



## Conflitos professor-aluno: uma proposta de intervenção

*Teacher-student conflicts: an intervention proposal*

**Célio Rodrigues Leite<sup>[a]</sup>, Suzane Schmidlin Löhr<sup>[b]</sup>**

<sup>[a]</sup> Vínculo efetivo com a SEED/PR, formado em Pedagogia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Mestre em Educação pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Curitiba, PR - Brasil, e-mail: celio-leite@uol.com.br

<sup>[b]</sup> Vínculo efetivo com a UFPR, Doutora em Psicologia Clínica pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Curitiba, PR - Brasil, e-mail: suzanelohr@yahoo.com.br

---

### Resumo

A responsabilidade do professor na condução do aprendizado dos alunos exige habilidades para o manejo de situações em que o diferente se faz presente. Requer habilidade para encontrar alternativas e solucionar problemas do dia a dia, o que pode ocasionar desgaste emocional e levar ao estresse. Isso pode ser decorrente da falta de instrumentalização para o manejo de conflito em sala de aula, chegando ao ponto do surgimento da síndrome de *burnout*. Porém se diante do conflito, o professor souber administrá-lo de forma clara e objetiva, o que se espera do processo de discussão, como alternativa

de crescimento, soluções construtivas podem emergir. Esta foi a tônica de uma proposta implementada junto a professores de uma escola pública, com alto índice de afastamentos do trabalho por questões possivelmente ligadas ao manejo do conflito entre professores e alunos. Aplicou-se um questionário sobre o relacionamento professor-aluno e estratégias de manejo dos conflitos, respondido por 15 professores e 155 alunos. A partir dessas informações criou-se um grupo de acolhimento e reflexão, cujos encontros se iniciavam com a apresentação de uma situação problema e finalizavam com a proposição de alternativas para lidar com a questão. Foram realizados quatro encontros nesses moldes e, ao final do processo, foi perceptível a ampliação de alternativas para a solução dos conflitos e a mudança de percepção. Se, inicialmente, o movimento era focado na busca de culpados, ao final do processo, emergiu uma postura de mediação. Sugere que propostas desta natureza sejam implementadas nas escolas fortalecendo o papel produtivo do conflito.

**Palavras-chave:** Relação professor-aluno. Manejo de conflitos. Relacionamento interpessoal na escola.

### **Abstract**

*Teacher's responsibility in the conduction of students' learning requires skills to handle situations where difference is present. It requires the ability to find alternatives and solve problems of everyday life, which may cause emotional distress and lead to stress. This may be due to a lack of instrumentation for conflict management in the classroom, to the point of onset of the burnout syndrome. But if before a conflict the teacher manages to administrate it clearly and objectively, what is expected of the discussion process as an alternative of growth, where constructive solutions can emerge. This was the focus of a proposal implemented together with teachers in a public school with high rates of absences from work for reasons possibly related to handling conflict between teachers and students. A questionnaire about teacher-student relationship and conflict management strategies was applied and answered by 15 teachers and 155 students. From this information a host and reflection group was created, whose meetings would begin with the presentation of a problem-situation and finalize with the proposal of alternatives to deal with the issue. Four meetings were conducted in this way and, at the end of the process, the expansion of alternatives was perceived*

---

*to solve the conflict; perception changes also were observed. If the movement was initially focused on the search for culprits, a stance of mediation emerged at the end of the process. It suggests that such proposals should be implemented in schools to strengthen the productive role of conflict.*

**Keywords:** *Teacher-student relationship. Conflict management. Interpersonal relationships at school.*

---

## Introdução

O espaço escolar propicia inúmeras oportunidades para o relacionamento interpessoal nas mais diversas composições de envolvidos: professor – aluno; professor – equipe pedagógica; professor – diretor; aluno – aluno; aluno – direção; dentre outros. Diversas pessoas em interação envolvem, por sua vez, oportunidade de se deparar com diferentes formas de ver o mundo, diferentes valores, gerando distintas formas de solucionar impasses e lidar com as situações corriqueiras, que podem variar em processos contínuos desde a apresentação de soluções conciliadoras e produtivas para todos os envolvidos até o extremo oposto em que se verifica a instalação de sérios conflitos.

A diversidade poderia constituir uma forma de enriquecimento nas experiências de vida para todos os envolvidos, porém, em geral, tende a ser encarada como algo negativo, que precisa ser coibido. Como explorar a diversidade pelo que tem de melhor, fazendo com que as divergências sejam vistas como oportunidade de crescimento para todos os envolvidos? Este questionamento constitui a linha mestra do presente artigo.

A escola, como um espaço criado para o desenvolvimento do aprendizado, dando acesso ao novo, constitui um contexto que, por sua missão, precisa estar aberto para lidar com a diferença. Os professores, como profissionais responsáveis pela condução do aprendizado dos educandos, precisam estar preparados para lidar com situações em que o

diferente se faz presente e ter habilidade para encontrar alternativas e solucionar os problemas do dia a dia. Porém essas habilidades dificilmente são trabalhadas na formação de professores, o que motivou a presente reflexão e a elaboração de uma proposta de intervenção que instrumentalize professores para lidar com o difícil, mas também fascinante mundo das relações interpessoais.

### **Proposta de intervenção**

As equipes pedagógicas das escolas algumas vezes enfrentam dificuldades na condução das intervenções. Pode ocorrer que os procedimentos adotados não consigam dar conta da questão apresentada quando se refere à resolução dos conflitos, em especial quando estes acontecem entre alunos e professores.

Cada vez mais os conflitos se configuram como o grande entrave no ambiente escolar. A forma como os mesmos são trabalhados pode prejudicar todo o processo, seja quando não se estabelece um objetivo claro de onde se quer chegar com a discussão, ou outras vezes, porque se procura encontrar culpados e agir rapidamente na punição destes. Isso leva a um desgaste emocional dos profissionais envolvidos no processo e a descrença dos professores na equipe pedagógica, pois, na maioria das vezes, acreditam que os pedagogos podem, como num passe de mágica, encontrar soluções para todos os problemas da escola.

Uma das habilidades mais importantes na condução de um processo de resolução de conflitos é saber formular um objetivo claro do que se espera do processo de discussão. Este deve ser mantido como foco principal em todas as etapas previstas do procedimento que visa solucionar o impasse.

O processo de construção de uma proposta de intervenção para a resolução de conflitos na escola se traduz como ferramenta fundamental para que o conflito não seja tratado como um item em si mesmo e que se tenha cuidado para não o transformar em uma luta de gladiadores,

em que de um lado estão os professores que não se sentem respeitados como profissionais da educação e de outro lado os alunos, ou até mesmo os pais, que esperam da escola e, conseqüentemente, dos professores, soluções para todos os problemas. Situações como a descrita tendem a aparecer com frequência no âmbito escolar, e os professores vivenciam, diante delas, as mais diversas emoções, indo da raiva à tristeza e frustração, gerando insatisfação com o seu papel de educador. Proporcionar aos professores momentos para que, juntos, possam traçar propostas de caminhos a seguir pode constituir uma alternativa que venha promover o fortalecimento do professor em seu papel, auxiliando-o a minimizar as emoções negativas e a criar soluções cada vez mais produtivas tanto para ele como para os demais envolvidos no conflito.

Pesquisas (ARAÚJO, 1996; LA TAILLE, 1996, 1998; LEITE, 2008; MARTINEZ VINHA, 1999; ZAMPA, 2005) realizadas sobre a questão dos conflitos no meio escolar e suas conseqüências comumente afirmam que, no contexto escolar, existem pontos que contribuem para o surgimento dos conflitos e que, na maioria das vezes, acabam trazendo prejuízos a todos os envolvidos. Muitas vezes os professores adoecem quando não conseguem lidar com as questões surgidas no interior dos espaços escolares, sendo frequente o relato de professores estressados com o seu trabalho e desgostosos de sua profissão.

O estresse do professor muitas vezes está relacionado ao manejo dos conflitos em sala de aula, que pode ser decorrente de falta de instrumentalização do professor, chegando, em situações extremas, a caracterizar um quadro de *burnout*<sup>1</sup>. Pesquisa realizada por Leite (2008) apontou alta vulnerabilidade dos professores pesquisados para o desenvolvimento

---

<sup>1</sup> Trata-se de uma síndrome, resultante da pressão emocional, relacionada ao trabalho. Advém de uma expressão no idioma inglês referindo-se à exaustão de energia, provocada pela tentativa de superar as pressões geradas no ambiente de trabalho, levando ao desgaste crônico, caracterizando um processo de esgotamento que leva à perda de motivação e desinteresse pelo trabalho (SARRIERA, J. C.; CÂMARA, S. G. Pesquisa e intervenção junto a adolescentes: experiências que ensinam. In: RABELO, L. (Org.). *Pesquisa e intervenção na infância e na juventude*. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2008. p. 100-118).

da referida síndrome. Em um universo de oito mil pessoas, 15,7% foram acometidos pelo quadro, enquanto 29,8% dos docentes pesquisados se encontravam em estado de exaustão emocional, ou seja, em nível crítico; outros achados do estudo, como 31,2% evidenciaram a baixa realização profissional e 14% demonstraram altos níveis de despersonalização, fortalecem a noção de vulnerabilidade emocional do profissional da educação.

Para Martinez Zampa (2005), a maneira de lidar com o conflito no interior da escola varia de um ambiente para outro e de acordo como ele é visto: como instrumento de crescimento ou se interpretado como um grave problema que deva ser abafado. Um exemplo neste sentido se percebe quando observamos a faixa etária dos educandos, ou a forma como os profissionais interpretam o comportamento emitido pelos mesmos. Um comportamento emitido pelo jovem e que pode incomodar o professor, sendo avaliado por este como afronta em determinadas fases da vida, é apontado por profissionais como sinalizador de busca de independência por parte do educando, e se apropriadamente gerenciado, tende a ser superado produtivamente por todos os envolvidos.

La Taille (1996, 1998), Araújo (1996) e Vinha (1999), baseados na perspectiva piagetiana defendem que o desrespeito às normas nem sempre é problemático, podendo ser sinal de autonomia, significando resistência às imposições e ao autoritarismo. Vinha (1999) ainda reforça que a teoria construtivista compreende os conflitos como oportunidades para trabalhar valores e regras. Esses conflitos "... dão-nos pistas sobre o que as crianças e jovens precisam aprender". Ou seja, na perspectiva dos autores citados, o conflito professor - aluno é inerente ao processo de desenvolvimento e pode contribuir para a formação dos jovens.

Porém, nem sempre os professores estão ou se sentem instrumentalizados para transformar os conflitos e divergências em oportunidades para o crescimento. Talvez até por falta de conhecimento sobre o desenvolvimento infantil e da adolescência, há professores que respondem a determinadas atitudes dos educandos como se fossem afrontas pessoais, quando na verdade podem estar sinalizando uma etapa do processo de desenvolvimento dos mesmos. Parece que, para uma solução

produtiva do conflito, a ênfase não deve incidir no problema em si, mas, sim, na análise do processo. O que fará a diferença é a forma como os problemas serão enfrentados. Se o professor tiver recursos para fazer uma análise, mais imparcial possível das situações – problemas ocorridas no espaço escolar – terá maiores condições de construir procedimentos eficazes de intervenção diante da problemática.

### **Procedimentos de Intervenção**

Propiciar espaço para reflexão entre os professores é importante, mas, se esse espaço não for conduzido de forma produtiva, a intenção pode não ser suficiente, e os resultados esperados não serem atingidos. Reuniões intermináveis tentando achar culpados e/ou de críticas aos procedimentos adotados pelos professores geralmente não levam a resultados positivos. Construir um espaço de troca de experiências entre professores, visando o acolhimento dos profissionais, buscando uma reflexão coletiva sobre a temática, pode ser uma forma de criar oportunidades para que o professor aprimore os conhecimentos referentes à prática, instrumentalizando-o para lidar com situações envolvendo conflitos interpessoais no âmbito escolar.

Em 2008, um dos autores do presente artigo ingressou em um Programa<sup>2</sup> de Educação Continuada para formação em serviço dos professores da rede pública estadual no Paraná. Tal programa previa, além da participação em cursos, a elaboração de um projeto de intervenção, a ser implementado na escola de origem do professor. A exigência era de que o projeto fosse elaborado na área de atuação do professor e que contribuísse para a melhoria da educação, respondendo a problemáticas vivenciadas na escola. Como professor e pedagogo, ao verificar o elevado índice de afastamento de docentes do campo de trabalho, por doenças direta ou

---

<sup>2</sup> Pesquisa desenvolvida no Programa de Desenvolvimento da Educação (PDE), realizada em 2008-2009, Secretaria Estadual de Educação do Paraná.

indiretamente ligadas a dificuldades no manejo de conflitos na escola, delineou o projeto, o qual será sintetizado a seguir.

O projeto foi desenvolvido em uma escola pública estadual de porte médio da Região Metropolitana de Curitiba, que atende os anos finais do Ensino Fundamental e o Ensino Médio. Após verificar, em levantamento documental, o índice de afastamento, assim como os motivos que o ocasionavam, foi elaborado um questionário para professores e alunos da escola. Em virtude de a 8ª série do Ensino Fundamental concentrar o maior número de queixas na escola relativas a conflitos professor - aluno, elegeram-se as turmas da referida série para a aplicação dos questionários de levantamento na versão de alunos. Os professores foram convidados a responder ao questionário em uma reunião pedagógica, na qual o projeto foi apresentado e os que concordaram em colaborar receberam o questionário para preenchimento.

## Resultados

No total, 15 professores e 155 alunos responderam ao instrumento. Os questionários para os professores e alunos eram equivalentes, com dez questões cada um, envolvendo a relação professor - aluno. Dentre as respostas dadas pelos alunos se destaca que, para 72,25% deles, impor regras universais é a melhor atitude do professor na condução das aulas. É interessante observar que, ainda sob a ótica dos alunos, apenas 36,77% afirmaram que as relações entre professores e alunos são tranquilas e com respeito. O relato de um aluno ilustra o pensamento do grupo: “Os professores são bons, quem não colabora são os alunos, mas a culpa é dos próprios professores que permitem que os alunos façam bagunça” (aluno 1, 15 anos).

Ao perguntar aos professores sobre o grau de satisfação com o ambiente de trabalho, 26,66% afirmaram estar satisfeito e 73,34% parcialmente satisfeitos. Para aqueles que afirmaram satisfação parcial, apontaram como sendo o principal motivo o desinteresse dos alunos

pelas suas aulas. Os professores ainda afirmaram que a melhor maneira de resolver um conflito é dar atenção ao fato no momento que ele ocorre evitando desta forma que os problemas se acumulem.

Destaca-se também que 86,66% dos professores entrevistados consideraram que o envolvimento do professor com a escola é muito relevante e 13,34% só relevante, ou seja, maior permanência do professor na escola é vista como condição para melhor atuação. Porém esses mesmos professores entrevistados também relatam que se sentem despreparados e desmotivados com a profissão que elegeram; conforme se percebe nas afirmações de alguns deles:

*Não tem faculdade que ensine a lidar com esses alunos que temos que enfrentar nos dias atuais. Os professores mais antigos não admitem que os alunos mudaram e os mais novos saem da faculdade achando que a escola é um mar de rosas (professor 1).*

*Se pudesse mudaria de profissão. Está muito difícil ser professor nos dias de hoje (professor 2).*

As respostas foram tabuladas e, com base no diagnóstico da realidade elaborado com tais informações, organizou-se a proposta de intervenção, que consistiu na proposição de constituir um espaço em que o professor pudesse discutir e amadurecer, junto aos demais integrantes do grupo, alternativas para gerenciar situações de conflito. Para auxiliar no gerenciamento do processo grupal, foi necessário criar a figura do facilitador, termo que foi usado para nomear aquele profissional responsável pelo gerenciamento do processo de discussão sobre os conflitos na escola. Esse papel foi exercido, na experiência descrita, por um pedagogo escolar, mas pode ser ocupado por outro profissional que atue na escola, se sinta instrumentalizado para o manejo de grupo, tenha fundamentação teórica e vivência em relação ao manejo de conflitos.

O presente trabalho não pretende fazer uma revisão de técnicas de mediação de conflitos e, sim, descrever uma experiência realizada com um grupo de discussão de professores, cuja meta era apoio a eles, para

que atuem, sempre que possível, como mediadores de conflitos na sala de aula em vez de gladiadores em uma arena. A participação no grupo era voluntária e ocorria fora da grade horária do professor, aos sábados, quinzenalmente, com duração aproximada de uma hora e meia e com previsão de quatro encontros.

Os professores foram convidados a participar do grupo de acolhimento e reflexão. Dos 15 professores que participaram da primeira fase (que responderam ao questionário), 13 manifestaram interesse em participar dessa fase e foram inseridos no grupo de discussão (participação nos encontros grupais). Nos encontros, os professores discutiam sobre as formas usadas para a resolução de conflitos em sala de aula. Cada encontro iniciava com a apresentação de uma situação problema apresentada pelo facilitador, envolvendo conflito professor - aluno. Os professores discutiam a questão e eram incitados a pensar em alternativas para solucionar o impasse. Após solicitação de autorização dos participantes, os encontros foram gravados e transcritos, o que permitiu análise posterior do processo grupal.

Cabia ao facilitador a função de gerenciar o equilíbrio do grupo, criando espaço para que todos fossem contemplados na oportunidade de se manifestar e que treinassem tanto a capacidade de falar, expondo seu ponto de vista, quanto a de ouvir e respeitar o ponto de vista apresentado pelos colegas.

Quanto à frequência aos encontros – mesmo se tratando de uma atividade extraclasse e que ocorria fora do horário de atividades dos professores, a participação de todos foi bastante elevada. Dos 13 inscritos, houve participação integral em três dos quatro encontros. No segundo encontro dois participantes faltaram, mas justificaram sua ausência e se mantiveram na continuidade da atividade, ratificando seu interesse no assunto.

Quanto à oportunidade de verbalização no grupo – a transcrição das gravações dos encontros permitiu dimensionar o montante de fala de cada participante, constatou-se que todos os participantes puderam apresentar seu ponto de vista, havendo certo equilíbrio nas manifestações

durante os encontros. O professor que teve maior participação não superou 14% do tempo total, ou seja, não houve monopólio da palavra por parte de nenhum dos participantes. A cada encontro, a média de intervenção (vezes em que o professor assumia o discurso) ficou em torno de doze intervenções por participante, com distribuição entre seis e 23 episódios (número de frases/tópicos presentes em cada intervenção), mostrando que todos tiveram seu espaço tanto como ouvintes como no papel de falantes no grupo.

Quanto à pertinência do conteúdo em relação à discussão grupal, classificou-se como falas em três grandes grupos: a) que contribuem para a discussão; b) que prejudicam o ritmo do que vinha sendo tratado; c) indiferentes ou não causam impacto. A Tabela 1 sintetiza os resultados levantados no conjunto da fala de todos os professores agrupados por encontro e, por convenção, assim foram denominados.

Em algumas discussões, a fala de um professor era seguida de comentários dos demais se somando ao tema, e se convencionou denominá-los posicionamentos que contribuem para o tema. Outras vezes tais comentários pareciam não alterar o que vinha sendo discutido, sendo caracterizado por observações inócuas, e que se denominou na tabela de posicionamento indiferente. Finalmente, alguns comentários mudavam o tema em discussão, tirando o foco ou desvirtuando o conteúdo, sendo denominado de posicionamentos que prejudicam. Analisando a Tabela 1 é possível perceber que houve predominância de posicionamentos que contribuíram para o amadurecimento da questão (37,3%), e dos que eram neutros ao que era discutido, também (37,3%), sendo que aqueles prejudiciais ao processo ocorreram em menor percentual (25,4%) dos momentos.

**Tabela 1** - Posicionamentos apresentados nas falas dos participantes quanto à contribuição para o tema em discussão

Encontros	Indiferente		Contribui		Prejudica	
	f	Fa	f	Fa	f	Fa
<b>1</b>	32	32	39	39	11	11
<b>2</b>	25	57	15	54	24	35
<b>3</b>	59	116	36	90	26	61
<b>4</b>	27	143	53	143	37	98
<b>Total</b>		<b>143</b>		<b>143</b>		<b>98</b>

Fonte: Dados tabulados a partir da transcrição das falas dos participantes, registradas em áudio, durante os encontros realizados com os professores. f – frequência simples e Fa – frequência acumulada.

Embora a emissão de comentários que prejudicam o andamento do grupo fosse menor do que as demais categorias, percebe-se que o número de tais emissões sofreu acréscimo a cada encontro. Este é um aspecto que merece estudo mais aprofundado, mas pode apontar para uma maior participação gradual dos professores, os quais se encontram em processo de aquisição de novas habilidades. Possibilitou-se sua comunicação no grupo, mas necessitavam de um tempo maior de intervenção, para que pudessem refinar suas habilidades, passando a fazer melhor leitura do contexto, identificando assim as contribuições de maior pertinência para a temática, selecionando melhor os momentos de sua verbalização.

Quanto ao processo grupal, os relatos dos professores participantes do grupo tendiam inicialmente avaliar o relacionamento com os alunos como sendo bom. No decorrer do processo, conforme a discussão avançava, encontrando aceitação e acolhimento os professores passavam a discorrer sobre suas dificuldades. Observações desta natureza nos mostram o quanto os professores podem ser beneficiados com a estruturação de um espaço para exposição, sem críticas, e que fortaleça a sensação de aceitação incondicional do professor, que só um grupo estruturado pode promover.

Percebe-se que o grupo foi construindo uma forma de funcionamento que caminhou da estratégia mais simples de encontrar culpados, para uma forma mais elaborada de análise e busca de soluções. Ao abordar questões polêmicas nos encontros iniciais, inevitavelmente havia tendência do grupo de eleger culpados, mas, logo em seguida, essa atitude era substituída por outra, na qual os participantes assumiam a co-responsabilidade pelos encaminhamentos. Esse dado ficou bastante evidente na avaliação final do processo feita pelos participantes.

### **Considerações finais**

No grupo que participou das discussões foi quase unânime a dificuldade descrita pelos professores em atuarem como mediadores das relações no contexto escolar. O envolvimento com o grupo apontou para modificação gradual de um padrão inicial de busca de culpados por outro em que despontava a busca de alternativas para solucionar as questões, destacando maior engajamento e comprometimento com a questão em foco. Porém o número de encontros foi insuficiente para que este novo padrão, que estava em processo de aquisição, de fato fosse sedimentado. Sugere-se que seja conduzida nova experiência de vivência grupal, mas, destinado um período maior de tempo, talvez até um ano letivo, para então avaliar a aquisição e manutenção das habilidades no tempo.

De acordo com as análises dos dados obtidos durante os encontros, conclui-se que a participação de todos os professores foi bastante significativa, sendo perceptível o processo de mudança na forma de encarar as questões tratadas nos encontros, assim como, a abertura de horizontes quanto a perspectivas de solução para problemas similares, o que nos leva a crer que atividades como esta poderiam instrumentalizar professores e pedagogos para o manejo de conflitos no interior da escola. O grupo analisado revelou mudanças de atitudes e a clareza de que implementar novos encaminhamentos pode ser a saída para um problema tão presente no cotidiano escolar.

A figura do facilitador é bastante importante em grupos desta natureza. Ele precisa instigar a participação do grupo e ao mesmo tempo incluir elementos que possibilitem a quebra de regras anteriores, muitas estereotipadas ou com nuances de ideias pré-concebidas, que não contribuem para soluções conciliadoras. A vivência no próprio grupo de acolhimento e estabelecimento de espaço respeitoso para expressão do pensamento de cada participante, treinando o falar e o ouvir, constitui um importante aprendizado para todos os envolvidos e que pode ser reproduzido nas relações que o professor vai estabelecer no futuro com os seus alunos.

A forma como o facilitador conduz a discussão sobre conflitos permite que os envolvidos construam novos caminhos e que esses caminhos auxiliem no trabalho desenvolvido pelos professores e pedagogos. A tarefa do facilitador não é nada fácil, primeiramente porque não se refere a uma reunião normal onde se discute sobre determinado assunto e também porque a discussão não está intimamente ligada a resultados palpáveis. Neste caso, geralmente os envolvidos chegam abalados diante da inabilidade frente aos conflitos com os alunos. É comum o professor não aceitar que não sabe lidar com os conflitos e mais ainda, não busca ajuda. Outras vezes, quando busca ajuda, encontra outro profissional em situação semelhante. O acolhimento por parte do facilitador pode ser a primeira etapa de uma retomada da confiança no próprio potencial de solução dos conflitos em sala de aula.

A confiança de que podem enfrentar questões envolvendo relação professor – aluno de forma produtiva e perceber que é capaz de dar os encaminhamentos necessários faz com que estes profissionais se sintam mais seguros. Professores e pedagogos instrumentalizados são menos vulneráveis às doenças oriundas do estresse pelo qual passam diariamente no espaço escolar.

O engajamento com a presente proposta de intervenção nos fez deparar com a compreensão do senso comum que tende a julgar que, para ser professor, basta assimilar certo conteúdo, preparar-se para

apresentá-lo, dirigir-se à sala de aula e efetivar a docência, sem considerar que o magistério requer tomadas constantes de decisões acerca das questões que se efetivam a todo instante no interior da sala de aula. Este pensar em vários momentos permeou as discussões do grupo de professores descrito neste trabalho. Espera-se que as reflexões grupais tenham permitido florescer a compreensão de que educar é muito mais do que transmitir conhecimentos; é pensar no educando como um ser integral, buscar formas de chegar a ele, e construir espaços para um aprendizado significativo. Quando o aprendizado significativo está presente, ele atinge todos os âmbitos de vida e reflete-se também na melhora das relações interpessoais em sala de aula.

## Referências

- ARAÚJO, U. F. Moralidade e indisciplina: uma leitura possível a partir do referencial piagetiano. In: AQUINO, J. G. (Org.). **Indisciplina na escola**: alternativas teóricas e práticas. 7. ed. São Paulo: Summus, 1996. p. 103-116.
- LA TAILLE, Y. de. **A indisciplina e o sentimento de vergonha**: indisciplina na escola. São Paulo: Summus, 1996.
- LA TAILLE, Y. de. **Limites**: três dimensões educacionais. São Paulo: Ática, 1998.
- LEITE, N. M. B. **Síndrome de burnout e relações sociais no trabalho**. 2008. 168 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.
- MARTINEZ ZAMPA, D. **Mediación educativa y resolución de conflictos**: modelos de implementación. Buenos Aires: Novedades Educativas, 2005.
- SARRIERA, J. C.; CÂMARA, S. G. Pesquisa e intervenção junto a adolescentes: experiências que ensinam. In: RABELO, L. (Org.). **Pesquisa e intervenção na infância e na juventude**. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2008. p. 100-118.

VINHA, T. P. Valores morais em construção. **Revista AMAE-Educando**, Belo Horizonte, n. 285, p. 6-12, 1999.

Recebido: 28/02/2011

*Received:* 02/28/2011

Aprovado: 16/11/2011

*Approved:* 11/16/2011