

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

MARIA APARECIDA NUNES AZZOLIN

**CONHECER: PRIMEIRO PASSO PARA VENCER O BICHO PAPÃO
DA SÍNDROME DE BURNOUT**

Jaguarão/RS

2015

MARIA APARECIDA NUNES AZZOLIN

**CONHECER: PRIMEIRO PASSO PARA VENCER O BICHO PAPÃO
DA SÍNDROME DE BURNOUT**

Relatório Crítico-Reflexivo apresentado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Educação.

ORIENTADOR: Prof. Dr. Lúcio Jorge Hammes

Jaguarão/RS

2015

Azzolin, Maria Aparecida Nunes. Conhecer: primeiro passo para vencer o bicho papão da Síndrome de Burnout / Maria Aparecida Nunes Azzolin. 06/03/2015. 94 páginas.

Relatório - Universidade Federal do Pampa, Campus Jaguarão, 06/03/2015

Orientador: Prof. Dr. Lúcio Jorge Hammes

1. Síndrome de Burnout em professores; 2. Educação 3. Saúde do educador; 4. Trabalho docente

MARIA APARECIDA NUNES AZZOLIN

**CONHECER: PRIMEIRO PASSO PARA VENCER O BICHO PAPÃO DA
SÍNDROME DE BURNOUT**

Relatório Crítico-Reflexivo apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Educação.

Área de Concentração: Educação

Relatório defendido e aprovado em: 06 de março de 2015.

Banca examinadora:

Prof. Dr. Lúcio Jorge Hammes
Orientador
UNIPAMPA

Prof. Dr. Gomercindo Ghiggi
UFPEL

Prof. Dr. Bento Selau da Silva Junior
UNIPAMPA

RELATÓRIO FINAL

Dedico este Relatório ao pedreiro semialfabetizado, mas com uma sabedoria sem igual, exemplo de complacência e honestidade Italo Malavolta Azzolin, que é meu pai e, à Joana Catarina Nunes Azzolin, dona de casa, semialfabetizada e minha mãe... cujas vidas foram regidas por antepassados repletos de valores, formados ou referenciados por autores nem tanto famosos, com teorias formuladas pela vida e com vasto conhecimento prático.

AGRADECIMENTOS

Começo agradecendo a uma luz que rege meus caminhos, me inspira, me protege e me guia, Espírito Santo presença constante em minha vida.

Ademais...

- Aos meus filhos que sempre compreenderam, ou tentaram compreender minha ausência física.
- Ao Prof. Dr. Lucio Jorge Hammes pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão deste trabalho.
- À todos os professores do curso de Mestrado Profissional em Educação da UNIPAMPA/Jaguarão, que me instigaram, inspiraram e incentivaram, ampliando meus conhecimentos.
- Aos meus colegas do Colégio Estadual Cristóvão Pereira, companheiros desta jornada incrível, chamada escola.
- Aos colegas do curso, que estiveram presente nas longas viagens e nas infinitas trocas de figurinhas.
- À Jô, Luci, Lenylvia e Maria Nilza, colegas que ousou chamar de amigas. Minhas incentivadoras, companheiras para assuntos sérios e para “nem tanto”.
- À Patrick Camargo e Juliana Bolzan que iluminaram a intervenção com seus conhecimentos.
- À Bento Selau e Gumercindo Ghiggi pelos “toques” e sugestões na Banca de Qualificação.
- À minhas irmãs Rosa e Rita pela força, presença e encorajamento constante.

Enfim, à todas as pessoas que, direta ou indiretamente contribuíram para a realização do estudo realizado e que não foram citadas.

M^a. Aparecida Azzolin

Constatando, nos tornamos capazes de intervir na realidade, tarefa incomparavelmente mais complexa e geradora de novos saberes do que simplesmente a de nos adaptar a ela. [...] Ninguém pode estar no mundo, com o mundo e com os outros de forma neutra. Não posso estar no mundo de luvas nas mãos constando apenas...

Paulo Freire (1996, p. 86)

RESUMO

O Relatório Crítico-Reflexivo é a sistematização da intervenção, proposta pelo Mestrado Profissional em Educação da Universidade Federal do Pampa, realizada no Colégio Estadual Cristóvão Pereira. Tem como objetivo geral problematizar e conhecer a Síndrome de Burnout, suas causas, consequências, formas de prevenção e alternativas de combate. E como objetivo específico: Identificar os principais fatores que desmotivam os docentes em seu cotidiano escolar; Criar material de apoio com informações sobre a Síndrome de Burnout e com sugestões para tornar o ambiente escolar e as reuniões pedagógicas mais agradáveis e atrativas; Realizar oficina pedagógica, com dinâmicas de grupo, reflexão que possibilitem o relaxamento, descontração, integração grupal e problematização sobre a Síndrome de Burnout, suas causas e consequências; Propiciar através da oficina o fortalecimento dos laços de amizade, companheirismo e integração grupal, ampliando o suporte social na escola. A Intervenção proposta se constituiu em encontros de estudo e convivência, totalizando 20h em que, além da abordagem teórica, buscamos desenvolver a interação entre colegas, o reconhecimento de si e do outro, extremamente relevante hoje, devido ao corre-corre do cotidiano escolar. Os encontros foram realizados em formato de oficinas, divididas em seis momentos, com os seguintes temas: Síndrome de Burnout: conhecendo e perdendo o medo do bicho papão; EU sou mais EU; Eu me estimo; Resiliência e *coping*: construindo um castelo de proteção; Eu e você, você e eu; A avaliação foi feita através de Grupos focais, confrontado com o questionário realizado no início da pesquisa, assim foi possível avaliar se houve modificação de comportamentos e pensamentos após a realização da oficina. Também foi feita a construção de material de apoio ao gestor, sobre a Síndrome de Burnout, um *feedback* ao gestor da escola. Bichos Papões, mulas sem cabeças, bruxas, velhas do saco, são seres que povoam a imaginação de crianças e até mesmo de adultos que cresceram e foram educados pelo medo de que esses seres os levassem e fizessem alguma coisa muito má. Ninguém sabe exatamente o que eles faziam com crianças desobedientes, mas todo mundo sabia que não era bom desafiar-los. “Teimar”, gritar, falar, palavrões, roubar guloseimas da geladeira, nem pensar, pois o Bicho Papão, ou qualquer um de seus amigos vinham e levava a criança desobediente, deus sabe para onde. Toda esta explicação de seres assustadores, que povoam imaginários até hoje, cabe para explicar o título do projeto: “Conhecer: o primeiro passo para vencer o Bicho Papão da Síndrome de Burnout”. O mesmo processo acontece com a Síndrome de Burnout, por não a conhecermos, ela se torna cada vez mais assustadora e terrível, levando inúmeros professores ao adoecimento, aumentando o número de laudos para tratamento da saúde. Momentos como os propiciados pela intervenção deveria ser adotado como prática constante nos espaços educacionais.

Palavras-chaves: Síndrome de Burnout em professores; Educação; Saúde do educador; Trabalho docente

RESUMÉN

El reflexivo crítico-Report es la sistematización de la intervención propuesta por los Maestros Profesionales en Educación de la Universidad Federal de Pampa celebrada en State College Christopher Pereira. Tiene el objetivo general de cuestionar y conocer el síndrome de Burnout, sus causas, consecuencias, prevención y combate de alternativas. Y como objetivo específico: Identificar los principales factores que desalientan a los maestros en su escuela de rutina; Creación de materiales de apoyo con información sobre el Síndrome de Burnout y sugerencias para hacer que el entorno escolar y las reuniones educativas más agradables y atractivos; Realizar taller educativo, con dinámicas de grupo, la reflexión que permite la relajación, la integración grupal y cuestionando acerca del síndrome de Burnout, sus causas y consecuencias; Proporcionar a través del taller de fortalecimiento de los lazos de la amistad, el compañerismo y la integración del grupo, aumentando el apoyo social en la escuela. La propuesta de intervención se constituyó en estudio y la convivencia de las reuniones, por un total de 20 horas en que, además del enfoque teórico, buscamos desarrollar la interacción entre pares, el reconocimiento del yo y el otro hoy, de gran relevancia debido a la prisa y el bullicio de la vida escolar cotidiana. Las reuniones se celebraron en formato talleres, divididos en seis ocasiones, con los siguientes temas: Síndrome de Burnout: conocer y perder su miedo al hombre del saco; Yo soy más de Estados Unidos; Aprecio; Resiliencia y afrontamiento: la construcción de un castillo de protección; Tú y yo, tú y yo; La evaluación se realiza a través de grupos focales, se enfrentan con el cuestionario completado al inicio del estudio, por lo que fue posible evaluar si hubo modificación de los comportamientos y pensamientos al finalizar el taller. También el apoyo material de construcción gerente se hizo sobre el síndrome de Burnout, la retroalimentación con el director de la escuela. Gobblers animales, mulas sin cabeza, brujas, bolso de edad, son los seres que pueblan la imaginación de los niños e incluso adultos que creció y se educó por el temor de que estos seres lo llevan y hacen algo muy malo. Nadie sabe exactamente lo que hicieron con los niños traviesos, pero todo el mundo sabía que no era buen reto ellos. "Enfurrñado", gritar, hablar, toma de posesión, robando golosinas refrigerador, de ninguna manera, porque el hombre boogie, o cualquiera de sus amigos vinieron y se llevaron al niño desobediente, Dios sabe dónde. Toda esta explicación de las criaturas de miedo que pueblan hoy imaginario, que es explicar el título del proyecto: "Para saber: el primer paso para ganar el hombre de la boogie del síndrome de Burnout". El mismo proceso ocurre con el síndrome de Burnout, por no saber, se hace cada vez más temible y terrible, que lleva a muchos profesores a la enfermedad, el aumento del número de informes para el tratamiento de salud. Momentos como los habilitados por la intervención deben ser adoptadas como práctica habitual en los espacios educativos.

Palabras clave: Síndrome de Burnout en los docentes; Educación; El educador de la salud; Trabajo docente

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 DA INTERVENÇÃO À SIGNIFICAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT EM AÇÕES PRÁTICAS E BASEADAS NA LITERATURA ESPECÍFICA	18
2.1 O ambiente da pesquisa e intervenção	18
2.2 Sobre a metodologia da intervenção	20
2.2.1 Método da Intervenção	21
2.2.2 Método de avaliação da intervenção	25
2.3 O professor como sujeito da intervenção: novos olhares e novas perspectivas	26
2.4 Superando o medo do bicho papão	39
2.5 Encontros entre amigos: uma mestrandia, um psicólogo e uma fisioterapeuta	48
2.5.1 Confiança em relação às pessoas e as instituições	49
2.5.2 Resiliência e <i>coping</i> : construindo um castelo de proteção	53
2.6 Refletindo: eu e você, você e eu	54
2.7 Até quando?	62
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
REFERÊNCIAS	72
APÊNDICES	77
APÊNDICE A - Modelo de instrumento de pesquisa (questionário) aplicado aos professores do Colégio Estadual Cristóvão Pereira, de Santiago/RS, na pesquisa	79
APÊNDICE B - Modelo de ficha diária avaliativa para obtenção dos resultados sobre os instrumentos de pesquisa (questionário) aplicados aos professores do Colégio Estadual Cristóvão Pereira, de Santiago/RS	80
APÊNDICE C - Modelo de material de apoio ao gestor empregado na pesquisa, como parte integrante da dinâmica exercitada aos professores do Colégio Estadual Cristóvão Pereira, de Santiago/RS	77

1 INTRODUÇÃO

Para início de conversa...

Tenho medo do escuro
 Me ajude mãe não consigo dormir
 Fico imaginando monstros na sombra
 Esperando a hora de agir
 Ouço um barulho estranho debaixo da cama
 Que tá cheia de bagulho e tênis sujo de lama
 Bicho papão vai me pegar
 Bicho papão vai me pegar

Me ajude mãe, por favor, dorme comigo
 Me abraça, me aquece, me livra do perigo
 Bicho papão vai me pegar
 Me ajude por favor, eu não quero me entregar

Minha mãe diz que é mentira
 Mas quis me prevenir
 Trouxe o meu ursinho punk pra me ajudar a dormir
 Oh mãe! Você não entende, o ursinho punk é legal
 Mas ele é de pelúcia e não bicho real
 No meu quarto eu não durmo, tenho medo do tutu
 Que pega as criancinhas e eu não quero ser mais um

Me ajude mãe por favor dorme comigo
 Me abraça, me aquece, me livra do perigo
 Bicho papão vai me pegar
 Me ajude por favor, eu não quero me entregar

Dério de Carvalho

– K-57 – álbum Demo

Bem, o princípio desse estudo se dá por esse diálogo simples, significativo e não tão fantástico quanto se pensa. É sobre o contexto dos Bichos Papões, mulas sem cabeças, bruxas, velhas do saco, são seres que povoam a imaginação de crianças e até mesmo de adultos que cresceram e foram educados pelo medo de que esses seres os levassem e fizessem alguma coisa muito má.

Ninguém sabe exatamente o que eles faziam com crianças desobedientes, mas todo mundo sabia que não era bom desafiá-los. “Teimar”, gritar, falar palavrões, roubar guloseimas da geladeira, nem pensar, pois o Bicho Papão, ou qualquer um de seus amigos vinha e levava a criança desobediente, Deus sabe para onde.

Aonde estes seres moravam? Claro, em baixo da cama ou no telhado! Assim ficavam onipresentes e oniscientes de tudo que se passava por ali. Toda esta explicação de seres assustadores, que povoam imaginários até hoje, cabe para explicar o título do projeto: “Conhecer: o primeiro passo para vencer o Bicho Papão da Síndrome de Burnout”¹ — o Bicho Papão foi escolhido, por ser normalmente apresentado como o mais terrível de todos.

São imagens da fantasia que faziam "andar na linha", assim como não ser briguenta (qualidade bastante expressiva em minha personalidade infantil). Era algo desconhecido, temido e por não ter conhecimento de sua verdadeira face, se tornava ainda cada vez mais abominável.

Cada vez que fazia uma pirraça, minha mãe, falava desse ser. E eu, a cada dia o imaginava mais terrível e assustador e ele se tornava enorme e invencível. Da mesma maneira pode ser ilustrada a Síndrome de Burnout. Por não a conhecermos, ela se torna cada vez mais assustadora e terrível. Por isso, é importante “desnudar” esta Síndrome, que como Bicho Papão, vem assustando muitos professores. Necessitamos problematizar e conhecer as suas causas, consequências, formas de prevenção e alternativas de combate, rompendo com mitos e tabus que cercam esta doença. Conhecendo e enfrentando esta síndrome, que nos assusta, podemos vencê-la, pois segundo Benevides-Pereira (2002):

A informação sobre as causas, suas consequências e formas de prevenção (e/ou intervenção) são o primeiro recurso, possibilitando ao profissional estar alerta sobre o problema, assim como a busca de ajuda caso necessite. A informação é crucial na medida em que muitas pessoas, por vezes, sem este conhecimento, culpam-se pela situação em que se encontram, o que incrementa o problema, deixando em curso um processo que tende a agravar-se cada vez mais (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 79).

Além de conhecer causas e consequências da síndrome, também é importante ter suporte social, visto que isso é fundamental para a construção de um ambiente mais saudável, conforme indicam autores como Menezes; Soratto (1999),

¹ Expressa a salutar necessidade de busca do conhecimento sobre a Síndrome de Burnout, doença que está presente nas escolas e por ser pouco conhecida muitos profissionais são discriminados e desqualificados injustamente; Codo (1999) faz uma analogia, comparando estes profissionais com o Jeca Tatu, homem que não trabalhava por estar doente e os vizinhos o rotulavam de preguiçoso; Assmann (2004) expressa que o “[...] conhecimento é e será o recurso humano, econômico e sociocultural mais determinante na nova fase da história humana que já se iniciou” (ASSMANN, 2004, p. 19).

Benevides-Pereira (2002), Maslach; Leiter (1999). São preocupações que permearam a construção dos encontros da intervenção, a sua dinâmica, as mensagens. Cada texto foi selecionado para integrar e reafirmar estes laços, buscando fortalecer a “rede social de apoio” (MENEZES; SORATTO 1999).

Heloísa Lück, corrobora com as afirmações postadas acima, dizendo que “[...] a natureza do processo educacional e a vida da escola são definidas sobremaneira pelo modo como as pessoas coletivamente organizadas realizam o trabalho em seu interior” (LÜCK, 2010, p. 30). Para a intervenção desenvolvida buscou-se desenvolver um trabalho coletivo, participativo e colaborativo, subsidiado pelas pesquisas da área.

No desenvolvimento da intervenção o objetivo central foi de *problematizar e conhecer a Síndrome de Burnout, suas causas, consequências, formas de prevenção e alternativas de combate*. Os objetivos específicos podem ser demarcados pela identificação dos principais fatores que desmotivam os docentes em seu cotidiano escolar, além da criação de algum material de apoio significativo, com informações sobre a Síndrome de Burnout, trazendo-se sugestões para tornar o ambiente escolar e as reuniões pedagógicas mais agradáveis e atrativas. Pontua-se, ainda, como objetivo específico, a realização de uma oficina pedagógica, com dinâmicas de grupo e reflexão que possibilitem o relaxamento, descontração, integração grupal, com problematizações sobre a Síndrome de Burnout, suas causas e consequências. Por fim, queríamos propiciar, através das oficinas, o fortalecimento dos laços de amizade, companheirismo e a integração grupal, ampliando o suporte social na escola.

Como um dos resultados, percebeu-se, no término da intervenção, com seus momentos inspirados e emergidos por este trabalho, ações que devem ser adotadas rotineiramente para se ter resultados a longo prazo como forma terapêutica e de autoconscientização.

Ao abordar a Síndrome de Burnout, tema também relacionado à área da saúde, destaca-se que tratamos a temática como educadores e, em nenhum momento há a intenção de adentrar em áreas que fogem da nossa competência. Dessa forma a pesquisa é escrita e construída por conhecimentos, anseios e necessidades relacionadas à gestão da educação. Como pedagoga e educadores, temos o *locus* epistemológico a partir do qual desenvolvemos o trabalho, escrevemos e desejamos contribuir para o conhecimento e aprofundamento sobre a

Síndrome de Burnout na área da educação.

A curiosidade sobre a Síndrome é de longa data, mas percebi que apenas saber sobre ela não satisfazia. Assim, a curiosidade tornou-se uma necessidade de fazer algo, de intervir, de colaborar com a transformação da sociedade, indo ao encontro do que Freire (1992) propõe: “[...] não há esperança na pura espera, nem tampouco se alcança o que se espera na espera pura, que vira, assim, espera vã” (FREIRE, 1992, p. 11). Estudos na área favoreceram a concretização deste ideal, propondo a temática como estudo e intervenção no Mestrado Profissional em Educação da UNIPAMPA que facilitou o dialogar com diversos autores, fortalecendo convicções e desmistificando outras. Tivemos a possibilidade de conhecer mais teorias e diversas metodologias durante o estudo no mestrado, especialmente na Linha Pesquisa “Gestão das Práticas docentes na diversidade cultural e territorial”, voltada à qualificação das práticas de gestores que atuam em unidades escolares das redes de ensino, públicas e privadas, encontrei conhecimento e apoio para construção deste projeto.

Quando tomei conhecimento sobre o Bicho Papão da Síndrome de Burnout me senti desafiada em fazer algo, pesquisar e construir uma nova prática com a seguinte questão: Como um profissional vai realizar seu trabalho de forma eficiente estando doente? Por isso, a urgência de uma intervenção que visasse e buscasse alternativas de um ambiente escolar mais saudável, dinâmico, produtivo e feliz, condições indispensáveis para um processo de ensino e aprendizagem e prazeroso tanto para professores, quanto para alunos, pois sabemos já “o que decide o propósito da vida é simplesmente o programa do princípio do prazer. Esse princípio domina o funcionamento do aparelho psíquico desde o início” (FREUD, 1930, p. 51). Dessa forma precisamos encontrar alternativas para que o nosso fazer pedagógico seja algo que traga realização pessoal e supere seu sentido etimológico *tripalium*, instrumento de tortura, que causa dor e sofrimento.

Ser docente na atualidade é algo desafiador, especialmente por causa das novas exigências sociais contemporâneas. Delors (1996) expressa muito bem essa ideia:

[...] cabe-lhe a missão de fazer que todos sem exceção façam frutificar seus talentos e potencialidades criativas, o que implica, por parte de cada um, a capacidade de se responsabilizar pela realização do seu projeto social. [...]. À educação cabe fornecer, de alguma forma, os mapas de um mundo complexo e em movimento constante e, ao mesmo tempo, a bússola que

permita navegar nele (DELORSp. 15-73).

Aumentam-se as responsabilidades, mas não as compensações! Cada vez mais os professores sentem-se como a figura mítica grega *Titã Atlas*, carregando a Abóbada Celeste. Há pouca valorização profissional. As jornadas de trabalhos são extenuantes, caracterizados pela indisciplina e violência que se tornaram corriqueiro nos ambientes escolares, sem falar no salário pouco atrativo, como explica Fanfani (2007):

[...] a sociedade espera mais do que a escola pode produzir, ou seja, existe uma distância entre a imagem ideal da função docente e a realidade relacional e temporal da sua prática. No cotidiano da escola o professor, para desenvolver sua atividade de ensinar, precisa lidar com problemas de disciplina e violência, com a falta de interesse dos alunos, com a necessidade de trabalhar com um número maior de alunos e de desenvolver sua tarefa educativa na e para a diversidade. Há ainda a introdução das tecnologias de ensino no trabalho docente, que produzem mudanças na relação com o conhecimento, gerando sensação de obsolescência em muitos profissionais da educação (FANFANI, , p. 11).

Seguindo o mesmo viés, Benevides-Pereira; et al. (2002) expressam esse amálgama chamado neoliberalismo que está presente na sociedade, inclusive nas escolas:

O conceito de educação, a partir desta lógica, tem adotado a crença neoliberal de que tudo é mercadoria e o mercado regula todas as relações. O estudante é o cliente e compra um serviço. A educação hoje é vista e gerenciada como um negócio rentável. [...] A rápida transformação do contexto social, ocorrida nos últimos anos, tem gerado um aumento das responsabilidades e exigências sobre os educadores. O papel do professor tem se modificado na tentativa de atender às expectativas e necessidades da sociedade atual, que se encontra em constante processo de mudança. [...] Não se trata somente da necessidade de atualização contínua, mas sim na renúncia a conteúdos e de um saber que vinha sendo de seu domínio durante anos. [...]. Os professores sofrem as consequências de estarem expostos a um aumento de tensão no exercício de seu trabalho, cuja dificuldade aumentou, fundamentalmente pela fragmentação da atividade do professor e o aumento de responsabilidades que lhes são exigidas, sem que em muitas situações, tenham os meios e condições necessários para responder adequadamente. Esta nova configuração do trabalho docente, por um lado, pode conduzir a situações de enriquecimento e satisfação, mas por outro pode ocasionar ou incrementar determinados fatores de estresse de trabalho. Esses estressores, se persistentes, podem levar à Síndrome de Burnout. (PEREIRA; et al., 2002, p.188-189-190)

Silva (2000) confirma também com estas ideias, discorrendo que,

[...] no plano das relações interpessoais, quando estes são tensos, conflitivos e prolongados, tem-se a tendência de aumentar os sentimentos

de Burnout. Assim, mesmo a falta de apoio no trabalho por parte dos companheiros e supervisores, da direção, ou da administração da organização, a excessiva identificação do profissional com o usuário, e os conflitos interpessoais com as pessoas que se atende ou seus familiares, são fenômenos característicos destas profissões que aumentam também os sentimentos de “queimar-se” (SILVA, 2000, p.3).

Percebemos que a gestão tem um papel primordial neste processo de saúde/adoecimento, pois ações podem e devem ser tomadas, ainda que faltem políticas públicas e ações do Estado. Ações simples como manter um ambiente limpo, organizado, ajuda nesse processo, bem como fazer com que o professor se sinta apoiado e valorizado, pelo menos dentro dos muros da escola.

2 DA INTERVENÇÃO À SIGNIFICAÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT EM AÇÕES PRÁTICAS E BASEADAS NA LITERATURA ESPECÍFICA

2.1 O ambiente da pesquisa e intervenção

Para quem habita a eternidade, as coisas do tempo não passam de equívocos a ser corrigidos.

Rubem Alves (2007, p. 68)

Para entender esta pesquisa e o ambiente da intervenção² faz-se necessário descrever as motivações e minha trajetória profissional na docência.

A pesquisa e intervenção foi realizada no Colégio Estadual Cristóvão Pereira, escola da qual pertenço desde os seis anos de idade. Ou seja: cursei toda a Educação Básica nesta escola. Foi nesta escola em que aprendi a ler, escrever, sonhar e ter um profundo amor pela educação. Após terminar a última série do Ensino Médio, iniciei o Curso Normal, retornando para a escola como estagiária, reencontrando alguns dos meus professores. Durante o estágio, comecei o curso de Pedagogia e, quando estava no 6º semestre, tive aprovação no concurso para professora na Rede Estadual e nesse momento favorável também havia vagas na minha escola querida; com o privilégio do primeiro lugar, tive o poder de decisão sobre a escolha do local onde atuar, e foi nela, em 8 de abril de 2000 que adentrei as portas do Colégio Estadual Cristóvão Pereira, em Santiago/RS, como professora.

Reencontrei meus professores, que agora eram colegas. Depois de três anos na escola me candidatei à direção da escola, na qual atuei por 6 anos. Neste período me especializei em Gestão Escolar e estudei sobre a terrível Síndrome de Burnout que aguçou minha curiosidade, desenvolvendo minha monografia de conclusão do curso sobre esta doença, relacionando-a com a diminuição da autoestima. Comecei assim a refletir sobre atitudes e comportamentos de meus colegas que outrora tinham sido meus mestres, excelentes, comprometidos, amados pelos alunos e que no momento estavam desmotivados e irritadiços. A impressão

² A pesquisa da intervenção foi realizada com os professores do Colégio Estadual Cristóvão Pereira, em Santiago/RS, mas há a ressalva de que alguns professores de outra escola (Escola Estadual Apolinário Porto Alegre) participaram tamanha foi a repercussão da pesquisa na comunidade docente, e, mediante insistência se avaliou e liberou a participação dos mesmos.

era que ao ouvir as reclamações que faziam dos alunos tratava-se de outras pessoas. Estas observações e este olhar despertou a vontade de fazer algo, de contribuir, de intervir para que o ambiente escolar fosse melhor, mais feliz e que aqueles mestres que ainda povoam meu imaginário, queridos e amados retornassem plenamente. Desta forma, organizamos esta intervenção. É o meu profundo amor por esta escola e meu respeito e admiração aos meus colegas que também são meus mestres.

O Colégio Estadual Cristóvão Pereirafica em Santiago — a "Terra dos poetas" ou "Cidade educadora"³, localizada na região Centro-oeste do estado do Rio Grande do Sul, com aproximadamente 52.000 habitantes e distante a 470Km da capital gaúcha. O colégio foi fundado em 21 de março de 1949, com a denominação Ginásio Santiaguense, um sonho alcançado, visto que na cidade só havia uma escola com o curso ginasial, sendo particular e para moças. Quando foi fundado seu prédio ficava ao lado do Presídio Municipal e, na década de 70 mudou-se para sua sede atual, chegando a ter mais de 2.000 alunos. Nos esportes concorria com escolas de Santa Maria. Continuamos destaque nos esportes, tendo dois alunos, com primeiro lugar nos Jogos Escolares do Rio Grande do Sul (JERGS), e vários outros em posição de destaque. Também é bastante expressivo o número de alunos que ingressam na Universidade, tanto federal, estadual ou particular, em torno de 80% dos alunos dão continuidades aos estudos. A Escola conta com Programas, como "Mais Educação" e "Proemi"⁴, dessa forma oferece, com oficinas pedagógicas, como Banda Marcial, Judô, Dança, Vôlei, Reforço Escolar, Letramento, entre outros. No ano de 2014 tivemos o projeto de um aluno selecionado entre os cinco gaúchos no Concurso Parlamento Jovem Brasileiro.

O colégio funciona nos três turnos com o Ensino Fundamental e Ensino Médio, regular e Educação de Jovens e Adultos. Conta com 720 alunos, 48 professores e 27 funcionários. Possui um espaço físico privilegiado, um quarteirão inteiro, possuindo dois prédios com salas de aulas amplas, bem arejadas e climatizadas, também conta com auditório com palco para apresentações artísticas,

³ Slogans nominados pela Prefeitura Municipal, comunidade e outros segmentos culturais da cidade e região, em comum acordo

⁴ Mais Educação e Proemi, são programas do governo com verbas para a aquisição de materiais, para pagamento de oficinas e alimentação. Os programas visam aumentar os índices de aprendizagem, sendo o Mais Educação para o Ensino Fundamental e o Proemi para o Ensino Médio

comportando em torno de quatrocentas pessoas. Possui três quadras de esportes e campo de futebol, pracinha de brinquedos, pista de arremesso de peso, ludoteca, biblioteca, sala de informática, laboratório de ciências e espaço próprio para judô e dança.

A instituição a que pertenço até hoje (2015) tem característica bastante peculiares: a maioria dos professores foram alunos desta instituição de ensino, muitos professores trabalharam seus vinte e cinco ou trinta anos nesta mesma escola. Outra característica mencionada por professores “novos” é que a escola possui um ambiente harmônico, não havendo expressividade de especulações sobre a vida alheia ou “fofocas”, mas quando alguém necessita de ajuda há um empenho e uma união de forças para ajudá-lo, característica bastante positiva nesta escola.

Em média 60% dos professores trabalham em outras escolas, tanto municipais, quanto particulares, assim conseguem uma renda mensal mais digna, mas dessa forma trabalham entre 40 e 60 horas semanais, possuindo uma sobrecarga de trabalho extenuante.

2.2 Sobre a metodologia da intervenção

Para ter clareza do trabalho que foi realizado faz-se necessário entender o que é intervenção e como ela deve ser organizada. Para isso me aproprio da definição de Damiani (2012):

[...] denomina-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. Para que a produção de conhecimento ocorra, no entanto, é necessário que se efetivem avaliações rigorosas e sistemáticas dessas interferências. [...] penso ser importante enfatizar um aspecto essencial que deve ser levado em conta na elaboração dos relatos de pesquisas do tipo intervenção: a separação entre a) o método da intervenção, que descreve a prática pedagógica implementada, de maneira detalhada, fundamentando-a teoricamente; e b) o método de avaliação da intervenção, que especifica os instrumentos de coleta e análise de dados utilizados para tal intervenção (DAMIANI, 2012, p. 03).

Dessa forma, o trabalho interventivo foi dividido em dois momentos de ação e reflexão: o método da intervenção e o método de avaliação da intervenção

(APÊNDICE B), com a construção de Relatório Analítico Reflexivo, que a seguir se discorre a respeito.

2.2.1 Método da Intervenção

Após iniciar os estudos no Mestrado Profissional em Educação e de fazer leituras sobre a temática proposta, iniciamos a caminhada com a construção do Projeto “Conhecer: primeiro passo para vencer o Bicho Papão da Síndrome de Burnout” percebemos a necessidade de coletar dados através de questionário semiestruturado de forma aberta, que segundo Goldenberg (2004, p. 86): “[...] abertas: resposta livre, não limitada por alternativas apresentadas, o pesquisado fala ou escreve livremente sobre o tema que lhe é proposto”. Este questionário ajudou a construção desta intervenção e a sua avaliação.

O questionário semiestruturado foi aplicado em momentos distintos da escola, como no recreio e horário vago do professor, e teve o intuito de fazer com um número reduzido de professor por vez. É importante salientar que não foi aplicado em reuniões pedagógicas fora do horário do professor, porque isso poderia interferir nas respostas, ou marcar uma reunião apenas para isso, o professor já olharia negativamente para a atividade. As questões foram feitas através de “[...] perguntas de ação: são as questões que dizem respeito ao comportamento e ações do presente e do passado; e perguntas de opinião” (BARROS; LEHFELD, 2010).

Após a coleta de dados foi organizada a Intervenção a partir de uma Oficina com carga horária de 20h, que aconteceu no mês de julho, na semana de formação, que já está organizada no calendário escolar por ordem da Secretaria de Educação, Seduc/RS. Os encontros justificam-se devido a importância do fortalecimento dos laços afetivos entre colegas, criando um suporte social, no ambiente escolar. Além da concretização do objetivo geral da intervenção que é difundir ao máximo de professores sobre a Síndrome de Burnout, o “Bicho Papão” que está presente no dia-a-dia das escolas. Esta doença é definida por Codo (1999, p. 13), como “[...] o nome da dor de um profissional encalacrado entre o que pode fazer e o que efetivamente consegue fazer, entre o céu de possibilidades e o inferno dos limites estruturais, entre a vitória e o fracasso”.

Dessa forma a oficina foi desenvolvida, visando fortalecer os laços afetivos,

cooperação, autonomia, concentração, descontração, motivação, integração, relaxamento e informação sobre a Síndrome de Burnout⁵, todas essas etapas foram realizadas a partir de palestras do psicólogo Patrick Camargo, de Ginástica Laboral feita pela Fisioterapeuta Juliana Paiva Bolzan e de dinâmicas de grupo, visto que este tipo de atividade pode desenvolver todos estes componentes de forma lúdica e dinâmica.

Na concepção de Andreola (1982):

No mundo agitado em que vivemos, marcado pela massificação, é urgente que se criem espaços para que a pessoa humana possa desabrochar, a caminho de sua plenitude; espaços onde se busque ultrapassar as formas de relacionamento marcadas pela máscara, pelos mecanismos inconscientes, pela agressividade, pela competição e pela dominação. Isto só poderá acontecer através da experiência do outro, através da vivência grupal, num clima de liberdade, de aceitação, de diálogo, de encontro, de comunicação, de comunhão. Este é o sentido da dinâmica de grupo (ANDREOLA, 1982, p. 16).

Em adição, Miranda (1996) argumenta:

Nesta nossa época, é amplamente reconhecida a importância da Dinâmica de Grupos no que se refere ao desenvolvimento dos valores individuais e coletivos dentro de um determinado segmento social. A busca do autoconhecimento, da responsabilidade, da confiança mútua, da integração grupal, da cooperação, da polidez, de benevolência, da capacidade de liderança, de decisão e de iniciativa. [...] A chave que abre esse baú são as técnicas, os exercícios específicos para este fim (MIRANDA, 1996, p. 13).

Os encontros foram divididos em seis momentos, sendo que cada um correspondeu a um turno de trabalho. No último dia foram dois momentos no mesmo encontro. As temáticas centrais eram:

- Síndrome de Burnout: conhecendo e perdendo o medo do Bicho Papão;
- EU sou mais EU: dinâmicas de grupos que propiciem o autoconhecimento, reflexão e relaxamento;
- Eu me estimo: encontro que estimule a valorização de si mesmo e o resgate da autoestima;
- Resiliência e *coping*: construindo um castelo de proteção;

⁵ O primeiro momento da intervenção, sobre a Síndrome de Burnout, além das dinâmicas de grupo, foram eventos coordenados e ministrados pela autora desse relato

- Eu e você, você e eu: Integração do grupo, motivação e fortalecimento dos laços de amizade e companheirismo;
- Avaliação: Grupos focais.

Também foram utilizadas como apoio na construção da oficina as etapas de interrupção, prevenção e combate ao desgaste físico e emocional⁶, desenvolvidos por Maslach; Leiter (1999, p. 117) que são: Etapa 1: O processo começa com uma pessoa; Etapa 2: o processo torna-se um projeto de grupo; Etapa 3: o processo liga-se à empresa⁷; Etapa 4: o resultado afeta pontos de desequilíbrios relacionados; Etapa 5: o resultado é um processo.

Dessa forma, tem-se a seguinte compreensão:

- O processo começa com uma pessoa: o processo começa quando uma pessoa induz um grupo de trabalho a pensar sobre seus problemas com o desgaste físico e emocional e sobre a necessidade de soluções;
- O processo torna-se um projeto de grupo: Uma pessoa pode iniciar o processo, mas um grupo é necessário para desenvolvê-lo e sustentá-lo;
- O processo liga-se à empresa: Quaisquer que sejam as soluções propostas para lidar com o desgaste físico e emocional, elas não podem ser implementadas no vazio. Embora as intervenções possam ser iniciadas por um indivíduo ou por um grupo, elas têm de ser implementadas no contexto da empresa;
- O resultado afeta pontos de desequilíbrios relacionados: atacar as seis áreas de desequilíbrio (excesso de trabalho, falta de controle sobre o próprio trabalho, falta de recompensa, falta de união, falta de equidade e conflito de valores) é a única maneira de causar impacto sobre o desgaste físico e emocional e de estimular o compromisso efetivo com o trabalho;
- O resultado é um processo: o resultado que importa não é um “final feliz”, mas um processo constante de adaptação bem-sucedida a um local de trabalho sempre em evolução.

⁶Termos utilizados pelos autores no livro "Trabalho: fonte de prazer ou desgaste?", deixando subentendido ser a Síndrome de Burnout, visto que para confirmar o desgaste físico e emocional é utilizado um inventário de pesquisa, o MBI (*Maslach Burnout Inventory*)

⁷ Os autores consultados encaram as instituições educacionais como paralelas às empresas, pois elas têm princípios administrativos fundamentais (recursos humanos, setor econômico/financeiro, processos administrativos, etc.), ou seja, as escolas são muito similares às empresas convencionais.

E, ainda, os autores supracitados concluem:

O objetivo do processo de intervenção não era resolver um problema presente de desgaste físico e emocional, mas aumentar a qualidade da vida da instituição e evitar o desgaste físico e emocional no futuro – ou seja, o levantamento não enfocou a identificação de problemas não descobertos mas, sim, a identificação de oportunidades para que a administração desenvolvesse vínculos diretos e verificáveis com os estados emocionais e cognitivos que os indivíduos experimentam no trabalho (MASLACH; LEITER, 1999, p. 170).

No decorrer da oficina aconteceu teve um “momento de confraternização”, em volta da mesa, onde reinou a descontração, a fuga de muitas regras e normas. Foi um momento para alimentar o corpo e recarregar as energias com conversas corriqueiras, favorecendo a restauração e fortalecimento dos vínculos afetivos. Damiani; Vaz (2008) corroboram a ideia:

Ao compartilharmos alimentos, colocamo-nos em uma situação de “baixa guarda”, de “afrouxamento de defesas”, e isso pode favorecer o desenvolvimento de laços de amizade e confiança com o grupo de pessoas que se alimenta conosco. [...]. Uma ideia fundamental foi considerar o comer junto como tendo uma função simbólica, representando um ritual de pertencimento, de humanização, de criação de vínculos, de celebração de amor e formação de uma comunidade solidária, a exemplo da Última Ceia. Acreditamos que esse ato compartilhado pode ser capaz de resgatar elementos do imaginário dos educadores referentes à união, à igualdade, à amizade, minimizando suas diferenças e aproximando-os para que possam construir projetos comuns de conhecimento para si e para o seu grupo, mas também com vistas aos estudantes (DAMIANI; VAZ, 2008, p. 361).

A proposta da intervenção consistiu também na construção de um material de apoio ao gestor sobre os principais aspectos da Síndrome de Burnout, bem como sugestões de dinâmicas, mensagens e sites que auxiliem na construção de um ambiente mais proativo.

O conhecimento técnico é muito importante, mas conquistar um bom grau de autoconhecimento é ainda mais vital, pois é através do autoconhecimento que podemos saber dos nossos limites, e da hora de pedir ajuda. Marta Nörnberg aborda muito bem essa dualidade entre a emoção e a razão:

O lado iluminado do cotidiano consiste no ajustamento da realidade à concepção que se tem dessa realidade, que é dada pelo político, pelo econômico, pela escolarização. O lado de sombra é formado pelos múltiplos e pelos minúsculos: ações de ternura, paixão, alegria, tristeza, simpatia, dor.

Enfim, pela sensibilidade que dá consistência para a conservação da espécie humana. O cotidiano é onde se manifesta aquilo que realmente se é, pelas atitudes, pelas criações e recriações, pelas situações pontuais e passageiras (NÖRNBERG, 2008, p. 14).

Em todos os momentos da intervenção buscou-se reforçar os laços de amizade, companheirismo e cumplicidade, para que os profissionais se fortalecessem como grupo, para que no cotidiano os problemas fossem resolvidos em conjunto, diminuindo sua intensidade e não atingisse a saúde dos envolvidos.

2.2.2 Método de avaliação da intervenção

Momento importante no processo de intervenção, momento de avaliar os resultados, para a construção de novas práticas, novos olhares e novas perspectivas. A avaliação foi realizada de duas formas: após cada encontro foi distribuída uma folha com três adesivos nas cores do semáforo, onde cada um deveria identificar como sentiu-se no término do trabalho, também tendo a opção de expressar-se por escrito.

No último dia foi realizada a avaliação através de grupos de foco, que é

[...] considerado instrumento muito útil para obtenção de opinião e atitudes a respeito de políticas, serviços, instituições, produtos, etc. bem como para se identificar percepções e representações sociais. [...]São, basicamente, grupos de natureza qualitativa e intencionalmente formados (BARROS; LEHFELD, 2010, p.84)

A população envolvida foi dividida em seis grupos conforme a definição de Maslach; Leiter (1999), considerando as reflexões desse autor sobre as causas dos desgastes físico e emocional em: Excesso de trabalho; Falta de controle; Remuneração insuficiente; O colapso da união; Ausência de equidade; Valores conflitantes, além das causas apresentadas, cada grupo deveria debater sobre o que causa o desgaste físico e emocional e o que podemos fazer para combatê-lo.

Todo o encontro foi filmado, e as falas transcritas, servindo como subsídio na construção do relatório e da avaliação da intervenção. Os riquíssimos materiais produzidos durante o desenvolvimento da proposta, junto com os questionários utilizados no início do processo, serviram na construção do Relatório Analítico

Reflexivo, bem como na percepção da importância deste trabalho e da gritante necessidade de ações concretas visando a construção de um ambiente laboral mais saudável, harmônico e acolhedor.

A análise dos dados, que segundo Barros; Lehfeld (2010, p. 88) significa “[...] buscar sentido mais explicativo dos resultados da pesquisa”. Os dados foram analisados de forma qualitativa, seguindo as seguintes etapas sugeridas pelos autores citados acima: organização e descrição dos dados/conteúdos brutos; redução de dados; interpretação dos dados pelas categorias teóricas de análises e, análise de conteúdo (BARROS; LEHFELD, 2010, p. 88).

Os dados foram confrontados com as teorias existentes sobre o Desgaste físico e emocional, visando analisar se os professores pesquisados sentem-se desgastados físico e emocionalmente e as possíveis causas.

2.3 O professor como sujeito da intervenção: novos olhares e novas perspectivas

Um simples abraço pode transformar um *dia cinza* em um *dia ensolarado*. Não é mero bordô, tampouco enfeite, pois são palavras de incentivo que podem alavancar finalmente a aventura do *homem à Lua*; Palavras e gestos podem fazer a diferença entre os seres humanos.

Somos movidos por nossos sentimentos, segundo Mosquera (1978, p. 28): “O sentimento faz parte da experiência e da situação vivencial da pessoa como um todo” e, ainda, o mesmo autor diz que: “O potencial afetivo do homem é que o capacita para conhecer as coisas deste mundo e enfrentar-se com todas as circunstâncias” (1978, p. 33). Noutro norte, Rubem Alves faz a reflexão de que “[...] toda experiência de aprendizagem se inicia com uma experiência afetiva” (ALVES, 2004, p. 52), fazendo entender que o afeto, a percepção da existência, ou seja, um novo olhar sobre a realidade pode transformá-la.

Após a intervenção do projeto “Conhecer: primeiro passo para vencer o Bicho Papão da Síndrome de Burnout”, percebeu-se a conveniência de um trabalho direcionado ao bem-estar dos educadores, um verdadeiro acalanto, necessário para a construção de um ambiente de trabalho produtivo e principalmente saudável, e para que isso aconteça, seu bem-estar, sua saúde deve estar no foco da discussão, ser pesquisado, estudado, problematizado e sobretudo percebido.

Discursa-se tanto em processo ensino e aprendizagem, metodologias e métodos educacionais e tão pouco sobre a saúde dos professores, revelado em uma rápida busca em sites de publicações científicas, como a página oficial da Scielo (2015)⁸. Ao digitar as palavras chave saúde do educador obtivemos apenas quatro artigos relacionados, abordando ética, literatura, cultura e outros assuntos. Nenhum específico sobre a saúde do educador. Usando as palavras bem-estar docente, encontramos quinze artigos e sobre mal-estar docente seis artigos, em contrapartida ao digitarmos as palavras processo de ensino e aprendizagem apareceram oitocentos e catorze artigos. Dessa forma percebemos que existem ainda poucas produções e estudos sobre esta temática que consideramos relevante a problematização do tema. Por isso, nos perguntamos se é possível qualificar o processo educacional estando doente?

Numa pesquisa de campo realizada no Colégio Estadual Cristóvão Pereira, em Santiago/RS, com trinta (30) professores por intermédio da aplicação de um instrumento de pesquisa (questionário semiestruturado, ver Apêndice A), sem identificação de nomes, aplicado em momentos distintos, como recreio e horário vago do professor, quando 09 (nove) professores disseram que se sentem desestimulados e desvalorizados e 05 (cinco) disseram que se sentem “decepcionados e angustiados” e dezesseis escreveram que estão “frustrados e tristes”.

Ao serem indagados sobre os fatores que os desmotivam no cotidiano escolar dois professores escreveram que “a educação deve estar sempre em fase experimental” e o “novo não deve ser explicado e orientado, ou seja, os politécnicos da vida”; 06 (seis) mencionaram a “ausência da família na escola”; 04 (quatro) a “indisciplina e desrespeito dos alunos”; 01 (um) professor descreveu que se sente desmotivado com “as expectativas não satisfeitas relativas a aprendizagem”; 03 (três) professores disseram que sentem-se desmotivados com a “falta de convívio harmônico entre colegas, individualismo e espírito destrutivo”; e, finalmente, 06 (seis) colegas sentem-se desmotivados com “a falta de ética, comprometimento e unidade de ação”.

O que chama atenção é que a maior incidência de causas é no “acúmulo de tarefas, atropelo de atividades, desrespeito profissional e má remuneração”

⁸ Base de pesquisa pelo site disponível: <http://www.scielo.org/>.

aparecendo em 15 (quinze) instrumentos de pesquisa, sendo mais mencionada “que a falta de interesse e desmotivação dos alunos”, apresentado em doze questionários.

No seu encaminhamento, a pesquisa ratificou a necessidade da valorização dos profissionais, da percepção de que os professores se sentem “carregando o mundo nas costas”, fazendo analogia a mitologia grega.

Os professores são culpabilizados por todas as mazelas educacionais, em documento de 2005, cuja contraposição lançada pela UNESCO declara que “[...] os professores são a chave para qualquer reforma educacional” (UNESCO, 2005), essa “pressão” acaba favorecendo para um ambiente hostil e o aparecimento de doenças laborais, como a Síndrome de Burnout, que “não é um problema do indivíduo, mas do ambiente social no qual ele trabalha” (MASLACH; LEITER, 1997, p.18).

Assim, para que *o ensinar e o aprender*, palavras comuns no cotidiano escolar, sejam concretizados, os professores necessitam estar bem, sentindo-se valorizados, respeitados como pessoa e reconhecidos como profissionais capacitados, como discorre Miguel Arroyo (2000):

Nosso ofício é tenso exatamente porque se situa nesse fogo cruzado que sempre se deu em torno de projetos de sociedade, de homem, de mulher, de negro, de índio, de trabalhador, de cidadão, em síntese, de ser humano. Até os professores que se pensam neutros, técnicos, apenas docentes e transmissores de sua matéria estão optando por um tipo de sociedade, por valorizar determinadas dimensões de um protótipo de ser e deixando de lado outras dimensões (ARROYO, 2000, p. 83).

Durante a intervenção, os professores foram provocados a responder sobre “Ser professor é...” Analisamos as respostas dividindo-as em dois grupos.

a) Os que responderam pela razão, reafirmando questões de ensino e aprendizagem, totalizando doze respostas (as similares foram descritas apenas uma vez):

- Um trabalho, uma profissão como todas as outras. Sem essa de missão;
- Ter conhecimento na área escolhida, dinamismo para manter-se atualizado, respeitar-se para após conseguir o respeito dos seus alunos. Estudar muito;

- Passar o maior tempo de nossas vidas ensinando, ou tentando ensinar, passar conhecimento e, muitas vezes, não ter o menor reconhecimento por parte dos alunos, pais e governantes;
 - Transmitir conhecimentos, contribuir para a formação de cidadãos críticos, autônomos;
 - Cansativo, mas muito gratificante quando você percebe que o aluno “busca” o saber. É uma forma de você se tornar um ser mediador do saber, dar e receber;
 - Ser um profissional com uma tarefa difícil de orientar a aprendizagem em uma época em que a tecnologia domina os espaços e exclui o aluno da sociedade;
 - Ser mediador entre conhecimento, valores e atitudes e o aluno;
 - “Estar constantemente se atualizando”, ou, sempre querendo aprender;
 - Orientar o aluno para construir sua aprendizagem. Buscar alternativas para despertar o interesse e a criatividade dos alunos;
 - Compartilhar conhecimento, ensinar, aprender, tocar, desafiar e lutar.
- b) O grupo de professores que respondeu pela emoção, totalizou dezoito respostas:
- Ter amor, paciência, alegria em ensinar;
 - Vocação, gostar de trabalhar com pessoas, interagindo com elas, buscando ser criativo para motivar seus alunos a terem interesse no que você quer ensinar;
 - Se preocupar com o futuro, ou melhor, ter esperança no futuro;
 - Desafiador;
 - Ser companheiro, amigo, orientador, passar informações e acompanhar o progresso do aluno;
 - Alguém que pode ajudar a transformar a realidade e motivar alguns alunos a modificar sua vida e suas atitudes;
 - É divino, pois termos o reconhecimento e o respeito por parte dos que já foram alunos ou que ainda são é maravilhoso;
 - Estar feliz, estar atento e preparado para as mudanças e, principalmente, nunca estar acomodado;

- Transformar realidades; ver o encantamento na descoberta;
- Um trabalho gratificante em que por meio dele, podemos contribuir com a construção de sonhos, metas e projetos de vida de crianças, jovens e adultos. Ser professor é uma oportunidade de transformar realidades mostrando novos caminhos;
- Ser sensível ao extremo, corrigindo trabalhos, criando estratégias para melhor passar o conhecimento, frustrar-se e alegrar-se quase que simultaneamente;

Somos seres humanos trabalhando, ou gente ao lado com outras gentes... todos com nossas histórias de vida, assim como nossos alunos também têm suas histórias de vida. Dessa forma, na troca de sentimento, de afeto e interação que surgem as decepções, angústias e sofrimento, há o entrelaçamento de todos num contexto que pertence a todos, ou seja, uma batalha sem fim...

Percebemos que o número de professores que responderam pela emoção é superior ao que responderam mais racionalmente. Não entraremos no mérito da questão, o que é mais produtivo ou salutar, pois acreditamos que a educação precisa do equilíbrio entre a razão e a emoção, pois os dois são igualmente importantes.

Alves (2006) afirma que precisamos tanto do conhecimento quanto da beleza. Contudo, os dados mostram que o quanto mexe com nossos sentimentos e emoções a questão de não conseguir resolver os problemas e situações conflitantes do dia-a-dia escolar. Freire (1997) exemplifica bem a competência de ser educador, a dualidade do fazer pedagógico, o ser ou não ser, a certeza e a incerteza, o concreto e o imaginário e principalmente a razão e a emoção:

[...] que saibamos que, sem certas qualidades ou virtudes como amorosidade, respeito aos outros, tolerância, humildade, gosto pela alegria, gosto pela vida, abertura ao novo, disponibilidade à mudança, persistência na luta, recusa aos fatalismos[...] abertura à justiça, não é possível a prática pedagógico-progressista, que não se faz apenas com ciência e técnica (FREIRE, 1997, p. 136).

As dualidades citadas a cima geram conflitos, desgastes e frustrações, Codo; Vasques-Menezes (CODO,1999, p. 238) retratam esta realidade:

Cuidar exige tensão emocional constante, atenção perene; grandes

responsabilidades espreitam o profissional a cada gesto no trabalho. o trabalhador se envolve afetivamente com seus clientes, se desgasta e, num extremo, desiste, não aguenta mais entra em Burnout

Em adição, Lipp (2012, p. 65), ensina que “Burnout é um risco ocupacional a que estão expostas especialmente as pessoas que trabalham em profissões de ajuda, as quais têm como traço em comum os contatos interpessoais muito intensos”. Portanto, é inconcebível imaginar o ato educacional sem contatos interpessoais, sem a troca de afeto. Se isso fosse possível não seríamos mais necessários, seríamos facilmente substituídos por máquinas, frias, impessoais, mecânicas e sem vida.

Mas precisamos buscar meios para que essa troca seja feita sem o adoecimento do profissional, e uma dessas alternativas é o autoconhecimento, a percepção dos nossos limites. Segundo Charlot (2000, p. 48), pois “[...] toda a relação consigo mesmo é relação com o outro. Toda a relação com o outro é relação consigo mesmo”, portanto, precisamos fortalecer estas relações tanto inter quanto intrapessoais, para que o bicho papão da Síndrome de Burnout fique longe.

Analisando mais profundamente com a intenção de compreender melhor a realidade para buscar alternativas mais eficazes para transformar a realidade. Confrontamos as respostas dos professores a quatro perguntas: “Ao encontrar alunos com dificuldades, como me sinto?”, “Como me sinto quando um aluno me magoa, ou é indisciplinado?”, “Novo ano letivo, qual a sensação?”, e, finalmente, “Quais são os principais fatores que me desmotivam no meu cotidiano escolar?”

Identificamos respostas que vão ao encontro das explicações de Maslach; Leiter (1999, p. 26) que afirmam que o desgaste físico e emocional está cada vez mais aumentando porque os valores humanos são substituídos pelos valores econômicos. Apontam fatores que expressam o desequilíbrio nas instituições e são estes fatores que confrontaremos com as respostas dos professores: excesso de trabalho; falta de controle; remuneração insuficiente; colapso da união; ausência de equidade e valores conflitantes.

Ao analisarmos as respostas dos professores percebemos que o excesso de trabalho é algo que está presente no cotidiano da escola, e essas são algumas razões apresentadas;

- Ansiedade e a lembrança dos cadernos de chamadas, infinitas turmas, elaborar, corrigir e planejar aula, não ter final de semana;

- Muitas turmas e diferentes planejamentos, salário, desrespeito profissional;
- Regime de trabalho muito extenso, ou seja, 60 horas;
- Acho minha profissão pouco valorizada, tanto pelo governo, pais, alunos...Não faço um “bom” trabalho por excesso de aula;
- O que me desanima são a indisciplina e desrespeito dos alunos, acúmulo de tarefas a serem cumpridas com “atropelo” de atividades solicitadas aos professores, ausência ou pouco ambiente de convívio harmônico entre os profissionais da escola, bem como expectativas não satisfeitas relativas à aprendizagem dos alunos;
- Um desafio diário, é estar ligado a tudo, 24 horas por dia, buscando formas de alternativas de atuar junto aos educandos, fazendo despertar neles o interesse por uma vida melhor.

Segundo Maslach; Leiter (1999, p.26) o excesso de trabalho

[...] talvez seja a indicação mais óbvia de desequilíbrio entre indivíduo e seu emprego. [...] O Excesso de trabalho aumenta conforme o ritmo de trabalho se acelera. O ritmo mais rápido prejudica a qualidade, desfaz relações com colegas, mata a inovação – e ocasiona o desgaste físico e emocional.

Percebemos nas falas dos professores que existe a preocupação de fazer um bom trabalho, mas devido à sobrecarga, torna-se quase impossível e quase desumano, pois a que custo um profissional deve fazer um bom trabalho? Sacrificando sua vida pessoal? Seus finais de semana? E o lazer? E a família? Tais sacrifícios podem ir ao encontro do clichê de que professor é vocação, um sacerdócio, assim não precisa ser valorizado com salário que se aproxima dos demais profissionais.

O clichê “vocação” também justifica o sacrifício da vida pessoal, pois há o “dom” de ensinar. Além disso, leva a denominações como “professorinhas” e “tias”, como se o magistério fosse uma continuação do trabalho doméstico. Freire (2000, p.25) fala “na “inocente” armadilha ideológica em que, tentando-se dar a ilusão de adocicar a vida da professora o que se tenta é amaciar a sua capacidade de luta ou entretê-la no exercício de tarefas fundamentais”.

Outra causa do desgaste físico e emocional pode ser a falta de controle do próprio trabalho que é imposto por determinações, sem consulta sobre as

verdadeiras necessidades e os verdadeiros anseios de quem tem conhecimento de causa, os professores e, ao iniciar um novo ano letivo, sempre há a incerteza do que virá “de cima”, aumentando o sentimento de impotência e de inutilidade, podendo levar ao adoecimento. Segundo Maslach; Leiter (1999, p. 27) “[...] a falta de controle sobre o próprio trabalho é uma outra indicação importante de que o indivíduo e seu emprego estão em desequilíbrio”. Entende-se, então, que as políticas que adotam uma abordagem estreita, estereotipada e única não dão muito espaço para que as pessoas melhorem ou inovem e, como consequência, elas se sentem menos e não mais responsáveis pelos resultados que alcançam.

Os depoimentos dos professores explicitam este sentimento acima enunciado:

- Insegurança com muitas coisas novas, muitos desafios;
- Sinto-me desmotivada quando o “novo” não está bem explicado, orientado de como fazer (Politecnia);
- Falta de prioridades na gestão administrativa da escola;
- Entrave da máquina pública;
- Desrespeito profissional;
- Antigamente ansiava pelo novo ano. Hoje, devido às “novas tecnologias” da educação que priorizam a incompetência, como um trabalho;
- Expectativas de maior segurança em relação ao ensino Médio Politécnico;

É visível que o advento da Politecnia gerou muita insegurança e desgaste físico e emocional. Talvez não pela proposta em si e por não ser eficaz, mas pela forma como foi imposta, sem a devida preparação dos professores, pois iniciou o ano letivo sem os professores e coordenação pedagógica da escola estarem seguros da proposta. Isso gerou insegurança e ansiedade, e o sentimento de falta de controle de seu trabalho.

Nas apresentações, geralmente quando perguntado: “Fale de você...” o discurso começa com o “sou professora”, ou “sou professor”. A profissão normalmente vem antes mesmo, do eu “sou mãe”, ou “eu sou pai”, como se nossa profissão nos definisse como gente, como ser humano, como se ao dizer qual minha profissão eu definisse meu valor. Dessa forma a desvalorização de nossa profissão, calca muito mais profundamente, pois atinge praticamente nossa condição de “ser”.

Para Maslach; Leiter (1999),

[...] a falta de recompensa pelas contribuições no trabalho é um terceiro fator de desequilíbrio entre emprego e indivíduo. Quando não somos recompensados, tanto o trabalho que fazemos quanto nós mesmos como trabalhadores, somos desvalorizados. [...] Ainda mais devastadora para todos os trabalhadores, no entanto, é a perda do reconhecimento íntimo, que surge quando alguém se orgulha de fazer alguma coisa valiosa e importante para os outros, e de fazê-la bem-feita (MASLACH; LEITER, 1999, p. 29).

Triste constatar que os professores se sentem intimamente desvalorizados e desrespeitados profissionalmente, isso inevitavelmente atinge o âmbito pessoal. Vejamos algumas respostas dos professores pesquisados:

- Me sinto desvalorizada, desrespeitada, triste;
- A desvalorização da classe me angustia e deprime;
- Sinto-me desmotivada quando ocorre o desrespeito de aluno com o professor;
- A desmotivação é muito grande devido a não valorização dos professores;
- Baixo reconhecimento por parte dos governantes e de uma parcela da sociedade, faz com que eu adoieça;

A Falta de união, que para Maslach; Leiter (1999) é:

O resultado que se obtém quando as pessoas perdem o contato positivo com as demais no local de trabalho. As pessoas florescem em comunidade, e funcionam melhor quando elogios, conforto, felicidade e bom humor são compartilhados com aqueles de quem gostam e a quem respeitam. [...] O conflito infunde frustração, raiva, medo ansiedade, desrespeito e suspeita no local de trabalho. Ele destrói o tecido social de apoio, faz com que seja menos provável que as pessoas se ajudem em momentos difíceis (MASLACH; LEITER, 1999, p. 30).

A análise das respostas do questionário, surpreendeu, pois não percebíamos que seis colegas se sentiam solitários e sem apoio, não havendo uma integração eficaz entre estes colegas. Assim as dinâmicas do encontro “Você e eu, eu você”, foram pensadas com este objetivo e a importância deste momento foi ratificada. Bem como o feedback com sugestões de ações concretas e diárias ao gestor. Eis algumas respostas que declaram a falta de união:

- Fico extremamente desmotivada com a falta de “unidade de ação” (tão falada) que sempre é combinada entre os professores quando inicia um novo ano letivo, mas que não acontece;
- Falta de comprometimento da família, dos colegas e funcionários. Todos temos que atuar juntos;
- Ranços, “vários” pedagógicos e falta de vontade de trabalhar pelo coletivo. Individualismo e espírito destrutivo na instituição;
- Falta de apoio;
- Falta de ética;
- Profissionais da educação sem perfil;

Do total de trinta (30) instrumentos de pesquisa respondidos, todos demonstram alguma insatisfação e frustração e na maioria (em torno de 75%) traz citações de ansiedade.

Para Dejours (1992) a insatisfação e a ansiedade são consideradas os dois tipos de sintomas do sofrimento dos trabalhadores.

Um dos motivos de insatisfação é em relação a não recompensa financeira, o mesmo autor, menciona a questão salarial:

[...] o salário, que contém numerosas significações: primeiramente concretas (sustentar a família, ganhar as férias, pagar as melhorias da casa, pagar as dívidas) mas também mais abstratas na medida em que o salário contém sonhos, fantasias e projetos de realizações possíveis. No caso inverso, o salário pode vincular todas as significações negativas que implicam as limitações materiais que ele impõe (DEJOURS, 1992, p. 51).

A ansiedade e as insatisfações cada vez estão aumentando e leva ao adoecimento, como mostra a pesquisa realizada em 2011 pelo O CPERS/Sindicato com 3.166 pessoas, entre professores e funcionários de escola contando o apoio do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS, constatou que:

- 49,87% da categoria que pode estar evidenciando algum tipo de transtorno psíquico;
- 72,5% diz se sentir nervoso, tenso ou preocupado;
- 51,1% dos entrevistados alegaram sentir sensações desagradáveis no estômago;
- 49,3% dormem mal;
- 49% têm dores de cabeça frequentes;

- 47,3% se cansam com facilidade;
- 30,1% demonstra desinteresse pelas coisas; e
- 4,5% tem tido ideias de acabar com a própria vida.

No educandário onde se atua, foco e realização do projeto, a situação não é diferente do restante do país, em pesquisa aos arquivos da escola, constatei que

- Em 2008 24 (vinte e quatro) professores ausentaram-se de suas atividades para tratamento de saúde;
- Em 2009 o número aumentou, 33 (trinta e três) afastamentos;
- Em 2010 e 2011 20 (vinte), e em 2012 21 (vinte e um);
- Em 2013 18 (dezoito) professores deixaram de realizar suas atividades por doenças;
- Mais recente, em 2014 o número de professores que solicitaram afastamento ficou em 13 (treze).

São números bastante expressivos, sendo que a escola possui em média 48 (quarenta e oito) professores, pode ser considerado quase 50% desses profissionais da educação do Colégio Estadual Cristóvão Pereira se ausentaram por algum motivo de mal-estar, ou por consequência de algum tipo de mal-estar docente.

No Brasil, as leis de auxílio ao trabalhador já contemplam a Síndrome de Burnout, no Anexo II — que trata dos Agentes Patogênicos causadores de Doenças Profissionais, ou do Decreto nº3048/99 de 06 de maio de 1996 — que dispõe sobre a Regulamentação da Previdência Social, conforme previsto no Art. 20 da Lei nº 8.213/91, ao se referir aos transtornos mentais e do comportamento relacionado com o trabalho (Grupo V da CID-10).

O Inciso XII aponta a sensação de estar acabado (Síndrome de Burn-Out, Síndrome do Esgotamento Profissional) (Z73.0) (Ministério da Saúde, 1991). Percebe-se assim que somente a partir de 1991 que ela se torna uma doença reconhecida por fins legais, portanto é algo novo e pouco conhecido e divulgado e assim a intenção de problematizá-la e torná-la conhecida torna-se salutar, pois só podemos combater e buscar soluções se conhecermos o Bicho Papão que nos assusta. Estes dados são um desafio na construção de um novo caminho.

Para ser professor na contemporaneidade faz-se necessário estar disposto a enfrentar extremas contrariedades e dualidades, como aprender e ensinar, razão e emoção, dedicação e falta de apoio, investimento e falta de recursos, entre tantos

desafios e contrapontos. Mas qual é, afinal, o nosso papel? Qual a nossa função?

No nosso processo de formação e, sobretudo, na prática docente aprendemos que o papel do professor não é apenas transmitir conhecimento, mas também cuidar que o aluno aprenda.

Nesse sentido, Arroyo,

[...] vê no pedagogo, no educador ou no mestre um homem, uma mulher que tem um ofício, que domina um saber específico. Ter um ofício significa orgulho, satisfação pessoal, afirmação e defesa de uma identidade individual e coletiva. De uma identidade social do campo de sua ação (ARROYO, 2000, p. 21).

Na mesma perspectiva Burke (2003, p. 59), escreveu sobre o papel do professor, afirmando que “[...] o professor não ensina; ajuda o aluno a aprender e aprende com ele. O professor não mostra; ajuda o aluno a enxergar e descobre com ele”.

Celso Antunes (2009) coloca que com o surgimento da Escola Nova, o professor deixa de ser o “[...] craque genial à espera de aplauso dos alunos que o copiam, e o transforma em um técnico inteligente que sugere a jogada, propõe desafios, mas sabe que quem na verdade está jogando é a sua equipe, os seus alunos (ANTUNES, 2009, p. 21).

Na mesma perspectiva, Mosquera (1978, p. 84) discorre: “Educar num sentido dimensional pressupõe acordar de uma letargia e este acordar é tomar posse do autodescobrimento e do crescimento interno que cada indivíduo precisa fazer para chegar a ser realmente uma verdadeira pessoa humana”.

Alves (1994) afirma que “ensinar é um exercício de imortalidade. De alguma forma continuamos a viver naqueles cujos olhos aprenderam a ver o mundo pela magia da nossa palavra. O professor, assim, não morre jamais...” (ALVES, 1994, p. 5). Na mesma linha de raciocínio Freire (1992) declara:

Quem forma se forma e re-forma ao formar e quem é formado forma-se e forma ao ser formado. [...] não há docência sem discência, as duas se explicam e seus sujeitos, apesar das diferenças que os conotam, não se reduzem à condição de objeto, um do outro. Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender (1992, p. 25).

“Ensinar e aprender” são atitudes intrínsecas aos educadores. Mas não só isso! Eles têm nas mãos seres humanos, com seus sonhos, traumas e conflitos que

são trocados e vivenciados diariamente nas salas de aula e no mundo em que vivem. A escola agora não é apenas por algumas horas como tempo dos estágios das faculdades. Agora a turma depende deste professor. Há muito mais responsabilidade. Nos primeiros dias do ano letivo a ansiedade é compartilhada entre professores e alunos. E, o reconhecimento do outro leva algum tempo, mas a curiosidade dos olhares daqueles que passarão pelo menos 800 horas e 200 dias letivos com o professor é algo extremamente especial. Este professor terá uma certeza: o mundo não será mais o mesmo, pois é possível transformá-lo através da educação. Mas também as pessoas se transformarão com a ação educativa.

Alguns exemplos do cotidiano escolar vivenciado no ano de 1999, numa escola onde trabalhava com Oficinas de Teatro e Reforço Escolar.

- a) Num dia normal de aula, chega um aluno, que sempre fora quietinho e não “incomodava”, mas que naquele dia chega mais quieto do que o normal. Parecia encolhido, tentando esconder algo. Pergunto: O que você tem? Ele não responde apenas mostra as marcas do espancamento que seu pai, após chegar bêbado lhe fizera. E eu o que fazer? Eu pensava que podia mudar o mundo!
- b) Num outro dia levo os alunos para a pracinha, começo a conversar com uma menina. Na aula ela é extremamente sapeca, muito inteligente, mas, neste dia não quer brincar. Pergunto-lhe por que não brinca; então ela senta ao meu lado e conta o que seu padrasto fizera com ela. Está com muita dor no corpo e tem medo de sair de perto de mim. E, se ele chegar para pegá-la? Mais uma vez, o que fazer? A aula foi sobre respeito. Devemos respeitar os mais velhos. E como fica a menina? Quem cuida do seu sofrimento, sendo desrespeitada dentro de casa? Mais uma vez fico me perguntando: E o mundo? E os meus alunos? E a minha missão? E o ensinar e o aprender? Percebo-me impotente e frustrada.

Nossa missão como educadores é muito maior que ser “dadores” de aula. Somos semeadores de sonhos, ideais e de esperança de um mundo menos desonesto e desumano. Quanto mais ignorante um povo, mais fácil de ser manipulado. Então nossa importância, como profissionais da educação — professores — precisa ser urgentemente resgatada, os laços afetivos entre os

colegas devem ser cada vez mais fortalecidos para que o ambiente mantenha-se saudável e acolhedor e que o professor sinta-se fortalecido e estimulado para desempenhar seu papel como protagonista, sendo mediador do conhecimento, auxiliando no desenvolvimento da autonomia em seus alunos, assim o professor será sujeito de sua própria história, cujo final é um direito a ser conquistado rumo à contemplação de realização e orgulho pela profissão exercida.

2.4 Superando o medo do bicho papão

Convém refletir, analogamente, a cantiga de ninar, que ora reconforta, ora exerce controle e assusta:

Duerme, duerme, negrito
 Que tu mama está en el campo, negrito
 Duerme, duerme, negrito
 Que tu mama está en el campo, negrito
 Te va traer codornices para ti.
 Te va a traer rica fruta para ti
 Te va a traer carne de cerdo para ti.
 Te va a traer muchas cosas para ti.
 Y si el negro no se duerme
 Viene el diablo blanco
 Y zás le come la patita
 Chiquipum, chiquipum, chiquipum,
 chiquipum...
 Duerme, duerme, negrito
 Que tu mama está en el campo, negrito
 Trabajando
 Trabajando duramente, (Trabajando sí)
 Trabajando e va de luto, (Trabajando sí)
 Trabajando e no le pagan, (Trabajando sí)
 Trabajando e va tosiendo, (Trabajando sí)

Musicalização da cantiga de ninar "Bicho Papão", por Mercedes Sosa

No primeiro dia da intervenção a proposta era desnudar a Síndrome de Burnout, desvelando a cara do *Bicho Papão*, para que deixe de ser temido. Começamos com uma dinâmica, dividindo a turma de professores em grupos com três componentes. Cada grupo recebeu uma massa de modelar e deveria representar plasticamente uma palavra (*medo, angustia, estresse, esgotamento, realização profissional, doença, saúde, escola, lazer*), após foi solicitado que cada grupo apresentasse sua criação e falasse das motivações para construir aquela "arte". Iniciamos com o "pé direito", pois através das explicações, os professores começaram a revelar suas emoções, angustias, frustrações e anseios, possibilitando

a conversa sobre a doença tão arrasadora mais leve. Assim apresentei o Bicho Papão.

Quando vamos para a escola tentamos deixar todos os nossos problemas do lado de fora do portão. Mas, na prática não é assim que funciona. Podemos disfarçar nossos problemas, mas eles nos acompanham. Quantos de nós vamos para a escola sem saber como pagar as contas no final do mês? É água, luz telefone, comida? Ou saímos deixando os próprios filhos doentes, para não deixar os alunos sem aula.

São fatos e situações que acontecem conosco e mostram a realidade da educação. Surgem dúvidas, sofrimentos e entramos em choque: continuamos com sonho de que somos capazes de mudar o mundo através da educação. Porém, a realidade é cruel. Surgem decepções e sofrimentos. A sensação de sentir-se de mãos atadas, traz sofrimento psíquico e pode indicar que muitos estamos sendo vítimas da Síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout, em poucas linhas:

[...] é 'consumir-se em chamas' é um tipo especial de stress ocupacional que se caracteriza por profundo sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado, sentimento que aos poucos pode estender-se a todas as esferas da vida de uma pessoa. [...]. Começa com uma sensação de inquietação que aumenta à medida que a alegria de lecionar gradativamente vai desaparecendo (LIPP, 2012, p. 64).

Codo; Menezes (1999) escrevem que a tradução mais literal da palavra Burnout (burn + out), significa:

[...] em português, algo como "perder o fogo", perder a energia ou queimar (para fora) completamente, e, ainda: [...] é uma síndrome através da qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não importam mais e qualquer esforço lhe parece ser inútil (CODO; MENEZES, 1999, p. 238).

Burnout foi definida por Maslach; Jackson como uma "[...] reação a tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas" (Apud: CODO; MENEZES, 1999, p. 241). Maslach; Leiter (1999), acrescentam:

[...] o local de trabalho, hoje, é um ambiente frio, hostil, que exige muito, econômica e psicologicamente. As pessoas estão emocionalmente, física e espiritualmente exaustas. As exigências diárias do trabalho, da família e de tudo o que se encontra entre eles corroem a energia e o entusiasmo dos indivíduos. A alegria do sucesso e a emoção da conquista estão cada vez

mais difíceis de alcançar. A dedicação ao trabalho e o compromisso com ele estão diminuindo. As pessoas estão ficando descrentes, mantendo-se distantes e tentando não se envolver demais (MASLACH; LEITER, 1999, p. 13)

Reinhold (2012) descreve este processo de adoecimento:

O Burnout é uma erosão gradual, e frequentemente imperceptível no início, de energia e disposição, como consequência de um stress crônico e prolongado, ou melhor, de uma incapacidade crônica para controlar o stress. Não acontece como resultado de eventos traumáticos isolados. O Burnout não ocorre de repente; é um processo cumulativo, começando com pequenos sinais de alerta, que, quando não são percebidos, podem levar o professor a uma sensação de quase terror diante da ideia de ter que ir à escola. (LIPP (org.) 2012, p.65)

O desgaste físico e emocional é comum entre profissionais da educação, saúde e segurança, devido às exigências de trocas emocionais exigidas por tais profissões. Na educação podemos afirmar que é impossível ser professor sem envolvimento emocional, pois esta é feita através da razão, mas também com emoção.

Cyro Masci (2000) ensina:

Sempre que alguém é submetido a pressões prolongadas a nível físico, mental ou emocional tem grandes chances de experimentar o “Burnout”, que se caracteriza pela quebra dos laços pessoais, pelo desligamento progressivo de tudo aquilo que é significativo na vida da maioria das pessoas, como trabalho ou família. Quando esta Síndrome chega há uma nítida sensação de que todas as capacidades pessoais foram exauridas, e que acaba dando origem a uma queda acentuada na produtividade. Na verdade, Burnout é um processo gradual que acontece normalmente em quatro fases, a primeira delas de exaustão física, mental e emocional. É a síndrome do “só quero banho e cama”, o sono em geral não consegue reparar o organismo. A segunda fase aparece sob a forma de uma voz interior que solapa toda a confiança, gerando dúvidas sobre sua própria capacidade e autoestima. A terceira fase se caracteriza pelo cinismo e insensibilidade, agressividade verbal, a postura irônica acaba por afastar as pessoas ao redor. A agressividade dessa fase libera altíssimas ondas de hormônios, que acabam facilitando o aparecimento de doenças, especialmente as coronarianas. Se nada for feito, chega a quarta fase de exaustão total, de falência, de crise pessoal levando as pessoas a consumirem mais bebidas alcoólicas, tabaco ou passividade física, que só fazem piorar o quadro (MASCIC, 2000, p.12).

Como docentes, estamos constantemente resolvendo os problemas dos outros, pois lidamos com outros seres humanos. Não podemos ser impassíveis diante de situações como: um aluno que foi violentado, ou espancado, ou está com fome ou tem déficit de aprendizagem, ou, ou, ou, ou... São pessoas que exigem da

nossa atenção. Por isso a sensação de não conseguirmos resolver todos os problemas podem levar às frustrações diárias (acumuladas), desgastando emocionalmente e fisicamente, consumindo as expectativas positivas. Reinhold (2012), ratifica esta afirmação:

O Burnout é um risco ocupacional a que estão expostas especialmente as pessoas que trabalham em profissões de ajuda, as quais têm como traço em comum os contatos interpessoais muito intensos – como acontece com os professores. O Burnout se instala muitas vezes a partir de expectativas elevadas e não realizadas. Pessoas que trabalham em profissões sociais são frequentemente dotadas de grande idealismo, desejam intensamente ajudar os outros, e esperam ter um alto grau de liberdade pessoal e autonomia em seu trabalho, a “liberdade pedagógica no caso dos professores; por outro lado, esperam o reconhecimento pelo seu engajamento. A falta desse reconhecimento se torna fator especialmente predisponente para o Burnout quando o professor teve o engajamento mais elevado no início. (LIPP, 2012, p. 65)

Na abordagem de Codo; Menezes (1999, p. 238) a Síndrome de Burnout possui um conceito multidimensional que envolve três componentes:

- a) *Exaustão emocional*: situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo, quando se percebem esgotadas a energia e os recursos emocionais próprios, devido ao contato diário com os problemas;
- b) *Despersonalização*: desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho (usuários/clientes) – endurecimento afetivo, “coisificação” da relação;
- c) *Falta de envolvimento pessoal no trabalho*: tendência de uma “evolução negativa” no trabalho, afetando a habilidade para a realização do trabalho e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização.

A educação é feita de trocas, de doação, que vão muito além da remuneração, assim fica muito difícil realizar o trabalho não estando bem. Quando o professor é vítima de Burnout os laços afetivos são substituídos pelos racionais; não existe mais troca e não existe mais afeto. Isso vai acontecendo aos poucos, como se o fogo fosse se apagando, sem a pessoa perceber. O professor não deixa de realizar seu trabalho como sempre o fez porque quer, mas porque não consegue. A fadiga e o desânimo são tão grandes que toma conta de todo o ser.

Mosquera; Stobäuse; Dorneles (1979), relatam que o aspecto mais preocupante é o esgotamento do professor (o denominado professor queimado, em inglês Burnout), citam Bardo (1979):

O professor queimado é um fenômeno demasiado familiar para qualquer adulto que trabalhe na atual escola pública. Os sintomas incluem um alto grau de absentismo, falta de compromisso, um anormal desejo de férias, baixa autoestima, incapacidade em levar a sério a escola e frequentes conflitos com alunos e colegas (BARDO, 1979, p. 252).

Os autores também declaram que “[...] o esgotamento é uma clara consequência do mal-estar docente, que leva a desânimo, desencanto e desesperança”.

O professor percebe as coisas ao longe, como se não fizesse parte de todo o contexto, o mundo perde a cor; o planejar e o dar aula que era feito com todo o carinho, é realizado como um fardo que tem que ser arrastado pelos duzentos dias letivos e às oitocentas horas aula.

As vítimas desta doença tão traiçoeira percebem o “mundo cinza”, como no mito da caverna de Platão, em que os prisioneiros só enxergam sombras. De modo semelhante, os professores com a síndrome de Burnout, sentem-se acorrentados a um sistema opressor, injusto, cruel e sem perspectivas de um futuro melhor. Evitam o contato com os alunos e colegas; preferem ficar isolados. E, quanto mais se isolam mais adoecem. O corpo vai para a escola, mas o espírito fica em casa, “na cama e de chinelos de lã”.

Alguns sintomas característicos da Síndrome de Burnout podem ser compreendidos assim:

- *Psicossomáticos*: frequentes dores de cabeça, fadiga crônica, úlceras, dores musculares nas costas e pescoço, hipertensão e, nas mulheres alterações no ciclo menstrual;
- *Comportamentais*: absenteísmo laboral, aumento do comportamento violento, abuso do uso de drogas, incapacidade de relaxar e comportamento de alto risco (jogos de azar);
- *Emocionais*: distanciamento afetivo, impaciência, desejo de abandonar o trabalho, irritabilidade, dificuldade de concentrar-se, diminuição do rendimento no trabalho, dúvidas acerca de sua competência, e conseqüentemente baixa autoestima;

- *Defensivos*: negação das emoções, ironia e atenção seletiva, mania de perseguição.

Além desses sintomas, Benevides-Pereira (2002 p.70-71) aponta algumas consequências do Burnout:

- No trabalho:
 - diminuição na qualidade;
 - predisposição a acidentes;
 - abandono;
- Sociais:
 - isolamento;
 - divórcio;
- Organizacionais:
 - absenteísmo;
 - rotatividade;
 - baixa produtividade;
 - acidentes de trabalho.

Em 1986, Christina Maslach desenvolveu um questionário para avaliar a Síndrome de Burnout, o MBI (*Malasch Burnout Inventory*) que é o instrumento mais usado internacionalmente para diagnosticar a doença.

É imperativo estabelecer a diferença entre Burnout, depressão e estresse. Segundo Codo (1999, p. 240), Burnout envolve atitudes e condutas negativas em relação aos usuários, clientes, organização e trabalho. É uma experiência subjetiva, envolvendo atitudes e sentimentos que vêm acarretar problemas de ordem prática e emocional ao trabalhador e à organização; por outro lado, o estresse não envolve tais atitudes e condutas, caracterizando-se como esgotamento pessoal com interferência na vida do indivíduo não necessariamente na sua relação com o trabalho. Benevides-Pereira (2002) aponta estas diferenças:

O Burnout é a resposta a um estado prolongado de estresse, ocorre pela cronificação deste, quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes. Enquanto o estresse pode apresentar aspectos positivos ou negativos, o Burnout tem sempre um caráter negativo (distresse). Por outro lado, o Burnout está relacionado com o mundo do trabalho, com o tipo de atividades laborais do indivíduo. [...]. Chegou-se a cogitar uma sobreposição, entre Burnout e depressão, no entanto, trata-se de conceitos distintos. O que ambos têm em comum é a disforia, o desânimo. Todavia, avaliando-se as manifestações clínicas, encontramos nos depressivos uma

maior submissão à letargia e a prevalência ao sentimento de culpa e derrota, enquanto nas pessoas com Burnout os sentimentos são de desapontamento e tristeza. a pessoa que vivencia o Burnout identifica o trabalho como desencadeante deste processo. (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 45-47)

Há, portanto, fatores que podem estar relacionados com o desenvolvimento da síndrome de Burnout: sobrecarga de trabalho, políticas inadequadas, desvalorização cada vez maior do professor, baixo salário, falta de preparo e atualização, choque de sonhos, esperanças, projetos, tratos com muitas pessoas ao mesmo tempo (alunos, pais, colegas, direção), falta de amigos e convívio social. Quando a pessoa é vítima do Burnout, pela irritabilidade se distancia e se isola até mesmo dos próprios colegas, o que vai aumentando o problema, tal como uma bola de neve. Precisamos a partir do reconhecimento desta doença, buscar alternativas para superá-la. Mas é imprescindível que o conhecimento e o adequado diagnóstico da doença. Em casos graves deve ser procurada a assistência médica e terapia. Dessa forma podemos trabalhar com saúde, mais alegria, afinho e dedicação.

Jarbas Santos Vieira (2010) discorre sobre o assunto em seu artigo “Constituição das doenças da docência (docenças)”⁹:

A legislação, os programas, as novas exigências em termos de qualificação profissional, entraram no dia-a-dia das professoras criando ansiedades e expectativas, impelindo-as a assumirem novos papéis. As escolas em péssimas condições físicas, as precárias condições de trabalho, a jornada de trabalho extenuante e aos problemas sociais vivenciados pelas professoras em suas escolas e salas de aula somou-se novas tarefas, atividades e responsabilidades, fundamentadas em um aparente discurso profissional, ético, comprometido com a formação dos sujeitos sociais. Termos como cidadania, qualidade de ensino, compromisso social, doação, empenho, comprometimento docente e relação dialógica, vem sendo colonizados no interior dos discursos das políticas educacionais oficiais, interpelando as professoras em suas imagens e autoimagens docentes (VIEIRA, 2010, p. 307).

E, ainda, em seu artigo cita:

As professoras estão sendo pressionadas e estimuladas a se responsabilizarem pela qualidade na educação de forma tal que passam a acreditar que caso não repensem o seu ser e o seu fazer estarão comprometendo o sucesso dos sujeitos que educam, tanto quanto o próprio desenvolvimento da nação (ANADON; GARCIA, 2004, p. 04)

⁹ In: Cadernos de Educação | FaE/PPGE/UFPel | Pelotas [37]: 303 - 324, setembro/dezembro 2010, disponível em: <http://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/caduc/article/viewFile/1589/1475>.

Somando a isso, Carlotto (2002) complementa:

Os professores sofrem as consequências de estarem expostos a um aumento da tensão no exercício de seu trabalho, cuja dificuldade aumentou, fundamentalmente pela fragmentação da atividade do professor e aumento de responsabilidades que lhe são exigidas, sem que, em muitas situações, tenham os meios e condições necessárias para responder adequadamente. (BENEVIDES-PEREIRA (org.) 2002, p.189)

Precisamos estar “inteiros”, nesse processo de ensino e aprendizagem, precisamos perceber a importância que temos e que representamos no contexto social, mas não podemos ser responsabilizados por todo o processo. O sucesso não depende somente do professor.

A escola é um universo pulsante de vida. Nos corredores, nas salas de aulas, nos banheiros, nos refeitórios, nas bibliotecas, nas salas administrativas existem pessoas cheias de sonhos, vivências e traumas. Essas pessoas interagem, trocam experiências diariamente de forma positiva, mas em certos casos e ocasiões negativamente também.

Com a intervenção, buscamos intervir, de forma dinâmica no ambiente escolar, demonstrando que o “bicho papão” chamado Síndrome de Burnout, que tem atingido muitos educadores pode ser combatido. Carlotto (2002) aponta um caminho:

Os resultados apontam para a necessidade de resgate dos valores humanos e do significado do trabalho na vida do sujeito. Seu reconhecimento, suas formas de recompensa, o sentimento de escolha e controle, aliados ao senso de comunidade, justiça e respeito são caminhos que levam o indivíduo, organização e a sociedade como um todo a um futuro melhor, com mais qualidade e equilíbrio.

Precisamos despertar! Caso contrário, passaremos a vida como sonâmbulos, sem consciência, desperdiçando os próprios potenciais. Para Mosquera (1978):

No plano do Magistério, a procura de significado é angustiosa e extremamente necessária. Por isso ser professor não significa apenas impartir conhecimentos, mas, essencialmente significa procurar ser aquilo que realmente se é. Deste modo um professor deve estar a procura de si mesmo (MOSQUERA, 1978, p. 64).

Ele afirma ainda:

Cuidar de si não implica simplesmente dizer aos outros que se tem

cuidados para consigo mesmo. Aliás, não é preciso deles falar. É possível, isto sim é admissível, que as outras pessoas percebam que se trata de um professor que tem cuidados para consigo. Mais, isto sim é imperioso, é preciso que o próprio professor se auto perceba cuidando de si mesmo. Tais cuidados, realizados mediante o desenvolvimento consciente e responsável de práticas de si, não podem se dar na exclusividade de uma construção solitária de si mesmo. Ninguém se torna melhor ser humano ou melhor professor sozinho, sem considerar os outros. Isto seria até mesmo impossível, senão inimaginável, ainda mais na profissão de professor em que o outro que compartilha do espaço educativo conosco é fundamental. (MOSQUERA - STOBÄUS-TIMM, 2009, p. 50)

Paulo Freire (2015) diz que a escola é:

[...] o lugar que se faz amigos.
 Não se trata só de prédios, salas, quadros,
 Programas, horários, conceitos...
 Escola é sobretudo, gente
 Gente que trabalha, que estuda
 Que alegre, se conhece, se estima.
 [...]
 E a escola será cada vez melhor
 Na medida em que cada um se comporte
 Como colega, amigo, irmão.
 Nada de “ilha cercada de gente por todos os lados”
 Nada de conviver com as pessoas e depois,
 Descobrir que não tem amizade a ninguém.
 Nada de ser como tijolo que forma a parede,
 Indiferente, frio, só.¹⁰

É dentro desta perspectiva que a intervenção foi realizada. Não somos seres isolados. Necessitamos dos outros para construirmos algo melhor na escola onde a razão e emoção devem andar de mãos dadas. Freire (1993) afirma que a “tarefa de ensinar é uma tarefa profissional que, no entanto, exige amorosidade, criatividade, competência científica, mas recusa a estreiteza cientificista, que exige a capacidade de brigar pela liberdade sem a qual a própria tarefa fenece” (Freire, 1993, p.10). Dessa forma é necessário fortalecer os laços de amizade. Mas, sobretudo, perceber a importância da nossa profissão, usar a militância, reivindicar os direitos, lutar por condições mais justas de trabalho e que favoreçam a saúde e o bem-estar:

Por isso, não vejo outra saída senão a da unidade na diversidade de interesses não antagônicos dos educadores e das educadoras na defesa de seus direitos. Direito à sua liberdade docente, direito à sua fala, direito a melhores condições de trabalho pedagógico, direito a tempo livre e remunerado para dedicar à sua formação permanente, direito de ser coerente, direito de criticar as autoridades sem medo de punição a que

¹⁰ Disponível em: <http://guiadoprofessor.weebly.com>.

corresponde o dever de responsabilizar-se pela veracidade de sua crítica, direito de ter o dever de ser sérios, coerentes, de não mentir para sobreviver (FREIRE, 1993, p. 64).

Destaca-se o direito de trabalhar em condições saudáveis, direito a integridade física respeitada, direito a trabalhar tranquilamente sem a pressão esmagadora que amedronta e adocece. Freire (1993) afirma: “Para que estes direitos sejam mais que reconhecidos — respeitados e encarnados — é preciso que lutemos” (FREIRE, 1993, p. 64).

A história mostra que somente através da militância e da luta que a mudança é possível. E esta mudança pode começar no nosso habitus¹¹. A construção de um ambiente de trabalho mais harmonioso, por exemplo, mudanças realizadas pela chefia imediata, propiciando reuniões mais agradáveis, trabalhos em equipe e trabalho interdisciplinar.

Benevides-Pereira; et al. (2002) explora muito bem a importância do trabalho em equipe:

O trabalho em equipe é outro dos elementos importante nas organizações, que além do mais, faz com que resulte mais agradável, potencia as capacidades pessoais próprias, permite a realização de metas mais elevadas, melhora a comunicação dentro da organização e a identificação do trabalhador com a mesma. Também contribui para a melhoria das relações interpessoais dentro da instituição, fomentando o apoio social por parte dos companheiros e supervisores, sendo fonte importante de reforço social, etc. (BENEVIDES-PEREIRA; et al., 2002, p. 244).

No ditado popular “uma andorinha sozinha não faz verão” é possível encontrar inspiração para o problema, pois sozinhos e isolados não temos como transformar nossos dias na escola e, cada vez mais, precisamos de união, de amizade e companheirismo. Não só para termos um ambiente harmonioso e saudável, mas principalmente para nos fortalecermos como classe, sem união não tem luta. Impossível lutarmos por condições mais dignas de trabalhos sem a força de um grupo unido.

2.5 Encontros entre amigos: uma mestrandia, um psicólogo e uma fisioterapeuta

¹¹ Trata-se de “[...] um sistema de disposições duráveis e transponíveis que, integrando todas as experiências passadas, funciona a cada momento como uma matriz de percepções, de apreciações e de ações – e torna possível a realização de tarefas infinitamente diferenciadas, graças às transferências analógicas de esquemas (BOURDIEU, 1983, p. 65).

Quando a luz dos olhos meus
 E a luz dos olhos teus
 Resolvem se encontrar
 Ai que bom que isso é meu Deus [...]
 Vinicius de Moraes

Para a organização da intervenção havia incertezas e angústias! Uma sensação de “nada sei” (princípio socrático). A partir disso percebi que para realizar da forma que deseja precisava chamar amigos que colaborassem na construção de uma intervenção, pois desejava desenvolver temáticas que fugiam da minha competência. Assim, com a participação de um Psicólogo Comportamental, foi possível trabalhar bem a “Autoestima”. Num outro momento ele abordou questões sobre “Resiliência e *coping*. Também foi possível trabalhar com Ginástica Laboral, o “Autoconhecimento e relaxamento” através da participação de uma Fisioterapeuta. A semana foi produtiva, relaxante, instigante e muito, mas muito prazerosa. Somamos esforços, cada um dentro da sua área, somando conhecimentos isso fez com que os resultados fossem multiplicados.

2.5.1 Confiança em relação às pessoas e instituições

Sou eu, eu mesmo, tal qual resultei de tudo,
 [...]
 Sou eu aqui em mim, sou eu.
 Quanto fui, quanto não fui, tudo isso sou.
 Quanto quis, quanto não quis, tudo isso me
 forma.
 [...]

Verso de Fernando Pessoa

Normalmente afirmamos que “somos a soma de todas as nossas vivências”, de nossas escolhas, dos caminhos que escolhemos seguir ou dos que deixamos de lado. Tudo isso nos forma, nos constrói como seres humanos.

Na sociedade contemporânea, o ter se sobrepondo ao ser e “a lógica do capital subverte toda e qualquer lógica humanista” (SAMPAIO, HITOMI E RUIZ, 1995, p.71) característica que antes era restrita as indústrias e fábricas, a produção em larga escala, hoje estão presentes na escola: competitividade entre estabelecimentos de ensino, investimento de verbas a partir dos índices do IDEB, meritocracia, trabalhar cada vez mais, sem recompensas financeiras... Corrobora

com esta afirmação, Freitas (2013):

A vida contemporânea – no seu “fazer mais em menor tempo”, ou seja, atender a demanda da vida moderna em prazos cada vez mais curtos – a velocidade de crescimento e desenvolvimento das grandes cidades, as mudanças em tendências mercadológicas e de produção, bem como as condições econômicas e políticas, são fatores de forte influência às determinações da vida humana, os quais têm forçado o homem a assumir um estilo de vida inadequado e nocivo à sua condição de saúde e de bem-estar (FREITAS, 2013, p. 6).

Outros autores afirmam, de modo semelhante:

Hoje, principalmente nas sociedades capitalistas periféricas, estamos tão prisioneiros do trabalho como mero negócio desigual, da venda de força de trabalho por salários aviltados, da dolorosa negociação de um preço suportável para a sobrevivência, do medo crônico do desemprego, que nem percebemos as inumeráveis possibilidades realizadoras do trabalho. Não encontramos prazer na atividade que transforma o mundo e nos transforma, achamos que é necessário passar pelo trabalho como inferno, pela negociação salarial como purgatório, para alcançarmos o paraíso do consumo. Mas o salário conseguido não permite acesso ao mundo do que necessitaríamos e/ou desejaríamos consumir. Assim, os vários sindicatos lutam pela redução da jornada, pelo aumento dos intervalos, pela extensão das férias e licenças remuneradas, por ganhos de poder de compra. O trabalho transforma-se em maldição que, se não pode ser afastada, pode pelo menos ser diminuída. O salário não cumpre função promotora de existência através do consumo, mas de mera e cansativa subsistência. (SAMPAIO, HITOMI E RUIZ, 1995, p. 69)

É possível afirmar que trabalhamos cada vez mais para comprar cada vez mais, o que nos adocece. Não paramos para refletir sobre o custo/benefício. Quando é solicitado a um professor que fale sobre si ele afirma: sou professora, sou mãe, etc... Geralmente o “sou professora” vem antes de tudo. Segundo Reinhold (2012) a primeira fase da Síndrome de Burnout é o idealismo onde a energia e o entusiasmo são ilimitados. O trabalho parece preencher todas as necessidades e todos os desejos e a escola constitui o fator mais importante da vida do professor (2012, p. 66). Sampaio; et al. (1995) discorre expressando sua preocupação sobre a alienação do trabalho e o adoecimento:

Partindo-se da premissa de que alguém trabalhe apenas oito horas por dia, o trabalho ocuparia diretamente metade do nosso tempo de vigília, um terço de nossas vidas, servindo de equivalente universal para nos identificarmos uns perante os outros (- "Quem é você?" - "Ah, sou mecânico"). Mas o trabalho é mais, é força, tempo e habilidade que se vende para obter condições de morar, vestir, comer. Como se isso não bastasse, o trabalho nos situa na hierarquia social de valores, visível no prestígio social de algumas profissões frente a outras (médicos e garis, advogados e

borracheiros, metalúrgicos e crecheiras etc). Assim o trabalho nos remete para possibilidades diferentes de consumo, felicidade, adoecimento e morte. [...] O mais instigante disso tudo é perceber que, quanto mais aumenta o nível de alienação, mais são reificados os produtos, mais perdemos a consciência do trabalho como elo fundamental da sobrevivência física e espiritual de qualquer indivíduo e sociedade (SAMPAIO; HITOMI; RUIZ, 1995, p. 67-68).

Tais afirmações estão presentes em nossas escolas, fazendo com que o lado “humanizador” da educação fique em segundo plano. Freire (1993, p. 66) afirma que “o educador não é um ser invulnerável. É tão gente, tão sentimento e emoção quanto o educando”; não somos máquinas, não somos números, somos gente, e como gente temos anseios, sofremos, choramos e nos angustiamos; temos que cumprir metas, atingir índices, corrigir provas, planejar aulas, estudar conteúdos, “respirar e contar até mil quando somos desrespeitados por alunos”. Uma rotina e tanto! Por isso, afirmamos: “Não somos máquinas!”. Charles Chaplin já dizia que “[...] não somos máquinas, somos homens e que mais que máquinas, precisamos de humanidade, mais que inteligência, precisamos de ternura”¹².

Portanto, este encontro foi pensado justamente na questão da ternura, do afeto, de termos um tempo para refletir sobre nós mesmo, sobre nossa autoestima e de como nos vemos como pessoa, reconhecimento corporal e relaxamento. Freire (1993, p.10) afirma que “estudamos, aprendemos, ensinamos, conhecemos com o nosso corpo inteiro. Com os sentimentos, com as emoções, com os desejos, com os medos, com as dúvidas, com a paixão e também com a razão crítica”. Dessa forma pensamos em iniciar o trabalho sobre autoestima e conhecimento de si, com um trabalho de Ginástica Laboral, assim foi convidada a Fisioterapeuta Juliana Bolzan para realizar esta atividade, ela realizou a seguinte proposta:

1. Pequeno diálogo sobre o que é Ginástica Laboral;
2. Ginástica laboral preparatória;
3. Ginástica Laboral de pausa;
4. Ginástica Laboral de relaxamento.

Entende-se por *ginástica laboral*:

A ginástica laboral (GL) é conceituada como um conjunto de práticas físicas que são elaboradas a partir das especificidades das atividades profissionais desenvolvidas durante o trabalho, objetivando compensar os sistemas

¹² Disponível em: <http://www.cinematicom.com.br/cineblog/ograndeditador>.

físicos e orgânicos de maior exigência no trabalho, seja relaxando-os ou fortalecendo-os, ao mesmo tempo, ativando estruturas que não são tão utilizadas durante o labor. [...]. Neste sentido, a GL apresenta benefícios físicos e psicológicos ao mesmo tempo em que promove a interação social dos trabalhadores, motivação, disposição para o trabalho, desenvolvimento da consciência corporal, prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, bem como a promoção da saúde e QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) (FREITAS, 2013, p. 53-81).

Foi um momento produtivo, mas ao mesmo tempo relaxante, na avaliação feita no término da atividade, 100% dos professores aprovaram a atividade, escrevendo que esta foi excelente, estimulante, relaxante, que estavam saindo renovados e que gostariam que fosse feito sempre no dia-a-dia um momento de ginástica laboral, incorporando esta prática na rotina. Assim, a importância do olhar, do carinho e de atitudes que envolvam os professores. A atividade foi um sucesso porque todos se sentiram acalentados e inúmeras vezes expressaram isso, dizendo que “pela primeira vez foi feito algo pensando no bem-estar, e não na formação para ensinar algo, ou cobranças do que deve e não deve ser feito em sala de aula”.

No outro encontro trabalhamos a questão da autoestima e autoconfiança com o Psicólogo Patrick Camargo, visto que a perda da autoestima e da autoconfiança está intrinsecamente ligada à Síndrome de Burnout, sendo considerada uma das fases da Síndrome (Reinhold, 2012, p.66)

Sobre autoestima, vários autores Garrosa-Hernández, Benevides-Pereira, Moreno-Jiménez; Gonzáles (2002) afirmam:

A autoestima é o valor ou afeto que depositamos sobre nós mesmos, sobre nosso autoconceito. Quanto maior a autoestima, mais o indivíduo crê em seu valor como pessoa. A autoestima está relacionada com a percepção de eficácia do indivíduo. [...] A autoestima positiva ou saudável está relacionada com a racionalidade, a independência, a flexibilidade, a capacidade para realizar mudanças, a disposição a admitir e corrigir os erros, a benevolência e a cooperação, etc. [...] O conjunto destas variáveis poderiam atuar modulando todo o processo de Burnout, atuaria desde a percepção das fontes de estresse do contexto ocupacional e organizacional percebendo-os como menos estressantes e negativos, bem com sobre as expectativas profissionais, sendo estas mais realistas para a obtenção dos resultados positivos. Estas variáveis teriam um forte caráter saudável, estariam vinculadas a pontuações de estresse mais baixas, a estados emocionais positivos, ao uso de estratégias de enfrentamento adaptativas, a pontuações altas em compromisso e auto eficácia, e a um maior bem-estar subjetivo, sendo baixos os sentimentos de Burnout e os sintomas psicológicos, físicos e sociais (BENEVIDES-PEREIRA, 2002, p. 250-251).

Com o objetivo de fazer uma autoanálise e desenvolver a autoestima, realizamos antes da palestra sobre Autoestima, a dinâmica “Por que você tira o

chapéu?”, onde foi colado um espelho no fundo do chapéu, os colegas não sabiam disso, onde cada colega ia até a frente, eu mostrava o chapéu, dramatizava a escolha de um nome pegando de um saquinho um papel, realizando em seguida, a pergunta: “—Por que você tira o chapéu para esta pessoa?”, quando a surpresa ao se deparar com o espelho era grande e ao pensar o que falar, as pessoas acabam fazendo uma autoanálise, ressaltando os aspectos positivos.

Pontua-se que a atividade foi ótima, gratificante ouvir os elogios e se pode concluir provisoriamente que por intermédio da ação lúdica pensamos em nós mesmos e nas nossas qualidades.

2.5.2 Resiliência e *coping*: construindo um castelo de proteção

Eu não tenho
paredes.
Só tenho
horizontes
Mário Quintana

Ao andar pelos corredores da escola ouço vozes, discursos e apelos. Vejo sofrimento misturado com alegria. Sentimentos de vitória e derrotas, dor e prazer, euforia e melancolia... tudo junto... Às vezes me vem à mente a imagem do Muro das Lamentações em Jerusalém, onde as pessoas depositam suas súplicas e desejos. Nos corredores ou em salas específicas sempre existe alguém ansiando por melhores condições de trabalho, mais material, mais livros, melhor limpeza, alunos mais disciplinados, mais respeitosos, menos celular em sala de aula, menos tecnologia, etc. São tantos anseios... Mas, como não ficar angustiados, como não sofrer e adoecer ao se dar conta que todo dia reclamamos e ansiamos pelas mesmas coisas e estas coisas não mudam e não melhoraram, etc. Como perceber as coisas e não adoecer? Como não se tornar indiferente? A resposta pode ser simples: ser resiliente.

Resiliência, segundo Taboada; et al. (2006, p.105), é a capacidade que alguns indivíduos apresentam de superar as adversidades da vida. Grotberg (2005) também apresenta sua definição, como a capacidade humana para enfrentar, vencer e ser fortalecido ou transformado por experiências de adversidade. Já são conhecidas as mazelas que professores e professoras enfrentam todos os dias nas escolas. Mas faz-se necessário não deixar que estes amálgamas nos adoça. E

que, a cada dia ao sair da escola, saíamos nos sentindo fortes, sem mais a “Abóbada terrestre nos ombros”, e se conseguirmos fazer isso, podemos nos considerar vitoriosos. *Coping*, foi abordado na intervenção e, segundo Pocinho e Perestrelo (2011) é a tradução dos esforços despendidos pelos indivíduos para lidar com situações causadoras de estresse crônico ou agudo. As autoras citam Folkmann; et al. (1986) como complemento a esse conhecimento:

Coping como a diligência que cada um faz para lidar com as pressões diárias, ou seja, os esforços cognitivos e comportamentais desenvolvidos pelo indivíduo para regular (reduzir, minimizar, dominar ou tolerar) as exigências internas e externas das transações pessoais que são percebidas como transcendentais aos recursos individuais. Podemos entender, desta forma, que o *coping* é um fenômeno adaptativo que possibilita a adequação e acomodação do indivíduo ao desempenho das suas atividades em diversas vertentes da vida (POCINHO; PERESTRELO, 2011, p. 522).

A temática foi bem aceita pelos colegas. Nas avaliações teve observações como: “deveríamos ter quatro momentos como este por mês. Isso é investimento em saúde profissional”; “um ótimo trabalho realizado com muita criatividade e descontração”, ainda “esses momentos de parar e pensar, refletir sobre a vida e comportamento são muito importante e necessário”; “foi um dos melhores encontros para nossa formação pessoal e profissional”.

No encerramento do encontro foi realizada a dinâmica dos adjetivos, com o intuito de mais uma vez fortalecer os laços de amizade e integração. Foram feitos slides com adjetivos positivos, tais como: criativo, carinhoso, alegre, sábio, mimoso, otimista, sincero, educado, paciente e ponderado, cada vez que aparecia a palavra, cada um devia ir até um colega que possuía aquela característica e dar um abraço. Foi um momento de descontração e alegria, muito produtivo dentro da proposta já mencionada.

2.6 Refletindo: eu e você, você e eu

Eu, tu, eles, nós...
 Não sabemos o que tem através do
 Universo...
 O Universo é nós, eles....
 Eu e tu que estamos aqui neste planeta
 confuso...
 Eu e tu pensamos...
 Não sei, mas talvez descobrirei...tu, eu, eles

e nós.
Cadu Azzolin

Ao me deparar com a sensibilidade de uma criança de 9 anos que entende a complexidade das relações humanas e da “confusão” que é fazer parte deste Universo, percebemos que preparar um encontro, visando a integração grupal é uma tarefa extremamente salutar e que não deve ser feita apenas em momentos distintos, como abertura e encerramento do ano letivo. Mas deve ser objetivo constantes das equipes gestoras, integrar, criar laços de amizade e companheirismo entre os colegas para criar um suporte social que ajuda a superar as dificuldades, criando um ambiente laboral mais saudável. Em relação ao suporte social, Menezes; Soratto (1999) afirmam ser de suma importância para a manutenção da saúde mental no trabalho:

[...] à rede social que se estabelece naturalmente entre colegas de trabalho. [...]. Perante uma situação de tensão, precisamos de apoio, real ou imaginário, de pessoas que nos auxiliem. [...]. No trabalho, as descobertas têm sido unânimes, uma rede social intensa tem um papel importante na prevenção do stress e de outros problemas. [...] A rede social auxilia objetivamente a resolver problemas, quer no sentido em que compartilha soluções, quer no sentido que permite a descarga de uma carga afetiva que, de outra forma, teríamos de digerir, outra vez é o banal desabafo. [...]. Temos a disposição um ouvido que nos permite literalmente falar e ser ouvidos, reorganizar as próprias ideias. Chamamos a isto de ‘**coping**’ apenas para tornar mais curto algo como “o desenvolvimento de estratégias para lidar com os problemas cotidianos”. O que se sabe é quanto melhor for o suporte social, mais o indivíduo tem condições de desenvolver aquelas estratégias. [...]. Esta rede de relacionamentos funciona como uma fonte constante de atenção, integração social, reafirmação de valores, provisão de ajuda significativa, informações, mas também, e por que não de conflitos (MENEZES; SORATTO, 1999, p. 267).
[GRIFO NOSSO]

No decorrer do ano letivo não possuímos tempo para fortalecer os laços de amizade e companheirismo entre colegas e não raras vezes não possuímos uma rede social que nos dê suporte para enfrentarmos a vicissitudes do cotidiano.

Soratto; Ramos (1999) explicam as relações sociais no trabalho, sendo que elas são de fundamental importância para ter uma boa saúde:

Boas relações sociais no trabalho são importantes para qualquer tipo de trabalho em que convivam duas ou mais pessoas no mesmo ambiente ou mesmo fisicamente distantes, mas ligadas diretamente pela atividade. Poder contar com suporte social adequado no trabalho está associado com maior satisfação; melhores possibilidades de lidar com conflitos e com situações estressantes, melhores possibilidades de ajustamento e melhora das condições de saúde física e mental, em resumo, melhores condições

personais e mais qualidade no trabalho. [...] O produto do educador é, na verdade, o produto da ação coletiva de vários educadores. Cada professor em sua disciplina precisa do outro que por sua vez também precisa dele, o que significa que a boa realização do trabalho demanda uma rede social composta por todos os educadores. [...] Os vínculos entre as pessoas, quando bem estabelecidos podem proteger o professor da síndrome do Burnout principalmente em duas das suas formas de expressão: exaustão emocional e falta de envolvimento pessoal no trabalho. São os vínculos criados entre os próprios companheiros de trabalho que permitem que o trabalhador se proteja” (SORATTO; RAMOS, 1999, p. 275-276).

Maslach; Leiter (1999) discorrem da importância da união no trabalho para se evitar um desgaste físico e emocional:

As pessoas sempre procuram o senso de união no trabalho: ficam felizes quando o encontram e desapontadas quando ele está ausente. Um emprego sem pelo menos uma relação de coleguismo que proporcione apoio é insustentavelmente solitária. O compromisso com o trabalho exige participação plena do indivíduo no ambiente social do local do trabalho. O apoio, o reconhecimento e a colaboração dos outros no ambiente profissional permitem que as pessoas canalizem suas energias eficazmente, justifiquem seu envolvimento e ampliem suas conquistas – em outras palavras, uma comunidade organizacional forte evita o desgaste físico e emocional (MASLACH; LEITER, 1999, p. 196).

No início do último dia dos encontros, o grupo já estava bastante familiarizado com a proposta da intervenção. Foi possível constatar a empolgação e a motivação do grupo desde o primeiro momento. Começamos com um slide com o seguinte pensamento, apenas para introduzir a dinâmica de grupo:

O mundo é feito de átomos, prótons, nêutrons, elétrons e forças contrárias que se associam, energia e tudo o mais. Mas existe uma fonte de energia de que o ser humano necessita para ter uma vida plena em sociedade: é a ENERGIA C. Esta possui inúmeras variações, por exemplo. CF, CE, CA, CM e CP, e várias outras combinações, depende dos elementos utilizados, ou seja, CARINHO DE FILHO (a), CARINHO DE ESPOSO (a) CARINHO DE AMIGO (a), CARINHO DE MÃE, CARINHO DE PAI. Essa é a energia mais pura de que se ouviu falar. Nos fortalece, nos ampara, salva vidas, recupera de doenças e principalmente ENOBRECE OS HOMO SAPIENS. Essa energia é acessível, inesgotável. É só ter vontade e disposição para usá-la. O dia mais sombrio e nebuloso transforma-se em dia primaveril depois de usar e abusar da energia C (AZZOLIN, 2011, p. 132).

Dessa maneira, foi proposto que começássemos a ingestão da “Energia C”. Então, cada um recebeu um coração para colar no peito. Ao som da música deveriam caminhar aleatoriamente fazendo um “carinho no coração” do outro, ou seja, deveriam escrever algum adjetivo, ou uma mensagem ao colega. Muitas risadas foram ouvidas, muitos abraços distribuídos. Assim, a dinâmica cumpriu o

objetivo de descontrair e integrar e, logo após todos terem recebido ou distribuído “Energia C” foi realizada a socialização da dinâmica, oportunidade para quem quisesse, poderia ler o que estava escrito no coração, falando algo do seu sentimento em relação à dinâmica. Em torno de 80% dos professores quiseram socializar o que estava escrito no coração. Muitos declararam sentirem-se felizes por perceber as qualidades e mensagens descritas nos corações.

Depois da motivação inicial, o grupo foi dividido em seis pequenos grupos, onde deveriam debater sobre dois focos:

- a) O que causa o desgaste físico e emocional?
- b) O que pode ser feito: Ações e atitudes?

Para finalizar a atividade, foi feita uma roda de conversa sobre as conclusões do grupo. Esta atividade foi filmada.

Os diálogos dos professores sobre as causas do desgaste físico emocional foram bastante recorrentes, confirmando a afirmação de Maslach; Leiter (1999): Excesso de trabalho; Falta de controle; Remuneração insuficiente; O colapso da união; Ausência de equidade; Valores conflitantes.

Inicialmente relato as causas da desmotivação e do desgaste físico e emocional apresentada pelos grupos, o que foi dito de forma igual, será mencionado apenas uma vez:

- “Insatisfações, várias insatisfações, desvalorização profissional, começando pelos alunos, desinteresse das turmas, algo que nos desmotiva, falta de bons hábitos, começando pelas palavrinhas mágicas, que as professoras da primeira série e pré ensinam e nós temos que estar sempre retomando. A insatisfação também na ineficiência dos recursos tecnológicos. Aqui na escola temos o laboratório de informática, agente se agenda, se organiza, então quando vamos dar nossa aula, dá algum problema e ela não acontece, ou o projetor, ou algum outro imprevisto, temos sempre que estar preparadas, temos que ter o plano A e o plano B. Nossa insatisfação também é pela falta de tempo para o lazer, é tanta correria para dar conta de tudo, o professor tem que trabalhar 40 ou 60 horas semanais e não sobra tempo para sua família e amigos, chega final de semana está cansado, tem provas para corrigir, planos para elaborar, não quer sair, dar uma volta e daí quem tem crianças, tem filhos, já gera

uma discussão, alguma coisa, não tem tempo para assistir um filme, para discutir, é uma coisa que nos deixa ruim, agente se cobra. Outra insatisfação é sobre a pressão social, a sociedade cobra do professor tudo que acontece, agente abre o jornal e vê na sessão policial um ex aluno, ou alguém diz que aquele que foi preso foi teu aluno, como que se perguntasse, o que tu fizeste para evitar que isso acontecesse? Nós comentamos sobre o caso Bernardo, três profissionais com curso superior, então as pessoas comentam, o que fizeram na faculdade com estes caras, com estes assassinos, coisa de desvio de personalidade, mas será que quem teria de ter que corrigido era a família ou eram os professores, então a gente se questiona e se sente como aquele que carrega o mundo nas costas, o Atlas.

- Não ter tempo para si, não saber seu limite, não se identificar no trabalho, fazer aquilo que não gosta, é muito desgastante para a pessoa que está ali, mas não gosta do que faz, isso sobrecarrega a pessoa. Conflitos interpessoais;
- Excesso de ocupação, oferecem 20h aqui, mais umas horinhas ali, mais uma convocação e a gente vai pegando, não vou perder a oportunidade, e a gente vai pegando, pegando quando vê está sobrecarregado com um monte de horas, com um monte de colégios para dar conta do recado. Desgaste natural pela idade, toda hora vai chegando professoras novas que já foram nossas alunas, vamos perdendo o “pique”, o desgaste do tempo é natural, descaso e falta de interesse dos alunos, eu creio que hoje, com o passar dos anos, percebemos o grande desinteresse que achamos que é causado pelas novas tecnologias, celular, pouco interesse dos alunos no que tu está ensinando, o conhecimento; trabalhar naquilo que não gosta, infelizmente observamos colegas novos chegando que não tem aquele gosto, aquele amor pela profissão, magistério é para quem gosta, gosta de estar ali ensinando, tendo amor pelos alunos, é assim que funciona, quem tem isso chega até o final da carreira e vai embora, mas quem não gosta vai se tornar uma pessoa infeliz durante sua vida profissional;
- Estresse e barulho que vai até a hora da gente ir embora, a repetição, porque temos que ficar repetindo, repetindo as coisas para os alunos. A

baixa autoestima, a falta de incentivo, a responsabilidade cada vez maior, as questões de educação, saúde e sexualidade, todas as obrigações que recai na escola, é vacina, isso vai acarretando um desgaste, deixamos de lado o verdadeiro papel da escola que é desenvolvimento do conhecimento;

- Planejar muitas coisas e não conseguir executar como foi programado tendo em vista a vida profissional e pessoal juntas, falta de reconhecimento dos alunos, escola e sociedade, muitas cobranças;
- Concorrência e disputas entre colegas e entre escolas.

Sobre as ações e atitudes abordadas pelos grupos:

- Valorizar os pequenos momentos de lazer, um chimarrão com o marido, com o filho, com a vizinha, qualquer festinha, bate-papo, mesmo que seja virtual, uma mensagem. Cuidar o lado espiritual, incentivar os alunos a ter bons hábitos, boas atitudes, voltar a usar as palavrinhas mágicas, despertar nos alunos os valores humanos, valorizar e estimular a solidariedade entre colegas;
- Buscar o que faz bem, dar aula tentando dar de um jeito que se sente melhor. Buscar o equilíbrio entre o que é de casa e o que é do trabalho; organizar o trabalho e o lazer. Ter flexibilidade e tolerância;
- Viver mais e reclamar menos; ter mais lazer e prazer; reconhecer seu próprio limite, dinheiro não é tudo. Ter planejamento de vida, ter objetivo familiar e profissional;
- Ambiente agradável, empatia e amizade entre colegas, otimismo, recreio diferenciado. Valorização e reconhecimento em sala de aula. O grupo chegou à conclusão que os professores necessitam de auxílio psiquiátrico e uma bolsa para que pudessem comprar bastante Rivotril¹³, e que os professores precisam de mais acesso a cultura;
- Planejamento, reuniões de início e meio de semestre onde as áreas pudessem se reunir e traçar algumas coisas que pudessem usar durante o semestre, facilitando o trabalho de casa que cada um faz solitariamente. Apoio da administração imediata. Reconhecimento profissional, salarial,

¹³ Rivotril é um medicamento estabilizador do humor e com efeito tranquilizante.

mas também imediato, da escola, dos alunos, da administração. Cumprimento de leis e não colocar a culpa do sucesso ou do fracasso apenas nos professores;

- Integração entre as escolas e mais momentos como este, onde o foco somos nós, professores.

Ao analisarmos as discussões nos grupos e posteriormente as gravações em vídeos das apresentações, percebemos que as colocações dos colegas corroboram estudos já presentes nas literaturas sobre a temática. Ou seja, as colocações das causas e motivos do desgaste físico e emocional e desmotivação profissional não são casos isoladas na escola onde foi realizada a intervenção. Os professores estão adoecendo, fatores estressantes estão presentes no nosso cotidiano, segundo Meleiros Lipp (2012):

Não há como negar que o *stress* é um problema dos tempos modernos. Vivemos constantemente no corre-corre, nossos horários são desrespeitados, perdemos horas de sono, alimentamo-nos mal e não reservamos tempo para o lazer. O resultado não pode ser outro: fadiga crônica ou o tão popularizado stress (LIPP, 2012, p. 11)

É fundamental ter na escola momentos de descontração e integração, talvez aproveitando o intervalo com este fim, como foi sugerido por um grupo. Aproveitar este momento para rir, relaxar, contar piadas é uma ótima alternativa para diminuir a ansiedade e a pressão constante que nossa profissão exige. Rubem Alves (2005) diz que quando jogamos conversa fora, voltamos a ser crianças.

Meleiros; Lipp (2012) fala da questão das novas tecnologias, fator também mencionado por um grupo:

Há pressão exercida especialmente pelas novas tecnologias, necessitando uma adaptação sem um preparo prévio. Isso favorece a tensão, a insatisfação e a ansiedade, o que esgota o professor [Burnout] (LIPP, 2012, p. 14).

Precisamos do outro, assim como precisamos de organização, planejamento e beleza. Exigência, explicitada nas apresentações dos grupos. Todos os grupos falaram no ambiente de trabalho que, segundo Alves (2005) a gente precisa para sermos leves e felizes:

Há dois tipos de alimentos: os alimentos que alimentam o corpo e os alimentos que alimentam a alma. [...] A alma não se alimenta de pão. Ela se alimenta de beleza. A beleza tem o efeito oposto ao do pão: ela nos torna cada vez mais leves. Não é raro que aqueles que dela se alimentam se tornam criaturas aladas e desapareçam no azul do céu, onde moram os deuses, os anjos e os pássaros. A beleza é coisa de leveza (ALVES, 2005, p. 13).

É esse alimento para alma que urge adotar nas escolas: ambientes mais agradáveis, planejamentos de atividades, criação de uma rede social de apoio, utilizar as novas tecnologias como apoio pedagógicos. Mas, para isso faz-se necessário uma gestão escolar, atuante e disposta a trabalhar para manter ações constantes visando o bem-estar dos profissionais que ali executam suas funções.

Para encerrar a semana, convidei a todos para refletirmos sobre o texto “Aninha e a felicidade”:

Era uma vez num mundo mágico onde pessoas e animais viviam em plena harmonia, conversavam, trocavam experiência, observavam juntos os belos campos floridos, com rosas azuis, papoulas púrpuras, hibiscos amarelos e verdes campos com árvores ornamentais e frutíferas de inúmeras qualidades, perdiam-se no horizonte.

Diante de tanta beleza Aninha uma menina de 13 anos, olhos verde mar, cabelos que imitavam o brilho do sol não estava feliz, andava entre as flores mas não as via.

Aninha queria saber o que era preciso para ser feliz, assim ela resolveu perguntar a alguns amigos que passeavam por ali. Enxergou a D. Raposa, que era muito larapia, e perguntou:

- Olá Amiga Raposa, gostaria de fazer-lhe uma pergunta, o que eu tenho que fazer para ser feliz?

- Menina Aninha, é simples, vá até o galinheiro do Sr. Ítalo e roube algumas galinhas bem gordinhas, você se sentirá o máximo, a felicidade é completa.

- Mas o que eu faço com galinhas!?

- Ora, você não pensa? Come-as, ora!!! Agora tenho que ir, tem galinhas gordinhas a minha espera.

Aninha ficou pensando, não seria feliz roubando, nem comendo galinhas vivas: “nheca”, coisa nojenta – exclamou ela, aí viu uma formiguinha carregando uma folhinha 10 vez maior que ela, Aninha gritou:

- Ei, formiguinha, responda-me, como posso ser feliz?

- Você não sabe? É tão simples, é tão fácil, sente-se que contarei:

Aninha nem piscava, teria afinal a resposta que tanto esperava.

- Preste atenção menina: você pega muitas folhinhas e leva para seu formigueiro, e se você acha um açúcar, aí é a expressão máxima da felicidade, você encontra as nuvens, ouve o canto dos pássaros, a vida fica colorida, tudo isso faz com que meu inverno também seja feliz. Agora me dá licença que tenho que trabalhar. Ah! Só poder realizar meu trabalho me faz feliz.

Aninha ficou com um nó na cabeça, galinhas, folhinhas, isso não a faria feliz, então resolveu procurar D. Coruja, famosa por sua sabedoria.

Na procura por D. Coruja, Aninha passou por campos floridos, cachoeiras com águas límpidas que cantavam emanando paz e serenidade, não percebeu o zumbido das abelhas que eufóricas iam e viam das flores,

carregadas de néctar e pólen, nem percebeu a beleza das nuvens que branquinhas pareciam um monte de algodão doce. Também não viu as aranhas que teciam lindas teias nos galhos floridos das macieiras, nem sentiu o aroma delicioso dos pêssegos maduros que exala no ar. Chegou numa estrada cheia de plátanos que faziam um belíssimo túnel verde e avistou D. Coruja dormindo num galho de árvore, Aninha chamou: D. Coruja, acorde, é importante, me ouça!

- Quem me acordou, porquê? Olá menina que te traz aqui?

- D. coruja, eu quero saber o que é preciso fazer para ser feliz?

- Você não sabe menininha? Então vou fazer uma pergunta a você:

- O que você observou enquanto vinha para cá?

- Eu...eu...eu não lembro, acho que não vi nada...estava tão absorta em meus pensamentos e preocupações que não vi nada....

- Aí está menina bonita, você está procurando a felicidade nos outros, ou fora de você, assim sua vida passa sem você aproveitar. A felicidade é feita de pequenos momentos, hoje você perdeu a oportunidade de ser feliz observando as coisas singelas do mundo, quando estamos preocupados com situações futuras perdemos a oportunidade de ser feliz. Menina quantas vezes nos fechamos numa redoma de vidro com nossas indagações, não percebemos o obvio. A resposta da tua pergunta está dentro de você, basta você ouvir a voz de seu coração.

Aninha enfim entendeu e percebeu quão abençoada era, agora ela sabia o que fazer para ser feliz (AZZOLIN, 2014)

Precisamos de mais alteridade e menos autoridade. Precisamos de mais abraços e afagos do que normas e “ensinamentos”. Precisamos de mais risos do que carrancas. Precisamos encontrar mais motivos para ser feliz do que motivos para ganhar dinheiro. Mais amor para dar, do que anéis nos dedos.

A intervenção me mostrou o quão carente somos; carecemos de valorização; carecemos de ser vistos. Somos cobrados todos os dias por chefes de longe e chefes de perto, mas necessitamos “de colo, de carinho, de afeto e valorização”. Isso foi explicitado nas avaliações realizadas no final de cada encontro. O agradecimento, o pedido para fazer mais encontros neste sentido, valeu muito a pena. São oportunas as palavras de Fernando Pessoa, “Tudo vale a pena, se alma não é pequena” e digo que a alma de um professor nunca é pequena, tem o peso da imortalidade, como já dizia Bertold Brechet: “Se não morre aquele que escreve um livro ou planta uma árvore, com mais razão não morre o educador que semeia vida e escreve na alma”.

2.7 Até quando?

Para adentrar ao questionamento sugerido no título:

Não adianta olhar pro céu, com

muita fé e pouca luta
 Levanta aí que você tem muito
 protesto pra fazer e muita greve,
 você pode, você deve, pode crer
 Não adianta olhar pro chão, virar a
 cara pra não ver
 Se liga aí que te botaram numa cruz
 e só porque Jesus sofreu não quer
 dizer que você tenha que sofrer
 Até quando você vai ficar usando
 rédea?
 Rindo da própria tragédia?
 Até quando você vai ficar usando
 rédea? (Pobre, rico, ou classe
 média).
 Até quando você vai levar cascudo
 mudo?
 Muda, muda essa postura
 Até quando você vai ficando mudo?
 [...]

Muda que o medo é um modo de
 fazer censura
 Muda, que quando a gente muda o
 mundo muda com a gente
 A gente muda o mundo na mudança
 da mente
 E quando a mente muda a gente
 anda pra frente
 E quando a gente manda ninguém
 manda na gente!
 Na mudança de atitude não há mal
 que não se mude nem doença sem
 cura
 Na mudança de postura a gente fica
 mais seguro
 Na mudança do presente a gente
 molda o futuro! .

Gabriel O Pensador/Tiago
 Mocotó/Itaal Shur

Me aproprio do título desta canção de protesto de Gabriel "O Pensador",
 Tiago Mocotó e Itaal Shur para gritar “[...] *até quando vamos aceitar a
 desvalorização, o descrédito e o desrespeito pela nossa classe?*” Estamos
 frustrados, ansiosos, insatisfeitos e estamos adoecendo. As pesquisas mostram
 isso. Mas como diz a música: “muda, que quando a gente muda o mundo muda com
 a gente”. Não estou afirmando que apenas cabe a nós mudarmos de postura para

que todos os problemas sejam resolvidos. Não! É preciso ações concretas dos gestores e políticas públicas para que a mudança aconteça, mas podemos começar com pequenas mudanças de atitudes, que mudem nosso ambiente, nossa postura e visão de mundo e de educação, podemos criar uma rotina de atividades de relaxamento, lazer, atividades prazerosas como ouvir música, praticar algum tipo de atividade manual, praticar atividades saudáveis como algum tipo de esporte, ou uma simples caminhada, conhecer nossos limites, rir, brincar, fantasiar, usar o senso de humor fazer atividades que propiciem o “desligamento” dos problemas da escola, essas simples ações farão com que cada indivíduo se fortaleça psicologicamente e emocionalmente (BENEVIDES-PEREIRA; et al. 2002 e LIPP; et al. 2012) e não se torne presa fácil do Bicho Papão, assim terá mais forças para lutar por condições mais justas e humanas de trabalho.

A História da Humanidade está repleta de conquistas através da luta e da reivindicação. Dejours (1992, p. 17) afirma que da aprovação até a execução da lei leva tempo e cita exemplos, como: treze anos para o projeto de lei sobre a redução do tempo de trabalho das mulheres e crianças em 1879 a 1892, ou os longos 27 anos para lei do repouso semanal de 1879 a 1906.

Apesar de estarmos em outro século ainda as aprovações e sanções são demoradas. Por isso não podemos perder a esperança, não podemos ficar, como dizia Raul Seixas, sentado num “trono de um apartamento, com a boca escancarada cheia de dentes esperando a morte chegar”. É imperativo momentos como os propiciados pela intervenção, em que nos encontramos, falamos, nos fortalecemos como pessoas e como grupo, como classe. Heráclito, filósofo pré-socrático (535 a.C. – 475 a.C.) dizia que nenhum homem toma banho duas vezes no mesmo rio. Pois não seria o mesmo homem, tão pouco o mesmo rio. Desta forma, após a semana de encontros com certeza não saímos os mesmos. Aprendemos, repensamos paradigmas, construímos propostas, revisitamos conceitos.

Nas avaliações que foram feitas os professores expressaram oralmente e por escrito a validade e a importância de encontros como os que foram feitos. Aprovaram a iniciativa.

Foram sugeridos mais encontros, visando discutir o nosso bem-estar e a saúde dos professores. Benevides-Pereira; et al. (2002), esclarece que um dos primeiros passos para vencer as situações estressantes é conhecer o problema. Por isso, os encontros tornam-se imprescindíveis, pois percebemos que nossos

sentimentos não são casos isolado. Superamos a “ideologia da vergonha” (DEJOURS, 1992, p. 32) que faz com que nos sintamos envergonhados por estarmos doentes, como se não trabalhássemos por preguiça, como o Jeca Tatu, considerando a analogia feita por Codo; Vasques-Menezes (1999, p. 237) ou por vontade própria e não por algo além de nossas capacidades. A intervenção feita ratificou minhas preocupações e reafirmou minha crença de que os professores precisam ser lembrados, “vistos” com mais carinho, com mais acalanto.

Precisamos de mais estudos, mais pesquisas, mais conhecimentos sobre nossa saúde, mas principalmente precisamos de ações, a intervenção foi altamente produtiva, mas só isso não basta, é como tomar uma dose só de antibiótico, não combate a doença, dessa forma fica claro que precisamos de ações diárias, união de forças entre gestores e professores, até que se chegue as instâncias superiores, mas a semente foi plantada e algumas foram jogadas ao vento para que voem longe, espero que germinem e floresçam lindas flores.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nenhuma conclusão é definitiva, portanto, inicia-se essas considerações finais com esse fragmento do discurso de uma personalidade inquestionável:

Talvez não tenhamos conseguido fazer o
melhor,
mas lutamos para que o melhor fosse feito.
Não somos o que deveríamos ser,
Não somos o que iremos ser,
Mas, graças a Deus,
Não somos o que éramos.
Martin Luther King

A vida é uma aventura... Abrir os olhos a cada amanhecer, respirar, sinapses dos neurônios, batidas do coração, arrepios, sustos.... Tudo isso faz parte da nossa existência cotidiana e são feitas sem precisar de reflexão, ou acionarmos um mecanismo. Simplesmente acontecem! Se houver alterações, pode significar que existe algo errado. Se o coração bater em descompasso, se a respiração for sufocada, se as sinapses não acontecerem como deveriam, necessitamos de ajuda para que a aventura da vida não se esvaia.

Mas, seno dia-a-dia como professores, nos sentimos em descompasso, sufocados, sem sinapses, sem emoção e infelizes.... É sinal de alerta.... Uma “sirene” tocando em nossas escolas, alertando possível sinal de doença. Corriqueiramente não percebemos ou não ouvimos o som da sirene. Professoras e professores estão adoecendo, sucumbindo à Síndrome de Burnout, pois “[...] não há esperança na pura espera” (FREIRE, 1992, p.11).

A intervenção realizada buscou alternativas, diálogos e a problematizações sobre a saúde de educadores e educadoras do Colégio Estadual Cristóvão Pereira em Santiago. Entende-se por problematizar o ato de dialogar sobre a realidade, mas sobre tudo buscou-se intervir de forma positiva, visando transformá-la. Paulo Freire (1987) afirma que “[...] problematizar, porém, não é "slogonizar", é exercer uma análise crítica sobre a realidade” (FREIRE, 1987, p. 97).

Foi, dessa forma que almejamos desnudar a realidade e, sobretudo através da interação e diálogo entre colegas, construir alternativas de superação. Pois no cotidiano escolar, na sala de professores, durante o recreio, ou poucos minutos antes do sinal sonoro da entrada dos alunos, outro sinal sonoro ecoa. São vozes

cansadas, angustiadas que refletem a desmotivação no fazer pedagógico, algo não está certo, algo está acontecendo e faz-se necessário OUVIR este clamor. A intervenção teve por objetivo ouvir as vozes que ecoam entre os muros escolares, vozes de professores que sofrem, se frustram, se desmotivam, que adoecem percebendo o profissional como ser humano. Buscou-se descobrir possíveis causas desta desmotivação profissional, relacionando esta situação com as características que os pesquisadores denominam e associam a Síndrome de Burnout, doença que pode ser prevenida e amenizada através de mudanças comportamentais.

Através deste trabalho de intervenção almejamos compreender quais são os fatores que mais causam o desestímulo, o desgaste emocional e frustrações que ocasionam o adoecimento e na grande incidência de afastamento por necessidade de tratamento médico em minha escola. Percebemos que a falta de unidade de ação, desvalorização, as constantes mudanças, as incertezas são os grandes estopins do desestímulo e do desgaste físico e emocional, estes desencadeadores são mais citados até mesmo do que a questão salarial.

Buscamos respostas para as seguintes perguntas: O salário é o grande estopim do desestímulo dos professores? Quais são os motivadores do adoecimento dos professores? Qual sua função? Será que o professor está sendo exigido mais do que pode suportar? É possível fazer algo concreto para minimizar o sofrimento, ou o desgaste físico e emocional dos professores?

Percebemos nas falas dos colegas que o salário não é o grande estopim do desestímulo. Nos grupos, quando foram questionadas sobre as causas do desgaste físico e emocional, a questão salarial ficou em segundo plano. Mas a sobrecarga de trabalho e desvalorização foi um dos itens mais abordados. O que chamou a atenção foi à desvalorização, não só pelas políticas públicas e governos, mas também por parte dos gestores, ressaltado enfaticamente.

Estas respostas mostram a responsabilidade do gestor, a ponte que liga o professor com instâncias superiores. Cabe ao gestor e a sua equipe, organizar o ambiente escolar e valorizar o trabalho do professor. Lück (2010) identifica que:

[...] o diretor da escola, como seu líder, não apenas influencia, mas também molda o modo de ser e de fazer. E pode fazê-lo tanto positivamente no que se refere à realização das responsabilidades educacionais da escola, como negativamente, na medida em que deixa de oferecer os necessários balizamentos, correções de rumos e marcações educacionais aos fazeres espontâneos da coletividade escolar (LÜCK, 2010, p. 23).

A intervenção mostrou que os encontros foram positivos, alcançando os objetivos propostos. Os professores elogiaram e queriam mais. Porém, não se tem um planejamento de longo prazo. É possível que, após a intervenção e uma semana de férias “tudo continua igual”. Por isso, para que os resultados possam ser duradouros, a mudança tem que acontecer durante todo o período letivo e ser diária, fazendo, por exemplo, da sala dos professores um ambiente acolhedor, agradável. A equipe diretiva estar mais “perto”, atuante, incentivando e propiciando mais momentos de confraternização e reuniões interdisciplinares. Fazer do intervalo um momento lúdico para descontrair e dar risadas.

Podemos desenvolver na escola uma cultura de bem querer e saúde, onde todos os envolvidos no processo ensino e aprendizagem sintam-se bem, acolhidos e valorizados, Heloisa Lück (2010, p.170) diz que:

Como processo, a cultura organizacional da escola é formada no enfrentamento dos desafios cotidianos, no embate das interações da escola com as demandas do sistema de ensino que pertencem, com as demandas da comunidade, com suas estruturas internas formais e organização funcional. Esse enfrentamento é orientado por um acervo de competências funcionais dos participantes da comunidade escolar, em vista do que a possibilidade de melhoria desse enfrentamento exige o desenvolvimento de competências profissionais vinculadas ao contexto do trabalho (LÜCK, 2010, p. 170).

A intervenção foi o primeiro passo, extremamente importante para conhecermos e percebermos a situação dos professores, seus sentimentos e pensamentos em relação à profissão e ao fazer pedagógico. O que causa o desgaste físico e emocional. Dessa forma percebemos o importante papel do diretor escolar neste processo, pois pode ser estimulador, incentivador e propiciar mudanças para a transformação do ambiente escolar, bem como pode ser totalmente ao contrário, ser um chefe que manda, que inibe a criatividade, mata o entusiasmo, põe desejos e anseios, este gera em seus professores desestímulo e tensão podendo levar ao adoecimento.

Para compreendermos a relação existente entre gestão e este bicho papão da Síndrome de Burnout, faz-se necessário entender o que é gestão. Segundo Lück (2011):

Gestão educacional corresponde ao conjunto de esforços de organização, liderança, coordenação e orientação da aplicação de políticas educacionais propostas por sistemas de ensino para todas as suas escolas e assumidos pelos atores de âmbito macro desses sistemas. Gestão escolar corresponde ao conjunto de esforços de organização, liderança, coordenação e orientação da aplicação do projeto político-pedagógico definido no âmbito da escola, para a realização de suas responsabilidades educacionais, assumidas por sua equipe de gestão, sob a liderança de seu diretor e equipe de gestão (LÜCK, 2011, p. 25).

Partimos do princípio de que todos somos gestores, independente do setor que estejamos, podemos intervir, contribuir e construir um ensino e aprendizagem de qualidade. A escola é um espaço democrático (ou deveria ser) onde a autonomia, a participação e a emancipação, visam a concretização do objetivo maior: a aprendizagem. Cabe salientar o que significa a democratização da escola, pois de acordo com Paro (2007):

[...] que o termo democratização não é empregado aqui no sentido de universalização da escola básica, ou de popularização do ensino, para colocá-lo ao alcance de todos. Não obstante a inegável importância desse significado, o de que se trata aqui é da democratização das relações que envolvem a organização e o funcionamento efetivo da instituição escola. Trata-se, portanto, das medidas que vêm sendo tomadas com a finalidade de promover a partilha do poder entre dirigentes, professores, pais, funcionários, e de facilitar a participação de todos os envolvidos nas tomadas de decisões relativas ao exercício das funções da escola com vistas à realização de suas finalidades (PARO, 2007, p. 01).

A escola é um espaço coletivo de formação, onde todos aprendem e todos ensinam: no refeitório, na portaria, na supervisão, vice direção, sala da direção, nas reuniões do Conselho Escolar ou no Círculo de Pais e Mestres. Todos os espaços devem ser de aprendizagem, onde as relações interpessoais ocorram entre pessoas iguais, mas, sobretudo diferentes. O conhecimento, base da educação, deve propiciar o desenvolvimento da cidadania, criticidade e autonomia. Paro (2007) fala sobre a organização do espaço chamado escola:

Como grupo social, a escola é dotada de um dinamismo que extrapola sua ordenação intencional, oficialmente instituída. As formas de conduta dos indivíduos e grupos que compõem a escola, suas contradições, antagonismos, interações, expectativas, costumes, enfim, todas as maneiras de conviver socialmente, nem sempre podem ser previstas pelas determinações oficiais. Não obstante, apesar da imprevisibilidade dessas relações, elas acabam por constituir um modo de existir ou de operar, envolvido por valores, costumes, rotinas, que lhes emprestam certa "regularidade" que não pode deixar de ser considerada no estudo da escola (PARO, 2007, p. 04).

Morin (1999) argumenta sobre a função da escola:

Educação deve contribuir para a autoformação da pessoa (ensinar a assumir a condição humana, ensinar a viver) e ensinar como se torna cidadão. Um cidadão é definido, em democracia, por sua solidariedade e responsabilidade em relação à sua pátria (MORIN, 1999, p. 65).

A forma que a escola é administrada, ou seja, autoritariamente, ou democraticamente influencia na satisfação e saúde do educador. Segundo Batista; Odélius (1999):

[...] o tipo de gestão adotado nos estabelecimentos, na medida em que exerce um rol estruturante sobre o ambiente de trabalho, intervém sobre diferentes aspectos que configuram a “realidade do trabalho nas escolas” e, por esse caminho indireto, acaba influenciando na saúde mental dos que aí trabalham. [...]. Ora, essa rede de relações nos permite concluir que o tipo de gestão intervém, possibilitando ou limitando a exaustão emocional. No caso, o fato de trazer à tona a rede de relações já exploradas entre a diminuição das ocorrências de vandalismo nas escolas e a maior integração escola-comunidade, bem como entre a presença do vandalismo e o surgimento de exaustão emocional nos professores, permite concluir que um tipo de gestão que promova a participação da comunidade e consiga construir uma escola mais segura, é um tipo de gestão que age como preventivo da exaustão emocional dos professores (BATISTA; ODELIUS, 1999, Apud: CODO, 1999, p. 333-336).

Numa escola onde os professores são desvalorizados, desrespeitados e não são ouvidos, mesmo num processo democrático, forma profissionais doentes, professores infelizes e não realizados. Em contrapartida uma escola onde os professores sintam-se envolvidos, onde suas opiniões, posicionamentos, angústias e ansiedade são valorizados influencia diretamente no seu bem-estar. Para Batista; Odélius (1999) uma gestão democrática e participativa, na medida em que instala um estilo de administração da escola, praticamente uma forma de ser da instituição, constitui um fator de prevenção da exaustão emocional dos professores. E, ainda:

O resultado desse tipo de gestão não deveria ser apenas a administração eficiente da escola em sentido estrito, mas o fato da escola chegar a traduzir, por diferentes dinâmicas, as esperanças, desejos e, porque não, ilusões de seus usuários e trabalhadores. [...]. Onde há déficit de democracia, déficit de cidadania e por conseguinte déficit de autoestima; bem como onde há maiores problemas de violência, carência de infraestrutura, índices piores de evasão e repetência dos alunos, se concentram maiores quantidades de professores exaustos emocionalmente. Trabalhadores que, como se diz na linguagem comum, “não dão mais de si”, “não aguentam mais” (BATISTA; ODELIUS, 1999, Apud: CODO, 1999,

p. 337).

Dessa forma, a intervenção busca, além do trabalho com professores, auxiliar o gestor com a criação de um material de apoio com informações sobre a Síndrome de Burnout, auxiliando o docente acometido da doença, para que a escola seja um espaço democrático, onde as relações interpessoais sejam positivas e que as potencialidades do grupo sejam amplificadas (Apêndice C).

REFERÊNCIAS

ALVES, Rubem. **A alegria de ensinar**. 4. ed. São Paulo: Ars Poética, 1994.

_____. **Um céu numa flor silvestre – A beleza em todas as coisas**. Campinas: Versus Editora, 2005.

_____. **O infinito na palma da sua mão – o sonho divino ao nosso alcance**. Campinas: Versus Editora, 2007.

ANDREOLA, Balduino A. **Dinâmica de grupo: Jogo da vida e Didática do futuro**. 11.^a ed. Petrópolis: Vozes, 1982.

ANTUNES, Celso. **Professores e professauros**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

APEOC, CUT, CNTE. **Análise comparativa salarial – professores das redes estaduais do Brasil** [2011]. Disponível em: <http://www.cut.org.br/sistema/ck/files/ANALISE-COMPARATIVA.pdf>. Acesso em: 14 Set. 2013.

ARROYO, Miguel G. **Ofício de mestre – imagens e autoimagens**. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

ASSMANN, Hugo. **Reencantar a Educação**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

AZZOLIN, Cida. **Cuidando de quem educa: abordagem teórica-crítica sobre a Síndrome de Burnout em professores**. Florianópolis: CEITEC, 2008

_____. **Te liga: antologia sociológica**. 3 ed. Tapera: Lew, 2011.

BARROS, Aidil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

BARONA, Bianca Atti; MOSQUERA, Juan José Mouriño; STOBÄUS, Claus Dieter. **Do mal-estar ao bem-estar do professor na docência**.

<http://www.pucrs.br/edipucrs/XISalaoIC/Ciencias_Humanas/Educacao/82503-BIANCAATTIBARONA.pdf>. Acesso em: 14 Set. 2013.

BURKE, Thomas Joseph. **O professor Revolucionário da pré-escola à Universidade**. Petrópolis: Vozes, 2003.

CODO, Wanderley (coordenador). **Educação: carinho e trabalho – Burnout, a Síndrome da desistência do educador, que poderá levar à falência da educação**. Brasília: Vozes, 1999.

CODO, W.; SAMPAIO, J. (orgs). **Sofrimento Psíquico nas Organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

DAMIANI, Magda Floriana. **Entendendo o trabalho colaborativo em educação e revelando seus benefícios**. Curitiba: UFPR Educar, n. 31, p. 213-230, 2008.

_____. Sobre pesquisa do tipo intervenção. **XVI ENDIPE - Encontro Nacional de Didática e Práticas de Ensino**, UNICAMP / Campinas, 2012.

DAMIANI, Magda Floriana; PERES, Lúcia Maria Vaz. **Partilhar o alimento: a comensalidade como prática colaborativa no entre-saberes do imaginário e da educação**. In: BERKENBROCK-ROSITO, Margaréte May; MORENO, ALVES, Leda Virgínia (Orgs.) **O Sujeito na Educação e Saúde: desafios na contemporaneidade**. São Paulo: Loyola, 2008.

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

DELORS, Jacques (Coord). **Educação um tesouro a descobrir**. 7. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2011.

FANFANI, E. T. **Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente**. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 28, n. 99, p. 335-354, maio/ago. 2007.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Esperança**. 5 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

_____. **Pedagogia da Autonomia**. 14 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

_____. **A escola é...** Disponível em: <http://guiadoprofessor.weebly.com/> Acesso: 09/01/15.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. 1930 Londres: Hogarth Press e Institute of Psycho-Analysis. Nova Iorque: Cape and Smith, 144 pags. (Trad. de Joan Riviere).

FREITAS, Anderson Rodrigues. *A influência da ginástica laboral sobre a síndrome de Burnout, ansiedade, depressão e estresse ocupacional de profissionais de enfermagem de cuidados paliativos oncológicos*. / Barretos, **Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde)** – Fundação Pio XII – Hospital de Câncer de Barretos, 2013.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Atratividade da carreira docente no Brasil**. <<http://revistaescola.abril.com.br/pdf/relatorio-final-atratividade-carreira-docente.pdf>>. Acesso em: 17 Set. 2013.

LIPP, Marilda (org.). **O Stress do Professor**. Campinas, SP: Papyrus, 2012.

LÜCK, Heloísa. **Gestão da cultura e do clima organizacional da escola**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2011 (Série Cadernos de Gestão).

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada** (Trad. Nivaldo Montingelli Jr.; Alfredo Alves de Farias). 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MASCI, Cyro. Qualidade de vida. Caderno de economia. Diário do Grande ABC. maio/2000).

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste?** Campinas: Papyrus, 1999.

MELILLO, Aldo; Ojeda; SUÁREZ, Elbio Néstor e colaboradores: **Resiliência descobrindo as próprias fortalezas**. Porto Alegre: Artmed, 2005

MIRANDA, Simão. **Oficina de Dinâmica de Grupos para empresas, escolas e grupos comunitários**. 11.^a ed. Campinas: Papyrus, 1996.

MORIN, Edgar. **A cabeça bem feita: repensar a reforma, reformar o pensamento**

(Trad.: Eloá Jacobina). 5 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

MOSQUERA, Juan José Mouriño. **O professor como pessoa**. 2. ed. Porto Alegre: Sulina, 1978.

MOSQUERA, Juan José Mouriño; STOBÄUS, Claus Dieter; TIMM, Edgar Zanini. *O professor e o cuidado de si: perspectivando a própria vida como uma obra de arte. Por que não?* **Revista Ciência em Movimento**, Ano XI, n. 22, 2009/2.

NÖRNBERG, Marta. *Palpitações indizíveis - O lugar do Cuidado na formação de professores*. **Tese de Doutorado**, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

ORTIZ, Renato (org). **Sociologia – Pierre Bourdieu**. São Paulo: Ática, 1983.

PARO, Vitor Henrique. **Administração escolar: introdução crítica**. São Paulo: Cortez, 1986.

_____. **Estrutura da escola e prática educacional democrática**. GT: Estado e Política Educacional, n. 5 [CNPQ].

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (org.). **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paula: Casa do psicólogo, 2002

POCINHO, Margarida; PERESTRELO, Célia Xavier. **Um ensaio sobre *Burnout, engagement* e estratégias de *coping* na profissão docente**. São Paulo, v.37, n.3, p. 513 - 528, set./dez. 2011.

SILVA, Flávia Pietá Paulo da. **Burnout: Um desafio à saúde do trabalhador**. PSI – Revista de Psicologia Social e Institucional, vol 2, nº1, Londrina, jun, 2000.

TABOADA, Nina G.; LEGAL, Eduardo J.; MACHADO, Nivaldo. **Resiliência: em busca de um conceito**. Revista Brasileira Crescimento Desenvolvimento Humano. 16, 2006

VIEIRA, Isabela et al. **Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso**. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**. 2006, vol. 28, n. 3. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-1082006000300015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 Jun 2013.

VIEIRA, Jarbas Santos. **Constituição das doenças da docência (docenças)**.

VYGOTSKI, L. S. **A formação social da mente**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/vygotsky-a-formac3a7c3a3o-social-da-mente.pdf>>. Acesso e: 12 Set. 2013.

WERNECK, Hamilton. **Como vencer na vida sendo professor – depende de você**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Modelo de instrumento de pesquisa (questionário) aplicado aos professores do Colégio Estadual Cristóvão Pereira, de Santiago/RS, na pesquisa



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA – UNIPAMPA
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO**

QUESTIONÁRIO

Regime de trabalho: () 20h () 40h outros _____

Tempo de serviço no magistério: _____

Formação: _____

Atua na sua área de formação: () SIM () NÃO

1) Ser professor é....

2) Como me sinto em relação a minha profissão:

3) Ao encontrar alunos com dificuldades, como me sinto?

4) Como me sinto quando um aluno me magoa, ou é indisciplinado?

5) Novo ano letivo, qual a sensação?

6) Quais são os principais fatores que me desmotivam no meu cotidiano escolar?

- 7) Sobre a Síndrome de Burnout, posso afirmar que:
- desconheço o assunto;
 - já ouvi falar, mas de forma superficial;
 - já li e sei o suficiente;
- 8) Acho interessante uma formação sobre a Síndrome de Burnout, com enfoque nas formas de combate e prevenção:
- SIM NÃO

APÊNDICE C - Modelo de material de apoio ao gestor empregado na pesquisa, como parte integrante da dinâmica exercitada aos professores do Colégio Estadual Cristóvão Pereira, de Santiago/RS



MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO- UNIPAMPA/JAGUARÃO/RS

MATERIAL DE APOIO AO GESTOR

O Bicho Papão da SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome da desistência do professor¹⁴



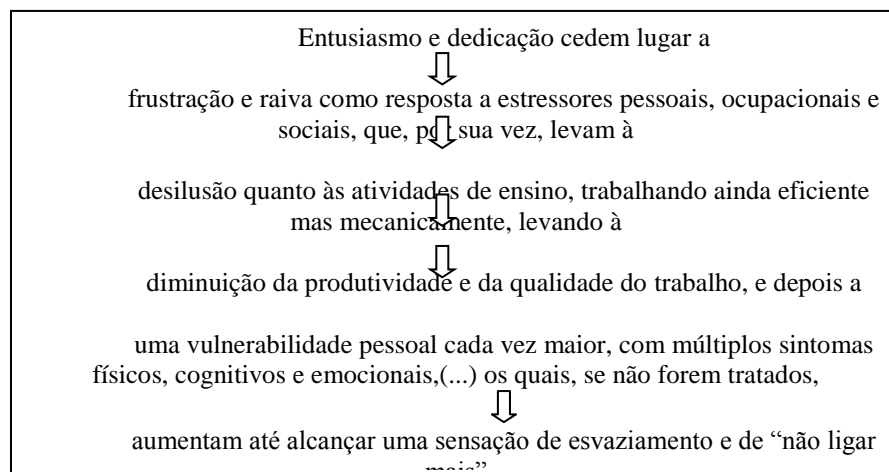
¹⁴ Codo, 1999

Maria Aparecida Nunes Azzolin
Lúcio Jorge Hammes
Falando sobre o Bicho Papão

A Síndrome de Burnout é considerada uma doença laboral, segundo Reinhold (2012) *Burnout* é um tipo especial de *stress* ocupacional que se caracteriza por profundo sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado, sentimento que aos poucos pode estender-se a todas as áreas da vida de uma pessoa. Começa com uma sensação de inquietação que aumenta à medida que a alegria de lecionar gradativamente vai desaparecendo. O *Burnout* se instala muitas vezes a partir de expectativas elevadas e não realizadas. O *Burnout* é uma erosão gradual, e frequentemente imperceptível no início, de energia e disposição, como consequência de um *stress* crônico e prolongado, ou melhor, de uma incapacidade crônica para controlar o *stress*. Não acontece como resultado de eventos traumáticos isolados. O *Burnout* não ocorre de repente; é um processo cumulativo, começando com pequenos sinais de alerta, que, quando não são percebidos, podem levar o professor a uma sensação de quase terror diante da ideia de ter que ir à escola. (Lipp (org.) 2012, p.65)

Através deste quadro feito por Reinhold (2012) fica mais fácil entender este bicho papão chamado Síndrome de Burnout

PASSOS PARA O DESENVOLVIMENTO DO BURNOUT



[...] é (“consumir-se em chamas) é um tipo especial de stress ocupacional que se caracteriza por profundo sentimento de

frustração e exaustão em relação ao trabalho desempenhado, sentimento que aos poucos pode estender-se a todas as esferas da vida de uma pessoa. [...] Começa com uma sensação de inquietação que aumenta à medida que a alegria de lecionar gradativamente vai desaparecendo (LIPP, 2012, p. 64).

O que causa a Síndrome de Burnout?

Sobrecarga de trabalho, políticas inadequadas, desvalorização cada vez maior do professor, baixo salário, falta de preparo e atualização, choque de sonhos, esperanças, projetos, tratos com muitas pessoas ao mesmo tempo (alunos, pais, colegas, direção), falta de amigos e convívio social, falta de “desligamento” da escola.

Como prevenir a Síndrome de Burnout?

1º Passo: Conhecer o máximo sobre a Síndrome, para assim buscar meios para superá-la;

2º Passo: Autoconhecimento, auto-observação e autoavaliação. Conhecer seus limites;

3º Passo: Utilizar estratégias de enfrentamento para atenuar os sintomas: rir, brincar, fantasiar, usar o senso de humor, tirar férias mentais, isto é, desligar-se dos problemas por alguns minutos durante o dia, usar técnicas de relaxamento. Comer alimentos saudáveis, praticar alguma atividade física.

BUSCAR MIL E UMA RAZÕES PARA SER FELIZ!!!!!!!

Também....

- ✓ Crie um grupo de apoio com seus colegas, divida as ideias, frustrações, angustias e problemas;
- ✓ Lembre-se do porquê de você estar ensinando, do porquê você ter escolhido ser professor. Se não encontrar motivos convincentes ou não gostar de lecionar, verifique a possibilidade de mudar de profissão;
- ✓ Transforme suas crenças negativas com referência à escola em positivas, dizendo para si mesmo: “ Eu não preciso ser perfeito o tempo todo”, ou “Não sou responsável por tudo o que acontece co meus alunos”;
- ✓ Peça ajuda, planeje as atividades;
- ✓ Saiba dizer NÃO;
- ✓ Busque o sentido do seu trabalho;

- ✓ Tenha uma atitude positiva. Focalize os aspectos positivos da situação de trabalho;
- ✓ Organize melhor o tempo e estabeleça prioridades;
- ✓ Aumente a autoeficácia;
- ✓ Cuide de sua saúde;
- ✓ Reserve um tempo para você; pratique um hobby; separe escola e vida pessoal;
- ✓ Não atue como professor em casa;
- ✓ Pratique o humor sempre que possível;
- ✓ Identifique os valores que governam sua vida.

ALGUMAS SUGESTÕES ESPECÍFICAS PARA OS GESTORES:

- ✓ Criar sistemas de avaliação institucional para detectar os problemas;
 - ✓ reservar tempo para que os professores possam conversar;
 - ✓ Reconhecer e elogiar o bom trabalho realizado pelos professores;
 - ✓ Definir claramente as expectativas do papel do professor na escola;
 - ✓ Criar grupos de supervisão ou de apoio onde os professores possam compartilhar seus problemas no trabalho;
 - ✓ Promover o ensino interdisciplinar, diminuindo o isolamento;
 - ✓ Oferecer oportunidades de promoção para maior realização do professor;
 - ✓ Melhorar os canais de comunicação entre professores e direção;
 - ✓ Oferecer workshops e treinamento em serviço, inclusive sobre técnicas de enfrentamento de stress e Burnout;
- (Reinhold, 2012)

Como enfrentar o BICHO PAPÃO?

Como a Síndrome de Burnout é uma doença séria o melhor é procurar avaliação e acompanhamento médico.

Se você, como gestor, tem que lidar com um professor que esteja com Burnout, procure adotar uma ou várias das estratégias abaixo (Reinhold, 2012):

- ✓ aborde-o amigavelmente sobre a necessidade de discutir formas de enfrentar o problema;
- ✓ restitua a confiança identificando pontos positivos e sucessos no passado;
- ✓ ajude a pessoa a identificar os sistemas de Burnout e a aceitá-los;
- ✓ ajude a pessoa a estabelecer maior equilíbrio na sua vida;
- ✓ encoraje-o a tirar uma licença;
- ✓ estabeleça expectativas razoáveis para a pessoa e limites para os outros;
- ✓ diminua sua carga de trabalho;

- ✓ sugira apoio familiar;
- ✓ encoraje o professor a desenvolver hobbies e outras atividades sociais e de lazer;
- ✓ estabeleça um sistema de apoio na escola;

Alguns sintomas característicos do BICHO PAPÃO

Alguns sintomas característicos da Síndrome de Burnout¹⁵ podem ser compreendidos assim:

- PSICOSSOMÁTICOS: Frequentes dores de cabeça, fadiga crônica, úlceras, dores musculares nas costas e pescoço, hipertensão e, nas mulheres alterações no ciclo menstrual;
- COMPORTAMENTAIS: absenteísmo laboral, aumento do comportamento violento, abuso do uso de drogas, incapacidade de relaxar e comportamento de alto risco (jogos de azar).
- EMOCIONAIS: distanciamento afetivo, impaciência, desejo de abandonar o trabalho, irritabilidade, dificuldade de concentrar-se, diminuição do rendimento no trabalho, dúvidas acerca de sua competência, e conseqüentemente baixa autoestima.
- DEFENSIVOS: negação das emoções, ironia e atenção seletiva, mania de perseguição.

Algumas sugestões de dinâmicas de grupos para reuniões pedagógicas:

No 3º filme do Harry Potter, O Prisioneiro de Azkaban (J.K Rowling, lançado em 2004), o professor Lupin, ensina seus alunos a vencer o Bicho Papão, este que toma a forma de seu maior medo, e para vencê-lo a pessoa tem que substituir a imagem do medo por algo engraçado, pois a risada, a alegria incapacita o Bicho Papão. Podemos aprender com isso, a alegria, a motivação, o abraço, o contato com o outro gera uma “proteção positiva” nos fortalecendo e quando mais forte ficarmos menos chance do Bicho Papão nos agarrar. Assim

¹⁵ Dados publicados em *Ciência Psicológica*, n. 3, 1986.

algumas sugestões de atividades para reuniões pedagógicas, visando integrar e fortalecer os laços de amizade. Lembrando que a hora do recreio pode ser um momento bastante produtivo neste sentido, quando mais agradável for o ambiente, quando mais alegre, menos estresse possuímos. A hora do recreio NÃO É HORA de avisos e de reuniões rapidinhas ou de LAMENTAÇÕES. Esses pequenos minutos são de descanso, de contar piadas, de rir, falar bobagens e de lanchar. Nas reuniões pedagógicas, abuse da criatividade que as recompensas serão enormes.....

Algumas sugestões de dinâmicas de grupo¹⁶.

1-DINÂMICA DO CORAÇÃO DE ADJETIVOS:

1º Cada professor receberá um coração de papel, onde deverá escrever seu nome na vertical, ao sinal deverá passar para a direita, onde cada colega escreverá um adjetivo para formar um acróstico com o seu nome; 30 min

2º : Cada um falará da experiência e como foi receber um coração cheio de adjetivo relacionados com o seu nome; 30 min.

2- DINÂMICA DA QUALIFICAÇÃO NO TRABALHO¹⁷;

Objetivos:

- 1) Desenvolver atitudes de ações pró-ativas que ajudarão a oferecer um atendimento diferenciado no mercado de hoje;
- 2) Refletir e discutir sobre a importância do atendimento ao aluno de forma simpática, justa e de respeito;

Intenção da dinâmica:

Esta dinâmica deseja, além de ser um momento agradável de convivência entre pessoas que trabalham numa mesma empresa ou fazem parte de um mesmo grupo, refletir questões centrais que qualifiquem o trabalho, retomar a grandeza de trabalhar com prazer e bom humor, reaprender continuamente a alegria de trabalhar em equipe, aprofundar valores e atitudes...

Propondo material

¹⁶ Algumas dinâmicas não tem fonte, pois apenas foram vivenciadas, outras foram tiradas da internet, acessada Acessado <http://www.educacao.salvador.ba.gov.br/site/documentos/espaco-virtual/espaco-jornada-pedagogica/dinamicas-de-grupo/din%C3%A2micas-de-grupo-l.pdf>

¹⁷ (Mayer, 2007,p.104)

- 1) Fotocópia do texto “Em busca do outro”, presente no segundo passo, a todos os participantes;
- 2) Material para escrever.
- 3) Fotocópia do texto “Quando a vida e o trabalho se abraçam”, presente no terceiro passo desta dinâmica.

Desenvolvimento

Primeiro passo: Clarear, delimitar, encaminhar e vivenciar a dinâmica.

- 1) Oferecer um momento de vivência entre os participantes, que consiste:
 - a) Na busca do outro;
 - b) No exercício de deixar-se encontrar de acordo com as características registradas no texto “Em busca do outro”, que deverá ser entregue a cada participante.
- 2) Delimitar em torno de trinta minutos para que todos procurem as pessoas de acordo com as características indicadas no texto. Ao encontrar a pessoa, escrevem o nome dela ao lado da característica. Trata-se de conversar com o maior número possível de participantes, buscando, em cada um deles, uma característica.

Segundo passo: Interpretar

- 1) Após a vivência da dinâmica, isto é, do encontrar o outro e deixar-se encontrar, fazer uma interpretação do vivido.
- 2) Delimitar uns 15 minutos para esse momento, que pode se basear na formação de duplas ou pequenos grupos. Estes refletirão sobre:
 - a) O que chamou a atenção na vivência desta dinâmica?
 - b) O que foi fácil e difícil?
 - c) Qual a relação da dinâmica com o nosso trabalho?
 - d) Que outras relações existem
 - e) O que você aprendeu desta dinâmica e quer levar para a sua vida?

3-O PRESENTE

Início: O organizador com o presente nas mãos diz (exemplo): Caros amigos, eu gostaria de aproveitar este momento para satisfazer um desejo que há muito venho querendo fazer. Eu queria presentear uma pessoa muito especial que durante o ano foi uma grande amiga e companheira e quem eu amo muito. Abraça a pessoa e entrega o presente. Em seguida pede um pouquinho de silêncio e lê o parágrafo 1:

1. PARABÉNS!

*Você tem muita sorte. Foi premiado com este presente. Somente o amor e não o ódio é capaz de curar o mundo. Observe os amigos em torno e passe o presente que recebeu para quem você acha mais ALEGRE.

Ao repassar o presente, a pessoa que recebe deve ouvir o parágrafo 2 e assim por diante:

2. ALEGRIA! ALEGRIA!

Hoje é festa, pessoas como você transmitem otimismo e alto astral. Parabéns, com sua alegria

passe o presente a quem acha mais INTELIGENTE.

3. A inteligência nos foi dada por Deus. Parabéns por ter encontrado espaço para demonstrar

este talento, pois muitas pessoas são inteligentes e a sociedade, com seus bloqueios de desigualdade, impede que eles desenvolvam sua própria inteligência. Mas o presente ainda não é seu. Passe-o a quem lhe transmite PAZ.

4. O mundo inteiro clama por paz e você gratuitamente transmite esta tão grande riqueza. Parabéns! Você está fazendo falta às grandes potências do mundo, responsáveis por tantos conflitos entre a humanidade. Com muita Paz, passe o presente a quem você considera AMIGO.

5. Diz uma música de Milton Nascimento, que "amigo é coisa para se guardar do lado esquerdo do peito, dentro do coração". Parabéns por ser amigo, mas o presente. . . ainda não é seu. Passe-o a quem você considera DINÂMICO.

6. Dinamismo é fortaleza, coragem, compromisso e irradia energia. Seja sempre agente multiplicador de boas idéias e boas ações em seu meio. Parabéns! Mas passe o presente a quem acha mais SOLIDÁRIO.

7. Parabéns! Você prova ser continuador e seguidor dos ensinamentos de CRISTO. Solidariedade é de grande valor. Olhe para os amigos e passe o presente a quem você considera ELEGANTE (bonito, etc...).

8. Parabéns! Elegância (beleza, etc...) completa a criação humana e sua presença torna-se marcante, mas o presente ainda não será seu, passe-o a quem você acha mais SEXY.

9. Parabéns! A sensualidade torna a presença ainda mais marcante e atraente. Mas o presente não será seu. Passe-o a quem você acha mais OTIMISTA.

10. Otimista é aquele que sabe superar todos os obstáculos com alegria,

esperando o melhor da vida e transmite aos outros a certeza de dias melhores. Parabéns por você ser uma pessoa otimista! É bom conviver com você, mas o presente ainda não será seu. Passe-o a quem você acha **COMPETENTE**.

11. Competentes são pessoas capazes de fazer bem todas as atividades a elas confiadas e em todos os empreendimentos são bem sucedidas, porque foram bem preparadas para a vida. Essas são pessoas competentes como você. Mas o presente ainda não é seu. Passe-o a quem você considera **CARIDOSO**.

12. A caridade é como diz São Paulo aos Coríntios: "ainda que eu falasse a língua dos anjos, se não tiver caridade sou como o bronze, que soa mesmo que conhecesse todos os mistérios, toda a ciência, mesmo que tomasse a fé para transportar montanhas, se não tiver caridade de nada valeria. A caridade é paciente, não busca seus próprios interesses e está sempre pronta a ajudar, a socorrer. Tudo desculpa, tudo crê, tudo suporta, tudo perdoa". Você que é assim tão perfeito na caridade, merece o presente. Mas mesmo assim, passe o presente a quem você acha **PRESTATIVO**.

13. Prestativo é aquele que serve a todos com boa vontade e está sempre pronto a qualquer sacrifício para servir. São pessoas agradáveis e todos se sentem bem em conviver. Você bem merece o presente. Mas ele ainda não é seu. Passe-o a quem você acha que é um **ARTISTA**.

14. Você que tem o dom da Arte e sabe transformar tudo, dando beleza, luz, vida, harmonia a tudo que toca. Sabe suavizar e dar alegria a tudo que faz. Admiramos você que é realmente um artista, mas o presente ainda não é seu. Passe-o a quem você acha que tem **FÉ**.

15. Fé é o dom que vem de Deus. Feliz de você que tem fé, pois com ela você suporta tudo, espera e confia porque sabe que Deus virá em socorro nas horas difíceis e poderá ser feliz. Diz o salmo 26 " O Senhor é a minha luz e minha salvação, de quem terei medo?" Se você acredita e espera tanto de Deus, sabe também esperar e ter fé nos homens e na vida e assim será feliz. Mas o presente não é seu, pois você não precisa dele. Passe-o a quem você acha que tem o espírito de **LIDERANÇA**.

16. Líderes são pessoas que sabem guiar, orientar e dirigir pessoas ou grupos, com capacidade, dinamismo e segurança. Junto de você que é líder sentimos seguros e confiamos em tudo o que você diz e resolve fazer. Confiamos muito em você, que é líder, mas o presente ainda não é seu. Passe-o a quem você

acha mais JUSTO.

17. Justiça! Foi o que Cristo mais pediu para o seu povo e por isso foi crucificado. Mas não desanime. Ser justo é colaborar com a transformação de nossa sociedade. Mas já que você é muito justo, não vai querer o presente só para você. Abra e distribua com todos, desejando-lhes FELICIDADES !

E assim o presente é distribuído entre todos

4-DINÂMICA DO JARDIM ENCANTADO:

Auxilia do na integração do grupo, reforçando a valorização do contato físico

:

- Cada participante receberá uma fita, que serão distribuídas aleatoriamente nas cores azul, verde, branco, amarelo e vermelho;
- Quando o organizador ler o texto cada um deverá fazer o que a história manda de acordo com a cor da fita que possui.

O JARDIM ENCANTADO

(Edson Ponick)

Era uma vez um jardim encantado. Nesse jardim havia muitos canteiros. Em cada um deles, havia flores de todos os tipos, tamanhos, cores e com os mais variados e deliciosos perfumes. Além dessas características, cada flor possuía um cordão de uma única cor.

Nesse jardim encantado não chovia, embora todas as flores necessitassem de muita água para viver. Por não chover no jardim encantado, as próprias flores desenvolveram a capacidade de se transformar em jardineiras. Assim elas sobreviviam regando uma às outras, e com gotas de água de diferentes tipos.

Havia no jardim encantado umas gotas de água que se chamavam **OLHAR CARINHOSOS**. Essas gotas eram produzidas e distribuídas pelas flores de cordão **AZUL**. Todos os dias de manhã bem cedinho, as flores de cordão Azul se transformavam em jardineiras e regavam cada uma de suas amigas com gotas de **OLHAR CARINHOSOS**. Quando elas passavam, o jardim encantado silenciava. Ninguém falava, ninguém ria. Todas as flores em silêncio, recebiam sua quantidade necessária de gotas de olhar carinhoso para viverem aquele dia.

Uma outra espécie de gota de água chamava-se **PALAVRAS DE ANIMO**. Essas gotas eram produzidas e distribuídas pelas flores de cordão **VERDE**. Da mesma forma que as anteriores, essas espalhava entre as companheiras

palavras de animo recheadas de carinho, que eram dados a cada flor do jardim.

Diariamente, todas as flores precisavam de gotas chamadas **APERTO DE MÃO**. Essas gotas eram produzidas e distribuídas pelas flores de cordão **BRANCO**. A certa altura do dia elas se transformavam em jardineiras e espalhavam apertos de mão carinhosos para cada uma das flores.

As flores do jardim encantado também eram regadas com gotas conhecidas por **CARINHO NO ROSTO**. Quem produzia e distribuía eram as flores de cordão **AMARELO**. Também elas, diariamente, cumpriam suas funções de jardineiras, alimentando as amigas.

Havia ainda gotas muito especiais que as flores jardineiras precisavam muito. Essas eram produzidas e distribuídas pelas flores de cordão **VERMELHO**. Todas as flores esperavam com ansiedade a visita das flores de cordão vermelho. As gotas que elas distribuía chamavam-se **ABRAÇO CHEIO DE AMOR**.

E assim as flores do jardim encantado viviam felizes. Todos davam e recebiam as gotas necessárias para viver uma troca ilimitada. As flores do jardim viviam muitos anos, esbanjando cores e formas lindas até desaparecerem felizes para dar lugar às novas flores que nasciam diariamente. Essas flores davam e recebiam as gotas especiais que faziam daquele jardim um lugar encantado.

5-DINÂMICA DO SENTAR-SE NO COLO

Esta dinâmica propõe um "quebra gelo" entre os participantes:

O coordenador propõe que o grupo fique de pé, de ombro-á-ombro, em círculo. Em seguida pede que todos façam 1/4 de giro para um determinado lado ficando em uma fila indiana (assim: xxxxxxxxxxxx), embora em círculo. Ao sinal o Coordenador pede que todos se assentem no colo um do outro e depois repitam para o outro lado. É bem divertido, causando muitos risos !

6-A REDE

Objetivos:

- estimular a fala, os relatos e as expressões do grupo;
- ressaltar a importância de cada um no grupo e na sociedade.

Formação: em círculo

Material: novelo de linha

Procedimento:

Ao sinal do orientador cada participante deverá dizer algo que julga estar prejudicando o bom relacionamento do grupo, após a fala deverá dar uma volta com a linha ao redor da cintura e passar para um colega que deverá fazer o mesmo. Quando chegar no último participante este deverá dizer o que poderá fazer para ajudar a melhorar o relacionamento deste grupo e com isso desenrola a linha. Assim sucessivamente até chegar ao primeiro.

Reflexão

Todos somos sociáveis, fizemos parte de uma comunidade, da sociedade e quando há algo errado nós também somos atingidos. Vivemos como numa rede. Ou somos enredados por ela ou somos os nós que servem para unir um elo ao outro basta escolhermos.

7- CUBO DOS SENTIMENTOS**Objetivos:**

- despertar a capacidade de falar sobre os sentimentos;
- oportunizar o autoconhecimento e o conhecimento dos colegas;
- estreitar relações;
- exercitar a capacidade de saber ouvir.

Formação: em círculo (só com as cadeiras)

Material: - dois dados.

Procedimento:

Um dos dados deverá conter as seguintes palavras: amor, desejo, alegria, surpresa, Deus, compreensão. O outro: raiva, tristeza, mágoa, constrangimento, medo, ódio.

Os participantes deverão jogar os dados, um de cada vez, e contarem um fato ocorrido em suas vidas que seja relacionado à palavra que ficou para cima. A dinâmica será concluída após o relato de todos os participantes.

8- SENTIMENTOS:**Objetivos:**

- incentivar a criatividade e a criticidade;
- justificar as escolhas;
- intensificar a capacidade de expressar sentimentos.

Formação: em círculo.

Material: - folha branca

- lápis ou caneta

- figuras que despertem sentimentos bons e outras que despertem sentimentos ruins.

Procedimento:

Os participantes deverão dividir a folha em seis quadrados.

O orientador passará em cada mesa com as figuras “ruins” e o participante deverá pegar uma, não pode escolher, e escrever o sentimento que teve no primeiro quadrado, no quadrado da frente relatar um fato ocorrido em sua vida onde este sentimento estava presente. Proceder da mesma forma com as figuras de sentimentos bons.

Nos dois últimos quadrados. No da esquerda escrever o sentimento que mais tem sentido ultimamente e no da frente um fato que ilustre esse sentimento.

Todos deverão ler o que escreveram. O orientador incentiva um diálogo sobre esses sentimentos, os motivos que nos levam a tê-los. O que podemos fazer para eliminar os sentimentos ruins.

Exemplo do quadro:

Sentimento despertado pela figura	fato ocorrido em sua vida
Raiva	Quando um colega brigou comigo
Alegria	Minha festa de aniversário
Indignação	Com as coisas que estão acontecendo no país. Corrupção.

Finalizando..... Uma analogia para reflexão.

Aprendendo com as Camélias

Podemos fazer uma analogia entre a educação e uma grande parque cheio de árvores, cada uma de seu jeito, com variedade de espécies, mas todas seres pensantes.

Na floresta existe alguns jacarandás, lindos, enormes, mas que não vivem com medo de que venha uma grande tormenta e arranque suas raízes do chão e eles acabem morrendo.

Noutro extremo existem alguns ipês cor-de-rosa, maravilhosos, de longe podemos admirar suas lindas flores,mas eles não percebem, estão tão preocupados com os lenhadores que não se dão conta de sua formosura.

Bem no centro do parque existem alguns jasmims-mangas, belíssimos, perfumados, mas não aproveitam o dia, porque estão muito angustiosos(combinação de angustiado com ansioso) com a geada da noite, muito comum aqui no sul.

Também neste parque tem os Flamboyant, lindos, majestosos, com quase 10m de altura, de longe é fácil se impressionar com sua beleza, mas acreditem eles não percebem a sua importância, pois estão preocupados demais com o sol, eles tem medo de morrer de sede e que o belo sol queime seus brotos.

Mas nesse parque existe bem no centro uma árvore que não é tão grande, mas encanta por suas flores, o nome dela é Camélia. Ela não pensa em catástrofes, tormentas, chuvas, seca, geada ou lenhadores, pois vive para admirar a beleza de sua vida, os pássaros que fazem de seus galhos a sua morada sentindo-se protegidos porque suas folhas as escondem de predadores. Também essa arvorezinha, fica maravilhada com as crianças que brincam a sua volta, fazem um barrulhão, mas alegram o seu dia. Ela é tão feliz que não se importa nem com o cachorro que faz de seu tronco um banheiro. Mas seu orgulho consiste na beleza de suas flores, que são brancas matizadas de rosa. Ela conta a todos que é ela que dá vida ao parque, porque até os namorados as oferecem a suas amadas. Imagina as outras árvores tão preocupadas com seus problemas, ficam tão invejosas e acham que a Camélia está fora do juízo, e dizem: “O que adianta tanta felicidade se amanhã ela poderá estar no chão, arrancada, cortada, morta?”.

A nossa Camélia nem se importa com os comentários, para ela a vida é uma grande festa, não é alienada, sabe dos problemas, mas prefere ver o lado bom das coisas, e assim o parque segue sua vida.

Com essa estória podemos identificar em nossas escolas, os Jacarandás, os Ipês, os Jasmims-mangas, os Flamboyant e as Camélias.

Estamos tão preocupados em resolver nossos problemas, e os problemas de nossos alunos que muitas vezes deixamos passar despercebido a beleza que é ser educador. Temos dificuldades, mas é imperativo e salutar darmos mais importância as coisas boas, como o sorriso de nosso aluno, a mudança de comportamento de outro, o ombro amigo de um colega naquela hora que necessitamos, o brilho no olhar daquele aluninho que nos traz uma flor, ou daquele que consegui desvendar os mistérios da linguagem escrita em nossa aula. É o lado belo do educador.

Não podemos esquecer, para tudo há solução, e o que importa é a sensação de estarmos fazendo o que é certo, de estarmos no lugar certo, na hora certa. (Azzolin, 2008,p.11)

