também pode contribuir para uma dificuldade no trabalho da escola, tendo em vista que muitas vezes não conseguem dar continuidade nas suas atividades, no acompanhamento ao professor, na organização do ambiente escolar e ainda algumas vezes no retorno desses compromissos levam novas demandas para realizar.

Também considero outro ponto importante da intervenção o trabalho da orientadora realizado com os alunos. Durante o encontro com a equipe esta foi uma das questões levantada por elas, quando a maioria das respostas apontavam para a existência de dificuldades e problemas, apenas atribuindo aos alunos a responsabilidade pela situação. Dessa forma, a equipe pensou em mostrar para os professores um pouco mais sobre seus alunos, tendo em vista como elas citaram, que muitos professores não conseguem sequer lembrar o nome deles, devido a itinerância entre diversas escolas. Os resultados foram bastante surpreendentes se compararmos com as respostas dos professores. Na visão deles os alunos não são interessados, não tem boa vontade em aprender, ou como foi citado por alguns para que consigam desenvolver o seu trabalho depende do humor dos alunos. Porém, em uma análise sobre as respostas dos alunos percebe-se que são conscientes sobre a sua aprendizagem, sobre como gostariam de aprender, sobre a organização da escola, relacionamento entre eles e entre eles e os professores. Mas, o mais interessante foi a questão que solicitava que mencionassem o que desejam para o futuro. Entre as turmas de 6º ao 9º ano, com exceção de um aluno, os demais expressaram com clareza o que desejam. Contrariando o discurso de que eles “não querem nada com nada”. Este foi um momento bastante significativo, principalmente quando os professores tomaram conhecimento através de uma dinâmica realizada com as respostas ao final do encontro com os professores. Além de expressarem o que pretendem para o futuro, muitos ainda complementaram mencionando que desejam auxiliar a família.

O encontro com os professores no fechamento do ano de 2015 também foi um ponto importante, pois, foi um momento que puderam compreender melhor o projeto que estava sendo desenvolvido. Tendo em vista, que não houve a participação da maioria, mas indiretamente ou diretamente as ações estavam acontecendo em benefício de todos.

Em uma síntese considero que o projeto tratando sobre o tema absenteísmo relacionado ao ambiente escolar na escola onde aconteceu a intervenção foi uma forma de abordar um assunto que mesmo sendo uma constante nas escolas é tratado com um certo preconceito. As faltas associadas ao ritmo de trabalho, ou ao ambiente estressante é um problema muito sério e que deve ser levado em consideração pelos gestores, tanto das escolas, como das mantenedoras. As pesquisas demonstram que cada vez mais os professores estão adoecendo em virtude do seu cotidiano, seja pelas demandas ou pelos problemas que enfrentam em sala de aula. Apesar de uma escola localizada em uma cidade do interior ter uma realidade diferente daquelas localizadas em zonas de perigo como na periferia de grandes metrópoles, ainda assim, os professores exercem uma função que atualmente vai além do ato de ensinar e isso sobrecarrega o profissional e torna o seu cotidiano mais difícil.

nt24-sistem-lei12764-2012&category_slug=junho-2013-pdf&Itemid=30192 >Acesso em: 20 maio 2016.

BRASIL. FNDE – **Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.fnde.gov.br/programas/dinheiro-direto-escola/dinheiro-direto-escola-funcionamento>> Acesso em: 25 mai 2016.

_____. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 20 dez. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm> Acesso em: 25 jan 2015

_____. **Lei nº 9.504**, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Brasília, 30 set. 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9504.htm> Acesso em: 20 fev 2015.

_____. **Lei nº 10.172**, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação. Brasília, 9 jan. 2001. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/leis_2001/110172.htm> Acesso: 20 fev 2015.

_____. **Lei nº 11.494**, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Brasília, 20 jun 2007. Disponível em : <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm> Acesso em: 05 out 2016.

_____. **Lei nº 12.796**, de 4 de abril de 2013. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. Brasília, 4 abr 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112796.htm> Acesso: 25 fev 2015.

_____. **Lei nº 13.005**, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE. Brasília, 25 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm> Acesso em: 20 fev 2015.

_____. **Projeto de Lei nº 95**, de 26 de março de 2013. Senado Federal. Brasília, DF: Secretaria Geral da Mesa. Atividades Legislativas. Tramitação de matérias, 2015. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=111842> Acesso em: 29 jul 2015.

CHIAVANATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CODO, Wanderley. **Educação: carinho e trabalho**. 4.ed. Petrópolis: Vozes, 2006.

COSTA, Raphael; FILGUEIRA, Ary. **Jornal de Brasília. Professores doentes e um mar de atestados na rede pública**. Brasília, ago/2014. Disponível em:

<<http://www.jornaldebrasil.com.br/noticias/cidades/566882/professores-doentes-e-um-mar-de-atestados-na-rede-publica/>> Acesso em: 30 set 2014.

CHRISPINO, Álvaro. **Gestão do conflito escolar:** da classificação dos conflitos ao modelo de mediação. Ensaio: avaliação das políticas públicas de educação. Rio de Janeiro, v.15, n.54, p.11-28, jan/mar. 2007.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Estado e políticas de financiamento em educação.** Educação e Sociedade, Campinas, v.28, n.100, out, 2007. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/es/v28n100/a1028100.pdf> Acesso em: 05 jun 2014.

DAMIANI, Magda Floriana. **Sobre pesquisas do tipo intervenção.** In: XVI ENDIPE, Encontro Nacional de Didática e Práticas de Ensino, UNICAMP, Campinas, 2012. Disponível em: <http://www.infoteca.inf.br/endipec/smarty/templates/arquivos_template/upload_arquivos/acervo/docs/2345b.pdf> Acesso em: 16 nov 2014.

_____. et.al. **Discutindo pesquisas do tipo intervenção pedagógica.** Cadernos de Educação. Faculdade de Educação, UFPel, n.45, 2013. Disponível em: <<http://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/caduc/article/view/3822/3074>> Acesso em: 16 nov 2014.

DESLANDES, Suely. **Atenção a crianças e adolescentes vítimas de violência doméstica:** análise de um serviço. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, n.10, 177-187, 1994.

ESTEVE, José Manuel. **O mal-estar docente:** a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC, 1999.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido.** 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre a sua saúde.** Educação e Pesquisa, São Paulo, v.31, n.2, p.189-199, maio/ago, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022005000200003> Acesso em: 31 jul 2015.

GERMANO, José Willington. **O discurso político sobre a educação no Brasil autoritário.** Cadernos Cedes, Campinas, v.28, n.76, set/dez, 2008. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/ccedes/v28n76/a03v2876.pdf> Acesso em: 27 jan 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HUBERMAN, M. Las fases de la profesión docente. Ensayo de descripción y previsión. Curriculum, v.2, p. 139-59, 1990. In: BOLIVAR, Antônio. **Profissão professor:** o itinerário profissional e a construção da escola. Bauru, SP: EDUSC, 2002.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. **Relatório Nacional.** Talis. Pesquisa Internacional sobre Ensino e Aprendizagem. MEC: Brasília, 2014. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/pesquisa_talis/2013/talis2013_relatorio_brasil.pdf> Acesso em: 30 ago 2016.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIBÂNEO, José Carlos. Alguns aspectos da política educacional do governo Lula e sua repercussão no funcionamento das escolas. **Revista Histedbr On-line**, Campinas, n.32, p.168-178, de 2008. Disponível em: <www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/32/art12_32.pdf> Acesso em: 01 jul 2015

LÜCK, Heloísa. **A dimensão participativa da gestão escolar**. Curso a distância em Gestão Escolar. [20--]. Disponível em: <http://faibi.com.br/arquivos/downloads/pedagogia/estagio/estagio_gestao1/08_dimensao_participativa_gestao_escolar.pdf> Acesso em: 25 agosto 2015.

_____. **Dimensões de gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Editora Positivo, 2009.

_____. **Gestão da cultura e do clima organizacional da escola**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

_____. **Gestão Educacional: uma questão paradigmática**. 9. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

MANTOAN, Teresa E.; PRIETO, Rosângela G. In: ARANTES, Valéria A. (Org.). **Inclusão Escolar: pontos e contrapontos**. São Paulo: Ed. Summus, 2006.

MARIZ SÁ, Lucélia Cristina Brant. **A gestão estratégica frente ao absenteísmo docente: a realidade de duas escolas de Janaúba (MG)**. Juiz de Fora: UFJF. Dissertação (Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública). Faculdade de Educação. Universidade Federal de Juiz de Fora. Disponível em: <<http://www.mestrado.caedufjf.net/a-gestao-estrategica-frente-ao-absenteismo-docente-a-realidade-de-duas-escolas-de-janauba-mg/>> Acesso em: 31 jul 2015.

MELO, Marcia Cristina Henares de Melo; CRUZ, Gilmar de Carvalho. **Roda de Conversa: uma proposta metodológica para a construção de um espaço de diálogo no ensino médio**. *Imagens da Educação*, v. 4, n. 2, p. 31-39, 2014. Disponível em: <www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/ImagensEduc/article/.../pdf_5> Acesso em: 30 jul 2015.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 14. ed. São Paulo: Vozes, 1999.

MORAES, André. **Professores apresentam 1,3 mil atestados médicos em quatro meses**. Disponível em: <<http://www.cruzeirosul.inf.br/materia/564967/professores-apresentam-13-mil-atestados-medicos-em-quatro-meses>> Acesso em: 30 set 2014.

NÓVOA, Antônio. **Profissão Professor**. 2 ed. Portugal: Porto Editora, 1995.

OCDE. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômicos. **Avaliações de Políticas Nacionais de Educação**. Estado de Santa Catarina, Brasil. OECD, 2010.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **A reestruturação do trabalho docente:** precarização e flexibilização. Revista Educação e Sociedade. Campinas, vol. 25, n.89, p.1127-1144. Set/dez. 2004. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em: 05 out 2016.

OLIVEIRA, José Eduardo Costa de. **Violência Escolar:** os gestores, as interfaces com as unidades de apoio e as dificuldades de enfrentamento. São Paulo, SP: Seven System Internacional Ltda, 2012.

SALVAGIONI, Denise Albieri Jodas; PEREIRA, Gisele Aparecida. **Síndrome de Bournout:** discutindo a doença em professores. Criar Educação, vol.3, n.2, 2014. Disponível em: <<http://periodicos.unesc.net/index.php/criaredu/article/view/1736>> Acesso em: 31 jul 2015.

SANTOS, Silmar Leila dos. **O que se fazer mediante ao absentéismo docente?** Análise sobre orientações da Secretaria Municipal de Educação de São Paulo no período de 2004/2005. In: ANPAE. 25º Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação. São Paulo. Disponível em: <<http://www.anpae.org.br/simposio2011/cdrom2011/PDFs/trabalhosCompletos/comunicacoesRelatos/0489.pdf>> Acesso em: 31 jul 2015.

SILVA, Clara Lisandra de Lima. **Sobre o mal-estar docente:** contituindo percepções a partir de um grupo de professores da rede pública estadual de ensino do RS. Pelotas: UFPEL, 2014. Dissertação (Mestrado em Ensino de Ciências e Matemática) Faculdade de Educação. Universidade Federal de Pelotas. Disponível em: <<http://guaiaca.ufpel.edu.br/handle/ri/2685>> Acesso em: 31 jun 2015.

SME. Secretaria Municipal de Educação de Florianópolis. **Relatório de Atividades Gestão 2005 – 2012.** Departamento de Saúde e Bem Estar do Servidor – DESABES. Diretoria de administração Escolar: Florianópolis, 2012. Disponível em: <http://www.pmf.sc.gov.br/arquivos/arquivos/pdf/20_12_2012_18.18.11.b8ce062fcb593f7dbb aa6cf5102d6043.pdf> Acesso em: 29 jul 2015.

TARDIF, Maurice. **O trabalho docente:** elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. 4. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

_____. **Saberes docentes e formação profissional.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

UNESCO. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. **Declaração Mundial sobre Educação para Todos:** satisfação das necessidades básicas de aprendizagem Jomtien -1990. Brasília: UNESCO, 1998. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000862/086291por.pdf>> Acesso em: 28 jul 2015.

UNESCO. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. **Declaração de Salamanca sobre Princípios, Política e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais 1994.** Brasília: UNESCO, 1998. Disponível em:<<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139394por.pdf>> Acesso em: 28 jul 2015.

VALLE, Ione Ribeiro. Carreira do magistério: uma escolha profissional deliberada? **Revista Brasileira Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 87, n. 216, p. 178-187, maio/ago. 2006.

VIEIRA, Sofia Lerche. **Política(s) e gestão da educação básica: revisitando conceitos simples**. RBP AE, v.23, n.1, jan/abr, 2007. Disponível em:
<<http://seer.ufrgs.br/rbpae/article/viewFile/19013/11044>> Acesso em: 12 jun 2014.

_____. **Educação Básica: política e gestão da escola**. Brasília: Liber Livro, 2009.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
APÊNDICE B – Questionário - Instrumento de coleta de dados com professores

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do projeto: Gestão do ambiente escolar para qualidade do trabalho docente e consequente redução do absenteísmo.

Pesquisador responsável: Prof. Esp. Adriana Treichel Cesar

Pesquisadores participantes: Prof. Dr. Lúcio Jorge Hammes

Instituição: Universidade Federal do Pampa – Unipampa

Telefone celular do pesquisador para contato: (53) 99276049 ou (53) 33113995 (após 19horas)

O Sr./Sr^a/Você está sendo convidado(a) para participar, **como voluntário(a)**, em uma pesquisa que tem como título “Gestão do ambiente escolar para qualidade do trabalho docente e consequente redução do absenteísmo”, que tem por objetivo promover ações na busca da melhoria do ambiente escolar, que contribua para a qualidade do trabalho e consequente diminuição no absenteísmo docente e se justifica pelo fato de que o número de afastamentos ao serviço por parte dos professores tanto por motivo de atestados ou por faltas justificadas tem sido um problema que está acontecendo em várias escolas de diversos lugares. No nosso município não tem sido diferente, por isso, é preciso que se busque identificar os motivos que têm afastado os professores da escola. O ambiente de trabalho é um fator preponderante, assim, este projeto de intervenção pretende compreender algumas questões que possam influenciar no bom andamento deste ambiente escolar e dessa forma procurar juntamente com o grupo propor ações que contribuam para a sua melhoria.

Por meio deste documento e a qualquer tempo o Sr./Sr^a/Você poderá solicitar esclarecimentos adicionais sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar. Também poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento, sem sofrer qualquer tipo de penalidade ou prejuízo.

Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra será arquivada pelo pesquisador responsável.

A sua participação implica em:

- a. Responder o questionário (de forma anônima) que servirá de subsídio para a proposta de trabalho nesta escola.
- b. Participar de dois encontros agendados com antecedência em horário que serão acertados com a escola, tendo o cuidado para que não cause transtornos em relação às atividades de rotina.
- c. Se necessário, auxiliar em atividades combinadas pelo grupo durante o primeiro encontro.

Riscos e benefícios:

Riscos: não se prevê nenhum risco, tendo em vista que as informações pessoais não serão divulgadas. Os resultados dos diagnósticos serão tratados de forma geral, servindo de subsídio para a proposta de intervenção e constarão no relatório final do projeto.

Benefícios: com a proposta deste projeto pretende-se beneficiar os profissionais que desempenham suas funções nesta escola contribuindo para a melhoria do ambiente de trabalho.

Para participar deste estudo o Sr./Sr.^a/Você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira.

Seu nome e identidade serão mantidos em sigilo, e os dados da pesquisa serão armazenados pelo pesquisador responsável. Os resultados poderão ser divulgados em publicações científicas; banca examinadora de qualificação e defesa do curso de mestrado; e relatório final.

O retorno dos resultados da pesquisa será realizado da seguinte forma:

- a. Resultados diagnósticos: através de primeiro encontro com a equipe gestora e professores.
- b. Resultados finais do projeto: através de segundo encontro com equipe gestora e professores.

Nome do Participante da Pesquisa / ou responsável:

Assinatura do Participante da Pesquisa

Nome do Pesquisado Responsável:

Adriana Treichel Cesar

Assinatura do Pesquisador Responsável

Local e data:

Bagé, RS, _____ de junho de 2015

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/Unipampa – Campus Uruguaiana – BR 472, Km 592, Prédio Administrativo – Sala 23, CEP: 97500-970, Uruguaiana – RS. Telefone: (55) 3413 4321 - Ramal 2289 ou ligações a cobrar para 55-84541112. E-mail: cep@unipampa.edu.br.



Mestrado Profissional em Educação

Eu **Adriana Treichel Cesar**, pesquisadora do curso de Mestrado Profissional em Educação da Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA – campus Jaguarão, convido o senhor(a) a participar, como voluntário(a), deste projeto de intervenção intitulado “Gestão do ambiente escolar para qualidade do trabalho docente e consequente redução do absenteísmo”, que tem por objetivo: promover ações na busca da melhoria do ambiente escolar, que contribua para a qualidade do trabalho e consequente diminuição no absenteísmo docente.

Este questionário faz parte de uma das etapas do trabalho e apresenta 28 (vinte e oito) questões para serem respondidas individualmente, expressando a sua opinião, pois, somente desta forma poderá contribuir para o desenvolvimento do projeto.

Apesar dos dados encontrados nos resultados deste instrumento servirem de subsídio para a continuidade do projeto, **sua identidade será mantida em sigilo.**

Agradeço a sua colaboração.

ATENÇÃO: somente as questões 1, 2, 20 e 21 devem ter marcadas apenas uma alternativa. As demais questões são dissertativas e devem expressar a sua opinião. Você pode utilizar o verso da folha para respostas.

1 Você pertence ao gênero: () Feminino () Masculino

2 Sua faixa etária está entre:

() 20 à 25 anos () 26 à 30 ano () 31 à 35 anos () 36 à 40 anos

() 41 à 45 anos () 46 à 50 anos () 51 à 55 anos () Mais de 56 anos

3 Quanto tempo você possui de carreira docente? _____

4 Quanto tempo você exerce a sua função nesta escola? _____

5 Qual a sua carga horária semanal de trabalho? _____

6 No turno em que não está nesta escola você atua como docente? Caso a resposta seja negativa, qual a função que exerce?_____

7 Qual o motivo que o fez escolher a docência como profissão?_____

8 Se você não fosse professor, qual outra profissão gostaria de exercer?_____

9 Ao acordar como você se sente para começar o seu dia de trabalho?_____

10 Como você se sente ao final do seu dia de trabalho?_____

11 Nos últimos meses você teve algum problema de saúde que o fez afastar-se do trabalho? Poderia informar qual foi o problema?_____

12 Você consegue ter momentos de lazer? Quais? _____

13 Quais as expectativas que você tinha em relação a docência no início de sua carreira?

14 Atualmente como você percebe o trabalho docente? _____

15 Como você se define como professor? _____

16 Você consegue desenvolver o seu trabalho conforme planeja? Se enfrenta dificuldades, quais são? _____

17 Em que momento você consegue realizar formação continuada? _____

18 Quais as maiores dificuldades você enfrenta no seu cotidiano de trabalho nesta escola?

19 Quais as maiores dificuldades enfrentadas pela escola? _____

20 Quanto as relações interpessoais entre professores nesta escola podem ser consideradas como:

- muito boa – existe integração entre o grupo;
- regular – nem todos se integram;
- ruim – não existe integração entre o grupo.

21 Quanto as relações interpessoais entre a equipe gestora e professores nesta escola podem ser consideradas como:

- muito boa – existe parceria entre a equipe gestora e o grupo de trabalho;
- regular – em alguns momentos poderia existir um maior auxílio da equipe em relação ao trabalho docente;
- ruim – a equipe gestora é distante e não auxilia o trabalho docente.

22 Como você administra os conflitos em relação ao alunos? _____

23 Como você percebe que a escola administra os conflitos que surgem no cotidiano escolar?

Cite exemplos: _____

24 Na sua concepção qual a definição de indisciplina? _____

25 Como você percebe a comunidade onde a escola está inserida? _____

26 Qual a função desta escola frente a sua comunidade? _____

27 Na sua opinião o que poderia ser realizado nesta escola para melhorar o ambiente de trabalho?

28 Espaço aberto a considerções: _____
