



Avaliação,
Políticas
e Expansão
**da Educação
Brasileira 10**

**Willian Douglas Guilherme
(Organizador)**

 **Atena**
Editora
Ano 2019

Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

Avaliação, Políticas e Expansão da
Educação Brasileira 10

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Executiva: Prof^a Dr^a Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Natália Sandrini
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof^a Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof^a Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^a Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof^a Dr^a Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof^a Dr^a Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof.^a Dr.^a Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof.ª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof.ª Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof.ª Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
A945	Avaliação, políticas e expansão da educação brasileira 10 [recurso eletrônico] / Organizador Willian Douglas Guilherme. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. – (Avaliação, Políticas e Expansão da Educação Brasileira; v. 10) Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-467-2 DOI 10.22533/at.ed.672191007 1. Educação – Brasil. 2. Educação e Estado. 3. Política educacional. I. Guilherme, Willian Douglas. II. Série. CDD 379.981
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

O livro “Avaliação, Políticas e Expansão da Educação Brasileira” contou com a contribuição de mais de 270 artigos, divididos em 10 volumes. O objetivo em organizar este livro foi o de contribuir para o campo educacional e das pesquisas voltadas aos desafios atuais da educação, sobretudo, avaliação, políticas e expansão da educação brasileira.

A temática principal foi subdividida e ficou assim organizada:

Formação inicial e continuada de professores - **Volume 1**

Interdisciplinaridade e educação - **Volume 2**

Educação inclusiva - **Volume 3**

Avaliação e avaliações - **Volume 4**

Tecnologias e educação - **Volume 5**

Educação Infantil; Educação de Jovens e Adultos; Gênero e educação - **Volume 6**

Teatro, Literatura e Letramento; Sexo e educação - **Volume 7**

História e História da Educação; Violência no ambiente escolar - **Volume 8**

Interdisciplinaridade e educação 2; Saúde e educação - **Volume 9**

Gestão escolar; Ensino Integral; Ações afirmativas - **Volume 10**

Deste modo, cada volume contemplou uma área do campo educacional e reuniu um conjunto de dados e informações que propõe contribuir com a prática educacional em todos os níveis do ensino.

Entregamos ao leitor a coleção “Avaliação, Políticas e Expansão da Educação Brasileira”, divulgando o conhecimento científico e cooperando com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Boa leitura!

Willian Douglas Guilherme

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A BILDUNG E A GESTÃO ESCOLAR DEMOCRÁTICA	
Munir José Lauer	
Carmem Lucia Albrecht da Silveira	
DOI 10.22533/at.ed.6721910071	
CAPÍTULO 2	11
A JUSTIÇA E A META 19: QUESTÕES EM TORNO DO CONCEITO DE GESTÃO DEMOCRÁTICA	
Carmem Lúcia Albrecht da Silveira	
Rosimar Serena Siqueira Esquinsani	
DOI 10.22533/at.ed.6721910072	
CAPÍTULO 3	20
A LEGISLAÇÃO MUNICIPAL DE CURITIBA SOBRE O PROVIMENTO DAS FUNÇÕES DE DIREÇÃO ESCOLAR NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO	
Renata Riva Finatti	
DOI 10.22533/at.ed.6721910073	
CAPÍTULO 4	36
BENEFICIÁRIOS DO PROGRAMA PROUNI: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE PERMANÊNCIA DOS BOLSISTAS E O CONTEXTO DE PARTICIPAÇÃO NA POLÍTICA PÚBLICA	
Leonardo Nascimento de Lima	
Lorena Machado do Nascimento	
DOI 10.22533/at.ed.6721910074	
CAPÍTULO 5	47
CHARTER SCHOOLS E CONTRATOS DE GESTÃO NA EDUCAÇÃO: DEBATENDO SOBRE LIMITES E POSSIBILIDADES PARA A EDUCAÇÃO BRASILEIRA	
Henrique Dias Gomes de Nazareth	
DOI 10.22533/at.ed.6721910075	
CAPÍTULO 6	57
CULTURA POLÍTICA E EDUCAÇÃO: ANÍSIO TEIXEIRA (1951 A 1964)	
Pedro Henrique Nascimento de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.6721910076	
CAPÍTULO 7	70
DIFICULTADORES NA GESTÃO ESCOLAR MUNICIPAL EM BOA VISTA/RR	
Eduardo Tarragó	
Saiuri Totta Tarragó	
DOI 10.22533/at.ed.6721910077	
CAPÍTULO 8	84
DIVULGANDO O IFPR – O CONHECIMENTO ALÉM DAS SALAS	
Leandro Rafael Pinto	
Wilson Lemos Junior	
DOI 10.22533/at.ed.6721910078	

CAPÍTULO 9	101
GESTÃO DEMOCRÁTICA: AÇÕES VIVENCIADAS EM ESCOLAS DE TEMPO INTEGRAL NA ZONA LESTE DE MANAUS-AM	
Francisca Arlete Costa de Oliveira Márcio Silveira Nascimento	
DOI 10.22533/at.ed.6721910079	
CAPÍTULO 10	114
PROCESSOS PARTICIPATIVOS NA CONSTRUÇÃO DOS PLANOS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO: REFLEXÕES E PRÁTICAS EM AÇÃO	
Luciane Spanhol Bordignon Eliara Zavieruka Levinski	
DOI 10.22533/at.ed.67219100710	
CAPÍTULO 11	127
RELAÇÃO PÚBLICO-PRIVADO NA EDUCAÇÃO BRASILEIRA	
Emeline Dias Lódi	
DOI 10.22533/at.ed.67219100711	
CAPÍTULO 12	135
A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DIDÁTICO NA ESCOLA DE TEMPO INTEGRAL	
Rosa Maria da Silva Kátia Cristina Nascimento Figueira	
DOI 10.22533/at.ed.67219100712	
CAPÍTULO 13	145
AÇÕES INTEGRADORAS NA EDUCAÇÃO BÁSICA: RESULTADOS DE UMA INTERVENÇÃO DIDÁTICA COM MATERIAIS DE BAIXO CUSTO	
Nirlei Terezinha Teodoro Paulo Vitor Teodoro de Souza Nicéa Quintino Amauro	
DOI 10.22533/at.ed.67219100713	
CAPÍTULO 14	151
EDUCAÇÃO INTEGRAL: UMA ANÁLISE DOS PROGRAMAS MAIS EDUCAÇÃO E NOVO MAIS EDUCAÇÃO NO MUNICÍPIO DE BELA VISTA DE GOIÁS	
Deuzeni Gomes da Silva Sônia Santana da Costa	
DOI 10.22533/at.ed.67219100714	
CAPÍTULO 15	159
ENSINO MÉDIO NO CAMPO E AS (IM)POSSIBILIDADES DE FORMAÇÃO INTEGRAL A PARTIR DA LEI 13.415 DE 2017	
Claudemir Lourenção	
DOI 10.22533/at.ed.67219100715	
CAPÍTULO 16	174
INSTRUMENTOS ORGANIZACIONAIS DO CURRÍCULO DA EDUCAÇÃO INTEGRAL: UM ESTUDO NO ÂMBITO DO PROGRAMA MAIS EDUCAÇÃO	
Madison Rocha Ribeiro Genylton Odilon Rêgo da Rocha	
DOI 10.22533/at.ed.67219100716	

CAPÍTULO 17	189
INTEGRAÇÃO CURRICULAR E FORMAÇÃO INTEGRAL: TRAJETÓRIAS E INTER-RELAÇÕES	
Jane Bittencourt	
Ilana Laterman	
DOI 10.22533/at.ed.67219100717	
CAPÍTULO 18	204
O PAPEL DO COORDENADOR NA EDUCAÇÃO INTEGRAL E INTEGRADA DE UMA ESCOLA PÚBLICA DA REDE ESTADUAL DE MINAS GERAIS	
Evaldo Batista Mariano Júnior	
Márcia Helena Silva de Oliveira	
Valeska Guimarães Rezende da Cunha	
DOI 10.22533/at.ed.67219100718	
CAPÍTULO 19	215
PROJETO GUAPORÉ DE EDUCAÇÃO INTEGRAL EM ARIQUEMES-RO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA INTERRUPTÃO DO PROGRAMA	
Francisco Roberto da Silva de Carvalho	
Silvana de Fátima dos Santos	
Carmem Tereza Velanga	
DOI 10.22533/at.ed.67219100719	
CAPÍTULO 20	226
INTERCÂMBIO CULTURAL E IDENTIDADE JUVENIL	
Sylvia Cristina de Azevedo Vitti	
DOI 10.22533/at.ed.67219100720	
CAPÍTULO 21	240
O TRATAMENTO DA DIVERSIDADE INDÍGENA NUMA ESCOLA MUNICIPAL URBANA DO MUNICÍPIO DE DOURADOS, MS	
Marta Coelho Castro Troquez	
Elda Do Val Haerberlin Marcelino	
DOI 10.22533/at.ed.67219100721	
CAPÍTULO 22	250
POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS NO BRASIL (2002-2012): UMA REFLEXÃO SOBRE A PRIMEIRA DÉCADA DE COTAS PARA NEGROS	
Paulo Alberto dos Santos Vieira	
Priscila Martins de Medeiros	
DOI 10.22533/at.ed.67219100722	
CAPÍTULO 23	268
POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO ÂMBITO ESCOLAR: REFLEXÕES SOBRE UMA EXPERIÊNCIA SENSÍVEL	
Ana Luiza Tomazetti Scholz	
Luiza Bäumer Mendes	
Josiane Lieberknecht Wathier Abaid	
DOI 10.22533/at.ed.67219100723	

CAPÍTULO 24	277
RELAÇÕES DE GÊNERO E POLÍTICAS EDUCACIONAIS: TENSÕES E DISPUTAS NO PNE E NOS PEES E PMEs	
Telmo Marcon	
Ana Lucia Kapczynski	
DOI 10.22533/at.ed.67219100724	
CAPÍTULO 25	290
POLÍTICAS PARA A EDUCAÇÃO SUPERIOR E EVOLUÇÃO DE INDICADORES DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE ENTRE 1995 E 2013: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO	
Alexandre Ramos de Azevedo	
DOI 10.22533/at.ed.67219100725	
SOBRE O ORGANIZADOR	308

DIFICULTADORES NA GESTÃO ESCOLAR MUNICIPAL EM BOA VISTA/RR

Eduardo Tarragó

Universidade Federal de Pernambuco,
Departamento de Antropologia e Museologia, Boa
Vista, Roraima

Saiuri Totta Tarragó

Universidade Estadual de Roraima, Programa
de Pós-Graduação em Educação, Boa Vista,
Roraima

RESUMO: Este trabalho resultou de pesquisa com doze gestoras de escolas municipais de Boa Vista, Roraima, cujo objetivo foi identificar os aspectos dificultadores de sua atuação profissional, em relação a três níveis organizacionais distintos. Os dados foram coletados por meio da aplicação de questionários. Os resultados permitiram identificar o perfil de ocupante de cargo de gestão escolar municipal como sendo do sexo feminino, maior que trinta anos de idade e com formação em pedagogia. Quanto ao levantamento específico dos dificultadores no cotidiano de trabalho destas gestoras, não houve queixas na relação com a administração superior, a SMEC. Por outro lado, alguns dificultadores foram encontrados na relação com os professores de suas escolas, principalmente no que se refere à assiduidade destes profissionais. O item que apresentou maior queixa foi a relação com alunos e/ou seus familiares: destacou-se a questão do

pouco envolvimento de algumas famílias com o processo educacional de seus filhos e filhas. De modo unânime, entretanto, as gestoras sentem-se realizadas com suas atividades, mais por gostarem do que fazem do que por terem todas as condições ideais de trabalho. Verificou-se, portanto, haver maiores dificuldades em relação a fatores que estão fora do controle institucional da gestão escolar, ou seja, as famílias dos alunos e alunas. Neste sentido, concluiu-se ser recomendável o desenvolvimento de mecanismos mais eficientes de comunicação entre as famílias e a gestão escolar, o que pode minimizar as situações relacionadas ao principal dificultador identificado, com possíveis impactos positivos sobre o rendimento escolar dos estudantes.

PALAVRAS-CHAVE: gestão escolar, educação básica, escola municipal.

ABSTRACT: This work results from a research with twelve managers from municipal schools in Boa Vista, Roraima, whose objective was to identify the difficult aspects of their professional activity, in relation to three different organizational levels. The data were collected through the application of questionnaires. The results allowed to identify the occupant profile of municipal school management as female, older than thirty years of age and trained in pedagogy. Regarding the specific survey of the

difficulties in the day-to-day work of these managers, there were no complaints in the relationship with the upper management degree, SMEC. On the other hand, some difficulties were found in the relationship with the teachers of their schools, especially regarding the assiduity of these professionals. The item that presented the biggest complaint, however, was the relationship with students and/or their families: the issue of the low involvement of some families with the educational process of their sons and daughters was highlighted. In a unanimous way, however, managers feel they are satisfied with their activities, because more they like what they do than the availability of ideal working conditions. There were, therefore, greater difficulties in relation to factors that are outside the institutional control of school management, that is, the families of students. In this sense, it was concluded that it is advisable to develop more efficient mechanisms of communication between families and school management, which can minimize situations related to the main obstacle identified, with possible positive impacts on students' school performance.

KEYWORDS: school management, basic education, municipal school.

1 | INTRODUÇÃO

Este trabalho apresenta o resultado de pesquisa realizada com doze gestoras de escolas municipais de Boa Vista, Roraima, cujo objetivo foi identificar os aspectos dificultadores de sua atuação profissional, por meio da aplicação de questionários com quinze questões. Inicialmente o projeto, que foi elaborado no primeiro semestre de 2015, tinha por objetivo realizar o mesmo tipo de levantamento com professores da educação básica das escolas estaduais, porém um longo período de greve das escolas estaduais prejudicou a proposta inicial e, dada a limitação de tempo para a coleta dos dados a partir da espera pelo fim da greve, optou-se por modificar parcialmente a população-alvo da proposta inicial, trabalhando-se então com gestores da educação municipal, mantendo-se, no entanto, o propósito de levantar as dificuldades pelas quais os profissionais gestores da educação pública municipal passam no exercício de suas atividades laborais cotidianas, segundo sua percepção.

O problema de pesquisa construído consistiu na seguinte questão: Quais são os aspectos dificultadores levantados pelos gestores da educação básica em exercício em escolas da rede municipal em Boa Vista, Roraima, no cotidiano de sua atividade profissional?

Para responder ao problema de pesquisa proposto, estabeleceu-se como objetivo geral, identificar os aspectos dificultadores em relação a três níveis hierárquicos: secretaria municipal de educação (SMEC), professores e alunos ou suas famílias.

Como objetivos específicos, esta pesquisa pretendeu (1) apresentar os dados de caracterização geral referentes ao perfil profissional dos gestores pesquisados; (2) analisar os principais problemas enfrentados por gestores da educação básica pública em Boa Vista; (3) identificar as expectativas de solução dos problemas que os

gestores encontram em sua atividade profissional.

2 | A SAÚDE DO TRABALHADOR EM EDUCAÇÃO

A condição laboral de trabalhadores da educação básica é uma questão complexa que envolve muitas variáveis, e não apenas a remuneração. Segundo dados recentes, apenas 2% dos jovens pensam em seguir a carreira de professor, pois veem a profissão como mal remunerada, sem plano de carreira, sem incentivo para o próprio aperfeiçoamento profissional e tendo que trabalhar em mais de uma escola para poder obter uma remuneração melhor. As condições de trabalho são outro fator que distancia os jovens de uma perspectiva promissora nesta área. Além disso, em âmbito universitário as carreiras de licenciatura são vistas com certo desprezo, e sua formação final deixa a desejar no mercado. Esta realidade faz estimar um déficit atual de 250 mil professores na educação básica, e os dados referentes à procura por cursos de licenciatura, no Brasil, confirmam esta tendência (BRASIL, 2013).

A própria qualidade da educação básica, medida pelo IDEB (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica) em uma escala de zero a dez que avalia o 5º e 9º anos do ensino fundamental, e 3º ano do ensino médio, afeta a imagem e o trabalho dos professores, pois este índice passou de 5,0 em 2011 para apenas 5,2 em 2013, em nível Brasil. No caso da educação estadual em Roraima, o IDEB, para o 5º ano é de 4,8, para o 9º ano é de 3,5 e para o 3º ano é de 3,2 (INEP, 2015).

No que se refere à saúde do trabalhador, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a partir de dados de vários países, considera a profissão de professor como uma das mais sujeitas a estresse, sendo que ser professor é considerado fator de risco para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout (SB), com origens em fatores tais como: remuneração inadequada, burocratização de suas atividades, políticas de trabalho pensadas por pessoas não ligadas à prática docente, administração do tempo exíguo para todas as atividades envolvidas na profissão, redução do tempo de lazer, pouca disponibilidade de tempo, incentivo ou oportunidades para realização de aperfeiçoamento, falta de prestígio social, constante enfrentamento de conflitos cotidianos etc. (CARLOTTO, 2011). Harrison (1999) define a SB como “resultado do estresse crônico típico do cotidiano do trabalho, principalmente quando neste existem excessiva pressão, conflitos, poucas recompensas emocionais e pouco reconhecimento” (CARLOTTO, 2011, p. 404).

O estresse em ambiente organizacional geralmente provém de diferentes agentes causadores que não dependem apenas do que ocorre no espaço circunscrito das atividades profissionais, tais como hábitos de vida e estratégias de enfrentamento. Porém, diferentemente do que possa parecer, o estresse não é necessariamente autoevidente, isto é, o sujeito que sofre com o estresse no contexto laboral muitas vezes não sabe reconhecer a situação ou, quando reconhece, a nega, seja por

uma questão de acomodação à situação, seja porque acredita que se manifestar desconforto ou dificuldades, possa ser avaliado como sendo alguém que não sabe lidar com as situações do seu trabalho. Acrescenta-se também o fato de que é comum para alguns tipos de atividades, a banalização do estresse, como se fosse inerente à própria condição da pessoa enquanto trabalhador ou típico de determinado ramo de atividade (WILHELM, 2012).

O estresse em ambiente organizacional geralmente provém de diferentes agentes causadores que não dependem apenas do que ocorre no espaço circunscrito das atividades profissionais, tais como hábitos de vida e estratégias de enfrentamento. Porém, diferentemente do que possa parecer, o estresse não é necessariamente autoevidente, isto é, o sujeito que sofre com o estresse no contexto laboral muitas vezes não sabe reconhecer a situação ou, quando reconhece, a nega, seja por uma questão de acomodação à situação, seja porque acredita que se manifestar desconforto ou dificuldades, possa ser avaliado como sendo alguém que não sabe lidar com as situações do seu trabalho. Acrescenta-se também o fato de que é comum para alguns tipos de atividades, a banalização do estresse, como se fosse inerente à própria condição da pessoa enquanto trabalhador ou típico de determinado ramo de atividade (WILHELM, 2012).

O primeiro conceito de estresse surge a partir de Selye (1959) ao se referir ao caráter de desequilíbrio em funções orgânicas do corpo, especialmente às relacionadas a doenças. Com o tempo, o conceito foi sendo aplicado para outras situações não só físicas, mas psicológicas. Numa perspectiva psicossocial, o estresse pode ser mais bem definido conforme Rodrigues (1997, p. 24), que define estresse como “uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais ela está submetida, que é avaliada pela pessoa como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo o seu bem-estar” (FILGUEIRAS e HIPPERT, 1999).

Para Walton (1973), a qualidade de vida no trabalho passa por oito variáveis específicas: compensação financeira, condições de trabalho (grifo nosso), uso e desenvolvimento da capacidade, oportunidade de crescimento e segurança, integração e promoção social na organização, cumprimento de direito trabalhistas, equilíbrio entre vida social e vida laboral, e relevância social do trabalho e da instituição. Para este mesmo autor, as condições de trabalho referem-se às seguintes variáveis: jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente físico em relação a conforto e organização para desempenho do trabalho, quantidade e qualidade de material e equipamento adequados para execução das atividades (AREIAS e COMANDULE, 2006).

O estresse em ambiente organizacional, quando persistente, pode desencadear a SB, tema que já começa a aparecer em pesquisas relacionadas à atividade de professores. Harrison (1999) define a SB como “resultado do estresse crônico típico do cotidiano do trabalho, principalmente quando neste existem excessiva pressão, conflitos, poucas recompensas emocionais e pouco reconhecimento” (CARLOTTO,

2011, p. 404). O termo *burnout* foi primeiramente proposto pelo médico psicanalista Freudenberg (1974), “que descreveu este fenômeno como um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos” (CARLOTTO, 2004, p. 499), definição esta que foi complementada em trabalhos posteriores, passando a incluir “comportamentos de fadiga, depressão, irritabilidade, aborrecimento, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade” (CARLOTTO, 2004, p. 499).

Segundo Maslach et al. (2001), este estado psicológico chamado *burnout* se caracteriza por três dimensões: “exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional” (CARLOTTO, 2011, p. 404). A exaustão emocional é representada pelo desânimo diante da carga de trabalho. A despersonalização se caracteriza pela maior impessoalidade e frieza na relação com clientes e colaboradores. À baixa realização profissional corresponde a perda de autoconfiança e aumento da frustração profissional (CARLOTTO, 2011).

Em um estudo epidemiológico transversal, destinado a identificar a prevalência de SB, com 881 professores de oito escolas públicas e seis escolas privadas da região metropolitana de Porto Alegre, Carlotto (2011, p. 405) identificou que “os que atuam em escolas públicas possuem maior desgaste emocional, maior despersonalização e menor realização profissional”. Numa escala do tipo Likert, a autora encontrou uma prevalência de 28,9% em uma frequência igual ou superior a 4, que significou a opção “com frequência”, para a categoria “baixa realização profissional” (CARLOTTO, 2011).

No caso da SB, os fatores desencadeadores também, em geral, são multifatoriais, mas para os casos mais severos, o contexto do ambiente de trabalho são os que aparecem como os mais associados (CARLOTTO, 2011). A SB costuma evoluir de forma lenta e progressiva, sem ser notada nos primeiros anos. No caso da atividade de professor, segundo Carlotto (2011), observam-se as seguintes manifestações comportamentais:

Há sensação de diminuição de sua capacidade de concentração, de resolver problemas e tomar decisões. Como consequência, o professor tende a aumentar o seu esforço, surgindo sinais evidentes de irritação, ansiedade, tensão, medo de não ter sucesso nas aulas, de manter a disciplina, com uma percepção exagerada de suas lacunas e dificuldades. Como forma de aliviar esses sentimentos e tentar adaptar-se pode desenvolver um distanciamento emocional associado a atitudes críticas e depreciativas sobre seu trabalho e alunos. Pode ocorrer somatizações que o levam a problemas médicos e não raras vezes ao afastamento no trabalho (p. 404).

Em uma pesquisa com 8.744 professores da educação básica de uma rede estadual de ensino não mencionada, foram encontrados os seguintes dados em relação a altos níveis das três dimensões da SB: exaustão emocional em 29,8%, despersonalização em 14% e baixa realização profissional em 31,2% (LEITE, 2007). Em outra pesquisa que avaliou a qualidade de vida e condições de trabalho com uma amostra composta por 349 professores da educação básica da rede pública de ensino

em escolas de Florianópolis, a proporção de professores com alto desgaste chegou a 29% (PEREIRA, 2008). A SB, portanto, pode ser considerada como um agravamento das condições de estresse no trabalho, sendo as condições de trabalho, mensurável a partir dos aspectos dificultadores, uma das variáveis que podem sinalizar esta situação.

Portanto, uma vez que as condições de trabalho figuram como um dos elementos importantes para caracterizar a qualidade de vida no trabalho, ou a sua falta como um fator de risco para o estresse e SB, a preocupação desta pesquisa é obter dados referente a elementos que possam desencadear o estresse de trabalhadores da educação básica, mais especificamente gestores escolares, a partir do levantamento dos dificultadores das condições de trabalho por eles apontadas.

3 | GESTÃO ESCOLAR E ATUAÇÃO PROFISSIONAL DE GESTORES

Segundo a educadora Heloísa Lück, a qualidade da educação depende dos profissionais que dela se ocupam, incluindo-se aí os gestores escolares. Para a autora citada, a gestão escolar pode ser definida como:

O ato de gerir a dinâmica cultural da escola, afinado com as diretrizes e políticas educacionais públicas para a implementação de seu projeto político-pedagógico e comprometido com os princípios da democracia e com os métodos que organizem e criem condições para um ambiente educacional autônomo (soluções próprias, no âmbito de suas competências), de participação e compartilhamento (tomada de decisões conjunta e efetivação de resultados) e autocontrole (acompanhamento e avaliação com retorno de informações) (Lück, 2009, p. 23).

Por sua vez, o objetivo central da gestão é então entendido como “aprendizagem efetiva e significativa dos alunos, de modo que, no cotidiano que vivenciam na escola desenvolvam as competências que a sociedade demanda” (Lück, 2009, p. 25). Deste modo, ao lado dos professores, os gestores são profissionais centrais no processo pedagógico que se desenvolve na sala de aula.

Por ser a gestão uma tarefa de liderança, para sua adequada execução devem-se realizar atividades regulares de qualificação, uma vez que “a busca permanente pela qualidade e melhoria contínua da educação passa, pois, pela definição de padrões de desempenho e competências de diretores escolares, dentre outros, de modo a nortear e orientar o seu desenvolvimento” (Lück, 2009, p. 12).

Segunda a autora, embora o gestor tenha papel fundamental, a gestão não é uma tarefa isolada de uma só pessoa, mas sim de todos os profissionais ligados ao processo educativo de cada escola, em especial os assistentes de gestores, coordenadores pedagógicos, supervisores, orientadores e secretários. Assim, faz-se melhor falar em “equipe de gestão”, que é o grupo de profissionais que assume a responsabilidade pela “organização e orientação administrativa e pedagógica da escola, da qual resulta a formação da cultura e ambiente escolar, que devem ser mobilizadores e estimuladores do desenvolvimento, da construção do conhecimento e da aprendizagem orientada para a cidadania competente” (Lück, 2009, p. 22). Sem o envolvimento da equipe de

gestão, dificilmente o ambiente da escola se tornará produtivo para o processo de ensino e aprendizagem em padrões de excelência.

Neste sentido, é necessário que uma equipe de gestão seja conduzida por profissional gestor com conhecimentos, habilidade e atitudes direcionadas pela união dos esforços dos profissionais envolvidos. O gestor, em um paralelo com qualquer contexto organizacional, torna-se então “o responsável maior pelo norteamento do modo de ser e de fazer da escola e seus resultados [a quem] compete zelar pela realização dos objetivos educacionais, pelo bom desempenho de todos os participantes da comunidade escolar e atingimento dos padrões de qualidade definidos pelo sistema de ensino e leis nacionais, estaduais e municipais” (Lück, 2009, p. 22).

O gestor escolar, portanto, é a pessoa principal para coordenar os esforços da equipe em função dos objetivos socialmente definidos para a escola, que envolve organização dos recursos humanos e materiais para a aprendizagem eficiente dos alunos e sua formação cidadã, com enfoque na solução integrada dos problemas por meio de visão estratégica e ações compartilhadas.

4 | BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE A EDUCAÇÃO NA REDE MUNICIPAL EM BOA VISTA - RR

Segundo dados do Censo Escolar 2015, publicado pelo Ministério da Educação, Boa Vista possui em torno de 35 mil alunos matriculados em 59 escolas da rede municipal de ensino, sendo cinco escolas rurais e doze indígenas, num total de 1.300 turmas. A distribuição das matrículas está disposta no Quadro 1.

Zona	Educação Infantil				Ensino Fundamental				Ensino Médio		EJA	
	Creche		Pré- escola		Anos Iniciais		Anos Finais		Parcial	Integral	Fund.	Médio
	Parcial	Integral	Parcial	Integral	Parcial	Integral	Parcial	Integral				
Urbana	66	607	5.381	18	20.642	1.766	0	0	0	0	524	0
Rural	0	0	325	0	709	0	0	0	0	0	0	0

Quadro 1 – Distribuição de matrículas na educação municipal de Boa Vista/RR

Fonte: BRASIL (2015)

Em junho de 2016, a Secretaria Municipal de Educação e Cultura – SMEC promoveu um encontro de gestores escolares, chamado de 5ª Reunião Gerencial, para discussões sobre estratégias para melhoria do ensino nas escolas municipais, onde participaram gestores e coordenadores de escolas da capital. Tais reuniões de gestores fazem parte do planejamento estratégico da Secretaria Municipal de Educação, cujo objetivo é apresentar e analisar os dados das diferentes escolas municipais, com base nos seguintes indicadores: frequência dos alunos, ritmo do planejamento e resultado de desempenho escolar (BOA VISTA, 2016).

A partir destas análises, são planejadas ações para continuar melhorando a aprendizagem dos alunos, que é medida por meio de indicadores que incluem: “o comparecimento pontual e diário as aulas, cumprindo os 200 dias letivos, munidos dos materiais escolares e uniforme; fazer os deveres de casa; apresentar uma atitude adequada à aprendizagem e respeitar as regras da escola” (BOA VISTA, 2016, s/p). O processo de aprendizagem dos alunos é avaliado por meio das taxas de aprovação, testes realizados pelos educadores e também testes aplicados por instituição externa contratada.

5 | METODOLOGIA

Esta pesquisa tem cunho exploratório porque a intenção foi realizar um levantamento sobre os aspectos dificultadores na atuação profissional dos gestores da educação básica da rede pública estadual em Boa Vista. Segundo Gil (2008), o pesquisador que realiza atividade exploratória procura obter uma familiarização com um assunto pouco conhecido. Quanto à abordagem, foi uma pesquisa qualitativa cujo propósito é elucidar questões subjetivas referentes à percepção dos sujeitos entrevistados. Quanto à origem dos dados, trata-se de uma pesquisa de campo, pois as informações analisadas foram obtidas por meio de aplicação de um questionário semiestruturado aos sujeitos participantes.

Para a elaboração do questionário, foram definidos como categorias de interesse dos quesitos os pontos definidos por Walton (1973) para contemplar os aspectos referentes às condições de trabalho: jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente e recursos materiais. Na categoria “jornada de trabalho” procurou-se levantar dados sobre quantidade de horas trabalhadas, de professores subordinados e de alunos. Para “carga de trabalho” foi elaborado um item que contemple horas trabalhadas na e fora da escola para complementar a demanda de trabalho. Para ambiente, foi explorada a questão das relações de trabalho com a secretaria municipal de educação, com colegas professores e com alunos e seus familiares.

O questionário, portanto, foi construído em 15 itens assim separados: quatro itens para perfil social e profissional (1.1 a 1.4) e onze itens para identificar os dificultadores (2.1 a 2.11), de acordo com os níveis hierárquicos (secretaria municipal de educação, professores e alunos).

Ao todo foram aplicados questionários em doze escolas, das cinquenta e seis da rede municipal, dadas as dificuldades já apontadas. Trata-se de uma amostra de cerca de 20% do universo de escolas municipais da zona urbana de Boa Vista. Tal amostra, entretanto, não é probabilística, uma vez que as escolas visitadas não foram sorteadas aleatoriamente, mas sim procuradas a partir de sua distância em relação ao centro da cidade de Boa Vista, por questões de tempo e custo.

Fizeram parte da pesquisa, desta forma, os gestores em atividade das escolas

visitadas e que se dispusera a devolver o questionário preenchido. Foram descartadas da pesquisa as escolas cujos gestores se negaram a participar ou cuja devolução do questionário não ocorreu até a terceira tentativa de coleta.

Para o tratamento dos dados qualitativos da entrevista, foi realizada a análise de conteúdo para categorização dos campos semânticos. A análise de conteúdo é uma técnica aplicável sobre os mais diversos tipos de materiais em que “a escolha dos termos utilizados pelo locutor, a sua frequência e o seu modo de disposição, a construção do ‘discurso’ e o seu desenvolvimento são fontes de informações a partir das quais o investigador tenta construir um conhecimento” (QUIVY e CAMPENHOUDT, 2005, p. 226). Segundo Bardin (1979, p. 131), a análise temática em um discurso “consiste em descobrir os ‘núcleos de sentido’ que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição pode significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido”. Deste modo, os conteúdos das respostas ao questionário foram categorizados para que se pudesse realizar uma análise de conteúdo consistente com o objetivo de identificar as dificuldades laborais cotidianas dos gestores municipais da educação básica em Boa Vista.

Nesta seção a análise dos dados é feita para cada questão, ordenadamente, para na seção seguinte, fazer-se uma avaliação geral quanto aos principais dificultadores para o trabalho de gestores da educação básica da rede municipal de educação básica de Boa Vista, segundo sua percepção.

6 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

O primeiro grupo de questões trata de identificar o perfil básico dos gestores pesquisados. A questão 1.1 se desdobra em três, com perguntas sobre idade, sexo e formação. Em relação à idade, o perfil etário das gestoras variou de 36 a 50 anos de idade. Em relação ao sexo, em todas as escolas visitadas a gestão é conduzida por profissional do sexo feminino. Para o item que pede a formação das entrevistadas, seis apontaram a formação em nível de graduação (pedagogia, pois é o único curso que habilita para a gestão escolar) e seis com pós-graduação.

A questão 1.2 pergunta qual o tempo de atuação na educação e apresentou como resultados tempos que variam entre 6 e 34 anos. A questão 1.3 pergunta qual o tempo apenas em gestão escolar e apresentou como resultados tempos que variam entre 2 e 16 anos. A questão 1.4 pergunta qual o tempo apenas em gestão escolar municipal e apresentou como resultados tempos que variam entre 1 e 15 anos.

A questão 2.1 pergunta qual a carga horária semanal de trabalho (na e fora da escola) e apresentou como resultados sete respostas de 40 horas, uma de 42 horas, uma de 12 horas, uma de 10 horas e duas não responderam ao item. A questão 2.2 pergunta quantos professores estão sob a gestão do respondente e apresentou como resultados, totais que variaram de 15 a 40. A questão 2.3 pergunta quantos alunos

estão sob a gestão do respondente e apresentou como resultados, totais que variaram de 230 a 680.

A questão 2.4 pergunta a percepção do respondente sobre sua carga de trabalho e responsabilidades, e dá duas opções de resposta: se () acha excessivos ou () acha adequados ao cargo. Todas as respondentes consideram sua carga de trabalho e responsabilidades adequadas, e apenas uma não respondeu ao item. A questão 2.5 pergunta como se deu a inserção do respondente no cargo de gestão, e com exceção de uma gestora que não respondeu ao item, as oportunidades surgiram por convite (5 casos) ou indicação (4 casos) ou (análise de) currículo (2 casos).

As questões 2.6, 2.7 e 2.8 procuraram explorar diretamente os dificultadores, e ofereceram o mesmo conjunto de quatro alternativas, assim apresentadas: ou () não tenho problemas quanto a isso ou () poucos problemas e sem muito impacto na minha rotina de trabalho ou () há alguns problemas que impactam na minha rotina de trabalho ou () há muitos ou sérios problemas que impactam na minha rotina de trabalho. As justificativas, que eram solicitadas em espaço em branco abaixo, precisaram ser categorizadas por palavra principal que simboliza a ideia do respondente, como ensina a análise de conteúdo. Para efeito de análise, foram classificadas em justificativas “positivantes”, isto é, que reforçam o aspecto positivo da relação, e portanto anulam o caráter dificultador; e justificativas “negativantes”, que procuram explicitar o que consideram como elemento dificultador para aquela resposta escolhida. Apenas justificativas negativantes podem ser consideradas como sinal de elemento dificultador, visto que positivar sua justificativa significa fazer elogios ou valorizar pelo aspecto facilitador da relação, e não dificultador.

A questão 2.6 explora a percepção do respondente quanto ao grau de dificuldades e problemas em relação à secretaria municipal de educação. Houve marcação de resposta apenas na primeira alternativa (7 marcações) ou na segunda opção (5 marcações), isto é, a relação da gestão com a secretaria municipal de educação não é considerada um dificultador. Na justificativa, duas gestoras não escreveram nada. Das que deram justificativas positivantes, as ideias que simbolizam a relação com a SMEC são “suporte”, “suporte”, “nenhum tipo de problema”, “auxílio”, “solicitude”, “somos atendidas”, “atendidos no prazo”, “fazer coletivo” e “presteza; temos todo suporte”. Das negativantes, as palavras usadas para manifestar os dificultadores foram apenas em relação à “manutenção (predial)” e “(dificuldades com) pessoal e material”. Percebeu-se, assim, que os dificultadores expressam-se em casos isolados e pontuais, mas que mesmo assim não comprometem a relação positiva com a SMEC. Portanto, as gestoras não veem aspectos dificultadores a partir da relação com a SMEC, tecendo-lhe inclusive elogios quanto à solicitude para a solução dos problemas.

A questão 2.7 explora a percepção do respondente quanto ao grau de dificuldades e problemas em relação aos professores. As respostas foram duas para a primeira alternativa, oito para a segunda alternativa, duas para a terceira e uma não marcou. Na justificativa, as palavras positivantes foram “(professores) comprometidos”

em duas respostas e “(trabalho) coletivo” em uma. Por outro lado, constaram as palavras negativantes “faltas; não planejamento”, “ausências”, “faltas”, “infrequência” e “infrequência”. Três gestoras não justificaram a resposta. Uma apontou “falta de professores”, o que invalida a justificativa porque a questão de falta de professores remete à questão anterior, de atribuição da SMEC. Percebeu-se que a relação com professores tem um grau moderado de dificuldades, especialmente em função de faltas ao trabalho.

A questão 2.8 explora a percepção do respondente quanto ao grau de dificuldades e problemas em relação aos alunos ou suas famílias. Apresentou como resultados uma marcação para a primeira resposta, sete para a segunda e quatro para terceira. Como justificativas duas não apresentaram respostas e das que responderam, não houve palavras positivantes. Os termos negativantes que expressam as dificuldades foram “ausência familiar”, “infrequência”, “(falta de) assiduidade”, “(baixo) rendimento dos alunos”, “ausência familiar”, “ausência familiar”, “faltas”, “infrequência e (falta de) pontualidade”, “infrequência e não participação dos pais” e “pais que não participam”.

A questão 2.9 questiona de forma ampla sobre a perspectiva das respondentes quanto à futura solução dos problemas por elas apontados, com as seguintes opções de resposta: () não vejo implementação de solução imediata para os problemas que se apresentam no momento ou () já vejo algumas mudanças positivas implementadas ou () já melhorou muito e acredito que continuará melhorando. As marcações de respostas foram três para a segunda alternativa e oito para a terceira alternativa. Na justificativa, três não justificaram. Como termos positivantes ocorreram “acompanhamento de pais e filhos”, “relacionamento família e escola”, “aprendizagem significativa pelos alunos”, “gestores capacitados”, “equipe coesa e dedicação”, “(bons resultados com) reuniões e psicólogo (na escola)”, “(gestor) manter-se informado (dos problemas)”, “apoio da secretaria municipal de educação” e “reuniões (que ajudam no trabalho)”. Não houve emprego de termos negativantes. Estas respostas permitiram verificar que as gestoras estão bastante otimistas em relação à perspectiva de solução dos problemas ora apresentados em sua atividade profissional, e conseguem encontrar muitos elementos positivos que tornam as dificuldades mais fáceis de serem superadas.

A questão 2.10 procura captar a percepção do respondente quanto às atuais condições de trabalho enquanto gestor de escola municipal, e oferece como respostas: () muito insatisfeito ou () insatisfeito ou () indiferente ou () pouco satisfeito ou () realizado Todas foram unânimes em escolher a última alternativa, isto é, sentem-se realizadas. No campo para justificativa, três não justificaram. Como expressões positivantes ocorreram as palavras “gosto”, “amo”, “condições de trabalho satisfatórias”, “procura de soluções”, “gestão compartilhada”, “parceria da SMEC e gosto (pelo que faz)”, “feliz com o que faz”, “profissionais responsáveis e secretaria que apoia”. Apenas uma gestora utilizou o espaço para empregar sentido negativante, ao mencionar que a categoria precisa de maior valorização salarial pelo grau de responsabilidade envolvida na atividade. Mesmo assim, vale repetir, todas sentem-se realizadas pelo que fazem,

e os eventuais dificultadores não são considerados, no momento atual, elementos de frustração profissional.

A questão 2.11 é mais ampla e procura dar espaço para que o respondente aponte dificultadores não contemplados nas questões anteriores: quatro gestoras não utilizaram o campo ou utilizaram apenas para indicar nada mais a acrescentar. Das demais: duas utilizaram o espaço para reforçar o aspecto da falta de envolvimento dos pais; uma afirma não haver dificultadores no trabalho da gestão escolar; uma respondeu apenas reforçando aspectos positivos; uma respondeu na direção de metas a alcançar; uma reclama da falta de definição de quantitativo de aluno por turma em nível nacional; uma indica a falta de envolvimento dos professores apoiadores pedagógicos e outra indica de modo geral a falta de compromisso e responsabilidades de alguns colaboradores. O espaço disponível nesta questão foi usado de forma bastante livre e cada gestora sentiu-se à vontade para se expressar como quisesse, e de modo geral, as respostas a esta questão não apontaram algum elemento dificultador não contemplado nas três questões anteriores (2.6, 2.7 e 2.8).

7 | CONCLUSÕES

A partir desta pesquisa, que procurou então levantar os dificultadores da atuação de gestores na educação municipal de Boa Vista, verificou-se que o perfil dos gestores é do sexo feminino, de idade madura (maior que 30 anos de idade) e com formação em pedagogia, sendo pelo menos a metade com pós-graduação, e com tempo de experiência que varia bastante na educação e na gestão, municipal e em geral.

A carga horária de trabalho parece variar de escola para escola, porém quarenta horas parece ser a norma. Respostas diversas parecem não ter captado adequadamente o que se pediu. O quantitativo de professores vinculados depende da quantidade de alunos matriculados e mantém certa proporcionalidade. Para todas as respondentes, o volume de trabalho e responsabilidades está adequado ao cargo de gestão. Quanto às formas de acesso ao cargo, são de três tipos: análise curricular, indicação e convite. No entanto, parece que estas três formas estão alinhadas à escolha segundo o histórico de trabalho do profissional, associado às suas redes pessoais e profissionais estabelecidas no contexto da SMEC.

Quanto ao levantamento específico dos dificultadores no cotidiano de trabalho das gestoras, nenhuma delas manifestou queixas na relação com a SMEC, vindas inclusive a fazer elogios no espaço que seria para justificar problemas. Por outro lado, alguns dificultadores foram encontrados na relação com professores, principalmente no que se refere à assiduidade. No entanto, o item que apresentou maior queixa foi a relação com alunos e/ou seus familiares: destacou-se a questão do pouco envolvimento de algumas famílias com o processo educacional de seus filhos, o que se reflete em questões referentes à infrequência ou baixo rendimento dos alunos.

De modo geral, as expectativas das gestoras diante dos problemas apontados

são positivas, principalmente porque a SMEC oferece condições para o bom desenvolvimento do trabalho e para a solução da maior parte dos fatores dificultadores que possam surgir. De modo unânime, também, as gestoras sentem-se realizadas com suas atividades e com as condições de trabalho, mais por gostarem do que fazem do que por terem todas as condições ideais de trabalho, o que demonstra que a motivação destas profissionais é o principal elemento na relação com os dificultadores cotidianos. Até mesmo a questão salarial, que é quase sempre um descontentamento da classe educadora em todo o país pareceu menos importante do que o sentimento de estar realizando um trabalho socialmente importante e com o devido amparo institucional. No que se refere a fatores dificultadores não levantados na pesquisa, as respondentes, na maior das vezes, ou não fizeram uso do espaço ou fizeram de modo a repetir os principais dificultadores levantados pelas questões anteriores. Elementos pontuais apareceram em um ou outro caso, porém sem constituir uma observação sistemática que possa representar as condições de trabalho desta categoria profissional.

A pesquisa permite concluir, portanto, com risco de algum viés em função do modelo de amostragem, que as gestoras das escolas municipais de Boa Vista têm muito poucos dificultadores em relação à gestão superior, alguns em relação a categoria dos professores a elas subordinados e em maior grau em relação aos usuários dos serviços de educação pública, isto é, pais ou responsáveis e alunos, o que confirma parcialmente os resultados encontrados pela revisão de literatura para trabalhadores da área da educação, uma vez que o levantamento aqui realizado permitiu verificar que tais dificultadores não chegam a constituir elementos verdadeiramente estressores, sem risco de SB, conseqüentemente. Por haver maiores dificuldades em relação a fatores que estão fora do controle institucional da gestão escolar, ou seja, as famílias dos alunos e alunas são recomendáveis o desenvolvimento de mecanismos mais eficientes de comunicação entre as famílias e a gestão escolar, o que pode minimizar as situações relacionadas ao principal dificultador identificado, com possíveis impactos positivos sobre o rendimento escolar dos estudantes.

Elementos de natureza motivacional se mostraram o principal recurso psicológico de manejo diante das situações dificultadoras do cotidiano escolar, o que é reforçado pela qualidade do apoio recebido pela SMEC. Por ser a educação municipal responsável pelos primeiros anos de escolarização dos indivíduos, pareceu haver maior frustração em relação aos elementos que estão fora do controle institucional da gestão escolar, ou seja, as famílias e seus filhos. Neste sentido, seria recomendável o desenvolvimento de mecanismos mais eficientes de comunicação entre famílias e a gestão escolar, o que provavelmente minimizaria as situações relacionadas ao principal dificultador identificado.

Ressalte-se que os resultados encontrados nesta pesquisa aplicam-se à realidade da gestão escolar municipal de Boa Vista, e qualquer generalização para outra realidade é metodologicamente inapropriada. Seria recomendável complementar a pesquisa com as demais escolas municipais para a eliminação de qualquer tipo

de viés de coleta, bem como aplicá-la na rede pública estadual e privada, de modo a se obter um quadro mais amplo dos dificultadores associados à tarefa de gestão escolar, possibilitando-se assim resultado mais próximo da realidade desta atividade profissional.

REFERÊNCIAS

- AREIAS, M. E. Q.; COMANDULE, A. Q. **Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de burnout** in VILARTA, R. et al. Qualidade de vida e fadiga institucional. Campinas: IPES Editorial, p. 183-202, 2006.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.
- BRASIL. **Anuário Brasileiro da Educação Básica**. São Paulo: Moderna, 2013.
- CARLOTTO, M S. **Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados**. Psic.: Teor. e Pesq., Brasília, v. 27, n. 4, Dec. 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722011000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 04 de abril de 2015.
- GIL, A C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- INEP. **DATA Escola Brasil**. Brasília: MEC, 2015.
- LEITE, N. **Síndrome de Burnout e Relações Sociais no Trabalho: um estudo com professores da educação básica**. Dissertação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Brasília. 2007.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual review of psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.
- PEREIRA, E. **Qualidade de Vida e Condições de Trabalho de Professores de Educação Básica do Município de Florianópolis**. Dissertação do Programa de Pós-Graduação em Educação Física da Universidade Federal de Santa Catarina. 2008.
- QUIVY, R. e CAMPENHOUDT, L. **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. Lisboa: Gradiva, 2005.
- WALTON, R.E. **Quality of working life: what is it?** Sloan Manage Rev. 15 (1):11 21,1973
- WILHELM, F. **Características das Situações Estressantes e Estratégias de Enfrentamento utilizadas por Gestores Universitários**. Tese do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. 2012.

SOBRE O ORGANIZADOR

WILLIAN DOUGLAS GUILHERME Pós-Doutor em Educação, Historiador e Pedagogo. Professor Adjunto da Universidade Federal do Tocantins e líder do Grupo de Pesquisa CNPq “Educação e História da Educação Brasileira: Práticas, Fontes e Historiografia”. E-mail: williandouglas@uft.edu.br

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-467-2

