

NOME: PATRICIA ROSANIA DE Sá MOURA

TÍTULO: EM BUSCA DA RE-SIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE: ESTUDO DE CASO EM UMA ESCOLA PÚBLICA MUNICIPAL DA REGIÃO METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE

AUTORES: PATRICIA ROSANIA DE Sá MOURA, PATRICIA ROSANIA DE Sá MOURA, BRUNO VASCONCELOS DE ALMEIDA, DERLI DE SOUZA DIAS, SIRLENE RIBEIRO DAS DORES, EMERSON EUSTÁQUIO FERREIRA

PALAVRA CHAVE: mal-estar docente, significado do trabalho

RESUMO

O mal-estar docente é um tema recorrente na atualidade. Algumas pesquisas procuraram estabelecer uma conexão entre adoecimento e condições de trabalho do professor (Aguar e Almeida, 2006; Esteves, 1999; Codo, 1999; Rausch e Dubiella, 2013), bem como descrever o mal-estar como fenômeno da modernidade (Oliveira, 2006). Trata-se de pesquisas que investigam professores que atuam em instituições públicas do ensino fundamental. Esse trabalho se inscreve na modalidade pesquisa-ação ou pesquisa intervenção. Ele é fruto da demanda de uma escola pública municipal da região metropolitana de Belo Horizonte. A demanda é de fundamental importância, uma vez que pode ser entendida como um pedido de socorro, endereçada a profissionais específicos, em que o desejo de mudança e de reestruturações é evidente, em situações de crises (Carreteiro e Barros, 2014). No caso específico desse estudo, significa modificar uma situação de incômodo, desconforto ou sofrimento reconhecida pelos docentes da instituição. Ela surgiu em função de um mal-estar apresentado pela direção e professores nas relações e realização do trabalho. O objetivo deste estudo consiste na realização de um diagnóstico institucional para identificar as principais causas do mal-estar, propor junto aos sujeitos envolvidos a execução de um plano de ação ou intervenções pontuais, bem como uma avaliação após as intervenções. Os instrumentos para realizar o diagnóstico incluem: entrevistas individuais semi-diretivas com a diretora, o vice-diretor e duas pedagogas; entrevista coletiva, questionário auto-aplicável com 25 professores da escola; documentos oficiais da instituição (atas de reuniões, atestados médicos, relatório de pesquisa interna da instituição). A abordagem dessa pesquisa-ação baseia-se na psicossociologia clínica próxima da perspectiva de Barus-Michel, Giust-Desprairies e Ridet (1996), Cifali (2001) e Dejours (1999). Trata-se da clínica do trabalho interessada nas histórias subjetivas dos sujeitos em seu ambiente de trabalho. Este ambiente é composto de projetos conscientes, de fantasmas e de desejos (ENRIQUEZ, 1992), onde os aspectos psíquicos, sociais e as histórias de vidas se misturam. Um espaço que exige, por parte dos trabalhadores uma mobilização permanente de suas defesas para preservar a saúde. A clínica, na perspectiva deste estudo, é entendida como a busca do sentido do trabalho, da sua reconstituição ou do seu re-significado. Mostra-se, portanto, adequada para o estudo em questão uma vez que o mal-estar pode estar vinculado a um esvaziamento do trabalho docente, ou da perda de seu significado. Até o presente, foram analisados os discursos das entrevistas coletivas com direção, vice-direção, pedagogos e professores, bem como os resultados dos questionários aplicados com o grupo de 25 professores. Os dados dessas análises evidenciam um mal-estar traduzido pela desmotivação, ausência de integração, desconforto na relação entre a direção e os professores, afetando sobremaneira o clima de trabalho. Apesar de 43% dos docentes declararem possuir um bom nível de interesse e vontade pessoal em participar da gestão, 68% consideram entre ruim e regular os incentivos para participar dos processos decisórios, e 56% consideram como ruim o nível de aceitação e aproveitamento de suas idéias e sugestões. A ausência de feedback pelo trabalho realizado é também um aspecto que se destaca na avaliação dos professores, uma vez que 68% avaliam como ruim e regular o retorno sobre o resultado esperado de seu trabalho. Quanto às relações interpessoais caracterizadas pela cooperação, autenticidade, abertura e confiança, convivência entre os funcionários e trabalho em equipe, 57% dos docentes avaliam esses aspectos como regular e 28% como ruim. No entanto, na análise individual desses aspectos, o trabalho em equipe é considerado por 44% dos professores como ruim e a cooperação é avaliada por 68% como regular. O processo de comunicação parece também impactar no ambiente de trabalho desses professores. Ele é percebido como regular ou bom em diversos aspectos: nível de informação sobre o que se passa na instituição (44% regular e 40% bom); confiabilidade e transparência das informações recebidas (48% regular e 44% boa); e, nível de orientações que recebe sobre seu trabalho (48% regular e 32% boa). Entretanto, dois aspectos foram considerados como ruim ou regular: a comunicação entre os membros da equipe (28% ruim e 56% regular) e meios de comunicação interna da instituição (32% ruim e 44% regular). Sobre o significado do trabalho docente, é possível observar que apesar de 72% dos professores afirmarem que gostam do que fazem, apenas 16% se sentem valorizados e reconhecidos, e somente 4% percebem a profissão docente como uma vocação. Observou-se também que, de um lado mais da metade dos professores concebem o trabalho docente como capaz de favorecer a construção do conhecimento e da cidadania, por outro lado somente 4% estão motivados a trabalhar na instituição pelo aluno. Baseando-se no levantamento desses dados, foram propostos 4 encontros, entre setembro e novembro de 2014, com participação de professores, direção, vice-direção e pedagogos, nos quais serão tratados os seguintes temas: perfil do grupo e diferenças individuais; saúde na escola; relação interpessoal com foco na colaboração e confiança; e, como fechamento, a elaboração de um plano de ações coletivas visando a melhoria do ambiente de trabalho e dos relacionamentos ali estabelecidos. De acordo com a perspectiva desse trabalho, resta ainda analisar as entrevistas individuais com a diretora, vice-diretor e duas pedagogas, os atestados, atas de reuniões e relatórios de pesquisa interna. O que significa que, com um diagnóstico mais amplo, outras propostas poderão ser acrescentadas, com vistas a atender o maior número possível de atores dessa instituição. Após as intervenções, é preciso ainda fazer uma avaliação para verificar os entraves e os avanços alcançados pelo grupo.