



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INTERCONTINENTAL – UTIC
FACULDAD DE CIENCIAS HUMANAS Y CIENCIAS EXACTAS- FACHCE
DOUTORADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

**SINAIS DE BEM-ESTAR NA ATIVIDADE LABORAL DOS DOCENTES DE
ENSINO FUNDAMENTAL DA CIDADE DE MAURITI- CE NO ANO DE
2024**

Maria Jurema Sampaio de Lacerda

Tutora: Dr^a Christiane Kline de Lacerda Silva

Linha de Investigação: Escola como espaço de prática socioeducativa: bem-estar
docente na atividade laboral

Tese apresentada ao Curso de Doutorado da Universidade Tecnológica Intercontinental - UTIC como requisito
parcial para a obtenção do Título de Doutor em Ciências da Educação.

Assunção – Paraguai

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Biblioteca da Universidade Tecnológica Intercontinental – UTIC, Assunção-PY

Lacerda, Maria Jurema Sampaio de. Sinais de Bem-Estar na Atividade Laboral dos Docentes de Ensino Fundamental da Cidade de Mauriti- CE no ano de 2024 / Maria Jurema Sampaio de Lacerda.

Orientadora: Dr^a. Christiane Klline de Lacerda Silva. Assunção, 2024. 156 f.

Tese Acadêmica de Doutorado em Ciências da Educação – Universidade Tecnológica Intercontinental-UTIC, Assunção / PY, 2024.

1. Sinais de bem-estar. 2. Atividade laboral. 3. Docentes. 4. Ensino Fundamental.

DIREITOS DO AUTOR

Eu, Maria Jurema Sampaio de Lacerda, RG 2016200883/CE, autor da tese de investigação intitulada “Sinais de Bem-Estar na Atividade Laboral dos Docentes de Ensino Fundamental da Cidade de Mauriti- CE no ano de 2024”, declaro que, voluntariamente, cedo de forma gratuita, ilimitada e irrevogável em favor da Universidade Tecnológica Intercontinental os direitos autorais como autor do conteúdo patrimonial que pertence a obra de referência. De acordo com o exposto, este trabalho concede à UTIC a capacidade de comunicar o trabalho, divulgar, publicar e reproduzir em mídia analógica ou digital sobre a oportunidade que ela assim o entender. A UTIC deve indicar que a autoria ou a criação do trabalho corresponde a minha pessoa e fará referência ao autor e as pessoas que colaboraram na realização desta pesquisa.

Assunção-PY, 27 de Novembro de 2024.



Maria Jurema Sampaio de Lacerda

CONSTÂNCIA DE APROVAÇÃO DA TUTORA

A Dr^a Christiane Klline de Lacerda Silva, com documento de identidade nº1. 563.744 SSP/PI, tutora do trabalho de investigação intitulado “Sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes de Ensino Fundamental da Cidade de Mauriti – CE no ano de 2024”, elaborado pela aluna Maria Jurema Sampaio de Lacerda para obter o título de Doutora em Ciências da Educação, faz constar que a mesma reúne os requisitos formais e de fundo exigidos pela Universidad Tecnológica Intercontinental – UTIC e pode ser submetida a avaliação e apresentar-se diante dos docentes que foram designados para integrar a Banca Examinadora.

Na cidade de Asunción, Paraguai, aos 17 dias do mês de Outubro do ano de 2024.



.....

Dra. Christiane Klline de Lacerda Silva

Tutora

TERMO DE APROVAÇÃO

Dedico a Ao Meu Deus com A Santíssima Trindade e Nossa Senhora.
Pois vivem no Meu Coração Constantemente. A Santíssima Trindade é
meu refúgio e proteção. Aos Meus Avós: Materno e Paterno (*in
memoriam*). Aos meus Pais: Rosalva Sampaio de Lacerda e Antônio
Maranhão Neto (Infinitamente *in memoriam*). Porque Eles vivem e são
minhas JÓIAS e presenças vivas no meu coração e nas minhas ações
para SEMPRE. CREIO E CONFIO!

AGRADECIMENTOS

Do início até o fim Agradeço Ao MEU DEUS, A SANTÍSSIMA TRINDADE e NOSSA SENHORA. Mãe Puríssima, Rainha do céu e da Terra. Por que TODOS JUNTOS me conduzem:

O PAI, O FILHO e O ESPÍRITO SANTO. Meu Refúgio e proteção Sempre!

Aos meus Avós Maternos: SANTINO HENRIQUE e MARIA SAMPAIO DE LACERDA. Aos Meus Avós Paternos: PEDRO SAMPAIO e MARIA MARANHÃO SILCOM.

Aos Meus Pais: ROSALVA SAMPAIO DE LACERDA e ANTÔNIO MARANHÃO NETO por tudo desde o início até o infinito, minhas JÓIAS RARAS, meus primeiros mestres, meus valores de toda a minha vida e por ter mim amado e ensinado muito. Mim acompanhar por toda vida: Meus Pais, Meus Amores, meu tudo!

A Minha Orientadora: CHRISTIANE KLLINE LACERDA SILVA pela parceria e, por me ensinar a pensar interdisciplinarmente, abrindo meus conhecimentos pré-existentes, os meus horizontes para que Eu Alcançasse meus objetivos.

Ao Meu Irmão de coração e Amigo: Padre: JOSÉ CLAUDIANO FERREIRA DA SILVA por Sempre está presente, transmitindo-me Sinais de Bem- Estar diante das situações (Adversidades) de ordem Física e Espiritual. Acalmando o meu coração com suas bênçãos, palavras que soam em evolução para o coração de quem ama infinitamente: O MEU DEUS, A SANTÍSSIMA TRINDADE, NOSSA SENHORA, MEUS AVÓS, MEUS PAIS.

Aos Meus professores do curso Doutorado da UTIC (Universidade Tecnológica Intercontinental, Paraguay): Em Nomes de todos os professores Doutores: ABERLADO MONTIEL, ANIBAL BARRIOS, JÚLIO, Dr. HUGO e DRA. CARMELITA. E Todos os demais pelos seus ensinamentos, compreensões e dedicações.

Ao DECANO, DR. SILVIO TORRES, por abrir espaço, para nossa defesa diante das adversidades...Que permite o nosso trabalho ser visto e aceito, através do seu consentimento, de sua análise, da academia científica da própria Instituição de ensino UTIC e as demais do País ou de outros Países a ser aclamada (ser vista).

Aos PROFESSORES da Banca Examinadora. Só Tenho a agradecer o Zelo pela Leitura destas reflexões inconclusa sobre Os Sinais de Bem –Estar Laboral Docente do Ensino Fundamental das Escolas da Cidade de Mauriti-Ceará Brasil ano 2024.

A Minha Madrinha: Irmã ROSAMARIA DE LIRA (*in memoriam*): Diretora Executiva do Hospital São Vicente de Paulo (HMSVP) da Cidade de Barbalha Ceará Brasil pelo um período de 20 anos, vindo a falecer em primeiro de junho numa quinta-feira vítima de covid -19 em 2021. Carinho com essa afilhada, que tantas vezes chorava por aprender com ela. Só Alegria, obrigada Minha Madrinha por ter mim ensinado muito será sempre VIVA no Meu coração e no meu pensamento!

Ao Meu Tio JOSÉ SAMPAIO DE LACERDA (*in memoriam*) pelo seu trabalho em prol do Brasil, pelas suas conquistas e lutas como jurista. Modelo Educador. Pessoa que o Brasil precisou tê-lo. E Eu mim orgulho por Ele, Só em ser meu Tio: Diretor da CGU (Corregedoria Geral da União) Brasil.

Sumário

Resumo.....	15
Resumen.....	16
Marco Introdutório	17
Tema de Investigação.....	17
Título.....	17
Identificação e Formulação do Problema; Perguntas de Investigação	17
Objetivos de investigação	20
<i>Objetivo Geral</i>	20
<i>Objetivos Específicos</i>	20
Justificativa e viabilidade.....	20
<i>Relevância Social</i>	21
Marco Teórico	24
Antecedentes de Investigação	24
Bases Teóricas.....	29
<i>Sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes nas escolas de Ensino Fundamental</i>	29

<i>Sinais de Identificação do docente com as atividades realizadas no Ensino</i>	
<i>Fundamental</i>	<i>43</i>
<i>Sinais de Regulação do Ritmo de trabalho nas atividades laborais pelos docentes..</i>	
<i>.....</i>	<i>54</i>
<i>Sinais de adaptação à Diversidade de tarefas pelos docentes.....</i>	<i>63</i>
Quadro de Definição e Operacionalização da Variável	74
Marco Metodológico.....	75
Tipo de Investigação	75
Desenho de Investigação	76
Nível de Conhecimento Esperado.....	76
População, Amostra e Amostragem.....	76
Técnicas e Instrumentos de Coleta de Dados.....	78
Descrição dos procedimentos de Análise de Dados e Representação de Resultados	79
Considerações Éticas	80
Marco Analítico	81
Apresentação e Análise dos Resultados	81
Conclusões e Recomendações.....	110
Bibliografia.....	116

Apêndices	128
Apêndice A. Questionário	128
Apêndice B. Instrumento de Validação do Questionário	131
<i>Objetivos Específicos</i>	<i>131</i>
Apêndice C. Validação por especialistas	138
<i>Avaliadora 1. Dra. Carmelita Torres de Lacerda Silva</i>	<i>138</i>
<i>Avaliadora 2. Dra. Silvimeire Araújo Saraiva</i>	<i>142</i>
<i>Avaliadora 3. Dra. Cleudia Maria Ferreira da Silva</i>	<i>146</i>
Apêndice D. Dados Oficiais das Escolas da Prefeitura Municipal de Mautiti- CE	150

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Quadro De Definição E Operacionalização Da Variável	74
Tabela 2 População	77
Equação 1 Tamanho da Amostra	78

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Indicador 1. Autorreconhecimento Profissional do Docente	82
Figura 2 Resultado do Indicador 1	85
Figura 3 Indicador 2. Comprometimento Do Docente Na Atividade Laboral	88
Figura 4 Resultado do Indicador 2	89
Figura 5 Indicador 3. Planejamento de Trabalho Docente Em Sua Atividade Laboral	91
Figura 6 Resultado do Indicador 3	92
Figura 7 Indicador 4. Ordenamento dos Horários Nas Atividades Laborais Docentes	93
Figura 8 Resultado do Indicador 4	94

Figura 9 Indicador 4. Ordenamento Dos Calendários Escolares.....	96
Figura 10 Resultado do Indicador 5.	97
Figura 11 Indicador 6. Realização de Trabalhos Extracalasse	98
Figura 12 Resultado do Indicador 6.	99
Figura 13 Indicador 7. Compatibilização de tarefas profissionais com as pessoais ...	100
Figura 14 Resultado do Indicador 7.	102
Figura 15 Dimensão 2. Sinais de Regulação do Ritmo de Trabalho Docente.....	103
Figura 16 Indicador 8. Atenção às Novas Tecnologias	104
Figura 17 Resultado do Indicador 8.	105
Figura 18 Indicador 9. Convívio Familiar.....	106
Figura 19 Resultado Indicador 9.	107
Figura 20 Dimensão 3. Sinais de Adaptação à Diversidade pelo Docente.....	108
Figura 21 Visão Geral dos Sinais de Bem-estar na atividade Laboral docente.....	109

LISTA DE ABREVIATURAS

UTIC Universidad Tecnológica Intercontinental

EBED Escala de Bem-estar docente

EN Entre Narrativas

SPSS Statistical Package for the Social Sciences

CE Ceará

RESUMO

A profissão docente é reconhecidamente complexa, envolvendo trabalho árduo, embora tenha um papel essencial na vida das pessoas, sendo também uma fonte de prazer e satisfação, pois mesmo atuando em situações aparentemente adversas, professores declaram gostarem do que fazem. Assim, a investigação teve como objetivo geral determinar os sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024. Objetivando especificamente identificar sinais de identificação com as atividades realizadas, de regulação adequada do ritmo de trabalho e de adaptação à Diversidade de tarefas por estes docentes. O desenvolvimento dessa pesquisa tomam como premissa aspectos que se articulam com a autopercepção de felicidade: Lomba e Schuchter (2023), Gatti et al. (2019), Lüdke e Boing (2012), Carlotto, (2011), Lima e Dantas (2020), Macedo(2020) Gutierrez (2016) e Reboló e Bueno (2014), dentre outros. Metodologicamente a investigação caracterizou-se como quantitativa, descritiva, básica, de campo, com desenho não-experimental. A técnica de coleta de dados foi a enquete e o instrumento: questionário (escala Likert de 5 pontos). Participaram do estudo 102 docentes e como principais resultados, obteve-se que o comprometimento do docente com as atividades laborais, o autorreconhecimento profissional e o planejamento das atividades são sinais de bem-estar relacionados a identificação docente com suas atividades (81,5%), mas na regulação do ritmo de trabalho (44%) e na adaptação à diversidade (39,3%) é necessário um trabalho coletivo efetivo para que se alcance o bem-estar e saúde integral dos professores.

Palavras-chave: sinais de bem-estar, atividade laboral, docentes, Ensino Fundamental.

Resumen

Es cierto que la profesión docente es compleja, implica un trabajo duro, aunque desempeña un papel esencial en la vida de las personas, y también es una fuente de placer y satisfacción, porque incluso trabajando en situaciones aparentemente adversas, los profesores declaran que les gusta lo que hacen. Así, el objetivo general de la investigación fue determinar los signos de bienestar en la actividad laboral de los docentes de escuelas primarias de la ciudad de Mauriti-CE en el año 2024. Específicamente, con el objetivo de identificar signos de identificación con las actividades realizadas, de una adecuada regulación del ritmo de trabajo y de adaptación a la diversidad de tareas por parte de estos docentes. El desarrollo de esta investigación se basa en aspectos que se articulan con la autopercepción de la felicidad: Lomba y Schuchter (2023), Gatti et al. (2019), Lüdke y Boing (2012), Carlotto, (2011), Lima y Dantas (2020), Macedo (2020), Gutiérrez (2016) y Rebolo y Bueno (2014), entre otros. Metodológicamente, la investigación se caracterizó como cuantitativa, descriptiva, básica, de campo, con un diseño no experimental. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento: cuestionario (escala Likert de 5 puntos). En el estudio participaron un total de 102 docentes y los principales resultados fueron que el compromiso del docente con las actividades laborales, el autoreconocimiento profesional y la planificación de las actividades son signos de bienestar relacionados con la identificación del docente con sus actividades (81,5%), pero en la regulación del ritmo de trabajo (44%) y en la adaptación a la diversidad (39,3%) es necesario tener un trabajo colectivo efectivo para lograr el bienestar y la salud integral de los docentes.

Palabras clave: signos de bienestar, actividad laboral, docentes, Educación Primaria.

Marco Introdutório

Tema de Investigação

Sinais de Bem-estar na atividade laboral docente no Ensino Fundamental

Título

Sinais de Bem-estar na atividade laboral dos docentes no Ensino Fundamental na cidade de na Mauriti-CE no ano de 2024.

Identificação e Formulação do Problema; Perguntas de Investigação

Lecionar, no contexto sócio-político brasileiro, tem sido representado pelos próprios docentes como uma tarefa hercúlea e que exige esforços múltiplos. Muito a propósito, esse quadro vem sendo pautado por diversos debates, bem como vem repercutindo, em razão de sua complexidade, em trabalhos acadêmicos que buscam descrever, analisar e sinalizar para possíveis articulações, arregimentadas entre a academia, a ciência, os governantes e a sociedade civil, que proporcionem bem-estar profissional aos docentes.

Os professores, ao longo da História, são responsáveis por desempenhar notável e fundamental papel na construção e no desenvolvimento de políticas de emancipação dos cidadãos. Razão pela qual lhes foram delegadas inúmeras atribuições que, em muito, se distanciam das capacidades laborais de que dispõem. Ademais, em razão das inúmeras expectativas sociais em relação ao trabalho dos docentes e diante do cenário de incertezas que pairam sobre a nossa sociedade, nem sempre os professores são vistos como sujeitos “detentores de limites”, ou seja, que não podem operar transformações sociais sem as necessárias condições de trabalho.

A profissão docente vem, assim, sendo significada como uma das mais complexas no cenário social brasileiro, sobretudo nas últimas décadas, em razão de uma crescente demanda pela educação como meio de acesso a bens sociais, notadamente, a formação de mão de obra qualificada para atuar numa sociedade capitalista e erigida pela industrialização. Inversamente a esse processo de recorrência à educação, assiste-se a situações de precarização dos espaços escolares e desvalorização dos agentes educacionais, que atuam, geralmente, sob diversas pressões (Fisher, 2011), sem condições dignas de trabalho, com salas de aulas superlotadas, além dos baixos salários, que os obrigam a manter mais de um vínculo empregatício com vistas a prover sua família.

Esta precarização em torno das condições para o exercício da docência caracteriza a realidade do município de Mauriti – CE na qual, segundo dados do Censo Escolar (2020), ainda possui escolas sem água potável, e cada dia é maior o número de docentes com problemas de saúde adquiridos durante a realização de seu trabalho. É perceptível nos diálogos entre os docentes, no interior da escola, manifestação de descontentamento relacionado a quantidade, reconhecimento social do trabalho e lidarem com os sentimentos e emoções provocadas por esta situação vivida no cotidiano de sua prática profissional no contato com a realidade da escola, que tornam o fazer docente ainda mais complexa.

No entanto os docentes buscam sempre estratégias para enfrentar as barreiras apresentadas para a concretização de seu trabalho e quanto a isto Silva (2019, p. 3) ao asseverar que:

Mesmo atuando em situações aparentemente adversas, muitos professores declaram gostarem do que fazem. Porém, pouco se estuda o aspecto da satisfação profissional. Pouco se pode observar os professores destacando os aspectos positivos

da docência, aqueles que são fontes de alegria, de prazer e de satisfação; aqueles que fazem o docente jamais se arrepender da escolha profissional e os motivos que o fazem se sentir realizado.

O bem-estar na atividade laboral do docente é crucial para a sua saúde integral e ao seu desempenho profissional, ou seja, é condição para as boas práticas educativas. Toda a pobreza e a precarização que envolve a educação nas escolas de Ensino Fundamental que refletem na prática docente são bem-sinalizadas e percebidas. Embora os docentes sigam realizando seu trabalho, docentes de Ensino Fundamental no Município de Mauriti – CE experienciam este bem-estar em relação ao desenvolvimento de seu trabalho favorecem a exequibilidade de um fazer profícuo, efetivo, satisfatório e “feliz” ao sujeito professor. Desta maneira, a investigação foi orientada pela seguinte questão: Quais os sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024?

As teorias arregimentam, ao abordar o bem-estar na atividade laboral dos docentes, um conjunto de tarefas específicas quanto Identificação com as atividades realizadas que abarcam às exigências de habilidades, à posse de objetivos e metas claras e exequíveis; Ritmo de Trabalho: sensação de alteração do tempo e à possibilidade de controle das situações. A autonomia que é permitida aos docentes ao retorno que oferecem e as possibilidades de utilizar a criatividade. A partir destes componentes foi possível elaborar as seguintes questões específicas:

- a. Quais os sinais de identificação com as atividades realizadas pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024?

- b. Quais os sinais de regulação adequada do ritmo de trabalho pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti – CE no ano de 2024?
- c. c. Quais os sinais de adaptação à Diversidade de tarefas pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti – CE no ano de 2024?

Objetivos de investigação

Objetivo Geral

Determinar os sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024.

Objetivos Específicos. Identificar:

- a. Os sinais de identificação com as atividades realizadas pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024.
- b. Os sinais de regulação adequada do ritmo de trabalho pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti – CE no ano de 2024.
- c. Os sinais de adaptação à Diversidade de tarefas pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti – CE no ano de 2024.

Justificativa e viabilidade

A atividade docente é primordial para a construção da cidadania, politização dos sujeitos sociais e para a formação de indivíduos críticos e participativos, sujeitos de direitos e deveres, e, sendo vinculada a tais aspectos do desenvolvimento do ser humano. No entanto, a realização do trabalho docente perpassa por condicionantes que se refletem na sua forma de atuar no processo de ensino-aprendizagem, assim como nos resultados de seu

trabalho. Logo a satisfação das condições materiais, físicas e emocionais, ou seja, o seu bem-estar, enseja um trabalho de qualidade. Desta forma, o aprofundamento sobre os fatores que promovem o bem-estar do docente consiste em aspecto decisivo para dar concretude aos anseios sociais de uma educação de eficiência e qualidade, que conduza estudantes a um maior nível de consciência política e maior abertura a novas perspectivas, assumindo assim, relevância social, prática e acadêmica.

Relevância Social

Prosseguindo com esse raciocínio que conduz às razões pelas quais essa pesquisa se justifica, observa-se que grande parte do crescimento intelectual dos alunos deve-se, sobremaneira, ao fazer docente, que está diretamente associado às condições estruturais e organizacionais das escolas. Não se pode olvidar que os sujeitos professores despertam e estimulam a curiosidade dos estudantes acerca das “coisas a saber” (objetos do conhecimento), possibilitando, dessa maneira, o desbravamento de um universo até então desconhecido, o que o conduz à ampliação dos horizontes, a um excedente de visão, a uma percepção mais crítica, participativa e consciente da sociedade. Razão pela qual insiste-se na defesa de que é necessário construir um contexto de trabalho em que o professor se sinta feliz.

O tema desta pesquisa torna-se, indubitavelmente, relevante socialmente, porque as demandas da profissão docente, na contemporaneidade, têm se situado em meio a um clima de tensão e desconforto, caracterizado pelo que está sendo entendido como mal-estar da profissão, o que, por sua vez, traz significativas implicações para a qualidade do processo de ensino e aprendizagem.

Relevância Prática

Mesmo considerando que a relação mal-estar e bem-estar são aspectos remissivos da profissão docente, compreende-se que há dinâmicas diferentes nesse processo dialógico entre jogar com a afirmação, e não somente com a negação. Não há intenção, por isso, em insistir nas ausências e nas dificuldades promotoras do mal-estar, ainda que ela compareça por reflexo e refração dessa realidade, mas reforçar as boas práticas que poderão incorrer em repercussões positivas, isto é, nas condições de emergência do bem-estar docente. Assim, a investigação terá uma aplicação no âmbito prático, uma vez que, investigar os fatores promotores do bem-estar docente adquire um caráter preventivo em relação aos motivos que desencadeiam a problemática vivenciada pelos professores, como também incentivador à otimização dos resultados do ensino e o encorajamento para enfrentar as dificuldades.

Relevância Social

Além do que está posto, acima, também é necessário considerar que não haverá uma sociedade mais inclusiva, mais democrática, justa e plural sem a participação efetiva dos professores. Para tanto, tem-se de envidar esforços para valorizá-los e dar-lhes as necessárias condições para o efetivo exercício da docência. Nessa direção argumentativa, esse trabalho busca fomentar meios e estratégias para, ao compreender os sinais do bem-estar docente, galvanizar os percursos de ordem infraestrutural, emocional e relacional, laboral e socioeconômica que constituem a atividade do professor. Há certeza, portanto, de que esta investigação se articula a uma inquietação que deve parametrizar as discussões nas mais diversas esferas da sociedade, pois, conforme já posicionado, favorecer o bem-estar docente implica em dar concretude à qualidade da educação brasileira. Em sendo assim, essa pesquisa se notabiliza como um meio de sinalizar para possibilidades de superação que subjazem aos aspectos internos e externos das atividades dos professores.

Outro aspecto de forte relevância social para o qual a pesquisa aponta diz respeito à premente necessidade de encontrar meios à viabilidade da liberdade e da autonomia dos sujeitos aprendizes. Sem escolas bem-organizadas e sem professores em condições de bem-estar profissional não se consegue alcançar o efetivo exercício da cidadania, conforme preconiza a Constituição Federal do Brasil (1988).

Relevância Acadêmica

Tem-se por certo que, ao trazer à baila discussões teórico-políticas acerca dos fatores que promovem bem-estar docente, está, necessariamente, articulando uma série de concepções científicas que dão conta desde os aspectos humanos e histórico-sociais até as reflexões de caráter mais técnico, pedagógico e socioeconômico que consubstanciam a realidade cotidiana dos professores. Não obstante, intenciona-se ir além e, assim, submeter as reflexões científicas ao escrutínio da articulação do olhar e da perspectiva dos professores sujeitos dessa pesquisa. Dessa maneira, as ponderações pesquisadas pelas investigações que antecedem a esta serão atualizadas e ressignificadas. Ainda numa perspectiva de devolutiva social, essa pesquisa poderá ser mais uma ferramenta literária que contribuirá de maneira propositiva para políticas que forjem práticas de estímulo ao bem-estar docente, permitindo, inclusive, que professores, sociedade civil e agentes público-governamentais possam parametrizar, por meio das reflexões aqui propostas, ações que estimulem estratégias coletivas capazes de erigir políticas educacionais que tomem o bem-estar da profissão docente um eixo central para a qualidade da educação brasileira.

Viabilidade

Considerando a disponibilidade de recursos financeiros, humanos e materiais, essa investigação foi viável uma vez em que o seu financiamento será custeado pela

própria investigadora, bem como por eventuais patrocínios e demais formas voluntárias e espontâneas de contribuição. Ademais, a investigadora possui acesso irrestrito aos partícipes da investigação, bem como a teorias, a pesquisas, anteriormente realizadas, e a outros materiais necessários à realização deste trabalho.

Marco Teórico

Antecedentes de Investigação

Em busca de investigações realizadas por outros autores, foi realizado um mapeamento a respeito da temática Sinais de Bem-estar Docente no Ensino Fundamental. Antecede a investigação, realizada no ano de 2024, pela investigadora Vânia dos Santos Neves Silva intitulada: “O Bem-estar docente no ambiente de trabalho no município de São Braz do Piauí no ano de 2024.” para a obtenção do título de Mestrado em Ciências da Educação na Universidad Tecnológica -UTIC com sede em Asunción, Paraguay, teve como objetivo geral :Verificar as evidências de bem-estar docente no ambiente de trabalho no referido município. Especificamente a investigação objetivou: apontar evidências de bem-estar subjetivo docente no ambiente de trabalho; indicar evidências de bem-estar cognitivo e identificar evidências de bem-estar social docente no ambiente de trabalho, partindo da compreensão que o bem-estar docente não é apenas uma condição estática, mas sim um processo contínuo de reconstrução pessoal e profissional.

A investigação caracterizou-se metodologicamente como quantitativa, descritiva, de campo e transversal, abrangendo os aspectos Subjetivos, Cognitivos e Sociais do bem-estar. A técnica para coleta de dados utilizada foi a enquete e o instrumento, questionário com 36

perguntas e 5 alternativas de respostas de acordo com a escala Likert, aplicados aos 56 docentes de Educação Básica do município de São Braz do Piauí- PI.

A respeito de bem-estar subjetivo no ambiente de trabalho a investigação apontou que os docentes se sentem satisfeitos com a profissão e conseguem equilibrar a vida profissional e pessoal, manter os vínculos afetivos de uma maneira positiva com os colegas e alunos, mediando eficazmente os conflitos surgidos em ambiente escolar.

Quanto ao bem-estar cognitivo foi indicado que a autoavaliação da competência docente entre os participantes destacou-se como um ponto forte, uma vez que, segundo Silva (2024) os professores demonstraram consciência de suas habilidades e um alto nível de confiança em sua capacidade de ensinar e guiar os alunos no processo de aprendizagem.

Essa autoconfiança é essencial para a eficácia do ensino, pois professores confiantes tendem a se envolver mais profundamente com os alunos e a inspirá-los de maneira mais eficaz. Além disso, a confiança nas aprendizagens dos alunos foi outro aspecto marcante desses resultados. Os docentes mostraram-se confiantes não apenas em suas próprias habilidades, mas também no potencial de seus alunos para alcançar o sucesso acadêmico. Essa crença no potencial dos alunos é fundamental para promover uma cultura de aprendizado positiva e estimulante, incentivando os alunos a se esforçarem e a alcançarem seu máximo desempenho. (Silva, 2024, p.133)

Foram identificadas como evidências de bem-estar social docente no ambiente de trabalho, a participação ativa nas decisões escolares, o estabelecimento de parcerias eficazes com alunos e familiares, a colaboração para melhorar as relações sociais no ambiente de trabalho e a contribuição para as boas condições do local de trabalho.

A autora aponta que alguns elementos relacionados ao clima escolar se destacaram no estudo e que são condicionantes para o bem-estar docente no ambiente de trabalho, tais como o modo de tratamento e receptividade entre docentes e outros profissionais que trabalham nas instituições, a organização do ambiente escolar, o modo de tratamento com os alunos, os aspectos das salas de aula, os horários de chegada e saída, o comprometimento com o cumprimento do horário/aula.

É importante continuar monitorando e apoiando o bem-estar dos professores, identificando e abordando quaisquer áreas de preocupação ou desafios que possam surgir. Isso pode ser alcançado através da implementação de políticas de apoio ao bem-estar dos professores, programas de desenvolvimento profissional e estratégias para promover um ambiente de trabalho saudável e solidário nas escolas. (Silva, 2024, p. 134)

No ano de 2023, destaca-se a investigação realizada por Josiane Peres Gonçalves intitulada: “Docência masculina: representações de bem-estar docente entre profissionais da educação” que teve como objetivo investigar e analisar a perspectiva de docentes do gênero masculino brasileiros sobre o bem-estar docente, fundamentando-se teoricamente em estudos sobre gênero, bem-estar e mal-estar docente. A pesquisa qualitativa utilizou entrevistas semiestruturadas individuais com cinco professores homens, entre 38 e 64 anos, que fizeram a opção pelo magistério como principal profissão. Os resultados apontaram que em outros contextos históricos. Quanto ao lazer, os professores entrevistados aproveitavam o tempo livre para: ficar com a família, dormir bem, se desligar do trabalho, brincar com os filhos, entre outras iniciativas. Eles acreditavam que fatores como gostar da profissão, ter boas condições de trabalho, investir na formação profissional, ser sujeito ativo do processo

educativo, ter o reconhecimento social, entre outras, contribuem para a vivência do bem-estar docente.

Fabiana de Oliveira Macedo, apresentado ao curso de Doutorado, do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Católica Dom Bosco na cidade de Campo Grande - RS, como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutora em Educação, sob a orientação da Prof.^a Dra. Flavinês Rebolo, a tese intitulada: “Bem-estar/ Mal-estar dos professores das escolas das Águas no Pantanal”.

Macedo (2020) compreende à docência como uma intersecção das características do professor e do trabalho docente, correlacionando o seu próprio percurso formativo docente ao ciclo de vida de uma borboleta. A autora considera bem-estar/mal-estar docente a partir de questões estruturais, econômicas, laborais e interpessoais, que são essenciais para a realização do trabalho do professor, articulando-os ainda, à sua formação, propósitos devidos, tempo, à exigência do magistério e valores de cada professor. Tendo como premissa, que os fatores externos e internos da docência, podem determinar os níveis de satisfação dos elementos do trabalho docente constituintes do bem-estar/mal-estar do professor.

A investigação realizada por Macedo (2020) sustentou-se no campo teórico pelos estudos de Esteve (1991), Jesus (1996), Rebolo (2012) e Rebolo e Bueno (2014), que, abarcaram as conexões dos fatores externos e internos da docência, conforme explicitados pela autora: “a motivação, as crenças, os valores, a valorização, as condições de trabalho, as relações interpessoais, a realização pessoal e profissional do professor.”

A investigação teve como objetivo geral: Compreender o trabalho docente nas Escolas das Águas e os elementos constituintes do bem-estar/mal-estar docente para os seus

professores; e, especificamente objetivou reconhecer as características da docência nas Escolas das Águas; avaliar os níveis de satisfação/insatisfação do professor com o seu trabalho (atividade laboral, socioeconômica, relacional e infraestrutura); e analisar os desafios e as conquistas na vida no trabalho docente dos professores das Escolas das Águas.

O estudo caracterizou-se metodologicamente como qualiquantitativo, com 27 professores das Escolas das Águas que estavam trabalhando no ano letivo de 2017 e que aceitaram o convite para participar do estudo. Como instrumentos para a coleta de dados foram utilizados um questionário de identificação das características do trabalho dos professores, a Escala de Bem-Estar Docente (EBED) e Entrevistas Narrativas (EN), sendo a entrevista realizada com 5 destes 27 professores. As análises do questionário foram feitas de forma descritiva; utilizou-se o Modelo de Análise de Schütz e (2014) para a análise das EM e para a da EBED, a estatística descritiva e a não-paramétrica, com a inferência do programa SPSS.22.

O estudo vincula-se a investigação proposta ao revelar que a maior satisfação dos professores está relacionada à sua identificação com a atividade laboral e com as relações interpessoais, que são elencados promotores do bem-estar docente, destacando que a menor satisfação do professor, está relacionada à infraestrutura, e, quanto a maior conquista dos professores, é manter à docência em um contexto peculiar. Sobre os desafios encontrados na sua profissão os docentes apontam: a formação inicial, a distância das escolas, o tempo e estabilidade do trabalho, mas que os professores criam estratégias de enfrentamento para a realização do seu trabalho no Pantanal. Como conclusão do estudo, a investigadora obteve que a avaliação positiva que os professores das Escolas das Águas fazem sobre os seus respectivos trabalhos favorece o bem-estar docente.

Cabe ressaltar que a presente investigação agregará aos resultados obtidos no estudo realizado por Macedo (2020) a perspectiva de outros aspectos ou fatores que poderão contribuir para ampliar e aprofundar perspectivas sobre a temática, visto que abordará os componentes do aspecto atividade laboral, relacional, infraestrutural e socioeconômicos que promovem o bem-estar profissional do docente um período complexo como o da pandemia do novo coronavírus, que tem afetado as práticas educativas, somando-se aos desafios diários enfrentados pelos docentes que foram evidenciados com o isolamento social.

Bases Teóricas

As teorias que nortearam o desenvolvimento dessa pesquisa tomam como premissa aspectos que se articulam com a autopercepção de felicidade e as estratégias de um trabalho coletivo viabilizado por toda a comunidade escolar no enfrentamento de situações de insatisfação e conflito no trabalho. As suas pesquisas, nesse sentido, foram bastante elucidativas na explicação de que o bem-estar docente é o resultado positivo da avaliação cognitiva e afetiva que o professor faz de si próprio e das condições existentes para a realização de sua atividade laboral, um processo que, para ser construído, exige esforços por parte da coletiva da escola e das condições de trabalho que compensem esses investimentos.

Sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes nas escolas de Ensino

Fundamental

O trabalho do professor pode parecer fácil para aqueles que não compreendem a verdadeira natureza do ato de ensinar, mas o que de fato o magistério envolve múltiplos condicionantes que impactam diretamente na qualidade do trabalho docente. Um dos condicionantes diz respeito ao reconhecimento social da importância do professor e de seu trabalho.

A docência deixou de ser uma ação espontânea, que pode ser desenvolvida por intuições, apenas, para se tornar campo de ação com base em fundamentos filosófico-sociais, histórico psicológicos e fundamentos de práticas específicas que demandam domínio de conhecimentos integrados a conhecimentos científicos e humanistas para a ação educacional voltada às novas gerações, em que linguagens, tecnologias e estruturas interpretativas constituem seu cerne. (Gatti et al., 2019, p. 19 citado por Lomba & Schuchter, 2023, p. 5)

Talvez isto ocorra em função do domínio dos conhecimentos a serem transmitidos, ou seja, a especificidade do trabalho do professor. Muita informação pode ser transmitida, inclusive por meio digital, sem contato direto entre pessoas, mas nem toda transmissão de informação pode ser comparada ao ensino. Ensinar é uma ação intencional, ou seja, está voltada para um objetivo cujas metas são pedagogicamente estabelecidas, considerando as subjetividades envolvidas no processo. Por estas, e pelas próprias características do fenômeno da Educação, o trabalho docente torna-se muito complexo.

Quanto a esta complexidade do trabalho docente, Tardif, Lessard e Lahaye (1991) introduziram entre nós a preocupação com o reconhecimento do saber específico do professor e vêm trabalhando ativamente com os problemas que hoje afligem o professor em seu trabalho. A pressão da sociedade, empurrando para sua responsabilidade funções novas, anteriormente assumidas por outras instituições, como a família, ou a Igreja, é um desses problemas que, segundo os autores, acabam roubando espaços do trabalho docente específico. (Lüdke & Boing, 2012, p. 43)

Quando se faz menção a essas questões atinentes à profissão docência, está se abordando, necessariamente, o caráter de despersonalização, ou seja, de indiferença e

atitude distante associada ao trabalho e baixa realização profissional. Esses aspectos, a propósito, estão visceralmente relacionados às profissões que envolvem atividade de cuidado e atenção direta: áreas profissionais que se notabilizam pela alta incidência de risco entre seus trabalhadores (Carlotto, 2011). A esse respeito, alguns estudos muito sérios sinalizam que, dentre as profissões de risco acentuado, encontra-se a docência como uma das que pode apresentar impactos consideráveis na qualidade das relações interpessoais, no clima organizacional das escolas e na qualidade e eficiência almejada para a educação (Steinhardt, et al., 2011).

Essas mesmas pesquisas apontam que algumas discussões concernentes ao exercício profissional podem ser sintetizadas pelos aspectos duais, inter-relacionais e remissivos entre mal-estar e bem-estar docente. Destaca-se, sobretudo, o estresse da profissão como uma dessas discussões que emerge em função do desequilíbrio entre as demandas sociais e os recursos operacionais que são disponibilizados ao professor. (Maslach et al., 2001)

Por mais que já tenha se tocado nessa questão, é válido sempre dar relevo ao fato de que a docência é compreendida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma das mais desafiadoras e estressantes profissões. Estar professor, independentemente do nível e modalidade de ensino, como também do tipo de escola, seja ela pública ou privada, tem se configurado em causa e razão para a emergência de inúmeros fatores de estresse. Fenômeno que não é recente, haja vista que, por décadas, essa profissão tem sido caracterizada como uma atividade que gera significativa demanda emocional, sendo, inclusive, muito passível para desencadear emoções negativas e forte sentimento de frustração nos sujeitos que a desenvolvem ou a exercem (Fisher, 2011).

...o docente se constitui de uma classe que vive do trabalho. Foi possível perceber o papel de destaque deste profissional, o contexto e a realidade do seu trabalho que, cada vez mais marcam a formação identitária do trabalhador docente, o qual demonstra considerar os aspectos relacionados as condições sociais de produção do trabalho. Mesmo que sua posição o coloque como intelectual, vende sua força de trabalho para se sustentar o constituindo como trabalhador assalariado, mesmo desenvolvendo um trabalho imaterial. Sua identidade, portanto, se delineia das mediações de sua prática ou mesmo antes, no convívio com os sujeitos do meio social em que vai se forjando, seja o apoiando ou o negando enquanto profissional. (Lima & Dantas, , 2020, pp. 13-14)

Cabe ressaltar, que o trabalho docente passou, e tem passado, ao longo da história, por muitas transformações. O mundo muda com muita velocidade, transformando as pessoas e a sociedade. Assim, a escola e os alunos não são os mesmos, e neste contexto, a função docente se amplia e seu trabalho se transforma. Ludke e Boing (2012) apontam a respeito disto, a necessidade de focar o olhar sociológico no trabalho real e não prescrito, mesmo que as escolas e suas estruturas organizacionais e o currículo estejam aprisionados a antigos formatos, os alunos apresentam-se como questionadores da preparação dos professores para o trabalho. Ressaltando que: “O professor que busca realizar um bom trabalho necessita superar-se e reinventar-se constantemente. Na realidade, o professor vive em estado de construção permanente da profissionalidade (p.44).”

O trabalho docente é complexo, pois que a própria ação educativa é complexa, seu desenvolvimento envolve os mais variados contextos culturais, sociais, emocionais, cognitivos, econômicos, que agrega algumas especificidades ao trabalho do professor.

Entende-se que ao falar sobre o trabalho docente, se fala do professor, sujeito que estabelece conexões de relações interpessoais no trabalho, que precisa de condições física e estrutural para a realização do trabalho, que a partir do reconhecimento, valorização e acolhimento profissional, aumenta o engajamento com o trabalho. Ao longo da carreira profissional, o professor se constitui do processo da formação humana repleta de cognição e afetividade para a realização de seu trabalho. (Macedo, 2020, p. 26)

Nesse sentido, professores vêm sendo cobrados, apontados, injusta e indiscriminadamente, pela sociedade como os responsáveis pelos diversos fracassos e infortúnios na educação.

O professor, em seu trabalho, enfrenta inúmeros desafios e assume grandes responsabilidades, constituindo uma das categorias profissionais mais sujeitas a apresentar sofrimento mental. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta a categoria docente como sendo a segunda a apresentar doenças ocupacionais. A literatura demonstra fartamente que a acentuação da exploração e precariedade das condições de trabalho tem resultado em grave prejuízo à saúde de professores e demais trabalhadores. Porém, observa-se um crescente adoecimento entre os docentes nas últimas décadas, e muitas pesquisas apontam para o sofrimento mental como uma das formas mais prevalentes deste adoecimento, ligado às novas condições de trabalho. (Tostes et al., 2018, p. 89)

No polo inverso, muito raramente, são reconhecidos em seus acertos e sucessos. É bem possível, aliás, que, diante do atual cenário social de pandemia e com as medidas sanitárias de distanciamento social, em que há necessidade de maior acompanhamento da

família em relação à escolarização de crianças e adolescentes, pais e responsáveis ainda não tenham se dado conta da importância fulcral que o profissional professor tem e exerce na vida educacional e social do país.

Embora o trabalho do docente tenha um papel essencial na vida das pessoas, o seu trabalho é também árduo, Selligman Silva citado por Tostes et al. (2018, p. 90) apontam que existe um duplo sentido do trabalho docente:

...sendo ele, por um lado, fonte de prazer e realização, contribuindo para estruturar o processo de identidade dos indivíduos, mas também podendo comprometer a saúde do trabalhador, fazendo-o adoecer. Esta dualidade do trabalho é descrita por Marx como trabalho concreto – a dimensão do trabalho na qual há a produção de um bem útil, a base da constituição de humanidade – e trabalho abstrato – a dimensão do trabalho enquanto simples dispêndio de energia, necessário para a geração do lucro, sem significado em si para o trabalhador, fonte, portanto, de adoecimento.

No entremeio desse impasse entre oferta de recursos e expectativa de demandas, surge o elemento emocional para os professores (Feuerhahn, Bellingrath e Kudielka, 2013) que pode ser dito pelos signos do estresse e, inversamente, pelo anseio de bem-estar profissional.

A dinâmica das pressões sócio laborais as que o ser humano é submetido, por parte de uma sociedade e consumo que cada vez demanda mais e mais do indivíduo para permitir-lhe adaptar-se e responder efetivamente, delimito um contexto de particular exploração acerca da presença e impacto do estresse. Neste sentido se entende por estresse laboral aquele cujos desencadeantes estão ligados especificamente ao desempenho de uma determinada, o estresse laboral é um estado

de ativação física e psicológica relacionada com o esforço necessário para fazer frente às demandas ambientais, quando este estado se faz crônico tem repercussões negativas na saúde conforme sustentam diferentes investigações. (Gutierrez, 2016, p. 86)¹

O alto nível de estresse laboral, nesse sentido, pode ser associado à exaustiva carga horária, à pressão que decorre das inúmeras tarefas que, geralmente, são realizadas de maneira solitária, bem como à demanda emocional que pode ter por efeito o esgotamento psíquico e o descontentamento com o seu labor (Gomes & Quintão, 2011).

Sem dúvidas, na avaliação entre as contingências e exigências da profissão e os recursos de natureza infra estruturais, emocionais e relacionais, laborais e, ainda, os de natureza socioeconômica que lhe são oferecidos, as demandas apresentadas superam a capacidade de enfrentamento do sujeito professor (Feuerhahn, Bellingrath, & Kudielka, 2013). O estresse profissional ou ocupacional, do qual vem se tratando, nesse trabalho, pode ser entendido como um desdobramento do forte desequilíbrio nas condições de trabalho e os aspectos ou fatores promotores de bem-estar profissional. Não obstante e em função dessa exposição, necessita-se refletir sobre o fomento e estímulo a práticas que consubstanciem e corroborem o bem-estar docente como uma constante na realidade dos professores.

Sobre esta questão, Esteve (1987, p.60) citado por Gonçalves (2008, p. 15) corroboram que os próprios professores organizados em um grupo numeroso seriam capazes de romper o mal-estar difuso à medida em que possam propor novas respostas, criativas e integradas diante de novos problemas. Este mal-estar está associado ao sofrimento difuso:

¹ Tradução Própria

Sofrimento Difuso é um conceito cunhado por Valla (2001) para nomear queixas somáticas inespecíficas, tais como dores de cabeça e no corpo, insônia, nervosismo, problemas gástricos e estados de mal-estar não classificáveis nos diagnósticos médicos ou psiquiátricos, cujas múltiplas raízes podem se encontrar nas relações sociais, familiares, laborativas ou econômicas. (Fonseca, Guimarães & Vasconcelos, 2008, p. 286)

No entanto, Picado (2009) citado em Rausch e Dubiella (2013, p. 1044), apontam que “apesar da gravidade do mal-estar docente, muitos professores conseguem reagir adaptando-se às dificuldades profissionais provindas da mudança acelerada da sociedade, conseguindo desenvolver bem-estar docente.”

O termo ‘bem-estar docente’ traduz a motivação e a atuação do professor em virtude de um conjunto de competências de resiliência e de estratégias desenvolvidas para conseguir desenvolver seu trabalho em face das exigências e dificuldades profissionais, ultrapassando-as e melhorando o seu desempenho. É uma espécie de avaliação positiva que os professores fazem sobre sua própria vida. (Jesus, 1998 citado em Rausch & Dubiella, 2013, p. 1048)

Assim, Jesus (1998) referenciado nas supracitadas autoras afirma que o bem-estar docente é uma leitura positiva da vida, que se manifesta através da motivação e da autorrealização do professor, que por sua vez estão relacionadas a competências tais como a resiliência e estratégias para enfrentar as dificuldades no exercício de suas funções profissionais, superando-as e otimizando seu trabalho.

Desta forma, torna-se salutar conhecer os elementos da atividade laboral do docente que são indicativos de que os docentes tenham uma condição de bem-estar. Lapo (2005, p.5) citado por Macedo (2020, p.36) acreditam que:

...buscar compreender e explicar as fontes e dinâmicas que geram e mantêm o bem-estar docente seja relevante, pois o estado de bem-estar pode propiciar aos professores condições mais favoráveis para que, ao depararem-se com os conflitos e as dificuldades do trabalho docente, possam vislumbrar possibilidades de reestruturação adequada de suas práticas e modos de ser e estar na profissão.

Tendo feita essa retomada e contextualização, é necessário, doravante, deixar clara a definição adotada, nesta pesquisa, Bem-estar Docente. Segundo Rebolo e Bueno (2014), para forjar uma escala de bem-estar docente e, assim, medir o grau de satisfação dos professores em relação ao trabalho, é preciso levar em consideração que a própria noção de bem-estar é um processo complexo, dinâmico e que pode ser construído ao longo da vivência profissional.

Na esteira dessa primeira ponderação, Rebolo e Bueno (2014) também enfatiza que o bem-estar docente é o resultado interseccional de uma dimensão objetiva (aspectos socioeconômicos, relacionais, infraestruturais etc.) e subjetiva (aspectos que conectam à formação, às expectativas e ao projeto de vida do professor). Em outras palavras, essa dimensão interseccional e simbólica entre características pessoais e objetivas do trabalho permite a na avaliação e a constatação de correspondência (ou não) entre o bem-estar e mal-estar na profissão.

Assim, a dimensão subjetiva está diretamente articulada a fatores pessoais da vida do professor, tais como: valores, crenças, seus anseios, desejos, seu projeto de vida, como

também à sua formação e os conhecimentos construídos que são necessários ao exercício da docência – aspectos que tocam, inevitavelmente, em sua autoaceitação e no seu crescimento pessoal.

A dimensão objetiva, por sua vez, é forjada na relação visceral entre o trabalho, em si, e as efetivas condições favoráveis ao seu exercício, ou seja, como e quais instrumentais laborais são possibilitados para que o professor desenvolva um trabalho eficaz e que lhe proporcione satisfação. Na esteira desse raciocínio, é possível elencar algumas características do ambiente de trabalho com base em critérios que dão conta da efetiva qualidade de vida no trabalho e da sensação objetiva e concreta do bem-estar docente. Por essa explicação, pode-se anuir que tais critérios permitem ter uma percepção mais geral do processo de obtenção de bem-estar pelo docente em seu trabalho, como também pode sinalizar para outras investigações acerca dessa relação intrincada entre bem-estar e mal-estar docente. “Além disso, pode oferecer subsídios para ações e intervenções, na escola e no sistema educacional, que promovam a melhoria da qualidade de vida no trabalho e o bem-estar dos professores no exercício da docência” (Rebolo & Constantino, 2020, p. 448).

Por tudo o que precede, os professores podem, legitimamente, reclamar das diversas demandas do ambiente de trabalho como ameaças à sua integridade física, emocional, profissional e, não havendo recursos para lidar com tais problemas, desenvolver estratégias de defesa e escapes. Mesmo sendo um professor empático e com notável responsabilidade frente ao seu trabalho, diante das inúmeras frustrações advindas desse ambiente hostil, pode ser tornar apático, indiferente e distante (Steinhardt et al., 2011). O prolongamento deste quadro pode gerar problemas de saúde física e mental, resultando, inclusive, no afastamento do trabalho (Carlotto, 2011).

Contudo, além dos impactos negativos para si, o estresse do docente pode ter por efeito prejuízos aos discentes, pois a diminuição do comprometimento com a atividade profissional afeta, decisivamente, a atuação do professor, podendo se converter em diferentes comportamentos que se desdobrem em absenteísmo e em sua retirada do ambiente profissional. Não há dúvidas de que sentimentos de insatisfação e de desmotivação podem mitigar a qualidade laboral que o professor desenvolve e, dessa maneira, comprometer o desenvolvimento acadêmico e instrucional dos discentes (Gomes & Quintão, 2011).

Embora seja essencial forjar e estruturar condições mais favoráveis ao trabalho do professor, no que se refere a políticas educacionais, valorização da docência, melhor e contínua formação e infraestrutura, situações estressantes no cotidiano escolar são inevitáveis e continuarão fazendo parte de seu trabalho. Se o exercício da docência se caracteriza, portanto, como uma das profissões mais desgastantes estressantes, como foi dito, é mister pensar em estratégias efetivas que reforcem os recursos do professor para lidar com as demandas de sua atividade e que possam favorecer o aumento ou a elevação do seu bem-estar. Por tudo o que precede, é essencial que o professor seja estimulado, juntamente com toda a comunidade escolar, interna e externa, a desenvolver habilidades para lidar com situações potencialmente desafiadoras de modo mais positivo e eficiente (Gómez-Gascón et al., 2013).

Feita essa explanação, a partir de então, cada um dos componentes será mais bem delineado e escrutinado pela relação pelo que envolvem o bem-estar docente. Antes, porém, é válido lembrar que essa divisão não é, em absoluto, estanque e dicotômica, ao reverso: são percursos e fluxos em vias de mão dupla, remissivas, que se conectam, se bifurcam e se entrecruzam. A sistematização aqui estabelecida, vale reiterar, diz respeito a uma operação

de natureza metodológica e analítica. Ademais, os componentes de satisfação que resultam na situação de bem-estar não podem ser escrutinados de modo constante ou contínuo, pois não dizem respeito a estados absolutos, haja vista que são percebidos e vivenciados pelos professores pela e na relação entre eles, ou seja, que podem ser ampliados e limitados entre si e pela articulação estabelecida de forma recíproca e constitutiva. Essa conjugação de influência e de remissividade entre os componentes é possível se considerarmos que o *habitus* docente é uma teia de fios entrelaçados que se forjam pela sua autopercepção, como também pela percepção que faz do seu trabalho, das variáveis e dos sujeitos que se entremeiam ao seu ofício. É indubitável, pois, que se trata de um complexo processo em que diversas e dinâmicas fontes devem ser levadas em consideração com vistas a promover uma análise mais acurada, abrangente e vertical. Quanto a atividade laboral do docente está relacionada

...a um conjunto de tarefas que o trabalho docente comporta e às especificidades dessas tarefas quanto à diversidade e identidade que possuem entre si, ao grau de autonomia que permitem, aos desafios que impõem, às exigências de habilidades e concentração, à posse de objetivos e metas claras e exequíveis, ao retorno que oferecem, à sensação de alteração do tempo e à possibilidade de controle das situações. Os fatores relacionados a esse aspecto são: Identificação com as atividades realizadas; Ritmo de trabalho; Diversidade de tarefas; Autonomia; e Uso da criatividade. (Rebolo & Constantino, 2020, p. 447)

Quando a organização estratégica de uma escola considera a organização curricular articulada com a formação docente, há a possibilidade real de um trabalho profícuo e bem desempenhado. Nesse sentido, os componentes laborais direcionam-se para a insistência em aspectos que parecem ser óbvios, mas ainda não são plenamente observados: a eficiência

das políticas de formação e a compreensão de que os professores são formados para ministrar determinadas disciplinas, e não todas ou quaisquer disciplinas, afinal professores dominam determinadas habilidades e competências, e não todas. Por essa razão simples e óbvia, devem ser estimulados a realizarem formações nos campos de saber e nas áreas para as quais estudaram ou vêm pesquisando, de maneira que não podem ser alocados, sob o pretexto de que tudo sabem ou tudo podem, em salas de aula para as quais não estudaram.

O equívoco em acreditar que “o professor pode tudo” (ministrar quaisquer disciplinas) pode não apenas levá-lo ao desestímulo, mas também se desdobrar, como um efeito cascata, no descrédito dos estudantes e da sociedade, que poderão acusá-lo de despreparado e inseguro. Aqui consiste uma das mais proeminentes injustiças da que pode professor padecer: ser desacreditado, julgado por algo que lhe foi forçoso fazer (lecionar uma disciplina para a qual não se preparou) a fim de atender a uma carência de professores de uma área específica em sua escola e, ainda assim, ser visto como despreparado (Bohoslavsky, 1989, citado por Gomes, 2017-2020)

A propósito, por vezes diversas, o abandono do magistério acontece por essa falta de conjugação e coerência prático-vivencial, que é percebida por professores que não deixam de se questionar sobre a função social de sua profissão.

O abandono, neste caso, não significa apenas simples renúncia ou desistência de algo, mas o desfecho de um processo para o qual concorrem insatisfações, fadigas, descuidos e desprezos com o objeto abandonado; significa o cancelamento das obrigações assumidas com a instituição escolar, quando o professor pede exoneração do cargo ou, de maneira mais abrangente, o cancelamento das obrigações profissionais, quando deixa de ser professor. Esse cancelamento, visto como a ruptura

total dos vínculos necessários ao desempenho do trabalho, pode ser decorrente da ausência parcial e/ou do enfraquecimento anterior desses vínculos. (Lapo & Bueno, 2003, p. 75)

Não se pode, portanto, relaxar esses vínculos entre saberes e práticas didático-pedagógicas e vivenciais, isto é, quando a disparidade entre a realidade vivida e a realidade idealizada não se conjugam, não são condizentes com as expectativas do docente. Nesse caso, as diferenças entre essas duas instâncias não são passíveis de conciliação, o que acaba por impedir as necessárias adaptações, além de provocar frustrações, desencantos, desesperança, rejeição frente à profissão e à instituição escolar (Rebolo e Bueno, 2014) e, também, falta de ritmo e de diversidade nas atividades laborais.

Em síntese, para efeito conclusivo desse componente e de seus aspectos constitutivos, os componentes da atividade laboral podem ser entendidos como, ritmo, autonomia e diversidade de trabalho, como também nas ineficiências das políticas de formação, identificação com as atividades realizadas, o que toca na incompreensão de que os professores são formados para ministrar disciplinas abrangidas ou contempladas pelo escopo teórico-metodológico no qual se licenciou ou se graduou, isto é, um professor formado em Geografia, por exemplo, nem sempre tem saber e condições acadêmicas para lecionar Artes, Sociologia ou Filosofia. É preciso insistir que os currículos e os Planos Político Pedagógicos das escolas direcionem o exercício da docência a disciplinas devidamente articuladas aos campos de saber ou à formação acadêmica pela qual professor se preparou nas Universidades.

Sinais de Identificação do docente com as atividades realizadas no Ensino

Fundamental. Dizer que ocorre identificação com algo ou alguém é reconhecer-se neles. Do latim *identificare*, identificar significa “Fazer com que duas coisas distintas pareçam e sejam consideradas uma mesma coisa” (Significado de Identificar, 2022). Logo, identificar-se com a atividade laboral significa confundir-se com ela, portanto identificação do docente com sua atividade laboral está ligada, dentre outros aspectos, ao seu autorreconhecimento, comprometimento, identidade vocacional e ao planejamento, conforme investigações realizadas sobre a temática por Galindo (2004) e Alencar (2012).

Galindo (2004) aborda identidade profissional distanciando-a da noção de papéis, focalizando o docente em sua relação consigo mesmo e com os outros, dinâmica essa que considera referência para a investigação da identidade profissional, e, dentre as definições de identidade que destaca Penna (1992), citado pelo referido autor, que a relaciona ao reconhecimento, formado por dois polos – o do autorreconhecimento (como o sujeito se reconhece) e o do reconhecimento (como é reconhecido pelos outros).

Sobre a temática da identidade, Vaillant (2007) citado por Rivero e Fernando (2022) apontam que a identidade docente se refere a vivência subjetiva de seu trabalho e a fatores de satisfação e insatisfação, relacionando-se com a percepção de seu ofício pelos próprios docentes e pela sociedade. Desta maneira, os autores sublinham que a identidade do docente é tanto sua experiência pessoal como o reconhecimento de seu papel na sociedade.

Em Galindo (2004) a identificação é vista como “processo precursor da construção da identidade por sugerir um vínculo ou atração, por parte do indivíduo, para algum objeto que esteja “lá” onde ele deseja estar.” (p.15). A identificação com o trabalho atual foi definida por Carson e Bedeian (1995), Meyer e Allen (1984) citados por Alencar (2012, p.

51) como o “nível de relação entre a identidade vocacional e a carreira atual percebida pelos sujeitos, o quanto o trabalho representa a identidade.”

Sobre isso, Dantas (2020) pontua que a adoção de novas práticas e a necessidade de vincular-se a elas em um contexto completamente instável implica em um novo exercício de realização de sua própria identidade profissional.

A performance conhecer-na-ação (Shön, 2000) é essencial à prática docente no cenário das aulas remotas emergenciais impostas pela Covid-19 a partir do momento que tudo é inédito nesse cenário. Consiste no procedimento ou a maneira especial, sem antecedentes especiais. Tal processo envolve a reflexão-na-ação (Shön, 2020) promovendo reconhecimento, apreciação e ajustes necessários à prática docente. O professor aprende a executar atividades complexas em que as ações são sempre construções testadas no presente-da-ação (Shön, 2000), ou seja, no momento, no contexto. (Dantas, 2020)

As pessoas que estão em processo de realização da identidade, em geral, são reflexivas e planejadas, tendem a confiar nelas próprias e a não projetar nos outros a responsabilidade de suas decisões, e registram níveis mais baixos de indecisão. (Taveira (2000, p. 219, citado por Alencar, 2012, p. 56), e, desta maneira, a identificação com as atividades laborais constitui-se como uma das fontes de bem-estar em relação ao trabalho do docente.

Autorreconhecimento profissional do docente na atividade laboral.

Autorreconhecimento, significa a percepção ou concepção da própria imagem. É o ato de reconhecer a si mesmo, de ter consciência de suas próprias características, habilidades e identidade. A palavra autoconhecimento é formada pela junção do prefixo auto, que significa próprio ou de si mesmo, e do substantivo “reconhecimento”, que se refere ao ato

de reconhecer algo ou alguém”. (Autorreconhecimento, 2024). Assim, o autorreconhecimento implica no reconhecimento de si mesmo.

É um ato de respeito e admiração por si mesmo, percebendo a trajetória pessoal com base em superações, aprendizagens e crescimentos relevantes. O autorreconhecimento faz parte do autoconhecimento, que é a investigação individual das características, gostos, inclinações, padrões de comportamento e sentimentos vivenciados por uma pessoa. (Autorreconhecimento: o que é?, 2024)

Assim, o autorreconhecimento docente é um aspecto importante no desenvolvimento do trabalho do docente, pois é fundamental que este possa refletir sobre suas próprias práticas, identificar suas habilidades e áreas de melhoria e busca por oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Embora o autorreconhecimento seja essencial para o desenvolvimento profissional do docente, para reconhecer a importância do seu trabalho e atribuir-lhe valor, deve superar o histórico desprestígio social da profissão.

À profissão docente é concedido um baixo *status*, inclusive pelos próprios professores, em comparação com outras profissões nas quais o mesmo nível de formação acadêmica é exigido. Gatti (2009) citada por Cericato (2016) relaciona o declínio da imagem social do professor à alteração do papel tradicionalmente desempenhado por ele, tendo em vista que a escola vem deixando de ser o principal espaço de acesso ao conhecimento e meio de ascensão econômica e social para certas camadas da sociedade. Salienta, por fim, o fato de a profissão docente ter se tornado, ao longo dos anos, pouco seletiva, incorporando em seus quadros pessoas sem formação específica e preparo profissional, o que gera a ideia de que "qualquer um pode ser professor", estereótipo que

apresenta de modo implícito o significado da desqualificação. (Gatti, 2009, citado por Cericato, 2016, p.281)

Portanto é crucial que os professores se reconheçam, pois, isto os ajuda a entender suas próprias habilidades, comportamentos e valores, levando-os a maior satisfação e bem-estar na realização de suas atividades laborais, pois isso permite que os professores identifiquem suas áreas de experiência, áreas que precisam de desenvolvimento e como podem alavancar suas habilidades para melhorar a experiência educacional dos alunos.

Quando os professores se reconhecem profissionalmente, isso também os capacita a ter maior confiança e adaptabilidade, resultando em um ensino eficaz e uma melhor comunicação com os alunos.

O autorreconhecimento docente envolve a consciência de suas próprias crenças, valores e experiências que influenciam a maneira como ensinam e se relacionam com os alunos, e, uma vez que reconheçam as suas características individuais, torna possível desenvolver, em sala de aula, maior autoconfiança e autoestima dos alunos.

O autorreconhecimento, assim é um aspecto importante do reconhecimento profissional. De acordo com Brun e Dugas (2005) citados por Bôas et al. (2023, p.3):

o ato de reconhecimento necessita ser concebido a partir de uma perspectiva interacional que pressupõe diferentes polos. No entanto, sejam mútuos, unidirecionais ou inexistentes entre as duas partes, o reconhecimento (ou o não reconhecimento) constitui uma forma de mensagem que cada uma das pessoas envolvidas deve enviar para a outra.

Bôas et al. (2023) afirmam que o reconhecimento profissional é um processo global que possui uma dimensão avaliativa da atividade efetivamente desenvolvida e uma dimensão de valorização e de legitimação da posição do ator no contexto do trabalho e mencionam as 3 formas de reconhecimento apresentadas por Jorro (2009), que são:

1. o reconhecimento do gênero: uso das regras da profissão e o pertencimento a uma comunidade profissional;
2. o reconhecimento do estilo profissional: relacionado à identificação do ajustamento a que o profissional recorre para atuar de forma eficaz em uma dada situação;
3. e o reconhecimento do *ethos* profissional, que marca o distanciamento que o profissional é capaz de manter em sua própria atividade, indicando reflexividade e senso ético.

O autorreconhecimento pelo docente implica então que este reconheça que sua atividade laboral é relevante e a partir da perspectiva apresentada e considere também importante utilizar as regras, relacione a sua profissão com a necessidade de ajustamento as situações e tenha um senso ético.

Brun e Dugas (2005) citados por Bôas et al. (2023) apresentam quatro formas pelas quais ele se manifesta o reconhecimento profissional: “reconhecimento existencial, que diz respeito ao ator social em relação ao outro; o reconhecimento da prática de trabalho, que caracteriza o desempenho da tarefa em si; o reconhecimento do investimento no trabalho realizado; e o reconhecimento dos resultados desse trabalho (p.4).”

O Comprometimento do docente na atividade laboral. O comprometimento do docente com a atividade laboral é um aspecto fundamental para o sucesso do processo

educacional e para o seu bem-estar. A palavra comprometimento significa: Ação ou efeito de comprometer ou comprometer-se; em que há compromisso: demonstrava comprometimento com o trabalho. Etimologia (origem da palavra comprometimento). Compromet(er) + (i)mento. (Dicio- Dicionário on line de portugues, 2024)

Entre os tantos fatores e sujeitos que envolvem o ensino, o professor tem e vem sendo o cerne de muitas investigações. Entre elas, a questão da formação docente se destaca, constatando que o professor não é formado apenas por um conjunto de conhecimentos ligados a uma determinada área da Ciência, mas sim, formado por inúmeros aspectos que são corroborados ao longo do tempo, influenciando na sua formação docente (Tardif, 2002; Contreras, 1997). Os resultados dessas investigações demonstram que o conhecimento e as crenças deles transformam-se continuamente, afetando de modo significativo a maneira como os professores organizam e ministram suas aulas, intervindo no processo de ensino e de aprendizagem. (Felicetti & Morosini, 2010, p. 24)

O comprometimento no trabalho é um conjunto de atitudes que refletem a dedicação, responsabilidade e envolvimento do profissional com sua função e com a empresa em que trabalha. (Lima, 2023) Quando um professor se compromete de forma integral com sua atividade, ele não só se dedica ao cumprimento de suas responsabilidades curriculares, mas busca o aprimoramento constante de suas práticas pedagógicas. Um docente comprometido realiza as suas funções, assume as responsabilidades de suas tarefas e mantém-se motivado. O comprometimento docente é um indicativo de que o docente está bem em sua atividade laboral.

A preocupação maior com os múltiplos comprometimentos com o trabalho decorre do fato de que o maior *input* numa organização é constituído pelas pessoas. O

fator humano permeia todos os níveis da organização e sem ele os demais recursos, praticamente, tornam-se inoperantes. Nesse sentido, os estudos sobre os comprometimentos do trabalhador procuram desvendar o que faz com que os indivíduos se diferenciem na forma como reagem e enfrentam os desafios do seu contexto de trabalho. (Rowe, Bastos & Pinho, 2013, p. 503)

Esses autores fundamentam a distinção entre comprometimento organizacional, comprometimento e entrincheiramento de carreira. O comprometimento organizacional é um estado psicológico que liga o trabalhador a organização, sendo que a qualidade e a intensidade deste vínculo com a organização influencia diretamente o comportamento do trabalhador, levando a persistência no modo de agir.

Assim, o comprometimento organizacional é um construto multidimensional, integrado por Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho. São identificadas três bases ou componentes do comprometimento, a saber:

Instrumental – diz respeito ao comprometimento que decorre do reconhecimento dos custos em deixar a organização. Refere-se a uma situação onde os sujeitos permanecem porque precisam.

Afetiva - refere-se ao comprometimento que resulta de um vínculo afetivo em relação à organização, com o sujeito identificando-se e envolvendo-se com ela. Nessa situação, o empregado permanece na organização porque quer.

Normativa - onde o comprometimento reflete um sentimento de obrigação do sujeito em permanecer na organização. Esse vínculo constitui-se em um conjunto de pensamentos, nos quais são reconhecidos obrigações e deveres morais para com a

organização e que são acompanhados ou revestidos de sentimento de culpa, incômodo, apreensão e preocupação quando o empregado pensa ou planeja se desligar da mesma. (Meyer e Allen, 1991, citados por Rowe, Bastos & Pinho, 2013, p.505)

Cooper-Hakim e Viswesvaram (2005) citados por Rowe, Bastos e Pinho (2013) apontam que o comprometimento com a carreira é a dedicação da pessoa com a profissão e com a ocupação. Desta forma, a pessoa que tem alto comprometimento ocupacional se identifica fortemente e tem sentimentos positivos em relação a sua ocupação.

O comprometimento com a carreira envolve o desenvolvimento de objetivos com a ocupação, que pode acontecer ao longo de diversos empregos através da vida profissional do indivíduo. Também envolve a identificação do indivíduo com sua carreira, assim como a expressão de seus valores profissionais e vocacionais. Portanto, um indivíduo que empregue energia e persista em seus objetivos pessoais e ocupacionais poderá ser considerado possuidor de um alto nível de comprometimento. (Goulet & Singh, 2002, citados por Rowe, Bastos & Pinho, 2013, p. 505)

Já o entrenchement na carreira consiste na imobilidade resultante de substancial investimento econômico e psicológico em uma profissão, o que torna difícil uma mudança de carreira. (Carson et al., 1996 citados por Rowe, Bastos & Pinho, 2013). Este vínculo possui três componentes:

a) Investimentos na carreira que seriam perdidos ou menos aproveitados com uma mudança na carreira. (Meyer; Allen, 1984) Refere-se a tempo investido, dinheiro e/ou esforço relativo à capacitação profissional, cargo e salário. b) Custos emocionais antecipados com uma mudança de carreira (Hirsch, 1987), que envolve questões sociais e psicológicas associadas à ruptura de relações interpessoais que uma mudança

de carreira traria, como quebra de vínculos profissionais. c) Falta de alternativas de carreira, que consiste na percepção de perda de opções disponíveis com uma mudança de carreira ou opção em uma nova carreira. (Rowe, Bastos & Pinho, 2013, p.505)

Dentre as questões comumente associadas à falta de comprometimento, destaca-se o absenteísmo. O absenteísmo na educação, por sua vez, configura uma situação que implica, de um lado, doenças decorrentes do trabalho e, de outro, custos econômicos e sociais importantes, quando se pensa na saúde dos docentes e nos prejuízos à aprendizagem dos estudantes da educação básica. Encontrou-se, na literatura, um grupo de estudos que apontou o absenteísmo como um fenômeno intimamente ligado às condições precárias de trabalho, bem como à presença de fatores estressores que resultam em adoecimento. (Fernandes, et al., 2023)

Quando os desafios da contemporaneidade incluem, com ênfase, uma maior qualificação das novas gerações, o papel do professor destaca-se ainda mais como elemento central em qualquer processo de melhoria do desempenho das instituições de ensino. Nesse sentido, ampliar a compreensão de como esse profissional se relaciona com o seu trabalho, a sua carreira e a sua instituição de ensino, pelos impactos que isso pode ter na melhoria da educação, é, em si mesmo, um valioso objetivo a se perseguir. (Rowe, Bastos & Pinho, 2013, p.518)

Planejamento de trabalho docente em sua atividade laboral. O planejamento de trabalho do docente é de extrema importância para o bem-estar na atividade laboral do docente, e, como as atividades de ensino se tornam cada vez mais complexas no dia a dia, se tornam maiores as necessidades de planejamento impõem-se como uma ação imprescindível. Tormena e Figueiredo (2010) afirmam que o plano de trabalho docente “é o

espaço onde o professor define as ações, os meios para realizá-las bem como as formas de avaliar se os resultados esperados foram atingidos em cada turma (p. 3)”.

Os referidos autores apontam ainda que a elaboração do Plano de Trabalho Docente consiste na parte mais importante do processo pedagógico, é ali que o docente irá realizar todo o processo de ensino, é nesse momento que ele identifica todas as dificuldades e a realidade de seus discentes. (Tormena & Figueiredo, 2010)

Isto é reforçado por Rebolo e Constantino (2020) ao apontarem o Planejamento com elemento essencial para o bem-estar na atividade laboral do docente, é possível inferir que um professor que se sente bem em sua atividade laboral aponta a importância da elaboração e execução do Plano de trabalho para organizar e estruturar o seu trabalho. O trabalho pedagógico bem-organizado leva a uma condução do trabalho em torno de metas e objetivos definidos, conforme o currículo, mas considerando principalmente os seus limites, que envolvem a vida pessoal e profissional.

Desta maneira, através do planejamento é possível ter uma visão global do trabalho realizado seus aspectos positivos. Tormena e Figueiredo (2010) citam Engels (1999, 4) refletem que: a natureza” (e a sociedade), a médio e a longo prazo, se vingam das ações que nós praticamos sem uma visão de totalidade, ou seja, os resultados, de positivos, que pareciam ser, passam a ser negativos; ou, até mesmo, que atos aparentemente positivos no nível individual ganham características negativas no nível coletivo.

Engels (1991) em Tormena e Figueiredo (2010) asseveram que o Plano de Trabalho Docente é ferramenta que ampara e determina o modo de agir do docente para que não corra o risco de não desenvolver seu trabalho de ensinar e transformar os discentes, pois “Sem o planejamento não se tem uma visão geral do todo e isso muitas vezes se revela contra a o

próprio docente (p. 5).” Através do planejamento se torna possível antecipar as ações e realizá-la dentro do previsto, no entanto, cabe ressaltar que para o planejamento ter sentido a partir de uma perspectiva de mudança.

A partir dessa abordagem, podemos assumir que o trabalho real do professor é marcado pelas prescrições, mas implica sua atuação efetiva no seu reordenamento.

Essa posição teórica nos permite situar os professores como protagonistas do seu trabalho e não como meros executores, já que esse trabalho envolve a criação, a invenção, a inovação do professor. (Bueno& Zambon, 2020 , p. 3)

Planejar é antecipar mentalmente uma ação a ser realizada é agir de acordo com o previsto; é buscar algo incrível, essencialmente humano: o real comandado pelo ideal. Percebe-se assim que o planejamento só tem sentido se o sujeito coloca se numa perspectiva de mudança. (Vasconcellos, 2006, citado Tormenta e Figueiredo, 2010). Assim, o planejamento docente é uma atividade reflexiva, que envolve antes de tudo a elaboração mental para que se possa executar o que é prescrito, mas nem sempre as condições reais de trabalho dos docentes colaboram para a execução da tarefa. E isto tem graves consequências à saúde do trabalhador quando o investimento pessoal que faz não é suficiente para realizar a tarefa planejada. “[...] interessar-se pela atividade de trabalho é saber discernir, seu resultado, esse esforço permanente do trabalhador para dar sentido à sua tarefa [...]” (Guérin, 2001, p. 18 citado por Bueno & Zambon, 2020, pp.6-7).

Assim, as ações previamente planejadas que irão melhorar a atuação docente em sala de aula, desenvolvendo um hábito constante de revisão e implementação do plano de trabalho docente, expressando desejo de encontrar novos caminhos para responder aos

grandes desafios do ensinar e aprender, mas é extremamente necessário para o bem-estar do docente, que este tenha condições de trabalho adequadas para executar o trabalho planejado.

Sinais de Regulação do Ritmo de trabalho nas atividades laborais pelos docentes. Tudo tem um ritmo: a natureza, os seres vivos, e alguns fenômenos acontecem de tempos em tempos em algumas espécies. A vida dos seres humanos segue os ritmos biológicos, que são sincronizados com o dia e com a noite, influenciando a organização das rotinas, por exemplo. Em Editorial de Conceitos (2012) ao ritmo é atribuída uma série infinita de atividades durante a existência do ser relacionadas ao cotidiano, aos fenômenos geofísicos (movimentos das marés, o dia e a noite, a medida do tempo e a mudança das estações), podendo variar a sua intensidade de acordo com a atividade.

Assim, o ritmo se manifesta nas alternâncias, durações e interrupções das interações sociais; nos intervalos, intensidade e periodicidade das atividades coletivas, demonstrando também as irregularidades originadas dos distintos contextos e configurações das atividades e sociabilidade humana. Para os autores tais configurações não se apresentam de forma linear, uma vez que os movimentos, as ações e as práticas são irregulares e suas cadências não são homogêneas. ‘A ritmicidade cotidiana, por sua vez, é marcada pelo tempo social como um produto da vida coletiva, sendo modulada pelo fato de o ritmo ser pessoal e social (Leal & Teixeira., 2010).’

No momento pandêmico ocorreram modificações nas práticas e recursos de trabalho do docente que passou a ser integral, visto que, “muitas pessoas tiveram que assumir, sem ajudas externas, as atividades de cuidado de seus familiares e de suas casas; o que aumentou consideravelmente a quantidade e diversidade de demandas trabalho” (Pimenta de Devotto, et al., 2020).

A diversidade de trabalho do docente não é uma novidade, pois há muito lida com uma multiplicidade de papeis e atividades inerentes à docência, no entanto as medidas sanitárias de isolamento social e o fechamento das escolas impactou diretamente sobre o seu ritmo de trabalho, que se refere, segundo Leal e Teixeira (2010):

Ao encadeamento e cadências – mais rápidas ou lentas, mais fortes ou fracas - das atividades realizadas pelo professor/a, no decorrer de períodos temporais destinados à realização de seu trabalho, em quaisquer espaços e tempos de sua vida, intra ou extraescolares, presenciais ou a distância, tempos reais ou virtuais, todos eles inscritos em cadências e compassos.

Cabe ressaltar que os ritmos do tempo de trabalho dos professores, segundo salientam os supracitados autores, possuem algumas particularidades e está relacionado com a sua forma de ser (constitutivo de sua identidade) e de viver (hábitos, estilos de vida e modo de ser. O ritmo de trabalho docente se manifesta “em cadências marcadas pelas modulações e ordenamentos dos horários e calendários escolares” e a pandemia evidenciou o sentimento paradoxal, salientado por Leal e Teixeira (2010), de que apesar de sua jornada de trabalho ser extensa o tempo lhe parece curto:

São várias as atividades que sujeitos-professores precisam encadear, encaixar e combinar ao longo dos tempos em que permanecem nos espaços escolares, o que nem sempre é possível. Isso gera a intensificação do ritmo de trabalho dentro da jornada do docente na escola e/ou a realização de trabalho fora dela, em outros espaços e tempos da vida social. Isso também faz com que os docentes sejam movidos pela necessidade e sentimento de que é preciso aproveitar o tempo na escola, a fim de compatibilizar as tarefas profissionais com suas responsabilidades de mães, de pais, de cidadãos, de

consumidores. O “tempo de professor”, portanto, é apenas parte de sua experiência rítmico-temporal de sujeito social, que extrapola a docência.

O trabalho docente é uma atividade intelectual e assim como o seu estado interno influencia seu ritmo de trabalho, o próprio contexto no qual seu trabalho se realiza também o impacta diretamente. Jesus (2007) em Scaramuzza e Rebolo (2023) asseveram que “situações de excesso de trabalho podem ocasionar processos de insatisfação nos professores, que se manifestam no mal-estar docente. É nesse sentido que o excesso de trabalho se traduz em desânimo dos docentes (p.2).” Logo as extensas jornadas de trabalho, o aumento do ritmo de trabalho e a sensação de que o tempo é insuficiente para as inúmeras atividades, que passaram a ser realizadas em casa, contribuem para o mal-estar docente em relação a sua atividade laboral, agravado pelo fato de ter que implementar novas práticas educativas, previstas como futuras, em caráter emergencial.

Entretanto, Marchesi (2008, p, 52) citado por Scaramuzza e Rebolo (2023) aponta que nem todos os professores se sentem abatidos “[...] nem sua situação é a mesma em torno das razões que levam alguns professores a se sentirem cansados e desmoralizados, e outros a manterem o ânimo e a ilusão(p,2)”. Assim, pode-se dizer que apesar dos desafios inerentes ao trabalho, muitos professores ainda se sentem satisfeitos com ele.

Cabe ressaltar que a regulação dos ritmos de trabalho pelo docente é essencial para garantir o seu bem-estar e lidar de forma adequada com as diversas demandas do trabalho docente e sua carga de trabalho. Seligmann-Silva (1994) citado por Viegas (2022) Carga de trabalho é conceituada como um “conjunto de esforços empreendidos para atender as exigências das tarefas, incluindo esforços físicos, cognitivos e emocionais (p. 5)”.

Viegas (2022) cita Lima (2010, p. 2) para corroborar que carga de trabalho é “uma complexa função de: duração da atividade, ritmo e intensidade do esforço, tipo de tarefa, estratégias de regulação [...], ciclos e pausas” e que se relaciona a um desgaste maior ou menor do trabalhador (p.5).”

Piovezan e Del Ri (2019, p. 2) afirmam que a expansão do número aulas, turmas, alunos, turnos de trabalho e escolas que lecionam intensificam a carga de trabalho do docente, para dimensionar o real esforço empreendido pelos docentes para regular a carga e a intensidade do trabalho. “Além disso, o trabalho docente possui limites imprecisos e variáveis de acordo com os indivíduos e as circunstâncias”, tais como “pensar em seus alunos de noite, ver um filme para adolescentes para assimilar a cultura ‘jovem’, etc.” (Tardif & Lessard, 2008, p. 112 citados por Viegas, 2022, p.7).

Ordenamento dos horários pelo docente. Trata-se da organização das horas atividade do docente em serviço, ou seja, como são organizadas no espaço-tempo as atividades de planejamento da prática docente e reflexão sobre estas. A hora-atividade pode ser definida como o espaço-tempo que o educador tem para refletir, planejar a sua prática e encontrar meios de tornar as suas aulas mais dinâmicas, estudando e procurando recursos para que elas se tornem atrativas favorecendo, assim aprendizagens significativas. (Scholochuski, 2020)

Cabe ressaltar que a hora-atividade é um espaço de estudo e planejamento inseridos na jornada de trabalho dos professores. Ou seja, é um momento reservado especificamente “para planejar as suas aulas, estudar, corrigir trabalhos e avaliações, preencher documentos, atender pais, trocar ideias com seus pares, isto é realizar atividades correlatas a função docente.” (Scholochuski, 2018, p. 17541 citada por Scholochuski, 2020, p. 298)

A referida autora aponta Garrido (2005, p. 11) que enfatiza a importância do aproveitamento do Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) para o diálogo e trocas entre professores e pedagogos, bem como a formação continuada docente de maneira que se faz necessário investir neste espaço e formações paralelas nas quais o docente possa estudar, refletir e partilhar as suas angústias, com intuito de enriquecer a sua ação pedagógica dentro das escolas.

Da perspectiva do trabalho docente, pode-se definir hora-atividade como um dos componentes da dimensão estrutural em um plano de carreira (Prado, 2019). Está diretamente relacionada à organização da jornada de trabalho, às atividades (além da regência) que são consideradas da responsabilidade docente e ao próprio funcionamento e organização do trabalho pedagógico nas unidades de ensino da educação básica. Em última instância, é possível dizer que o percentual atribuído na legislação para a hora-atividade, e a importância dada a este componente da carreira, evidencia a concepção que o Estado e os entes federativos possuem a respeito da valorização do trabalho docente. (Ramalho, Czernisz & Santos 2022, p. 1091).

Assim, o uso devido das horas atividade, além de ser um direito do docente, é essencial para que possa ordenar seus horários de trabalho, aproveitando o tempo de sua jornada com qualidade, ou seja, regulando seu tempo de trabalho e evitando situações de mal-estar quanto a execução de suas atividades na escola.

O trabalho docente tem se intensificado gradativamente assim como suas responsabilidades e atribuições têm sido ampliadas, envolvendo tarefas instrucionais e pedagógicas, questões relacionadas a administração e gestão, além das atividades de formação. (Garcia e Anadon, 2009 citados por Viegas, 2022, p. 8)

A intensificação do trabalho se relaciona diretamente ao grau de controle com relação às horas de sua carga horária para planejamento, uma vez que quanto maior for a “liberdade para definir o que e quando farão, tais horas constituem um momento de relaxamento que alivia as pressões do trabalho, o contrário ocorrendo quando há um excessivo controle por parte da gestão.” Para o autor Hargreaves (1998), existe na escola uma “vigilância administrativa cada vez mais restrita” que ele designa como uma colonização do tempo e do espaço do professor.

Ordenamento dos calendários escolares. O calendário escolar é um elemento organizativo da escola e o seu ordenamento é outro elemento importante na regulação e gestão do tempo pelo docente.

O calendário escolar é um cronograma detalhado que estabelece as datas e períodos de início e término das aulas, férias, feriados, recessos, avaliações e demais eventos acadêmicos ao longo do ano letivo. Por isso, é um instrumento essencial para a organização e planejamento das atividades educacionais em instituições de ensino. (Ferreira, 2018)

A forma como os calendários são estruturados pode impactar diretamente na carga horária de trabalho e no bem-estar dos docentes, pois se bem planejado, pode contribuir para a distribuição adequada das atividades ao longo do ano letivo, evitando períodos de sobrecarga excessiva permitindo clareza sobre os momentos de férias e pausas, uma vez que:

Esse documento tem o objetivo de proporcionar uma visão clara e estruturada de todo o ano escolar, permitindo que alunos, professores, pais e equipe administrativa estejam cientes das principais datas e eventos. Dessa forma, todos podem se preparar

adequadamente para as atividades educacionais, cumprindo os prazos e garantindo o bom andamento das atividades escolares. (Ferreira, 2018)

Assim, o calendário escolar não serve apenas para informar as datas, Ferreira (2018) aponta que consiste em uma ferramenta para o planejamento pedagógico e administrativo que contribui para a organização e eficiência do ambiente educacional. O autor aponta ainda que “O calendário escolar pois também pode incluir informações sobre os conteúdos programáticos de cada período, atividades extracurriculares, encontros de pais e mestres, entre outras informações relevantes para a comunidade escolar.” A partir do calendário escolar, o docente pode ordenar suas atividades e integrar o seu trabalho com o trabalho dos demais envolvidos no processo educativo, que proporciona uma experiência educacional completa e bem-sucedida. Ao promover uma distribuição equilibrada das atividades ao longo do ano letivo e garantir momentos de descanso e recuperação, as instituições educacionais podem contribuir para um ambiente de trabalho saudável, produtivo e satisfatório pelos docentes.

Realização de trabalhos fora da escola (extraclasse). As atividades extraclasse adicionam à rotina dos docentes que demandam tempo, energia e podem afetar o seu bem-estar, embora sejam importantes para o desenvolvimento dos alunos. Atividade extraclasse: Refere-se ao período em que o professor realiza atividades pedagógicas fora da sala de aula. Ele pode ser longo ou curto e realizado de forma contínua e/ou fragmentada. Pode conter variações que dependem de fatores como: o período estabelecido pelo próprio professor para sua realização; de suas escolhas quanto ao modo que deseja realizar determinadas atividades; de seus anseios, ritmos, motivações e, sobretudo, de suas concepções acerca da educação e do trabalho docente. (Nunes, 2010)

As atividades extraclasse são importantes para o projeto pedagógico, pois lhe agregam valor, ampliando as possibilidades de aprendizagem para os alunos, mas também impactam no trabalho docente. Quanto a este aspecto Nunes (2010) aponta que existe uma influência da experiência do docente para a realização destas atividades, podendo ser mais fácil ou mais difícil para alguns professores. O autor aponta ainda que: O tempo de trabalho extraclasse, tradicionalmente exigido e incorporado à rotina do professor em todos os níveis e modalidades de ensino, embora varie o número de horas e a intensidade do mesmo entre os próprios docentes e embora possa ser maior ou menor conforme as etapas dos calendários escolares, caracteriza-se como o período no qual são executadas atividades de planejamento e preparação de aulas e projetos; elaboração e/ou correção de atividades e avaliações; contabilização de frequência de alunos em formulários próprios e outros tipos de registros; atualização pedagógica; tarefas realizadas fora da escola.

É importante ressaltar que as atividades extraclasse podem contribuir para o bem-estar docente enquanto propostas de inovação, que permitem ao docente criar, mas é necessário que encontre apoio e estrutura, recursos adequados para desenvolvê-las, ou isto poderá gerar tensões para o docente. É importante, neste sentido, que os gestores escolares ofereçam o suporte para as atividades extraclasse e que valorizem e reconheçam o esforço dos docentes para que se sintam motivados para a realização destes trabalhos fora do ambiente escolar e que estas atividades sejam fontes de bem-estar.

Compatibilização de tarefas profissionais com os pessoais. A diversidade de atividades realizadas pelo docente e a ampliação das suas competências e funções dentro e fora da escola tem aumentado a flexibilização e intensificação do trabalho docente. (Piovezan & Dal Ri, 2019)

Para além de a intensificação do trabalho desencadear restrições para a vida pessoal do professor, reduzindo seu tempo de descanso, lazer ou de socialização, diminui sua disponibilidade para o aprimoramento dos estudos e do seu trabalho escolar em si, posto que o excesso de trabalho do docente reduz o tempo destinado para discutir, criar e efetuar um projeto escolar coletivo com os demais profissionais da escola, haja vista que muitos vivenciam a intensificação do trabalho. (Del Pino et al., 2009, citados por Piovezan & Dal Ri, 2019, p.9)

Apple (1989, p. 48) citado por Duarte (2010), diz que a intensificação do trabalho docente representa a deterioramento de privilégios de trabalho dos(as) trabalhadores(as) da educação e isto ocorre desde situações mais triviais como falta de tempo de tomar um cafezinho e relaxar, ou seja, a falta de tempo para o descanso, até uma ausência total de tempo para se manter em dia com o próprio campo profissional e atualizar-se. Além disso, considera que interfere na autonomia e na sociabilidade dos professores.

Por estas razões, pode se afirmar que a variedade de atividades e a intensidade de trabalhos e funções que a requeridas para o exercício da docência interferem na vida pessoal do docente, que segundo Kuenzer e Caldas (2009, p. 35) citados por Piovezan e Dal Ri (2019) “[...] não ter tempo sequer para ir ao banheiro, tomar uma xícara de café, até uma falta total de tempo para conservar-se em dia com sua área (p.9)”.

As autoras salientam que os baixos salários levam os docentes a acumularem cargos em duas ou mais escolas, além disso, além de deixar de investir em formação também deixam lacunas em seu convívio com familiares e sua vida pessoal, por ter demandas excessivas de trabalho que extrapolam o tempo que deveria ser dedicado a isto.

O tempo é escasso para o professor que leciona em duas ou três escolas, que possui seis turmas, mais de 200 alunos e que trabalha em três turnos diariamente. O período destinado ao trabalho e o período que o professor dedica à sua vida privada se entrelaçam de tal modo que o profissional trabalha durante o seu horário de almoço, jantar, nas madrugadas, feriados e finais de semana. (Piovezan & Del Ri, 2019, p.18)

Estabelecer limites e compatibilizar a vida pessoal e profissional é essencial para o bem-estar docente, mas a necessidade de equilíbrio destas duas áreas pelo docente está diretamente relacionada ao bem-estar do docente, no entanto cabe destacar que é necessário estabelecer uma cultura organizacional que valorize este equilíbrio, o reconhecimento profissional e apoio emocional aos docentes, que sozinhos podem não conseguir o equilíbrio necessário às boas práticas de ensino.

Sinais de adaptação à Diversidade de tarefas pelos docentes. Ensinar é uma tarefa complexa assim como a atividade do professor. Os professores desempenham uma variedade de papéis e funções que vão além de ministrar aulas, suas atividades envolvem o planejamento destas aulas, elaboração de materiais educacionais, avaliações, desenvolvimento de estratégias de ensino e participação em formações contínuas. “Os professores são sujeitos do conhecimento e produtores de saberes. A atividade dos professores pode ser considerada como um espaço prático de produção, de transformação e de mobilização de saberes (PUC-Rio, 2011, p. 82).”

A atividade dos (as) professores (as) diz respeito ao processo de ensino aprendizagem que ocorre nas instituições de ensino. A função docente, suas características, a forma de desempenhá-la, a importância a ela atribuída e as exigências feitas em relação à profissão variam de acordo com as diferentes concepções e valores atribuídos à educação e

ao processo de ensino-aprendizagem nos diferentes tempos e espaços. A diversidade de atividades docentes reflete a complexidade e a importância do trabalho dos professores na formação dos indivíduos. Suas múltiplas funções e responsabilidades exigem habilidades variadas e um comprometimento constante com a qualidade da educação.

No trabalho pedagógico diário, o professor precisa gerir o uso do tempo em sala de aula direcionado para aprendizagem; promover a motivação ou mobilização dos alunos para a aprendizagem dos alunos; desenvolver os conteúdos, de forma a atender tanto as necessidades do grupo como as necessidades e possíveis limitações ou dificuldades individuais. Além disso, o professor também precisa lidar com a imprevisibilidade das situações geradas em sala de aula, fazendo uso do saber docente construído, para e no trabalho enfrentá-las. (PUC-Rio, 2011, p. 81).

A diversidade de atividades docentes é essencial para garantir a eficácia do processo de ensino e aprendizagem e desenvolver integralmente os indivíduos e a educação, no entanto, a diversidade de atividades desempenhadas pelo docente pode impactar sobre a sua satisfação com a sua atividade laboral. A variedade de situações vivenciadas na escola em seu cotidiano enriquece as experiências e desenvolvimento de novas habilidades pelos docentes, estimulando sua criatividade e tornando seu trabalho interessante. No entanto, esta variedade de atividades pode também levar à exaustão e ao desgaste emocional dos professores nas escolas atuais que:

“[...] traz para os professores outras tarefas que vão além do que determina sua função: cuidar da higiene, da nutrição, da saúde, entre outras necessidades dos seus alunos”. Portanto, são atividades desvinculadas do trabalho que deve ser desenvolvido pelos docentes em sala de aula, assim como não possuem relação com os

conhecimentos adquiridos por estes profissionais ao longo da sua formação acadêmica. (Oliveira, 2012, p. 8 citado por Piovezan & Dal Ri, 2019, p. 4)

Desta maneira, a diversidade de atividades exercidas pelo docente está intrinsecamente relacionada ao seu bem-estar e a qualidade do ensino, devendo ser abordada no contexto escolar no sentido de oferecer aos docentes apoio emocional e incentivar práticas de autocuidado a fim de garantir um equilíbrio entre as demandas profissionais e a qualidade de vida. Sobretudo em uma sociedade na qual as mulheres ainda encontram, no mercado de trabalho, situações de desigualdades em relação ao homem, as multitarefas, na profissão docente tem um peso ainda maior:

Assumir múltiplas responsabilidades pode comprometer a qualidade de vida, pois pode afetar o convívio familiar, social, o bem-estar físico e emocional. Ou seja, é necessário um planejamento da rotina para que possa ser desenvolvido um trabalho saudável que não afete as demais instâncias da vida. Para ter qualidade de vida, é necessário que a pessoa tenha tempo para si além da hora de emprego; afazeres domésticos e cuidados entram na somatória de ciclo de laboração junto com o momento de labor. Por conta da dupla jornada de ofícios, o período da mulher para lazer e cuidados consigo mesma fica prejudicado, acarretando, assim, um declínio na sua saúde e qualidade de vida (Vicente, 2018 citado por Oliveira, Menezes & Santos., 2023, p. 69)

Gomes (2018) cita Amorim e Monteiro (s/d) para enfatizar que a atividade do professor demanda, ao mesmo tempo, flexibilidade e equilíbrio em função da influência das interações com os alunos e as exigências do ambiente organizacional. Para os autores estas influências organizacionais leva o docente a sujeição aos controles externos.

Neste sentido, diante da diversidade de atividades que são impostas ao gerenciamento dos docentes, isto pode ser comprometedor de seu bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Alertam que para o perigo desta postura “uma vez que ela pode propiciar um distanciamento de ações compartilhadas e solidárias entre os professores, limitando a ação profissional a um espaço sem poder político e simbólico sobre a organização escolar” (Tardif & Lesard, 2007; Amorim & Monteiro (s/d) citados por Gomes, 2023).

Ainda sobre a complexidade do exercício docente, Castro (2001) ressalta que o cotidiano escolar impõe ao professor um grande nível de exigências, que o impele a lidar com situações repletas de multidimensionalidade, simultaneidade, imprevisibilidade e imediaticidade de eventos e unicidade de respostas a inúmeras situações práticas, constituindo-se, portanto, num sério desafio (Castro, 2001). Além disso, segundo Amorim e Monteiro, o professor precisa atender a uma série de cobranças relacionadas ao novo contexto social, o qual exige desse docente estar atento às novas tecnologias, “a novas formas de relacionar-se, aos conhecimentos que se transformam a cada instante”. Dessa forma, ele precisa refletir sobre suas práticas e reconstruí-las, a fim de adaptar-se à essa realidade. (Gomes, 2023)

Assim, conforme exposto, sinalizam adaptação a diversidade das atividades da docência, as ações docentes com intuito de atender as dimensões social e pessoal de seu trabalho. Atendendo o que requer a instituição de ensino, nos aspectos organizacionais; o que requer a sua produção, relacionado a atenção as novas possibilidades de ensinar e as novas tecnologias e as formas de se relacionar.

Atendimento às cobranças relacionadas à escola. O trabalho do professor tem incorporado a cada dia novas demandas originadas nas transformações da própria

sociedade. Dentre as atividades docentes estão aquelas que dizem respeito ao funcionamento da escola, ou seja, a sua administração, que agregam uma série de obrigações aos professores.

Além das pressões sobre os resultados de seu trabalho, os docentes são também cobrados administrativamente e isto pode causar sofrimento ou prazer, dependendo das características da instituição escolar. Gomes e Oliveira (2013) citados por Galindo et al.;(2020) salientam que o contexto de trabalho pode permitir ao mesmo tempo sentimentos positivos ou negativos em relação ao tipo de organização de trabalho que a instituição adota.

O reconhecimento pelo trabalho realizado e a liberdade das pessoas que trabalham na instituição e a descentralização hierárquica são fontes de prazer no trabalho. (Gonçalves al.; 2016, citados por Maciel et al.; 2020). Por outro lado, o alto nível de exigência de determinadas funções, ausência de suporte psicológico adequado (por parte da instituição) e inadequadas condições de trabalho são fatores que geram sofrimento. Vale ressaltar que inadequadas condições de trabalho se destacam entre os fatores geradores de sofrimento para os trabalhadores, sobressaindo-se a elementos significativos na geração de sentimentos de prazer no trabalho, como bons salários e estabilidade (Tschiedel & Monteiro, 2013 citados por. Galindo et al.;2020, p. 4)

Cabe ressaltar que o controle sobre o trabalho e as suas atribuições estão associadas aos objetivos da docência e ao sentido mais intrínseco e subjetivo do trabalho leva a maior satisfação quanto ao trabalho (Galindo et al.,2020)

Atenção às Novas tecnologias. A cada dia se cria meios para facilitar a vida diária e as profissões foram se desenvolvendo a medida em que agregaram as novas tecnologias aos

seus processos de trabalho. “O uso de novas tecnologias na educação faz parte do processo natural de evolução dos métodos de ensino. E se, há algum tempo, era visto apenas como a compra de computadores para a escola, hoje vai muito além disso (Novas tecnologias na educação: influência, vantagens e desafios, 2024).”

A ligação entre tecnologia e educação se ampara também sobre outros ângulos. A dinâmica da sociedade da informação requer uma educação contínua, que permita ao indivíduo acompanhar as mudanças tecnológicas. A velocidade com que as inovações tecnológicas surgem é tão intensa que, importantes inovações que, em determinado momento representaram mudanças significativas em nossa forma de pensar ou agir, agora já assimiladas, não são mais reconhecidas como tecnologia. Essa rápida assimilação de novos recursos deveria ocorrer também na educação, afinal, isso poderia representar um aproveitamento mais efetivo de determinados recursos. (Bragança, 2020, p. 60)

As tecnologias educacionais são instrumentos potencializadores da educação, mas devem ser apropriadas pelos professores e formadores de professores como parte do seu movimento interativo com o próprio mundo e torná-las muito mais que recursos, como uma forma de atualização e aproximação com o próprio estudante e sua realidade. Assim, estas tecnologias constituem-se como instrumental extraordinário para potencializar a educação de seus alunos desde que os docentes sejam competentes ao máximo no conhecimento e na utilização desse instrumental. “Ao mesmo tempo devem superar a postura laudatória do uso das tecnologias mais avançadas e ter a acuidade e a percepção das virtudes específicas que estão subjacentes à essa utilização e desenvolver atividades outras que busquem compensar as falhas e os prejuízos causados por elas. (Pucci, 2001, p. 29 citado por Goulart, 2005, p.71).”

As tecnologias educacionais, otimizam o desempenho dos docentes. Desta maneira, o uso das novas tecnologias no processo de ensino-aprendizagem pode ter impacto significativo no bem-estar dos docentes, criando um clima positivo em sala de aula.

Com o acesso às tecnologias, os alunos estão mais curiosos e inquietos por descobrirem novas coisas e chegam à sala de aula com uma bagagem de informações bem significativas. Dessa forma, os conhecimentos prévios devem ser valorizados como ponte necessária para construir uma interação entre o professor e o aluno. Todavia, não basta ao professor se apropriar dessa vasta variedade de recursos tecnológicos, mas também, de compreender que a tecnologia educacional se constitui na maneira inovadora de mediar o conhecimento, promovendo situações de aprendizagens que estimulem e desafiem os alunos, utilizando a sinergia dos indivíduos dessa era tecnológica em prol de atitudes mais criativas e autônomas no processo de ensino e de aprendizagem. (Brandão & Cavalcante, 2016, pp. 3-4)

Ao estimular seus alunos, os docentes criam situações e novas dinâmicas em sala de aula, acessar uma variedade de recursos pedagógicos, permitindo otimizar as aprendizagens, podem auxiliá-los nas tarefas administrativas, ao automatizar processos rotineiros.

Convívio familiar (participação de atividades em família). O docente, em seu campo de trabalho, realiza uma diversidade de tarefas e está sujeito a influências do ambiente de trabalho.

As relações pessoais dos docentes no contexto social e familiar são reconhecidamente mediadoras da qualidade do processo de ensino-aprendizagem. Muitos professores se sentem vulneráveis e desgastados, principalmente em aspectos

psicoemocionais, o que influencia as suas relações sociais dentro e fora do ambiente de trabalho. (Cunha et al., 2019, p. 189)

Para Arruda (2002) citado por Cunha (2019) a “vida cotidiana” como sendo “a vida do homem inteiro”, pois “é nela que se desenvolve toda a característica física, social e psicológica e também em que o homem exercita todas as suas habilidades, capacidades e paixões(p.131).” Desta forma, sua prática pedagógica possui uma função social o que agrega complexidade a seu trabalho, que muitas vezes, compromete a sua participação em outros grupos sociais.

A convivência familiar é a relação afetiva diurna e duradoura entretecida pelas pessoas que compõem um grupo familiar, em virtude de laços de parentesco ou não, no ambiente comum. Supõe o espaço físico, a casa, o lar, a moradia, mas não necessariamente, pois as atuais condições de vida e o mundo do trabalho provocam separações dos membros da família no espaço físico, mas sem a perda da referência ao ambiente comum, tido como a pertença de todos. É o ninho no qual as pessoas se sentem recíproca e solidariamente acolhidas e protegidas, especialmente as crianças. (Lobo, 2020 citado por Ladeira, 2021)

Embora a convivência em familiar possa ser afetada pelas atividades laborais do docente, devido ao trabalho docente não se encerrar na escola, levando atividades para casa, fora do horário do expediente, a participação em atividades em família proporciona momentos de descontração e felicidade. No entanto, “estudos prévios mostraram que as situações vivenciadas no âmbito escolar podem levar os docentes a um desgaste físico e emocional e acarretar conflitos sociais e familiares. Esta situação pode, por conseguinte, aumentar o absenteísmo e a intenção de abandonar a carreira de docência (Brum et al, 2012)

Principalmente quando se trata da vida familiar, a indisponibilidade de tempo por parte dos docentes pode comprometer o seu bem-estar.

A conciliação entre trabalho e família define-se como o equilíbrio emocional, comportamental e tempo despendido da vida profissional e da vida familiar que o indivíduo tem que fazer. Mas em vez de conciliação pode haver conflito. De acordo com Netemeyer et al. (1996), os dois pontos fulcrais da vida adulta do indivíduo estão no domínio familiar e no profissional. Porém, afirmam que estes dois domínios nem sempre são compatíveis, dando espaço a possíveis conflitos entre os dois. (Santos, 2018, p. 9)

Aspectos Legais

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional- LDB: Lei 9394/96 determina que são deveres dos docentes nos sistemas de ensino federal, estadual e municipal, em seu Art. 13: Participar Proposta pedagógica da escola; Elaborar um PLANO DE TRABALHO DOCENTE (PTD); Zelar Aprendizagem dos alunos; Elaborar estratégias para os alunos de menor rendimento; Ministras aulas nos dias letivos estabelecidos pela escola; Participar do Planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; Articular-se com as família dos alunos e a comunidade. (Brasil, 1996)

Aos docentes em instituições privadas de ensino tem seus direitos e deveres determinados na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT: aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452/1943 e em sua Seção XVII, trata da habilitação, jornada de trabalho e remuneração. Dentre outras determinações, o número de aulas não poderá ultrapassar o limite fixado de quatro consecutivas ou seis intercaladas. (C.L.T Professores: Consolidação das Leis

Trabalhistas) Ao tratar de bem-estar docente, cabe mencionar o avanço recente na legislação brasileira. (Brasil., DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943)

A Lei 14.681 de 18 de setembro de 2023 instituiu a Política de Bem-Estar, Saúde Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, que tem seus objetivos expressos no Artigo 5º:

Art. 5º São objetivos da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação:

I - Promover a saúde integral por meio de ações que potencializem os fatores de proteção organizacionais, pessoais e sociais para o aumento do bem-estar, da saúde, da qualidade de vida e da produtividade, considerados as condições, os processos, os contextos de trabalho, o perfil e as necessidades específicas dos profissionais da educação, bem como o número de jornadas laborais efetivamente realizadas, em casa e no trabalho, e a adequação da carga horária e do número de alunos em sala de aula;

II - Reduzir os índices de falta ao trabalho, absenteísmo, e de baixo desempenho decorrente de problemas físicos ou emocionais, presenteísmo, mediante a construção de estratégias de enfrentamento coletivo desses fenômenos, considerados os diversos agentes envolvidos e o combate às causas do adoecimento;

III - fomentar a formação continuada com vistas à valorização do trabalhador na perspectiva da promoção da saúde e do aperfeiçoamento das suas competências pessoais e profissionais;

IV - Promover a autonomia e a participação ativa por meio da melhoria do clima organizacional e dos processos de trabalho, com vistas a incentivar a corresponsabilidade, o envolvimento, a autonomia, a criatividade e a inovação;

V - Estabelecer a importância do bem-estar no ambiente laboral, do lazer e da vida social, mediante vivências caracterizadas, entre outras, por experiências lúdicas, culturais, esportivas e práticas integrativas de saúde; e

VI - Considerar as diretrizes, os objetivos, as metas e as estratégias de implementação da Política para assegurar o cumprimento dos planos nacionais, estaduais, distritais e municipais de educação. (Brasil, LEI Nº 14.681, DE 18 DE SETEMBRO DE 2023)

No entanto, os planos direcionados para o cumprimento das diretrizes e dos objetivos de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho e de valorização dos profissionais da educação, baseados nesta Política serão optativos para as instituições privadas e deverão ser elaborados periodicamente, em regime de colaboração, pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, no prazo de 1 (um) ano, contado da publicação desta Lei. (Brasil C. d., 2023)

Quadro de Definição e Operacionalização da Variável

Tabela 1

Quadro De Definição E Operacionalização Da Variável

Variável	Definição	Dimensões	Indicadores	Operacionalização
Sinais de Bem-estar na atividade laboral dos docentes de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE, 2024	Bem-estar docente na atividade laboral é a satisfação com um conjunto de tarefas que o trabalho docente comporta e às especificidades dessas tarefas quanto à diversidade e identidade que possuem entre si, ao grau de autonomia que permitem, aos desafios que impõem, às exigências de habilidades e concentração, à posse de objetivos e metas claras e exequíveis, ao retorno que oferecem, à Identificação com as atividades realizadas sensação de alteração do tempo e à possibilidade de controle das situações. Os sinais de bem-estar são: Identificação com as atividades realizadas; Ritmo de trabalho; Diversidade de tarefas; Autonomia; e Uso da criatividade. (Rebolo & Constantino, 2020, p. 447)	Sinais de identificação com as atividades realizadas	Autorreconhecimento profissional do docente	Técnica: Enquete Instrumento: Questionário
			Comprometimento do docente	
			Planejamento de trabalho	
		Sinais de regulação do ritmo de trabalho	Ordenamento dos horários	
			Ordenamento dos calendários escolares	
			Realização de trabalhos extraclasse	
			Compatibilização de tarefas profissionais e pessoais	
		Sinais de adaptação à Diversidade de tarefas	Atenção às Novas Tecnologias	
			Convívio familiar	

Marco Metodológico

Tipo de Investigação

A investigação teve enfoque quantitativo. Fernández e Camargo (2019) definem a investigação quantitativa como uma “investigación empírica, sistemática de los fenómenos sociales a través de técnicas estadísticas, matemáticas o informáticas. El objetivo de la investigación cuantitativa es desarrollar y emplear modelos matemáticos, teorías y/o hipótesis relativas a los fenómenos.” (p. 35)

Quanto a sua natureza, caracterizou-se como básica ou pura, Diascânio (2020) assevera que se caracteriza: “por gerar novos conhecimentos científicos que não serão capazes de intervir e modificar o fenômeno pesquisado, imediatamente após finalizada” (p. 142).

Quanto a fonte de informações, a investigação foi caracterizada como pesquisa de campo. “Na pesquisa de campo o pesquisador vai até o pesquisado (sujeito) para tratar de algum assunto do cotidiano, específico aos propósitos da investigação, sendo esses dados caracterizados como primários”. (Diascânio, 2020, p. 136)

Quanto a temporalidade, a investigação enquadrrou-se como transversal. Neste tipo de investigação se analisa um dado específico em um único momento, e, conforme definido por Souza (2015) a sua estrutura é semelhante à de um estudo de corte, no entanto, nos estudos transversais todas as medições são feitas num único momento, não existindo, portanto, período de seguimento dos indivíduos. (Souza, 2015)

Desenho de Investigação

A investigação teve desenho não- experimental, pois, segundo Hernández e Lúcio (2017) pois não haverá manipulação deliberada das variáveis, ou seja, de forma intencional as variáveis independentes para ver seu efeito sobre outras variáveis.

Nível de Conhecimento Esperado

Quanto ao nível de conhecimento esperado a investigação foi classificada como descritiva, que segundo Hernández e Camargo (2019) permite ordenar o resultado das observações de condutas, características, fatores, procedimentos e outras variáveis de fenômenos, razão pela qual neste tipo de estudo não há hipótese.

População, Amostra e Amostragem

População é o conjunto de elementos que possuem características que serão objeto do estudo. Para Ferreira (2012). Em estatística, uma população é um conjunto de itens ou eventos semelhantes que interessa para alguma questão ou experimento. Um objetivo comum da análise estatística é produzir informação sobre alguma população escolhida. (Ferreira C. d., 2012)

A população circunscrita a investigação foi composta por 172 professores em 15 escolas de Ensino Fundamental II do município de Mauriti- CE. (Apêndice D)

Tabela 2

População

Nº	Escolas	Nº de professores
1	EEF. Firmino Araruna de Sousa	12
2	EEF. Filemon Teles	17
3	EEF. Edson Olegário de Santana	07
4	Centro Educacional Agrovila	09
5	EEF. Pedro Maranhão de Lacerda	06
6	EEF. Ossian Araripe	17
7	EEF. São José	13
8	EEF. Coreolano Leite	13
9	EEF. Major Joaquim Antônio Furtado	13
10	EEF. Sula Leite	08
11	EEF. Humberto Bezerra	05
12	Centro Educacional de Mauriti	35
13	EEF. João Severino de Sousa	08
14	EEF. Zefinha Cartaxo	04
15	EEF. Maria Socorro Severino de Oliveira	05
Total	15 escolas	172 professores
População: 172 professores de 15 escolas de Ensino Fundamental II da cidade de Mauriti - CE		

Dado o tamanho da população, para a economia de tempo e recursos procedeu-se a amostragem, que “é o processo de seleção de uma parte da população para ser estudada. É importante que a amostra selecionada seja representativa da população para que os resultados da pesquisa possam ser generalizados com confiança (França, 2023).”

Desta maneira, aplicou-se a amostragem aleatória simples em que “todos os elementos da população têm a mesma chance de serem selecionados para a amostra. Esse processo é realizado por meio de um sorteio aleatório, em que cada elemento da população tem uma chance igual de ser selecionado (França, 2023).”

Segundo França (2023) a amostra é uma parte da população selecionada para ser estudada. Em pesquisas científicas, o conceito de amostra pode ser definido como um subconjunto da população.

A amostra utilizada para obter informações sobre a população como um todo foi calculada utilizando-se a margem de erro de 5% e 95% de confiança, através da calculadora amostral (SurveyMonkey, 2024) na qual N = tamanho da população • e = margem de erro (porcentagem no formato decimal) • z = escore z

Equação 1

Tamanho da Amostra

$$\text{Tamanho da amostra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

Assim, o tamanho da amostra alcançado foi de 102 professores de 15 escolas da Cidade de Mauriti- CE.

Técnicas e Instrumentos de Coleta de Dados

A técnica para a coleta de dados foi: enquête. A enquête consiste no levantamento de opiniões ou percepções representativas de um grupo sobre um assunto de interesse geral que envolve um número restrito de entrevistados, tem a finalidade de elucidar uma questão para colocá-la dentro de um contexto de interesse geral.

La encuesta es el método más utilizado en la investigación de ciencias sociales. A su vez, esta herramienta utiliza los cuestionarios como medio principal para conseguir información. Ésta hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban a los motivos de sus actos, opiniones y actitudes (Visauta, 1989, citado por Hernández & Camargo, 2019, p 239).

Quanto aos instrumentos de coleta de dados, foram utilizado questionários.

Hernández e Camargo salientam que o questionário consiste em um procedimento técnico que serve para obter uma informação, caracterizado pela ausência de manipulação pelo investigador com o objetivo de obter dados quantitativos que podem resumir-se em dados estatísticos.

Para Hernández e Lúcio (2017), a validação de um instrumento de investigação científica consiste em verificar se as perguntas estão de acordo com os objetivos da investigação, se o significado e a relevância do indicador estão evidentes, onde é possível verificar se todas as características escolhidas para o construto serão levadas em conta e se reflete um conteúdo específico. Hernández e Camargo (2019) apontam que a validação se refere ao grau em que o instrumento realmente mede uma variável.

Desta forma, o questionário, passou pela validação por especialistas, que possuam conhecimento e experiência na área que os permitam avaliar, tecnicamente o instrumento. foi disponibilizado para cada avaliador o questionário e uma ficha para validação do instrumento. Assim, formam parte do comitê de avaliadores, duas psicólogas e uma pedagoga, todas mestres e doutoras em Ciências da Educação.

Descrição dos procedimentos de Análise de Dados e Representação de Resultados

Como estratégia para aplicação dos questionários foram realizadas visitas aos professores das referidas escolas e após coletados os instrumentos procedeu-se a análise dos dados seguindo as etapas descritas a seguir:

□ Verificação: uma vez completados os instrumentos, realizou-se a revisão cuidadosa e completa dos questionários aplicados para verificar a quantidade colhida e qualidade da informação nela contida.

□ Classificação: após a verificação dos dados, procedeu-se a classificação de acordo com as dimensões em estudo e pelas opções de respostas da escala.

□ Ordenamento: uma vez classificado os dados colhidos, foram carregados numa matriz de dupla entrada e relação lógica de acordo com a variável, suas dimensões, indicadores e itens de pesquisa.

□ Tabulação: os dados verificados, classificados e ordenados foram tabulados e analisados por dimensões com o programa informático Excel do Windows 11.

□ Análise estatística: aplicou-se a estatística descritiva básica, com provas para medir frequências e medidas de tendência central.

Para a construção de tabelas foi utilizado o sistema Windows 11 e o programa Excel 2019 para os gráficos.

Considerações Éticas

A investigação foi aplicada em obediência ao código de ética de Investigação estabelecido pela Vice reitoria de Investigação Científica e Tecnológica da Universidade Tecnológica Intercontinental- UTIC, guiando-se pelo respeito pelas pessoas, pelo princípio de beneficência e de justiça; no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos firmados pelo Paraguai: Artigo 23º da Lei Nº 4995/13 De Educação Superior, “que expresa que uno de los fines de la educación superior consiste en el desarrollo de la personalidad humana

inspirada en los valores de la ética, de la democracia y la libertad”, e, no Artigo 5º, inciso e) do Estatuto Social da UTIC, no qual a instituição assume como princípio: “El rigor científico y la responsabilidad ética en la búsqueda, construcción y transferencia del conocimiento”. (Universidad Tecnológica Intercontinental - UTIC -Vicerrectoria de Investigación Científica y Tecnológica, 2016)

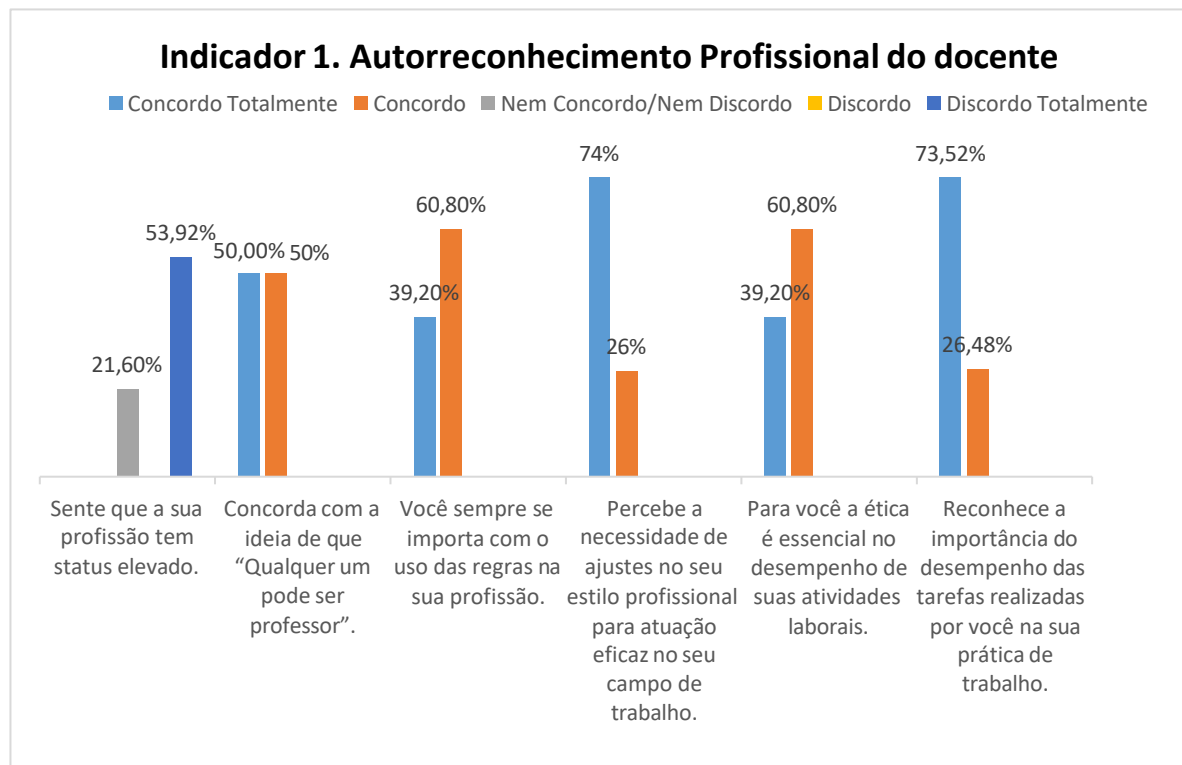
Para a coleta de informações na investigação será zelado pela proteção da privacidade e integridade física e moral dos participantes, considerando os princípios de anonimato (confiabilidade), participação voluntária, respeito e conhecimento da sua importância para a pesquisa, em conformidade e aprovação do Comitê de ética da UTIC.

Marco Analítico

Apresentação e Análise dos Resultados

Dimensão 1. Sinais de Identificação docente com as atividades realizadas pelos docentes. (Indicadores 1, 2 e 3)

- ✓ Indicador 1. Autorreconhecimento Profissional do docente

Figura 1*Indicador 1. Autorreconhecimento Profissional do Docente*

A Figura 1 apresenta as respostas dos participantes sobre o autorreconhecimento profissional do docente e a, a maioria dos docentes, 53,92%, discorda totalmente e 24,5% discordam que a sua profissão tenha status elevado, mas 21,60% não concorda nem discorda. Desta maneira 78,42% da população discorda que a profissão desempenhada tenha status elevado e isto contribui para a menos valia do trabalho pelo próprio docente. Isto está relacionado ao declínio da imagem social do professor e a alteração do seu papel, pois as escolas não são mais os principais acessos ao conhecimento e a ascensão econômica, conforme Gatti (2009) citada por Cericato (2016).

Além disto, 50% dos docentes concordam totalmente com a ideia de que "Qualquer um pode ser professor" e outros 50% concordam. Desta maneira 100% dos docentes ainda

concebem que qualquer pessoa, mesmo que não tenha conhecimentos técnicos específicos para ensinar podem exercer esta função e é possível que isto reflita o nível de qualificação dos docentes no município estudado, o que remete a Gatti (2009) em Cericato (2016) ao afirmar que a profissão docente se tornou pouco seletiva, incorporando em seus quadros pessoas sem formação específica e preparo profissional.

39,2% da população concorda totalmente e 60,8% Concorda que sempre se importa com o uso das regras na sua profissão, ou seja 100% dos docentes e este é um aspecto positivo no sentido que buscam a eficiência do trabalho.

74% concordam totalmente e 26% concordam que percebe a necessidade de ajustes no seu estilo profissional para atuação eficaz no seu campo de trabalho, ou seja 100% dos participantes está preocupado em adaptar a sua prática conforme as necessidades pedagógicas, e isto é um importante sinal equilíbrio.

39,2% dos docentes concordam totalmente e 60,8% concordam que a ética é essencial no desempenho de suas atividades laborais, desta maneira 100% dos docentes primam pelo cumprimento das regras e dos valores em sua atividade laboral, mostrando profissionalidade ao atuarem como docentes. Isto é importante, pois os docentes são modelos para os alunos e para a sociedade como um todo.

73,52% dos docentes participantes do estudo concordam totalmente e 26,48% concordam que reconhecem a importância do desempenho das tarefas realizadas por você na sua prática de trabalho, ou seja, 100% dos docentes acreditam que aquilo que fazem é importante, valorizam o trabalho realizado.

Estes aspectos sinalizam para o reconhecimento profissional docente conforme Jorro (2009) em Bôas et al. (2023), que envolve o reconhecimento de gênero, ou seja, o pertencimento a comunidade profissional, reconhecimento de estilo profissional que envolve a flexibilidade no estilo de ensinar conforme as variadas situações e o reconhecimento do *ethos*, que é a valorização das regras.

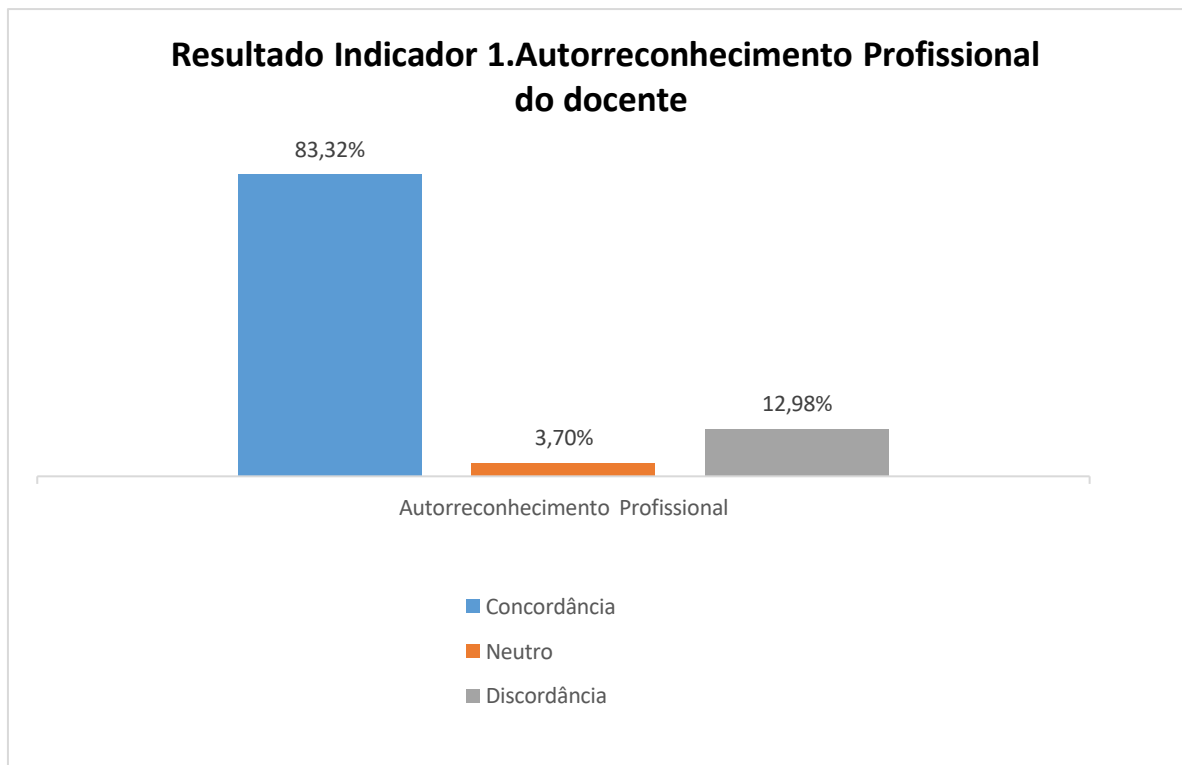
Cabe ressaltar que o reconhecimento social da profissão afeta os próprios docentes na questão de como enxergam a profissão docente, mas, nos professores investigados, não refletem sobre o que fazem na sala de aula, pois valorizam o cumprimento das regras e a ética profissional.

Os dados apresentados permitem identificar que há o autorreconhecimento profissional do docente, obtidos através de 83,32% de respostas de concordância, 3,6% neutras e 12,98% discordantes. Conforme apresentados na Figura 2.

Se há o autorreconhecimento profissional pelos próprios docentes, isto significa que há também o autoconhecimento, e, ao investigar a si mesmos (Autoconhecimento: o que é, 2024), podem equilibrar os sentimentos e emoções relacionadas à sua atividade laboral.

Figura 2

Resultado do Indicador 1. Autorreconhecimento Profissional Docente



✓ **Indicador 2. Comprometimento do docente na atividade laboral**

A Figura 3 mostra as respostas dos docentes sobre o seu comprometimento com as atividades laborais e 50% concordam totalmente, 25% concordam e 25% não concordam nem discordam que costuma ser dedicado(a) ao cumprimento das responsabilidades curriculares, ou seja, 75% dos docentes participantes estão comprometidos, mas chama a atenção o fato de 25% não expressarem opiniões, o que leva a dúvida sobre o seu comprometimento com estas atividades.

Para 100% dos docentes Custa muito deixar a escola na qual trabalha atualmente, uma vez que 50% concordam totalmente e 50% concordam que custa muito deixar a escola.

Cabe ressaltar que o fato de custar muito abandonar seu local de trabalho não significa que os docentes se sintam bem no ambiente escolar.

Logo, foram perguntados sobre o seu comprometimento afetivo com a escola em que trabalham e 25% concordam totalmente, 50% concordam, e 25% discordam totalmente, ou seja 75% dos participantes construíram vínculos afetivos em seu ambiente de trabalho, refletindo que as relações interpessoais são positivas. Cabe, estratégias para envolver os 25% dos docentes discordantes, pois os vínculos afetivos ajudam a manter um ambiente de trabalho acolhedor.

A respeito da obrigação moral de permanecer na escola em que trabalha, os dados mostram que 73,52% dos docentes concordam totalmente e 26,48% concordam, ou seja 100% dos participantes se sentem moralmente obrigados a permanecerem na escola em que trabalham.

Quanto a identificação com a carreira, os dados mostram que 39,2% concordam totalmente e 60,8% concordam, ou seja, 100% dos docentes participantes percebem que se identificam com sua carreira e talvez por esta razão os docentes valorizem o trabalho que realizam em sala de aula.

73,52% concordam totalmente, 26,48% concordam, ou seja, para 100% dos docentes, o seu trabalho permite que expressem os seus valores profissionais, corroborando com o quesito anterior e no aspecto pedagógico esta atitude dos docentes contribui para a qualidade do ensino.

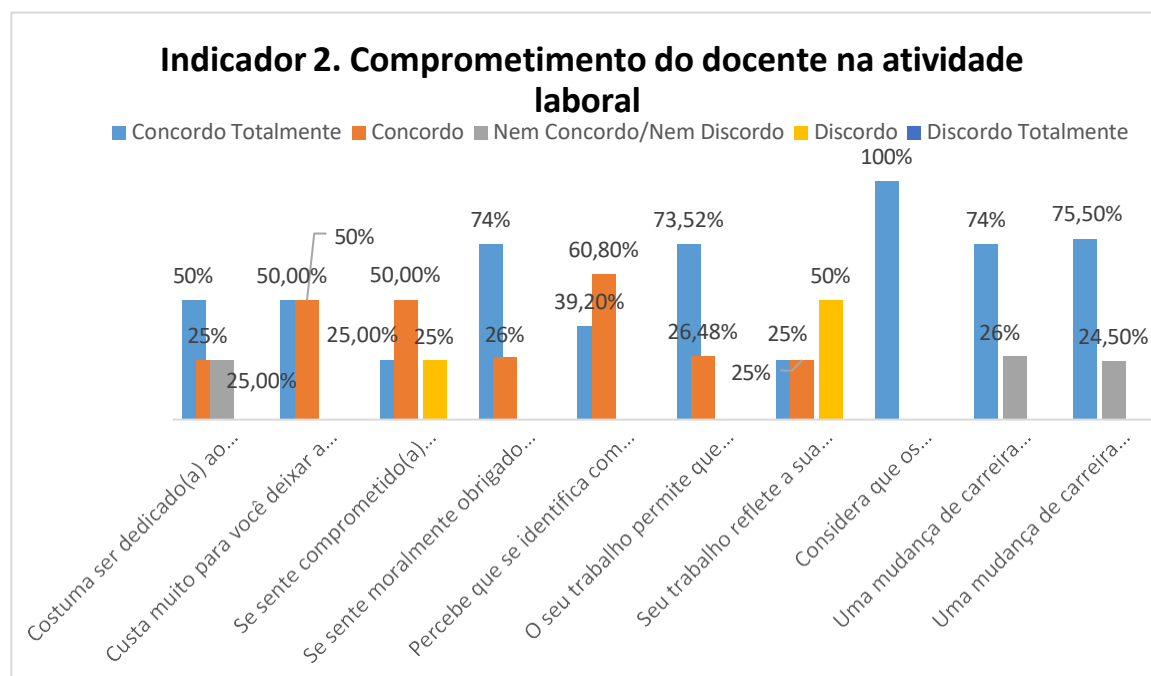
No entanto, quando se trata da vocação, os dados mostram um equilíbrio, 50% dos docentes participantes concordam, 25% concordam totalmente e 25% concordam, e 50%

discordam que seu trabalho reflita sua avocação. O fato é que muitos se tornam professores por encontrarem maiores facilidades para ingressar no mercado de trabalho, sobretudo em municípios pequenos, mas na verdade são vocacionados para outras profissões, e, pela falta de recursos financeiros, deixam as vocações de lado para investir em uma carreira que garanta melhores condições de vida.

É pela questão financeira, que muitos continuam como docentes, mesmo que esta profissão não refita sua verdadeira vocação, como mostra as respostas de 100% dos docentes participantes ao considerar que os investimentos profissionais seriam perdidos se mudassem de carreira. De fato, o fator econômico tem limitado a liberdade e a felicidade das pessoas no mundo contemporâneo.

100% dos docentes também sinalizam que uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos pessoais, conforme 75,5% que concordam totalmente, 26,48% concordam que mudar de carreira afetaria seus vínculos pessoais, pois é natural que o convívio no ambiente de trabalho contribui para o estabelecimento de vínculos entre as pessoas.

Estes vínculos também representam uma rede profissional e relacionado a isto os dados mostram que para 100% dos docentes uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos profissionais, conforme 75,5% das respostas dos docentes que concordam totalmente e 24,5% que concordam.

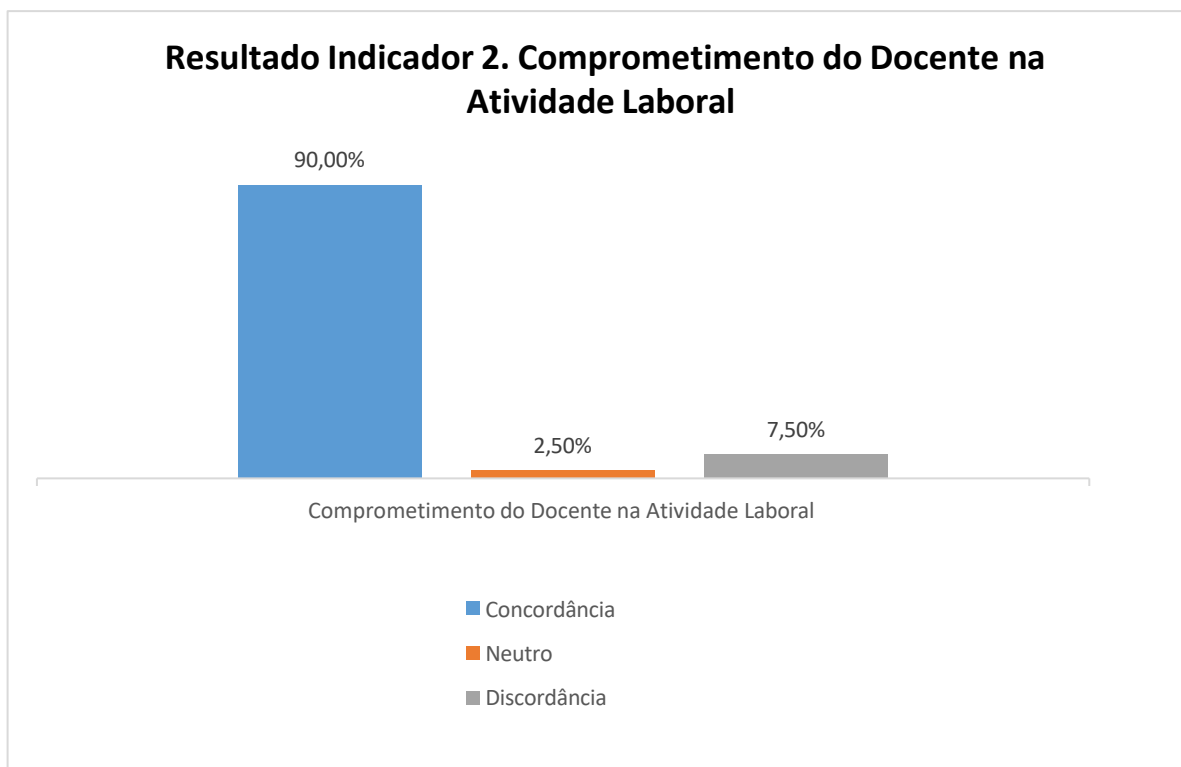
Figura 3*Indicador 2. Comprometimento Do Docente Na Atividade Laboral*

Logo, a análise do indicador 2, comprometimento do docente na atividade laboral obteve-se, segundo mostra a Figura 4, 90% das respostas são de concordância, mostrando que os docentes participantes deste estudo, consideram-se comprometidos com suas atividades laborais, e significa estes docentes se diferenciam na forma como reagem e enfrentam os desafios do seu contexto de trabalho. (Rowe, Bastos & Pinho, 2013).

No entanto obteve-se que 7,50% dos docentes discordam e 2,5% são neutros a respeito do comprometimento com a atividade laboral, e isto pode está relacionado a não identificação com aspectos positivos da profissão segundo Cooper-Hakim e Viswesvaram (2005) citados por Rowe, Bastos e Pinho (2013).

Figura 4

Resultado do Indicador 2. Comprometimento do Docente na Atividade Laboral



✓ **Indicador 3. Planejamento de Trabalho Docente**

Quanto ao planejamento de trabalho docente de sua atividade laboral, 73,52% dos docentes participantes deste estudo concordam totalmente que elaborar o plano de trabalho permite que tenha uma visão dos aspectos positivos do seu trabalho, enquanto 26,48% discordam, conforme apresentados na Figura 5, isto mostra que, em alguma medida, o planejamento está incorporado à prática de trabalho docente e associados aos aspectos positivos de sua atividade laboral. Visualizar os aspectos positivos do trabalho, neste sentido, é um aspecto motivador.

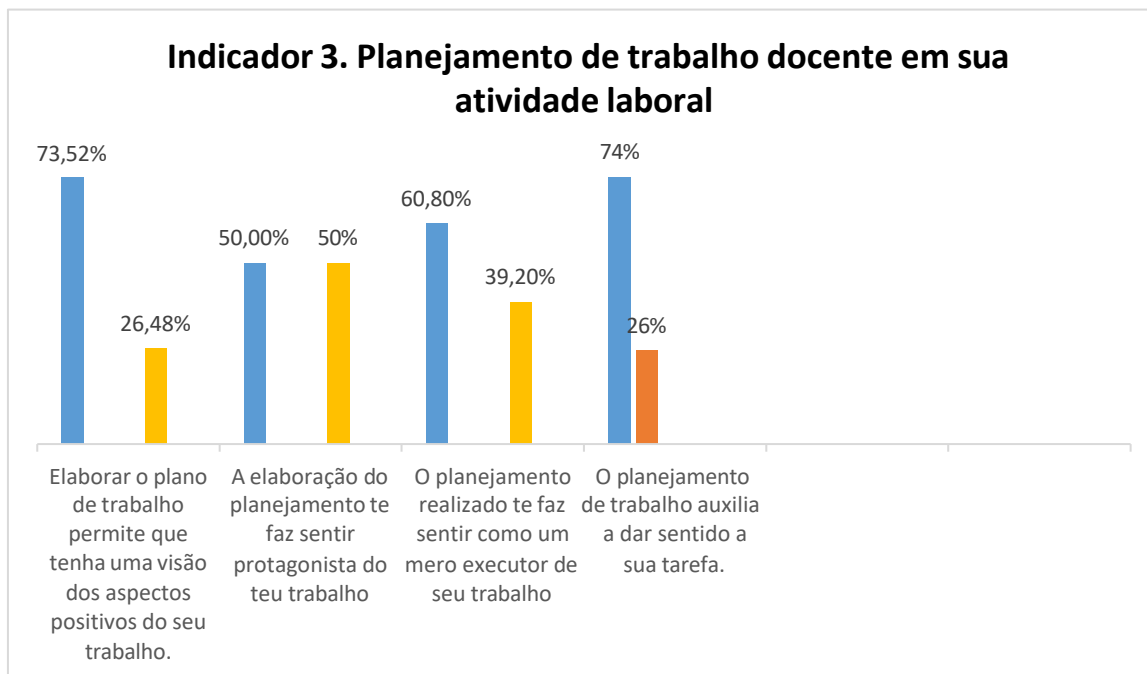
No entanto, há um equilíbrio nas respostas dos docentes quanto a sentirem-se protagonistas do teu trabalho, ao elaborar o planeamento de suas atividades, uma vez que 50% dos docentes concordam totalmente e 50% discordam. Isto sugere, que talvez o planeamento ainda não seja uma prática espontânea e que talvez os docentes se sintam cobrados.

60,8% concordam totalmente e 39,20% discordam que planejar as atividades os fazem sentirem-se como meros executores de seu trabalho, o que confirma que existe uma cobrança a respeito do planeamento, que embora tenha esta carga negativa sobre os docentes, 100% estão em concordância que o planeamento de trabalho auxilia a dar sentido a sua tarefa, 74% concordam totalmente, 26% concordam.

Fica claro que embora os aspectos positivos do planeamento sejam percebidos pelos docentes, o excesso de cobranças pode levar a sentimentos negativos sobre um instrumento que contribui significativamente à organização do trabalho docente. Falta um trabalho efetivo sobre o planeamento de trabalho, que ressalte os seus aspectos positivos.

Figura 5

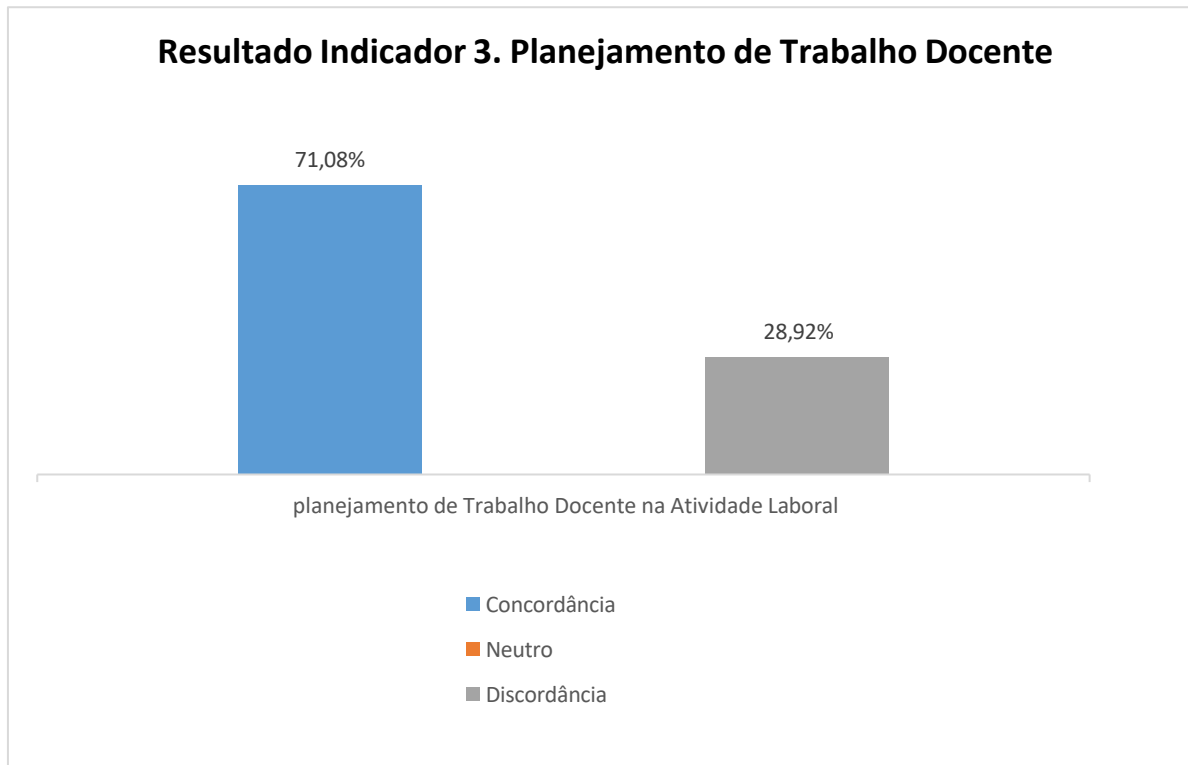
Indicador 3. Planejamento de Trabalho Docente Em Sua Atividade Laboral



A Figura 6, mostra o resultado do Indicador 3, que é o Planejamento de trabalho docente e foi possível obter 71,08% de respostas concordantes e 28,92% de respostas discordantes para este indicador, o que mostra que o planejamento de trabalho é um elemento associado ao bem-estar dos docentes investigados, mesmo que não haja a consciência construída que o ensino é uma atividade intencional e planejada em torno de objetivos de ensino, este é um aspecto pedagógico que merece atenção para que todos se sintam bem e, consequentemente, que o trabalho se realize. Isto corrobora Rebolo e Constantino (2020) ao apontarem o Planejamento com elemento essencial para o bem-estar na atividade laboral do docente, é possível inferir que um professor que se sente bem em sua atividade laboral aponta a importância da elaboração e execução do Plano de trabalho para organizar e estruturar o seu trabalho.

Figura 6

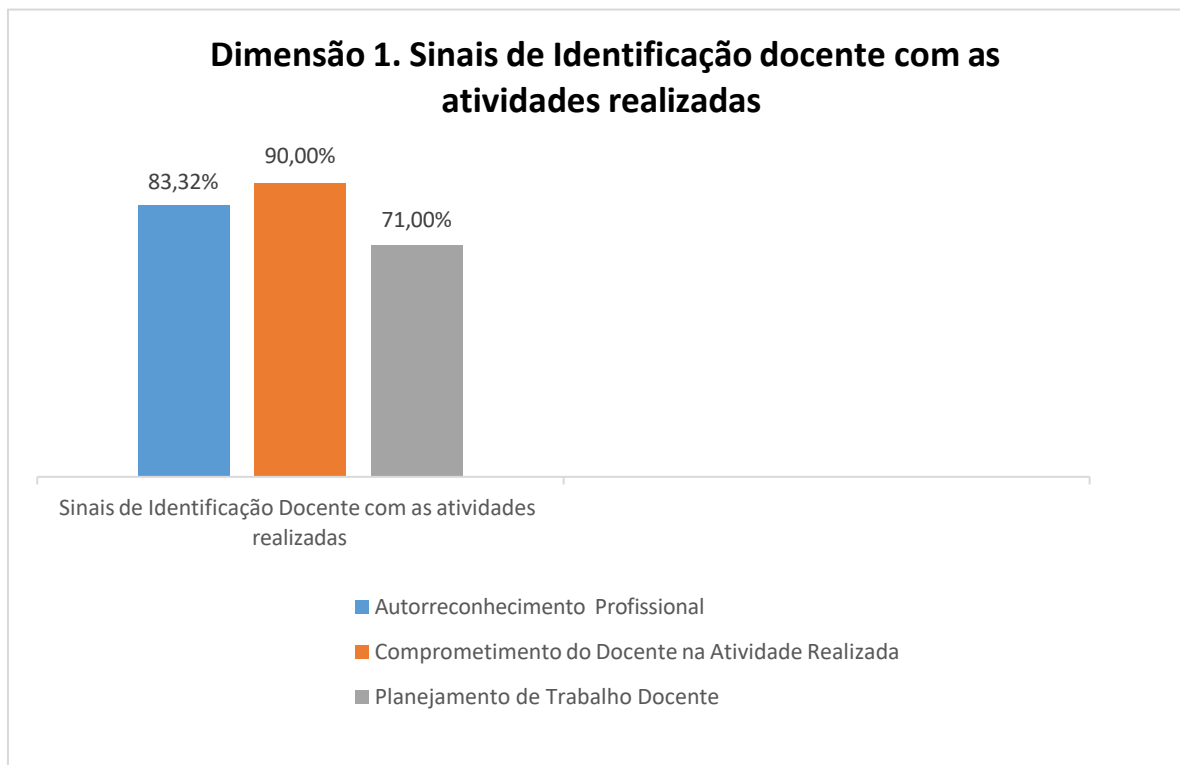
Resultado do Indicador 3. Planejamento de Trabalho Docente



Desta maneira, a Dimensão 1. Sinais de Identificação Docente com as Atividades Realizadas pode ser visualizada na Figura 7, apontando 83,32% para o autorreconhecimento profissional docente, 90% para o comprometimento do docente com as atividades laborais e 71,08% para o planejamento de trabalho docente. Os dados corroboram com Galindo (2004), assinalando que ao se identificarem com seu trabalho atual, os docentes associam a sua identidade vocacional com a carreira atual, o que justifica o seu comprometimento com as atividades realizadas.

Figura 7

Dimensão 1. Sinais de Identificação Docente Com As Atividades Realizadas

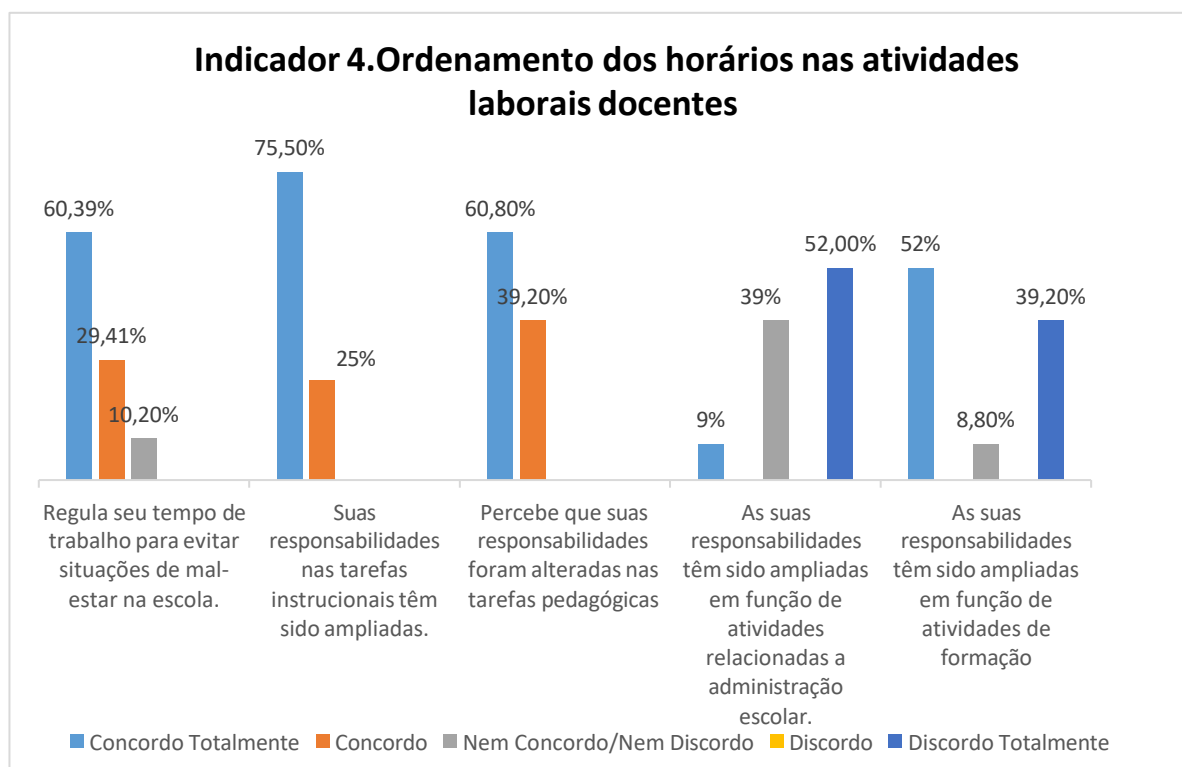


Dimensão 2. Sinais de Regulação do Ritmo de Trabalho nas atividades laborais pelo docente.(Indicadores de 4 a 7)

- ✓ Indicador 4. Ordenamento dos Horários de trabalho nas atividades laborais

Figura 8

Indicador 4. Ordenamento dos Horários Nas Atividades Laborais Docentes



A Figura 8 mostra as respostas ao Indicador 4. Ordenamento dos horários de trabalho pelo docente e 60,39% dos docentes concordam totalmente, 29,41% concordam, 10,2% não concorda nem discorda que regulam o tempo de trabalho para evitar situações de mal-estar na escola, ou seja, os dados mostram que a maioria dos docentes conseguem ajustar o seu tempo de trabalho para não ter problemas futuros nas escolas nas quais trabalham. Isto revela que os docentes têm consciência de que gerenciar adequadamente o tempo de trabalho pode evitar o mal-estar, então estes docentes são ativos na busca do seu bem-estar neste aspecto, embora a maioria dos docentes, 75,5% concordam totalmente, 24,5% concordam, ou seja, 100% dos docentes, que suas responsabilidades nas tarefas instrucionais têm sido ampliadas.

Assim, 100% dos docentes percebem que suas responsabilidades nas tarefas pedagógicas foram alteradas, 60,8% concordam totalmente e 39,2% concordam, que as tarefas pedagógicas têm sido modificadas, muito em função de avaliações externas em larga escala, da concorrência, do perfil dos alunos e das próprias demandas da sociedade nos dias atuais e a mediação de novos recursos tais como as Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação.

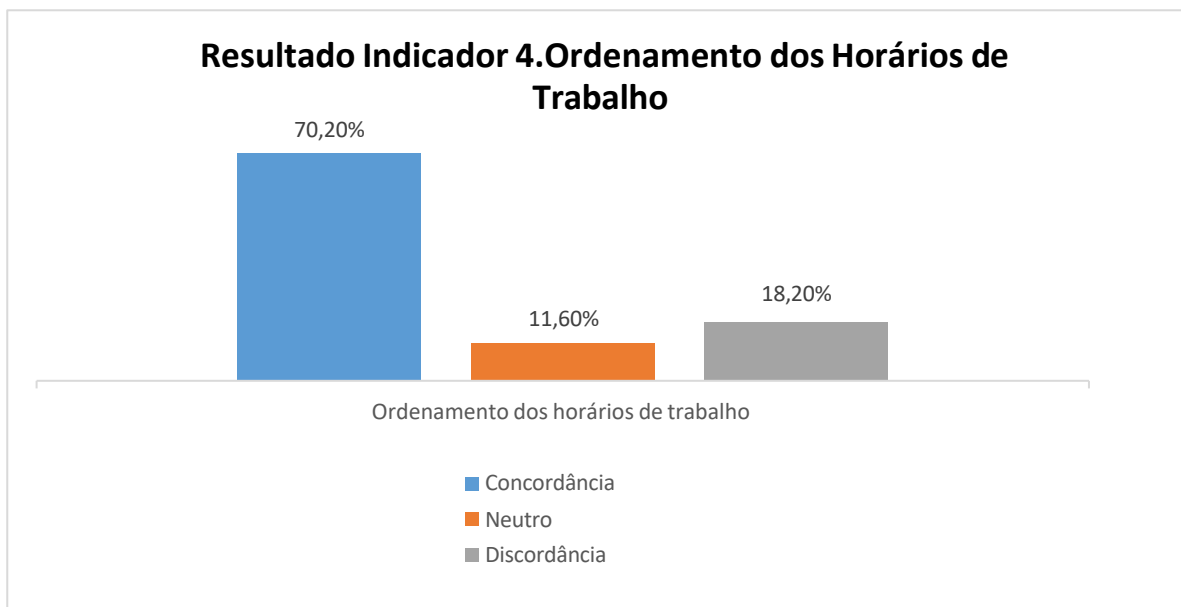
Quanto a ampliação das responsabilidades em tarefas relacionadas à administração escolar, 8,8% dos docentes concordam totalmente, 39,2% não concordam nem discordam e 52% discordam totalmente, e isto revela que os docentes estão totalmente distanciados das questões relacionadas à gestão escolar, o que leva a reflexão a respeito da efetividade da gestão democrática nestas escolas.

Em relação as responsabilidades terem sido ampliadas em função de atividades de formação, 52% dos docentes concordam totalmente, 8,8% nem concordam nem discordam e 39,2% discordam totalmente e embora isto tenha um aspecto positivo para o bem-estar do docente, que é o investimento em qualificação profissional, cabe refletir se esta formação não tem sido ofertada como uma sobrecarga no trabalho do docente.

Em síntese, a análise dos dados do indicador 4 aponta a concordância de 70,20% , 11,6% de neutralidade e 18,2% de discordância, indicando que o ordenamento dos horários de trabalho pelo docente sinaliza para o seu bem-estar relacionado a este aspecto, conforme apresenta a Figura 9.

Figura 9

Resultado do Indicador 4. Ordenamento dos Horários de Trabalho



Os dados corroboram com Garcia e Anadon (2009) em Viegas (2022) que afirmam que o trabalho docente gradativamente tem sido intensificado, bem como suas responsabilidades e atribuições, no entanto os docentes participantes parecem conseguir gerenciar seu tempo de trabalho de forma a contribuir para o seu bem-estar.

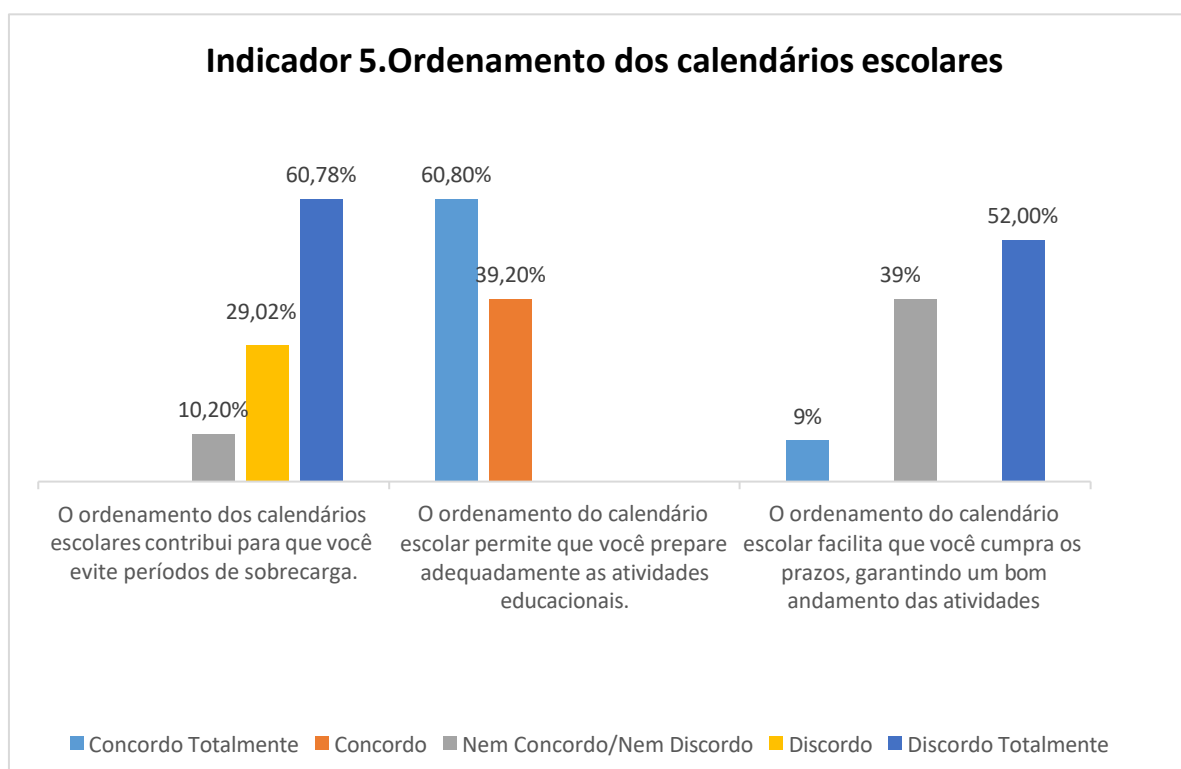
✓ **Indicador 5. Ordenamento dos Calendários Escolares**

Quando ao ordenamento dos calendários escolares, a Figura 10 mostra que os docentes participantes do estudo responderam que não concordam nem discordam, 10,2%, 29,02% discordam e 60,8% discordam totalmente que o ordenamento dos calendários escolares contribui para evite períodos de sobrecarga, ou seja, a maioria dos professores sinalizam que para esta organização não são considerados de forma a evitar acúmulo de atividades pelos docentes e esta é uma questão gerencial escolar, Isto remete as festividades e

eventos escolares, quando os docentes são envolvidos na organização, pois quando se trata do ordenamento do calendário escolar 60,8% dos docentes concordam totalmente e 39,2% concordam que permiti a preparação adequada as atividades educacionais, embora a maioria dos docentes 52% discordam totalmente, 39% não concordam nem discordam e apenas 8,8% concordem que ordenamento do calendário escolar facilita o cumprimento dos prazos, garantindo um bom andamento das atividades.

Figura 10

Indicador 5. Ordenamento Dos Calendários Escolares



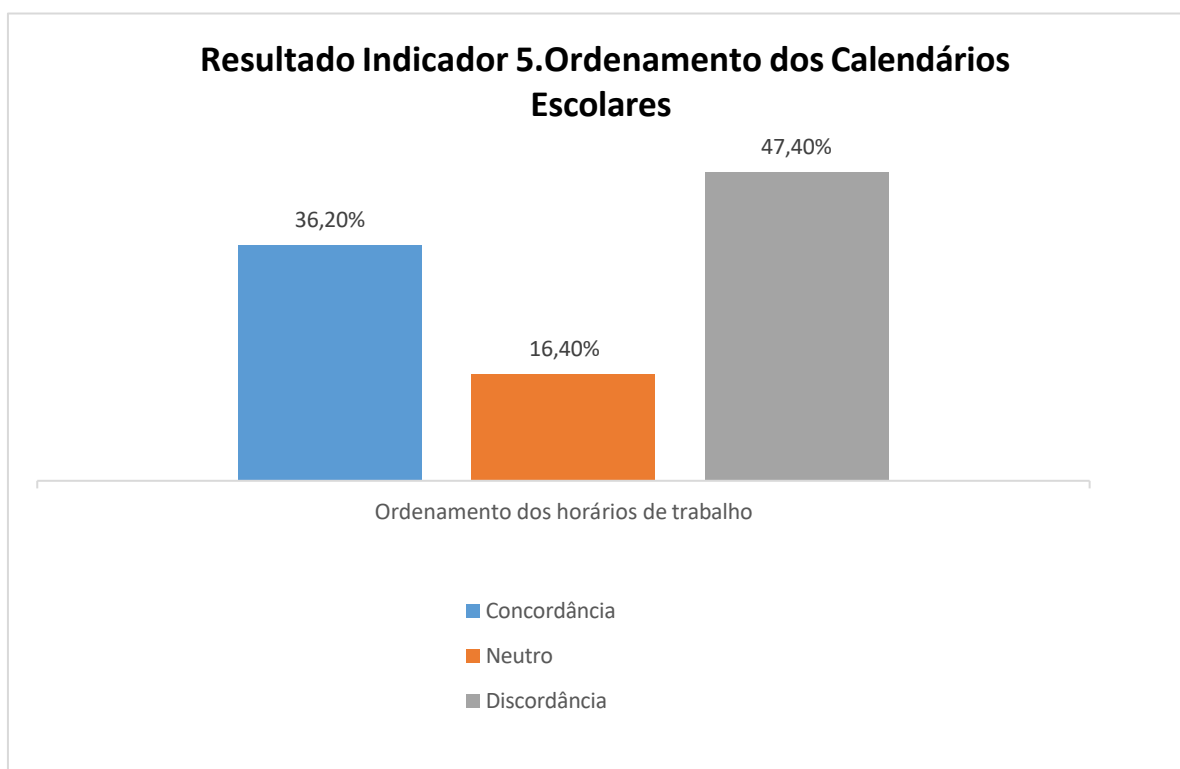
Da análise do indicador 5, obteve-se que este indicador não sinaliza bem-estar para a maioria dos docentes, uma vez que 47,4% deram respostas de discordância, 16,4% neutros e apenas 36,2% apresentaram respostas de concordância sobre o ordenamento dos calendários escolares. Isto reflete que a organização escolar ainda desfavorece o bem-estar docente no

que diz respeito a quantidade de atividades laborais docentes e períodos de acúmulo destas atividades.

Os dados mostram ainda que o planejamento pedagógico e administrativo nas escolas investigadas não se constituem como uma ferramenta de apoio a organização e eficiência do ambiente educacional como afirmado por Ferreira (2018).

Figura 11

Resultado do Indicador 5. Ordenamento Dos Calendários Escolares



✓ Indicador 6. Realização de trabalhos extraclasse

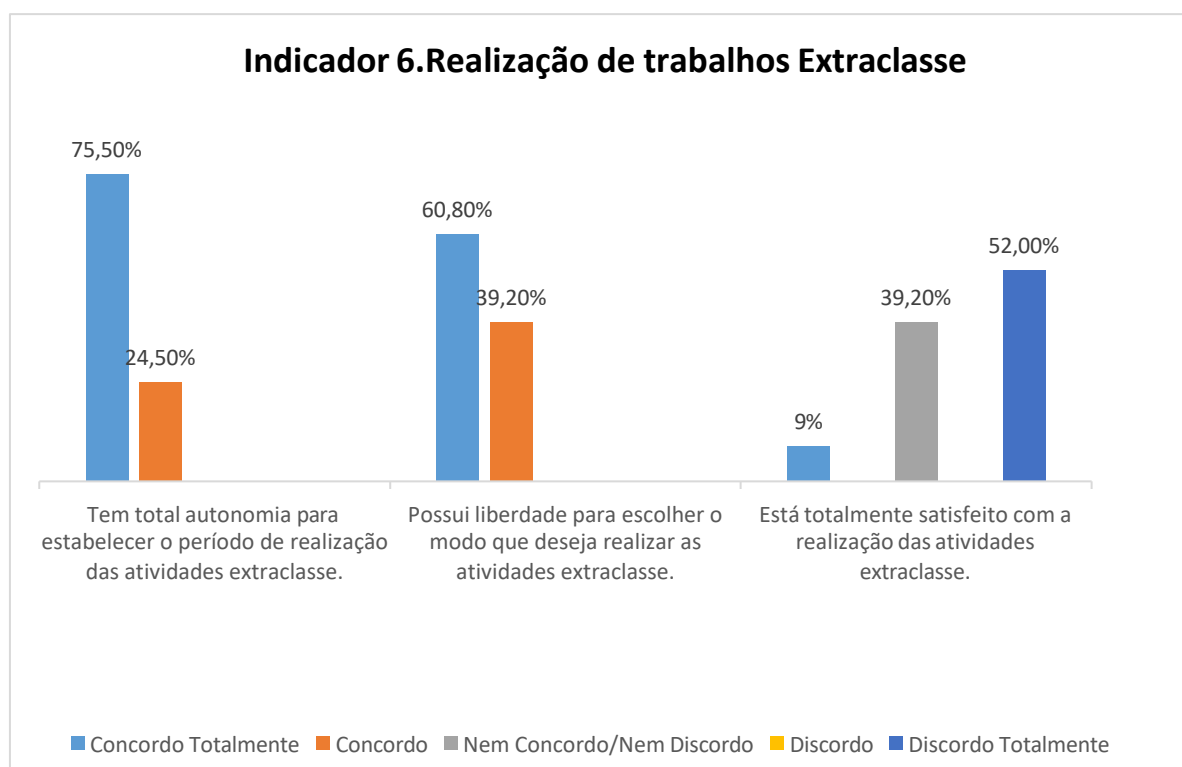
A Figura 12 mostra dos dados do indicador 6, 75,5% concordam totalmente, 24,5 % concordam que tem total autonomia para estabelecer o período de realização das atividades extraclasse, correspondendo a 100% da população.

100% dos docentes participantes também estão de acordo que possuem liberdade para escolher o modo que deseja realizar as atividades extraclasse, com 60,8% que concordam totalmente e 39,20% que concordam.

Agora, 9% concordam totalmente, 39,20% não concorda nem discorda e 52%, a maioria dos docentes, discordam totalmente que estão totalmente satisfeitos com a realização das atividades extraclasse isto é uma contradição, visto que têm autonomia e liberdade na realização deste tipo de atividade, mas não estão satisfeitos, talvez porque demandem maior tempo e recursos em sua organização.

Figura 12

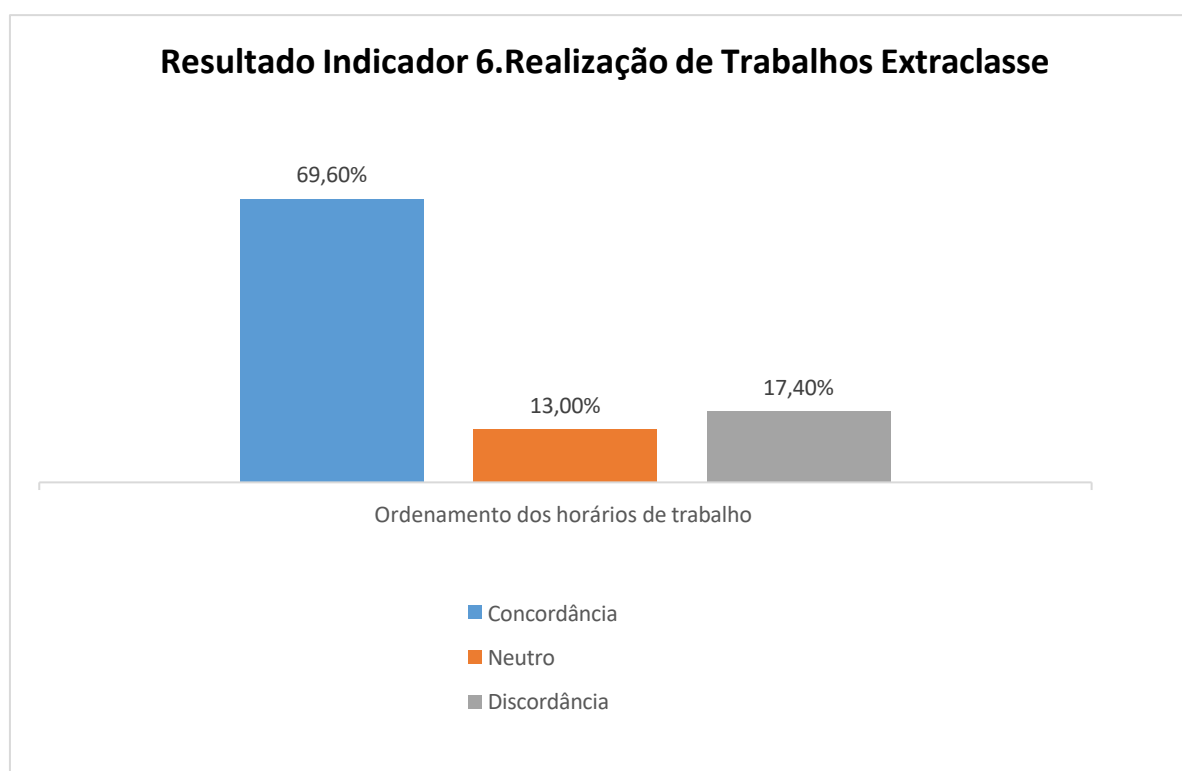
Indicador 6. Realização de Trabalhos Extraclasse



Ao analisar o indicador 6 obteve-se 69,6% de concordância, 13% de neutralidade e 17,4% de discordância para a realização de trabalhos extraclasse, conforme mostra a Figura 13. Apesar de demandarem mais tempo na organização destas atividades e de nem todos os docentes expressarem sua satisfação ao realizá-las, a liberdade e a autonomia que o docente sinalizam bem-estar neste aspecto, pois conforme Nunes (2010), ao realizá-las o docente emprega seu próprio ritmo e concepções acerca da educação e do seu trabalho docente.

Figura 13

Resultado do Indicador 6. Realização de Trabalhos Extraclasse



✓ Indicador 7. Compatibilização das tarefas profissionais com as pessoais

Na Figura 14, apresentam-se os dados do indicador 7 e 100% dos docentes concordam totalmente que as suas atividades de trabalho reduzem seus horários de descanso.

60,78% concordam totalmente, e 39,2% concordam, ou seja, 100% dos docentes estão de acordo que as atividades de seu trabalho desencadeiam restrições em sua vida pessoal.

100% dos docentes concordam totalmente que as atividades de trabalho desencadeiam restrições para seu lazer.

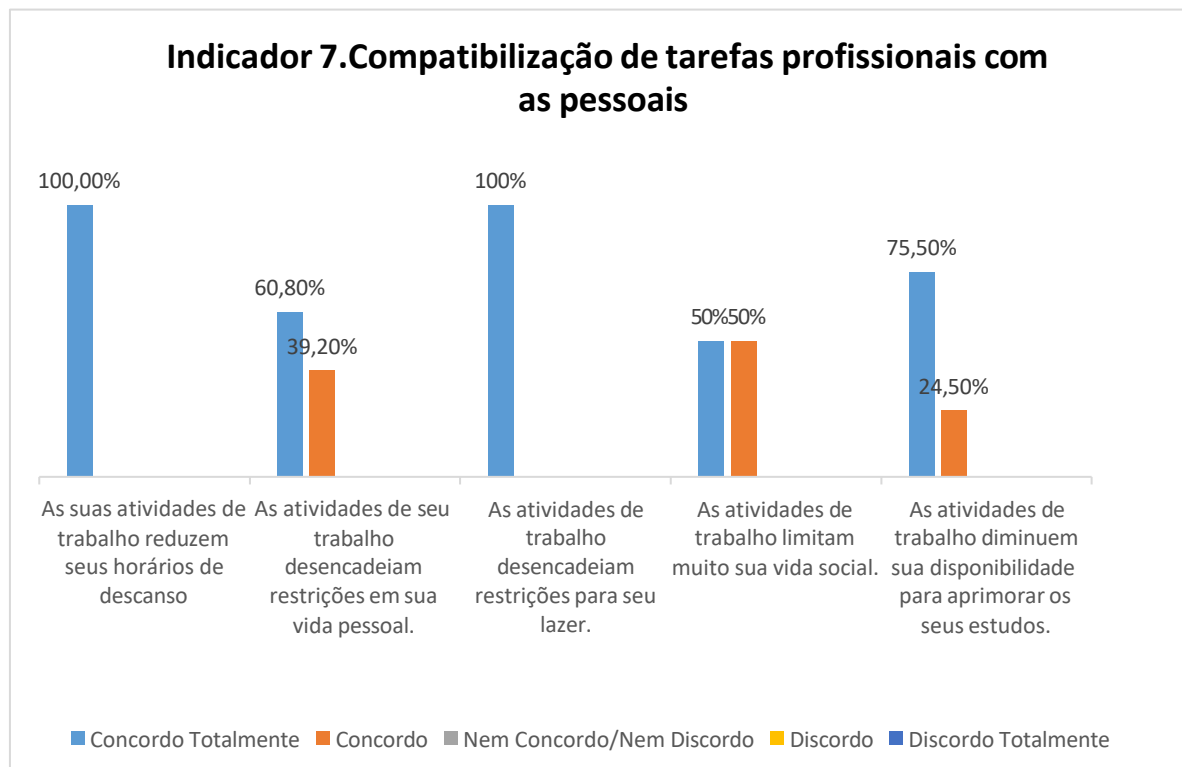
50% concordam totalmente e 50% concordam, ou seja, 100% dos docentes estão de acordo que as atividades de trabalho limitam muito sua vida social.

75,50% concordam totalmente e 24,5% concordam, 100% dos docentes também estão de acordo que as atividades de trabalho diminuem sua disponibilidade para aprimorar os seus estudos.

Os dados mostram que a variedade de atividades e a intensidade dos trabalhos provocam um desequilíbrio entre as tarefas profissionais e laborais, os dados corroboram com Apple (1989,) citado por Duarte (2010), ao afirmarem que isto deteriora tanto os privilégios de trabalho dos(as) trabalhadores(as), como pequenas pausas e comprometem totalmente o tempo para se manter em dia com o próprio campo profissional e atualizar-se, além de interferir na sua autonomia e sociabilidade.

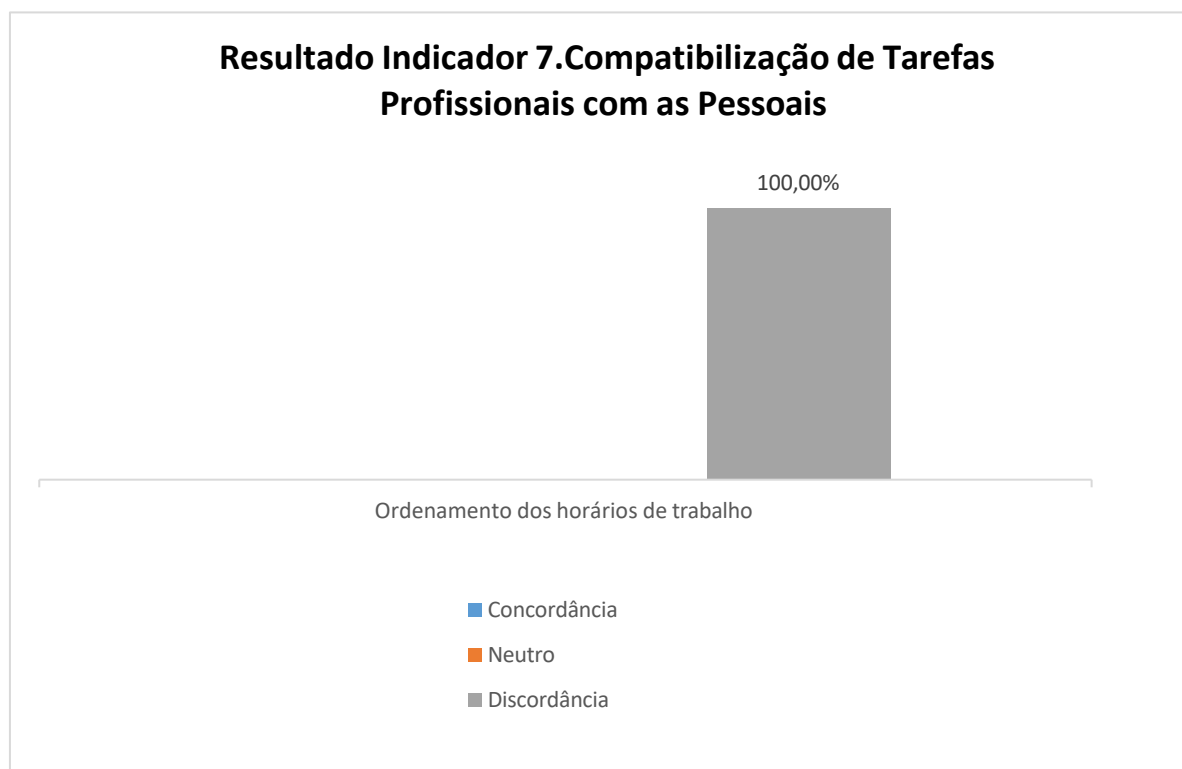
Figura 14

Indicador 7. Compatibilização de tarefas profissionais com as pessoais



A Figura 15 mostra o resultado da análise do indicador 7. Compatibilização de tarefas profissionais com as pessoais e obteve-se 100% de respostas discordantes neste indicador, sendo que estas incompatibilidades podem comprometer o bem-estar e provocar problemas de saúde física e mental nos docentes. Piovezan e Del Ri (2019) apontam para o entrelaçamento entre os períodos de trabalho e lazer. O docente, como os dados sugerem, de fato não separa suas atividades profissionais das pessoais.

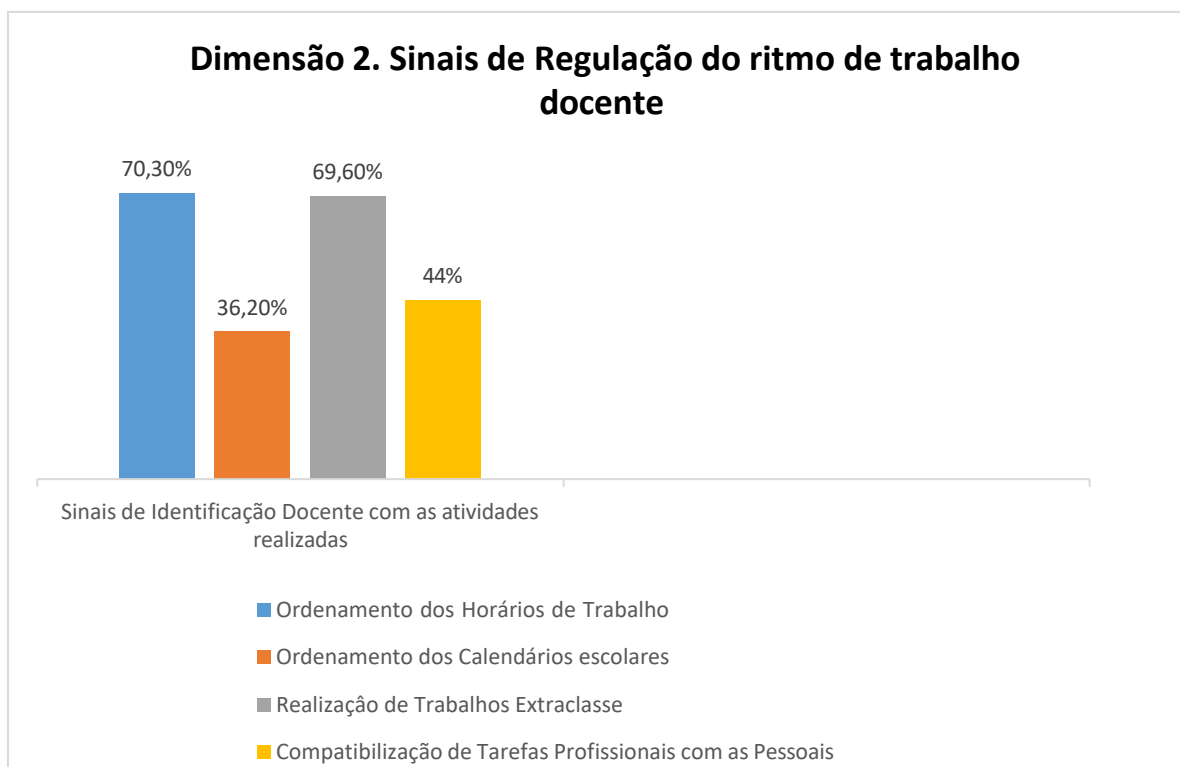
Figura 15

Resultado do Indicador 7. Compatibilização de Tarefas Profissionais

Desta forma, foi possível obter uma visão geral da Dimensão 2. Sinais de Regulação do Ritmo de Trabalho Docente, Figura 16, e o ordenamento de horários de trabalho, alcançou 70,3% das respostas, seguidos da realização de Trabalhos extraclasse, que sinalizam bem-estar relacionado a regulação adequada dos ritmos de trabalho, no entanto o ordenamento dos calendários escolares, 36,20%, e a compatibilização das tarefas pessoais com as profissionais, 44%, sinalizam que estes elementos das atividades laborais não colaboram efetivamente para o bem-estar docente em suas atividades laborais.

Figura 16

Dimensão 2. Sinais de Regulação do Ritmo de Trabalho Docente



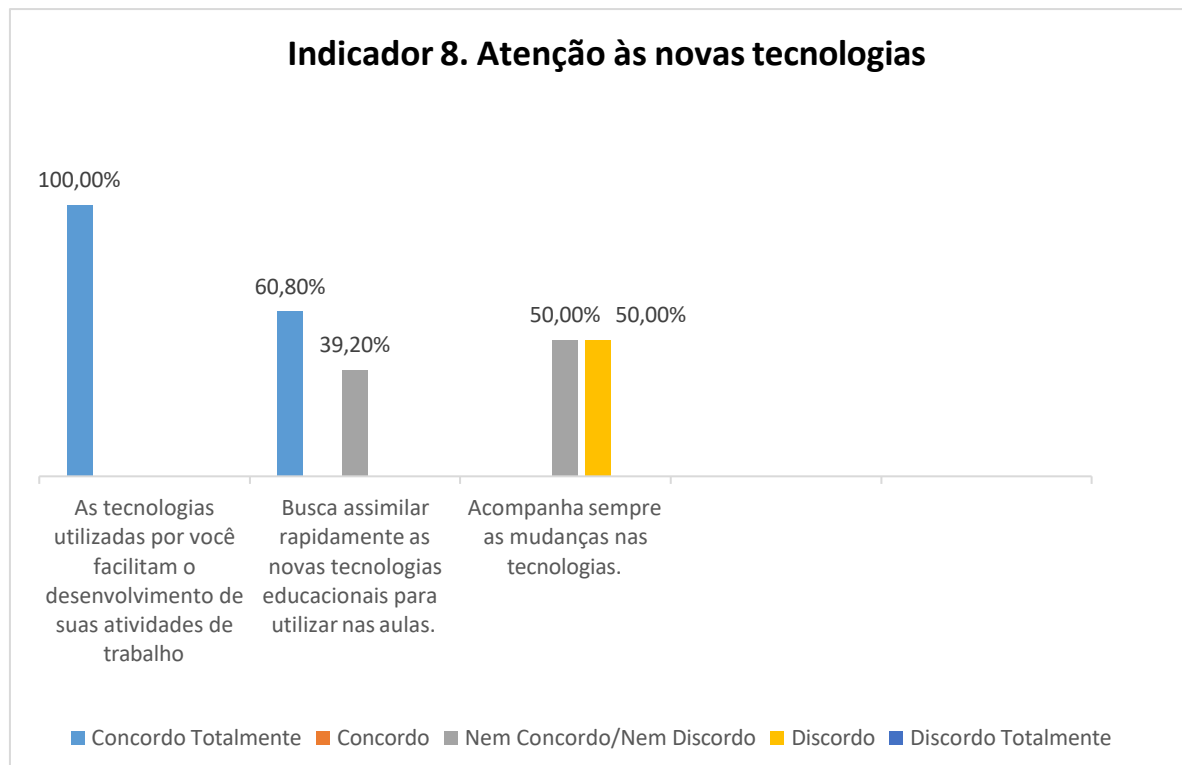
Dimensão 3. Sinais de Adaptação à diversidade pelo docente

✓ Indicador 8. Atenção às novas Tecnologias

A Figura 17 apresenta as respostas do Indicador 8 e 100% dos docentes concordam totalmente que as tecnologias utilizadas facilitam o desenvolvimento de suas atividades de trabalho.

60,8% concordam totalmente e 39,2% não concordam nem discordam que buscam assimilar rapidamente as novas tecnologias educacionais para utilizar nas aulas.

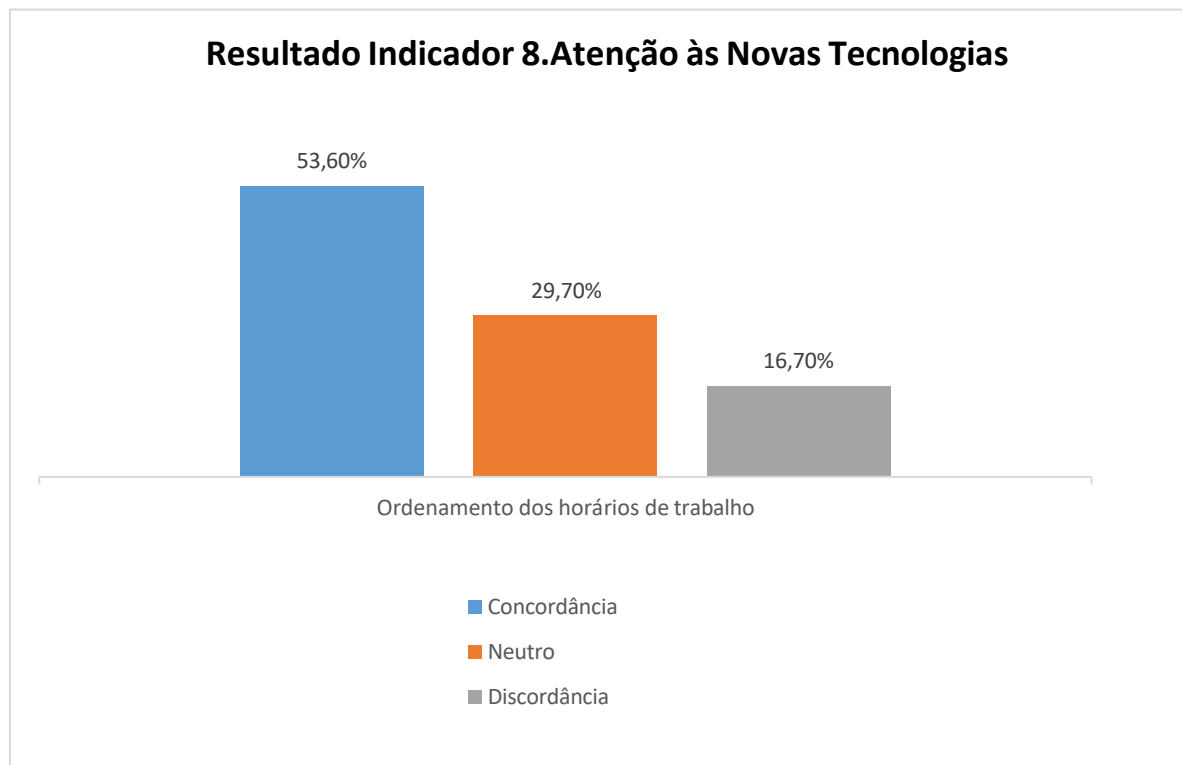
50% não concordam nem discordam e 50% discordam que acompanham sempre as mudanças nas tecnologias.

Figura 17*Indicador 8. Atenção às Novas Tecnologias*

Desta maneira, obteve-se neste indicador 53,6% de respostas concordantes, 29,7% neutras e 16,7% discordantes, Figura 18, o que sugere que a atenção às novas tecnologias, e por usarem as tecnologias, mesmo de maneira incipiente busquem acompanhá-las, elas ainda sinalizam bem-estar dos docentes nas atividades laborais, que para Bragança (2020), representam um aproveitamento mais efetivo de recursos. Além disto, estas tecnologias representam uma evolução dos métodos de ensino e atualizar-se no campo profissional também contribui de maneira significativa para o bem-estar laboral docente.

Figura 18

Resultado do Indicador 8. Atenção às Novas Tecnologias

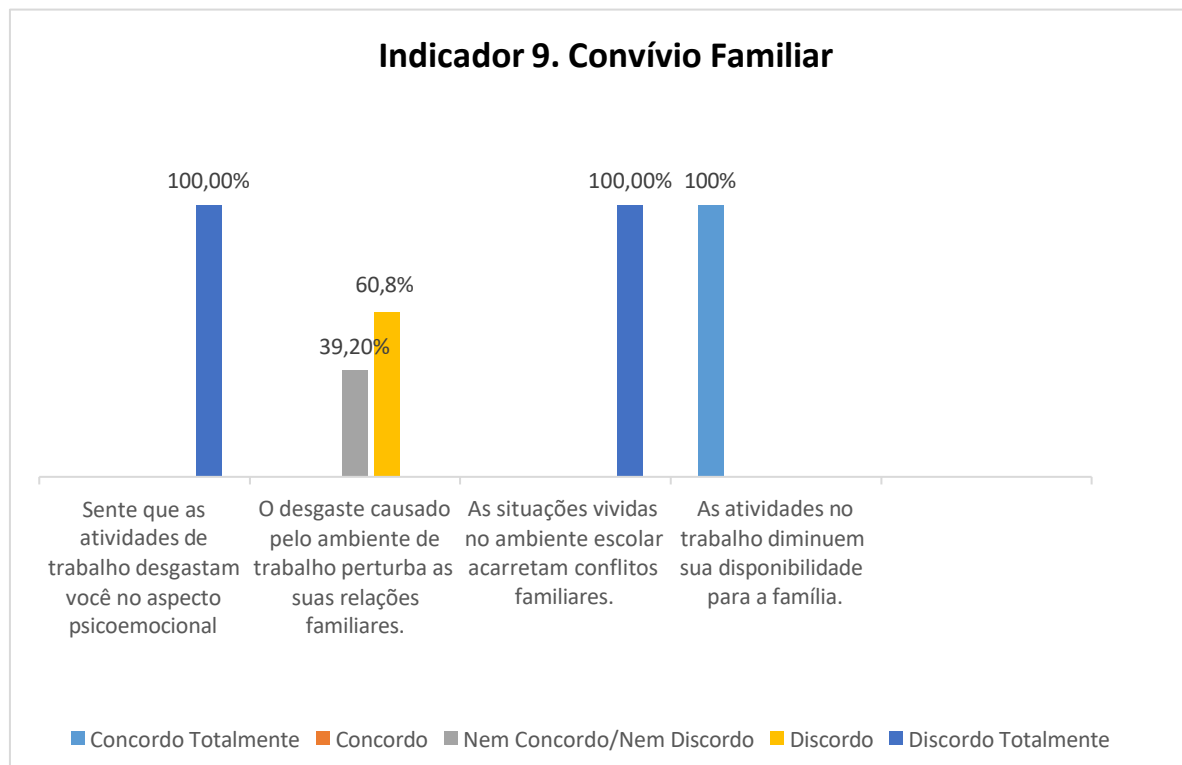


✓ **Indicador 9. Convívio Familiar**

A Figura 19 apresenta os dados sobre o convívio familiar e 100% dos docentes discordam totalmente que sentem que as atividades de trabalho os desgastam no aspecto psicoemocional.

39,2% não concordam nem discordam e 60,8% discordam que o desgaste causado pelo ambiente de trabalho perturba as suas relações familiares.

100% dos docentes discordam totalmente que as situações vividas no ambiente escolar acarretam conflitos familiares, mas 100% concordam totalmente que as atividades no trabalho diminuem sua disponibilidade para a família.

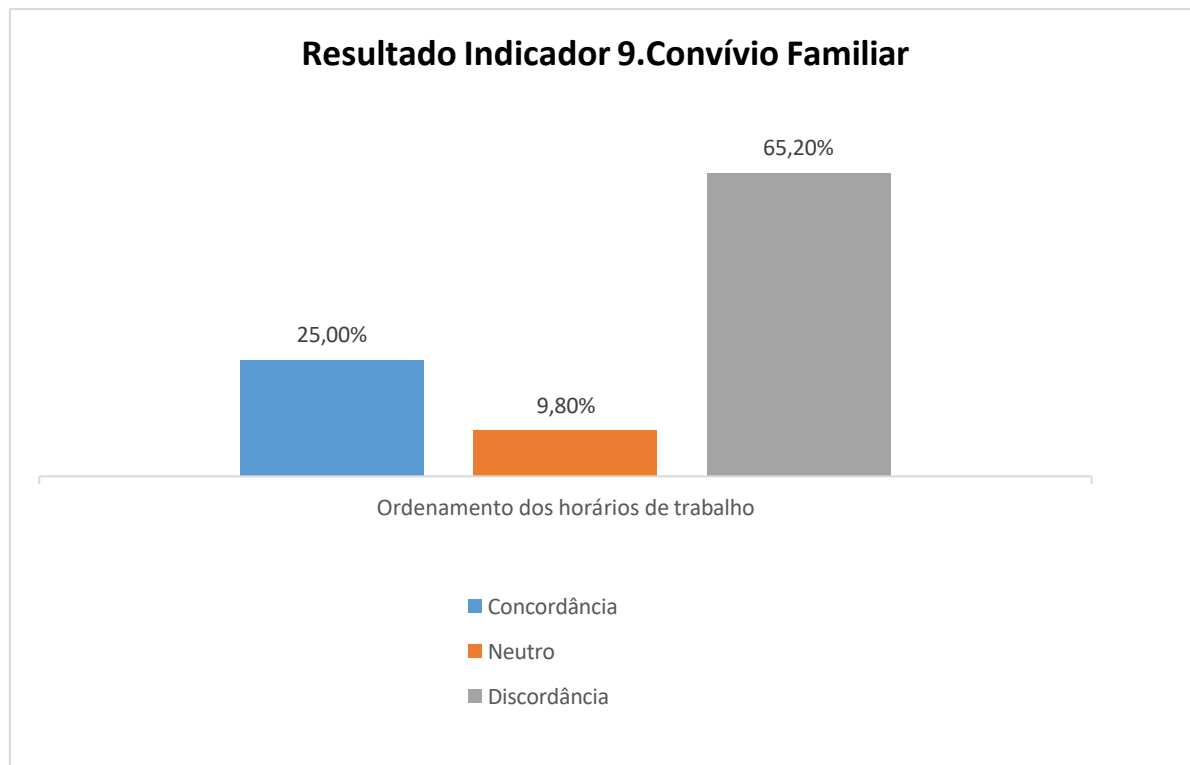
Figura 19*Indicador 9. Convívio Familiar*

Desta maneira, obteve-se neste indicador Convívio familiar 65% de respostas discordantes, que mostram os aspectos positivos deste convívio para os docentes, 25% de concordância e 9,8% de neutralidade, conforme a Figura 20.

Neste sentido, os dados sugerem que os docentes, embora tenham problemas para compatibilizar a vida pessoal com a profissional, parecem zelar pelo convívio familiar e estes dados mostram, então que o convívio familiar é uma fonte de bem-estar para os docentes, corroborando com Cunha et al. (2019) para o qual as relações pessoais dos docentes no contexto social e familiar são mediadoras da qualidade do processo de ensino-aprendizagem e fortalecem os docentes no aspecto psicoemocional.

Figura 20

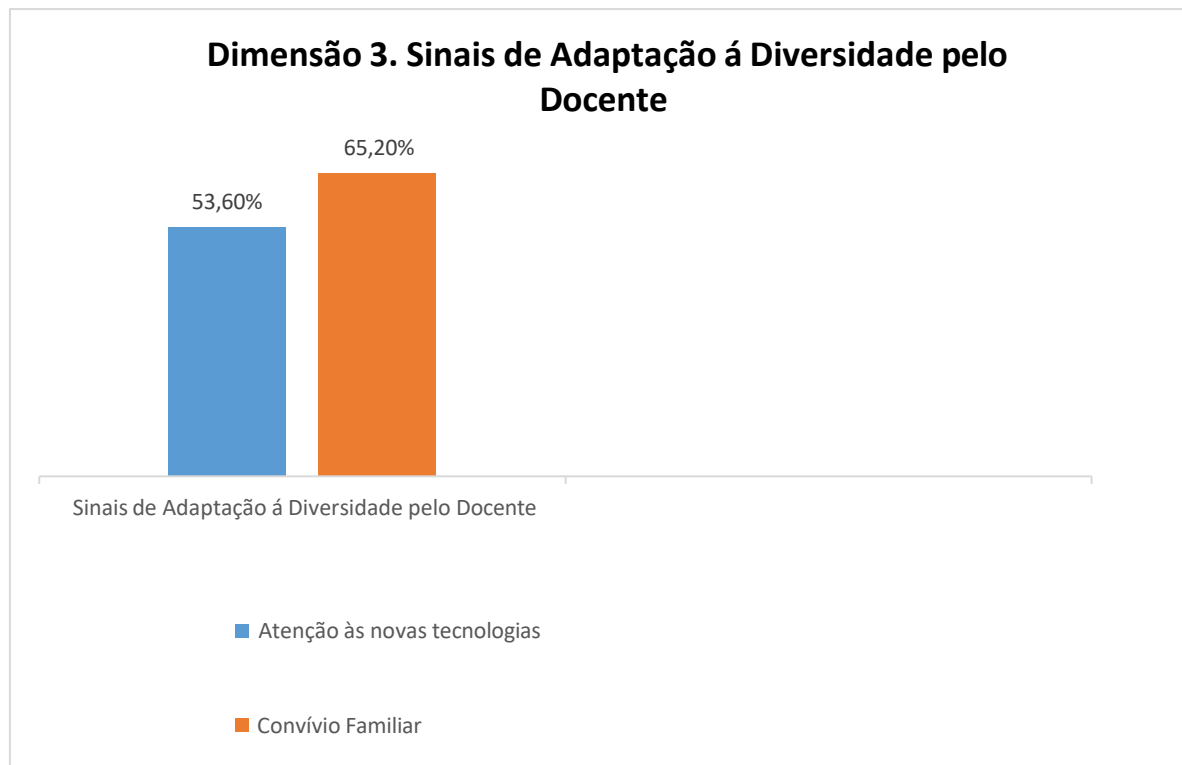
Resultado Indicador 9. Convívio Familiar



Desta maneira, apresenta-se uma visão geral da Dimensão 3. Sinais de Adaptação à Diversidade pelo Docente, e 53,6% sinalizando que esta adaptação está associada a atenção às novas tecnologias e 65,2% ao convívio familiar, conforme a Figura 21.

Figura 21

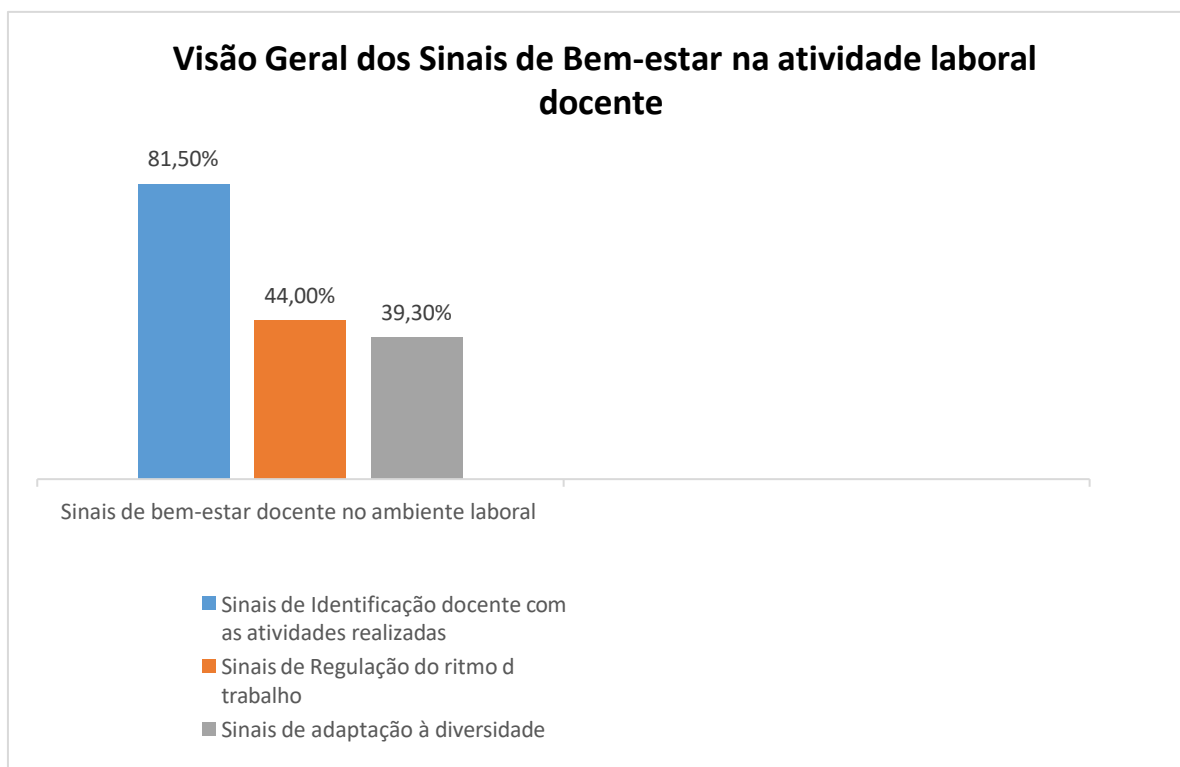
Dimensão 3. Sinais de Adaptação à Diversidade pelo Docente



Assim, a Figura 22 apresenta a síntese dos resultados encontrados no estudo, tendo destacado os sinais de identificação docente com as atividades realizadas, 81,50%, 44% sinais de regulação com o ritmo de trabalho e 39,3% sinais de adaptação docente à diversidade.

Figura 22

Visão Geral dos Sinais de Bem-estar na atividade Laboral docente



Conclusões e Recomendações

O bem-estar na atividade laboral do docente é crucial para a sua saúde integral e ao seu desempenho profissional, sendo condição para as boas práticas educativas. Toda a pobreza e a precarização que envolve a educação nas escolas de Ensino Fundamental que refletem na prática docente são bem-sinalizadas e percebidas, desta maneira, partiu-se da seguinte questão central: Quais os sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024?

Quanto aos sinais de identificação com as atividades realizadas pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024, foi possível identificar que o comprometimento dos docentes com as suas atividades laborais foi um

sinal com maior destaque, pois a maioria dos docentes costuma ser dedicado(a) ao cumprimento das responsabilidades curriculares e lhes custa muito deixar as escolas nas quais trabalham, pelo estabelecimento de vínculos afetivos e profissionais no ambiente laboral.

Ressalta-se que os docentes também se encontram vinculados moralmente às escolas nas quais trabalham, uma vez que, destacam ainda que o seu trabalho expressa os seus valores profissionais. Embora o trabalho docente reflita a vocação de alguns, a maioria não “abriria mão” dos investimentos feitos na carreira para mudar de profissão, uma vez que os custos não seriam apenas financeiros, impactariam na quebra de vínculos pessoais e profissionais.

Foi possível identificar que o autorreconhecimento profissional docente é o segundo aspecto relacionado aos sinais de identificação com as atividades realizadas, mesmo que percebam a imagem negativa que a profissão tenha socialmente e isto traga sentimentos de menos valia e baixa autoestima pelo docente. Um outro aspecto negativo é que os docentes percebem que para o exercício profissional docente existem poucas exigências quando comparado a outras profissões.

No entanto, os docentes se importam sempre com o uso das regras na sua profissão, percebendo a necessidade de ajustes no seu estilo profissional para atuação eficaz no seu campo de trabalho. Cabe destacar que a ética está associada ao desempenho profissional para os docentes, ou seja, é uma cultura estabelecida e compartilhada com a maioria dos docentes. Identificou-se ainda uma valorização pelos docentes pelo trabalho que fazem, uma vez que reconhecem a importância do desempenho das tarefas realizadas na sua prática de trabalho.

O planejamento de trabalho pelo docente foi identificado também como fonte de bem-estar relacionada a atividade laboral dos docentes, uma vez que a elaboração do plano de trabalho permite que tenham uma visão dos aspectos positivos do seu trabalho, auxiliando a dar sentido às tarefas realizadas, entretanto, alguns aspectos relacionados ao planejamento podem contribuir para que estes sejam fontes de mal-estar, as cobranças excessivas põem os docentes na qualidade de mero executores de seu trabalho. A docência é uma atividade que envolve as subjetividades e comprometer a autonomia do professor pode comprometer a qualidade do seu trabalho.

Assim, o primeiro objetivo específico do estudo foi alcançado, tendo identificado sinais de identificação com as atividades realizadas pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024, e a partir disto, infere-se que os docentes praticam a reflexão sobre a sua prática profissional e para planejar sua prática pedagógica, e tal como arregimentam as teorias discutidas neste estudo, são confiantes, responsáveis, possuindo baixo nível de indecisão, atitudes que contribuem para o bem-estar em relação ao trabalho do docente.

Sobre os sinais de regulação adequada do ritmo de trabalho pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti – CE no ano de 2024, identificou-se que os docentes conseguem ordenar adequadamente os horários de trabalho, pois através disto regulam seu tempo de trabalho para evitar situações de mal-estar na escola, e, embora as suas atividades pedagógicas, administrativas e formativas tenham sido ampliadas, esta regulação realizada pelo docente está associada ao seu bem-estar na atividade laboral, tendo se destacado nas respostas dos docentes.

De igual maneira, identificou-se que a realização de trabalhos extraclasse também sinalizam para o bem-estar na atividade laboral, mesmo que os docentes não estejam completamente satisfeitos com a sua realização em função de demandarem maior volume de trabalho, pois estas atividades dão certa autonomia e liberdade para eles.

Já em relação ao ordenamento dos calendários escolares, não foi possível identificar sinais de que haja bem-estar associados a eles., visto que há momentos que o docente ainda acumula muitas atividades, não evitando, desta maneira a sobrecarga. Além disto, não facilita o cumprimento de prazos para um bom andamento das atividades pelos docentes.

O ordenamento dos calendários escolares, no entanto, não é percebido de maneira negativa pelos docentes, que consideram que eles permitem a preparação adequada das atividades educacionais.

A compatibilização de tarefas pessoais com as profissionais, não apenas interferem em sua socialização e autonomia, limitando o tempo destinado a vida pessoal, quanto contribuem significativamente para o mal-estar, pois esta compatibilização é essencial para o equilíbrio destas duas áreas, sendo necessário estabelecer uma cultura organizacional possa valorizar este equilíbrio, o reconhecimento profissional e apoio emocional aos docentes, que sozinhos podem não conseguir o equilíbrio necessário às boas práticas de ensino. Desta maneira, alcançou-se o segundo objetivo específico deste estudo, que foi identificar os sinais de regulação adequada do ritmo de trabalho pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti – CE no ano de 2024.

Quanto aos sinais de adaptação à diversidade pelo docente, foi possível identificar que o convívio familiar sinaliza o bem-estar docente com as atividades laborais, embora estas atividades possam ser desgastantes física e emocionalmente os docentes parecem não

permitir que isto afete seu convívio familiar mesmo que seu trabalho limite sua disponibilidade. As relações familiares são os mais fortes vínculos afetivos e podem ser uma fonte de energia para que os docentes não se deixem abater pelas dificuldades e desafios que envolvem a sua profissão, contribuindo para a sua adaptação à diversidade.

Já no que trata da atenção às novas tecnologias, identificou-se que estas sinalizam e contribuem para que o docente se adapte à diversidade, uma vez que seu uso facilite o desenvolvimento das atividades e que busquem as assimilarem rapidamente quanto ao surgimento de inovações. Um aspecto negativo seria que estes docentes não conseguem acompanhar sempre as mudanças tecnológicas, mas esta é uma tarefa inalcançável considerando o ritmo dos avanços tecnológicos atualmente.

O mais significativo quanto a atenção às novas tecnologias é buscar incorporá-las no fazer docente e utilizar os seus recursos para dinamizar as aulas e facilitar as aprendizagens, pois uma fonte incontestável de satisfação e bem-estar docente é ver que os alunos de fato aprenderam e progridem a cada dia. Tendo identificado os sinais de adaptação à diversidade pelo docente nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti – CE no ano de 2024, alcançou-se o terceiro objetivo específico deste estudo.

Pelo exposto, foi possível determinar os sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024 foram os sinais de identificação docente com as atividades realizadas. Não foi possível confirmar que os sinais de regulação do ritmo de trabalho e os sinais de adaptação à diversidade pelo docente sejam percebidas de uma maneira efetiva.

Desta maneira, não se pode afirmar que estes docentes tenham bem-estar nas suas atividades laborais, pois este deve ser considerado em sua totalidade. Isto representa um

risco de adoecimento, visto que os aspectos levantados neste estudo, tais como o ordenamento dos horários e o planejamento de trabalho fazem com que os docentes se sintam como meros executores.

Um outro aspecto importante e que se relaciona ao anterior é que os docentes não parecem envolvidos na gestão escolar, que quando se pretende democrática, deve envolver todos os membros da comunidade escolar no processo de tomada de decisões.

A lei do bem-estar docente recentemente criada abre um precedente para que os municípios cuidem dos docentes e desenvolvam políticas públicas em função disto, isto além de reduzir o adoecimento, o absenteísmo e a desmotivação, reflete em economia aos cofres públicos, que de certa forma, perdem a cada vez que um docente é obrigado a se afastar.

Assim, as recomendações neste estudo, voltam-se para a prevenção da saúde física e psíquica dos docentes e, que, estudos futuros possam voltar-se para aprofundar-se nos aspectos da adaptação dos docentes as atividades laborais.

Bibliografia

Alencar, O. d. (2012). *Um estudo sobre o comprometimento vocacional na construção das trajetórias de carreiras de gestores e docentes do Ensino Superior*. Fortaleza- CE: Universidade Federal do Ceará.

Autorreconhecimento. (12 de 03 de 2024). Fonte: Aulete Digital:

<https://www.aulete.com.br/autorreconhecimento>

Autorreconhecimento: o que é? (10 de 9 de 2024). Fonte: noticiasconcursos.com.br:

<https://noticiasconcursos.com.br/autorreconhecimento/>

Bôas, L. V.; Novaes, A.; Júnior, V. S; Pucinelli, R. H.;. (2023). Reconhecimento profissional do trabalho docente na visão de professores da Educação Básica em tempos de pandemia. *Práxis Educativa, Ponta Grossa*, pp. 1-15.

<https://doi.org/https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.18.20959.008>

Bragança, L. d. (2020). *Tecnologias Educacionais: possibilidades e desafios sob a perspectiva dos recursos educacionais abertos. Dissertação apresentada ao Programa de Pós graduação em Tecnologias, Comunicação e graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação*., Universidade Federal de Uberlândia.

Brandão, P, de A. F; Cavalcante, I. F;. (2016). Reflexões acerca do uso das novas tecnologias no processo de formação docente para a Educação Profissional. *Anais do III Colóquio Nacional | Eixo Temático III – Formação de professores para a educação profissional*. Natal -RN: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN. Fonte:

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=7f3b0cd41577c547JmltdHM9MTcyNTg0MDAwMCZpZ3VpZD0wMTgzOWNhNS1iODk3LTYwOWEtM2E2NC04OGUwYjliNTYxMzcmaW5zaWQ9NTE3OA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=01839ca5-b897-609a-3a64->

88e0b9b56137&psq=+anais+do++III+Col%c3%b3quio+Nacional+%7c+Eixo+T

Brasil. (20 de 12 de 1996). *LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996*. Fonte:

Presidencia da Republica. Casa Civil.:

http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%209.394-1996?OpenDocument

Brasil. (s.d.). *DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943*. Fonte: camara.leg.br:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1818454&filename=LegislacaoCitada+-PL+5425/2019

Brasil. (s.d.). *LEI Nº 14.681, DE 18 DE SETEMBRO DE 2023*. Fonte: Presidência da

República. Casa Civil.: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114681.htm

Bueno, L. de C., & Zambon, L. B.;. (2020). Organização e realização do trabalho docente:

prescrições e ações para o planejamento didático. *Revista Educação em Questão* vol.58 no.55 , pp. 1-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.21680/1981-1802.2020v58n55id18822>

Carlotto, M. S. (12 de 2011). The Burnout syndrome in teachers: prevalence and associated

factors. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, pp. 403-410.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722011000400003>

Castro, R. S. *A formação de professores em educação ambiental possibilita o exercício*

desta no ensino formal. In: BRASIL. *Panorama da educação ambiental no ensino fundamental*. Brasília: MEC/SEF, 2001, p. 43-48.

Cericato, I. L. (May-Aug de 2016). A profissão docente em análise no Brasil: uma revisão

bibliográfica. . *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, pp. 273–289.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S2176-6681/373714647>

Cidades e Estados - Mauriti. (08 de 03 de 2022). Fonte: IBGE- Instituto Brasileiro de

Geografia e Estatística: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ce/mauriti.html>

Cunha, M. I. (28 de 5 de 2019). A formação docente na universidade e a resignificação do senso comum. *Educar em revista*, pp. 121-133.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/0104-4060.67029>

Cunha, S. D. M; Brito, M. F.S. F; Haikal, D. S.;Barbosa, L.A. R. R;Volker, V.;Sampaio, C.

A.; Silva, R. R. V;. (2019). Saúde e Trabalho docente: compreendendo as relações familiares e sociais. *11ª FEPEG- Universidade, Sociedade e Políticas Públicas*.

Montes Claros- MG: Unimontes. Fonte:

<http://www.fepeg2017.unimontes.br/anais/download/737>

Dantas, S. S. (2020). (Re) significação da prática docente na pandemia por Covid-19: Ensino Remoto Emergencial, novos sentidos, novas perspectivas. *VII Congresso Nacional de Educação - CONEDU*.

De Alencar, O. L. (2012). *Um estudo sobre o comprometimento vocacional na construção das trajetórias de carreira de gestores e docentes do Ensino Superior. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará – UFC*, . Universidade Federal do Ceará.

Dicio- Dicionário on line de portuges. (12 de 03 de 2024). Fonte:

<https://www.dicio.com.br/comprometimento/>

Dicio- Dicionário online de português. (08 de 03 de 2022). Fonte: [dicio.com.br](https://www.dicio.com.br/):

<https://www.dicio.com.br/fatores/>

Duarte, A. M. (2010). Intensificação do trabalho docente. Em D. Oliveira, & A. &. Duarte, *DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte:

UFMG/Faculdade de Educação. Fonte: Intensificação do trabalho docente.

In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, .

Felicetti, V. L.; Morosini, M. C.;. (2010). Do compromisso ao comprometimento: o estudante e a aprendizagem. *Educar em Revista, Curitiba, Brasil, n. especial 2. Editora UFPR*, pp. 23-44. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S0104-40602010000500002>

Fernandes, F. S. F; Davis, C; Pimenta, C. O; Moro, A; Silva, V. G; . (2023). Absenteísmo docente: desafios para as políticas públicas educacionais. *Cad. Pesqui., São Paulo*, v.53, , 2023, e-ISSN 1980-5314, 53(09880), 1-19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/198053149880>

Ferreira, F. (31 de 10 de 2018). *Como fazer um calendário escolar? Entenda mais!* Fonte: Proesc.com: <https://www.proesc.com/blog/como-definir-o-calendario-escolar/>

Feuerhahn, N.; Bellingrath, S.; Kudielka, B. M.;. (01 de 2013). The interplay of matching and non-matching job demands and resources on emotional exhaustion among teachers. *Applied Psychology Health and Well-Being*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/aphw.12002>

Fisher, M. H. (2011). Factors influencing stress, burnout, and retention of secondary. *Current Issues in Education*, v14 n1 . Fonte:
https://www.researchgate.net/publication/267986564_Factors_Influencing_Stress_Burnout_and_Retention_of_Secondary_Teachers

Fonseca, L. M. G; Guimarães, L. M. B; Vasconcelos, E. M.;. (jul/set de 2008). Sofrimento difuso e transtornos mentais comuns: uma revisão bibliográfica. *Rev. APS*, pp. 285-294. Fonte:

https://edisdisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3809338/mod_resource/content/1/Fonseca%20-%20Sofrimento%20Difuso.pdf

França, A. (14 de 03 de 2023). *Metodologia Científica- Entenda o que é população, amostra, amostragem e censo*. Fonte: Psicometria Online:

<https://www.blog.psicometriaonline.com.br/entenda-o-que-e-populacao-amostragem-amostra-e-censo/>

Galindo, W. (8 de 8 de 2004). A construção da identidade profissional docente. *Psicologia, Ciência e Profissão*, pp. 14-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S1414-98932004000200003>

Gomes, A. P. R.; Quintão, S. R.;. (2011). Burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. *Análise Psicológica* , pp. 335-344.
<https://doi.org/10.14417/ap.56>

Gomes, M. d. (2017-2020). A importância da relação professor–aluno na construção de conhecimento. *Educação Pública*, pp. 1-4. <https://doi.org/DOI: 10-18264/REP>

Gomes, M. M. (19 de 9 de 2023). *Fatores que facilitam e dificultam a aprendizagem*.
<https://doi.org/10-18264/REP>

Gómez-Gascón, T.; Martín-Fernández, J.;Gálvez-Herrer, M.; Tapias-Merino, E.;. (17 de 11 de 2013). Effectiveness of an intervention for prevention and treatment of burnout in primary health care professionals. pp. 2-7. <https://doi.org/10.1186/1471-2296-14-173>.

- Gonçalves, C. M. (2008). *Escola pública : bem-estar docente, mal-estar docente e gênero*. 2008. 117 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Gonçalves, J. P. (30 de 06 de 2023). Docência masculina: representações de bem-estar docente entre profissionais da educação. *Revista Científica de Estudos e Investigações*, pp. 56-66. <https://doi.org/https://doi.org/10.26885/rcei.12.1.56>
- Goulart, C. (2005). Letramento e novas tecnologias: questões para a prática pedagógica. Em C. Coscarelli, & A. E. Ribeiro, *Letramento digital: aspectos sociais e possibilidades pedagógicas*. Belo Horizonte. Ceale. Autêntica.
- Gutierrez, L. A. (jun de 2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Investigacion Psicológica: Reflexiones en psicología* , pp. 75-98. Fonte: http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a06.pdf
- Hargreaves, A. (1998). *Os Professores em Tempos de Mudanca*. . Alfragide: McGraw-Hill.
- Ladeira, P. (20 de 1 de 2021). *Advogado de família explica o princípio da convivência familiar*. Fonte: Advocacia Ladeira: <https://www.advocacialadeira.com/post/advogado-de-fam%C3%ADlia-explica-o-princ%C3%ADpio-da-conviv%C3%A4ncia-familiar>
- Lapo, F. R; Bueno, B. O;. (março de 2003). Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. *Cadernos de Pesquisa*, pp. 65-88. Fonte: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6208648>

- Leal, A.A.A.; Teixeira, I. A.C. (2010). Ritmo de trabalho. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; . Em D. Oliveira, A. M. Duarte, & L. Vieira, *DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente*. . Belo Horizonte:UFMG/Faculdade de Educação.
- Lima, A. (5 de 04 de 2023). *Comprometimento no trabalho: como medir e como aumentar*.
Fonte: mereo.com: <https://mereo.com/blog/comprometimento-no-trabalho/>
- Lima, L. B., & Dantas, O. M. (2020). A identidade do trabalhador docente: A classe-que-vive-do-trabalho. Em *Série Educar- Volume 18 – Formação e Prática Docente* (pp. 8-14). Editora Poisson. <https://doi.org/10.36229/978-65-86127-08-9>
- Lima, L. B.;Dantas, O. M. A. da. N. A.;. (2020). A iddentidade do trabalhador docente: A classe-que-vive-do-trabalho. Em *Série Educar- Formaação e Prática Docente* (pp. 1-163). Editora Poisson.
- Lomba, M. L. de R.; Schuchter, L. H.;. (08 de 30 de 2023). Profissão docente e formação de professores/as para educação básica: reflexões e referenciais teóricos. *Educação em Revista|Belo Horizonte*, pp. 1-17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELO%60re%C2%B4romts.4623>
- Lüdke, M.; Boing,L. A;. (2012). Do trabalho à formação de professores. *Cadernos de Pesquisa*, 28-45.
- Macedo, F. d. (2020). *Bem-estar/mal-estar docente dos professores das Escolas das Águas no Pantanal*. [Tese de doutorado em educação, Universidade Católica Don Bosco-UCDB]. Fonte: <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/1034690-fabiane-de-oliveira-macedo.pdf>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. (02 de 2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, pp. 397–422.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Novas tecnologias na educação: influência, vantagens e desafios. (09 de 09 de 2024). Fonte:

ITExpress: <https://www.itexperts.com.br/blog/novas-tecnologias-educacao-influencia-vantagens-desafios/>

Nunes, C. (2010). Tempo de trabalho extra- classe. . Em D. Oliveira, A. Duarte, & L. Vieira,

DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. . Belo Horizonte:

UFMG/Faculdade de Educação.

O Ensino Remoto Emergencial e a Educação a Distância. (06 de Julho de 2020). Fonte:

Universidade Federal do Rio Grande do Sul:

<https://www.ufrgs.br/coronavirus/base/artigo-o-ensino-remoto-emergencial-e-a-educacao-a-distancia/>

Oliveira, M. B de.;Menezes, G. A de.; Santos, A. M. P.;. (2023). Professoras e as multitarefas no contexto de pós-pandemia. Em *Os impactos da Covid-19 para profissionais, serviços e políticas públicas* (pp. 68-75). Atena Editora.

Pimenta de Devotto, R. ; Machado, W. de L.; Freitas, C.P.P.;Vasquez, A. C. S.;. (02 de 2020). Work Engagement and Job Crafting of Brazilian Professionals. *Revista*

Psicologia: Organizações e Trabalho , pp. 870-876.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16185>

Piovezan, P.R; Dal Ri, M.R.;. (2019). Flexibilização e Intensificação do Trabalho docente no Brasil e em Portugal. *Educação e Realidade*, pp. 1-21.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/2175-623681355>

PUC-Rio. (2011). *Práticas docentes e gestão da sala de aula*. Fonte: edisciplinas.usp.br:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1785114/mod_resource/content/1/puc%20rio.PDF

Ramalho, K.L.V; Czernisz,E.; Santos, S.A.do; . (1 de 4 de 2022). A jornada de trabalho e a hora atividade como expressões do processo de precarização e intensificação do trabalho na Escola Pública Paranaense. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, pp. 1098-1113.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21723/riaee.v17i2.14548>

Rausch, R. B;Dubiella, E.;. (set./dez de 2013). Fatores que promoveram mal ou bem-estar ao longo da profissão docente na opinião de professores em fase final de carreira . *Rev. Diálogo Educ*, pp. 1041-1061. <https://doi.org/10.7213/dialogo.educ.13.040.DS11>

Diálogo Educ, pp. 1041-1061. <https://doi.org/10.7213/dialogo.educ.13.040.DS11>

Rebolo, F.; Constantino, M.;. (29 de 03 de 2020). Escala de Bem-estar docente (EBED): desenvolvimento e validação. *Cad. Pesqui*, pp. 444-460.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/198053146531>

Rebolo,F.; Bueno, B. O.;. (7 de 7 de 2014). O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho . *Revista Acta Scientiarum - Education (EDUEM)*, pp. 323-331.

<https://doi.org/https://doi.org/10.4025/ACTASCIEDUC.V36I2.21222>

Rivero, L.; Fernando, F.;. (2022). El reconocimiento del trabajo docente en Uruguay: nuevos enfoques y evidencias. *Cuadernos de Investigación Educativa*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.18861/cied.2022.13.1.3094>

Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B., & Pinho, A. P. M.;. (2013). Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. . *Organizações & Sociedade*., pp. 501–521.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S1984-92302013000300008>

Santos, A. d. (2018). *Conciliação da vida profissional e familiar dos professores univeersitários.Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Recursos Humanos. Instituto Universitário de Lisboa. ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa* .

Scaramuzza, S.A; Rebolo, F.;. (2023). *Bem-estar docente: desenvolvimento e análise de um programa de formação continuada realizado com professores alfabetizadores.Tese apresentada ao curso de Doutorado, do Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado e Doutorado* . Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande- MS.

Scholochuski, V. G. (2020). O papel do Pedagogo na organizaçãoda hora-atividade das escolas estaduais no município de Almirante Tamandaré- PR. *Rev. Ed. Cult. Soc.*, 10(2), 297-311.

Schön, Donald. *Educando o profissional reflexivo: um novo design para o ensino e a aprendizagem*. Porto Alegre: Artmed, 2000.

Significado de Identificar. (01 de junho de 2022). Fonte: Lexico Dicionário de Português online:

<https://www.lexico.pt/identificar/#:~:text=Significado%20de%20Identificar%201%20Determinar%20ou%20reconhecer%20a,o%20sotaqu>

Silva, E. G. (2008). *A construção da autonomia no trabalho do professorado*. Salamanca, Espanha: Universidade de Salamanca, Faculdade de Ciências Sociais.

Silva, R. N. (24 de 10 de 2019). O bem-estar docente na percepção de uma professora da rede pública de ensino de Mossoró - RN. *Anais do VI CONEDU*. Fonte:
<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/61242>

Silva, V. S. (2024). *O Bem-estar docente no ambiente de trabalho no município de São Braz do Piauí no ano de 2024. Tese de Mestrado apresentada a Universidad Tecnológica Intercontinental - UTIC, Faculdade de Ciências Exatas e Ciências Humanas - FACHCE*.

Steinhardt, M; Jaggars, S; Faulk, K. E; Gloria, C. T;. (02 de 11 de 2011). Chronic Work Stress and Depressive Symptoms: Assessing the Mediating Role of Teacher Burnout. *Wiley Online Library*, pp. 429-429. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smi.1394>

SurveyMonkey. (2024). Fonte: Calculadora de Tamanho da Amostra:

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=a4639ae96559dbbd5192354f440776a0c235ca0aa1799bc02669545194da78deJmltdHM9MTcyODAwMDAwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=01839ca5-b897-609a-3a64-88e0b9b56137&psq=calculadora+amostral&u=a1aHR0cHM6Ly9wdC5zdXJ2ZXltd25rZXkuY29tL21wL3NhbXB>

Tardif, Maurice. *Saberes docentes e formação profissional*. 8a. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

Tormena, A. A; Figueiredo, J. A;. (2010). Planejamento: a importância do plano de trabalho docente na prática pedagógica. Em A. A. Tormena, & J. A. Figueiredo, *O professor PDDE e os Desafios da Escola Pública Paranaense* (pp. 1-19). Governo do Estado do Paraná. Secretaria de Educação.

Tostes, M. V; Albuquerque, G.S.C. de; Silva, M. J. de S e; Petterle, R. R;. (jan/marc de 2018). Sofrimento mental dos professores do ensino público. *Saúde Debate* | *Rio de Janeiro*, pp. 87-99. [https://doi.org/ DOI: 10.1590/0103-1104201811607](https://doi.org/10.1590/0103-1104201811607)

Universidad Tecnológica Intercontinental – UTIC – Vicerreitoria de Investigación Científica y Tecnológica. (2016). Fonte: <https://www.utic.edu.py/investigacion/index.php/vicerrectoria-de-investigacion>

Viegas, M. F. (2022). Trabalhando todo o tempo: sobrecarga e intensificação no trabalho de professoras da educação básica. *Educação E Pesquisa*.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S1678-4634202248244193](https://doi.org/10.1590/S1678-4634202248244193)

Apêndices

Apêndice A. Questionário

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Caro(a) participante,

Você está sendo convidado(a) a participar da investigação intitulada **Sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes de Ensino Fundamental da cidade de Mauriti-CE no ano de 2024**, para a obtenção do título de Doutorado em Ciências da Educação pela Universidade Tecnológica Intercontinental -UTIC sob a orientação da Dra. Christiane Klline de Lacerda Silva, cujo Objetivo Geral é Determinar os sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024.

Dessa forma, peço que colabore nesta investigação respondendo individualmente o questionário que foi estruturado em 3 blocos distintos. Serão apresentadas algumas afirmativas e para elas há 5 alternativas de acordo com o seu grau de concordância. Observe atentamente a a legenda: 1- Concorda Totalmente 2-Concorda 3- Nem concorda nem discorda 4- Discorda 5- Discorda Totalmente Assim, assinale com um “X” aquela que a alternativa que corresponde a sua opinião a respeito de cada item. Não existem respostas certas ou erradas. Sua identidade será preservada e os dados tratados de forma confidencial. As respostas contribuirão para um adequado diagnóstico da situação e por esta razão agradeço, imensamente sua colaboração.



Pesquisadora

QUESTÕES

Informações sociodemográficas	
Sexo:	
Idade:	
Estado Civil:	
Formação Acadêmica:	☐ Ensino Fundamental ☐ Ensino Médio ☐ Graduação ☐ Especialização ☐ Mestrado ☐ Doutorado
Tempo de Experiência na atividade docente:	
Renda:	
Regime de Trabalho:	

SINAIS DE BEM-ESTAR NA ATIVIDADE LABORAL DOS DOCENTES					
Legenda					
1- Concorda Totalmente 2-Concorda 3- Nem concorda nem discorda 4- Discorda 5- Discorda Totalmente					
Perguntas					
Dimensão 1: Sinais de Identificação docente com as atividades realizadas					
Indicador 1: Autorreconhecimento Profissional do docente					
1. Sente que a sua profissão tem status elevado.	1	2	3	4	5
2. Concorda com a ideia de que “Qualquer um pode ser professor”.	1	2	3	4	5
3. Você sempre se importa com o uso das regras na sua profissão.	1	2	3	4	5
4. Percebe a necessidade de ajustes no seu estilo profissional para atuação eficaz no seu campo de trabalho.	1	2	3	4	5
5. Para você a ética é essencial no desempenho de suas atividades laborais.	1	2	3	4	5
6. Reconhece a importância do desempenho das tarefas realizadas por você na sua prática de trabalho.	1	2	3	4	5
Indicador 2. Comprometimento do docente na atividade laboral					
7. Costuma ser dedicado(a) ao cumprimento das responsabilidades curriculares.	1	2	3	4	5
8. Custa muito para você deixar a escola na qual trabalha atualmente.	1	2	3	4	5
9. Se sente comprometido(a) afetivamente à escola em que trabalha.	1	2	3	4	5
10. Se sente moralmente obrigado a permanecer na escola em que trabalha.	1	2	3	4	5
11. Percebe que se identifica com sua carreira.	1	2	3	4	5
12. O seu trabalho permite que expresse os seus valores profissionais.	1	2	3	4	5
13. Seu trabalho reflete a sua vocação.	1	2	3	4	5
14. Considera que os investimentos profissionais seriam perdidos se mudasse de carreira.	1	2	3	4	5
15. Uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos pessoais.	1	2	3	4	5
16. Uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos profissionais	1	2	3	4	5
Indicador 3. Planejamento de trabalho docente em sua atividade laboral					
17. Elaborar o plano de trabalho permite que tenha uma visão dos aspectos positivos do seu trabalho.	1	2	3	4	5
18. A elaboração do planejamento te faz sentir protagonista do teu trabalho.	1	2	3	4	5
19. O planejamento realizado te faz sentir como um mero executor de seu trabalho.	1	2	3	4	5
20. O planejamento de trabalho auxilia a dar sentido a sua tarefa.	1	2	3	4	5
Dimensão 2. Sinais de Regulação do Ritmo de Trabalho nas atividades laborais pelo docente					

Indicador 4. Ordenamento dos Horários de trabalho nas atividades laborais					
21. Regular seu tempo de trabalho para evitar situações de mal-estar na escola.	1	2	3	4	5
22. Suas responsabilidades nas tarefas instrucionais têm sido ampliadas.	1	2	3	4	5
23. Percebe que suas responsabilidades foram alteradas nas tarefas pedagógicas.	1	2	3	4	5
24. As suas responsabilidades têm sido ampliadas em tarefas relacionadas à administração escolar.	1	2	3	4	5
25. As suas responsabilidades têm sido ampliadas em função de atividades de formação.	1	2	3	4	5
Indicador 5. Ordenamento dos calendários escolares					
26. O ordenamento dos calendários escolares contribui para que você evite períodos de sobrecarga.	1	2	3	4	5
27. O ordenamento do calendário escolar permite que você prepare adequadamente as atividades educacionais.	1	2	3	4	5
28. O ordenamento do calendário escolar facilita que você cumpra os prazos, garantindo um bom andamento das atividades.	1	2	3	4	5
Indicador 6. Realização de trabalhos extraclasse					
29. Tem total autonomia para estabelecer o período de realização das atividades extraclasse.	1	2	3	4	5
30. Possui liberdade para escolher o modo que deseja realizar as atividades extraclasse.	1	2	3	4	5
31. Está totalmente satisfeito com a realização das atividades extraclasse.	1	2	3	4	5
Indicador 7. Compatibilização de tarefas profissionais com as pessoais					
32. As suas atividades de trabalho reduzem seus horários de descanso.	1	2	3	4	5
33. As atividades de seu trabalho desencadeiam restrições em sua vida pessoal.	1	2	3	4	5
34. As atividades de trabalho desencadeiam restrições para seu lazer.	1	2	3	4	5
35. As atividades de trabalho limitam muito sua vida social.	1	2	3	4	5
36. As atividades de trabalho diminuem sua disponibilidade para aprimorar os seus estudos.	1	2	3	4	5
Dimensão 3. Sinais de Adaptação à Diversidade pelos docentes					
Indicador 8. Atenção às novas tecnologias					
37. As tecnologias utilizadas por você facilitam o desenvolvimento de suas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5
38. Busca assimilar rapidamente as novas tecnologias educacionais para utilizar nas aulas.	1	2	3	4	5
39. Acompanha sempre as mudanças nas tecnologias.	1	2	3	4	5
Indicador 9. Convívio Familiar					
40. Sente que as atividades de trabalho desgastam você no aspecto psicoemocional.	1	2	3	4	5
41. O desgaste causado pelo ambiente de trabalho perturbam as suas relações familiares.	1	2	3	4	5
42. As situações vividas no ambiente escolar acarretam conflitos familiares.	1	2	3	4	5
43. As atividades no trabalho diminuem sua disponibilidade para a família.	1	2	3	4	5

Apêndice B. Instrumento de Validação do Questionário

Prezado(a) avaliador(a)

Eu, Maria Jurema Sampaio de Lacerda, estudante do Programa de doutorado da Faculdade de Ciências Humanas e Ciências Exatas - FACHCE pelo Programa de Ciências de Educação da UTIC – Universidade Tecnológica Intercontinental em Assunção – PY, sob a tutoria de Dr^a. Christiane Klline de Lacerda Silva. Venho, através deste, solicitar sua análise e julgamento para validação do instrumento de investigação: um questionário fechado, com opções de resposta de acordo com a escala Likert de cinco pontos. A solicitação obedece a uma exigência metodológica para garantir a validade dos resultados obtidos

A dissertação tem como título: **Sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes de Ensino Fundamental da cidade de Mauriti- CE no ano de 2024.** A investigação incide sobre a problemática: Quais os sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes de Ensino Fundamental da cidade de Mauriti – CE no ano de 2024?

Objetivo Geral

Determinar os sinais de bem-estar na atividade laboral dos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024.

Objetivos Específicos. Identificar:

- a. Os sinais de identificação com as atividades realizadas pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti-CE no ano de 2024.

- b. Os sinais de regulação adequada do ritmo de trabalho pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti – CE no ano de 2024.
- c. Os sinais de adaptação à Diversidade de tarefas pelos docentes nas escolas de Ensino Fundamental na cidade de Mauriti – CE no ano de 2024.

Durante o processo de desenvolvimento do questionário, foi garantido que as questões estivessem alinhadas com os objetivos de pesquisa, a fim de assegurar sua coerência lógica dentro da estrutura global da investigação científica, conforme demonstrado no Quadro de Definição e Operacionalização da Variável a seguir. Após fornecer os esclarecimentos necessários, gostaria de solicitar que emitisse seu parecer como especialista, utilizando os espaços destinados para suas observações.

Antecipadamente, agradeço sua colaboração



Pesquisadora

QUADRO DE DEFINIÇÃO E OPERACIONALIZAÇÃO DA VARIÁVEL

Variável	Definição	Dimensões	Indicadores	Operacionalização
Sinais de Bem-estar na atividade laboral dos docentes de ensino fundamental na cidade de Mauriti-CE, 2024	Bem-estar docente na atividade laboral é a satisfação com um conjunto de tarefas que o trabalho docente comporta e às especificidades dessas tarefas quanto à diversidade e identidade que possuem entre si, ao grau de autonomia que permitem, aos desafios que impõem, às exigências de habilidades e concentração, à posse de objetivos e metas claras e exequíveis, ao retorno que oferecem, à Identificação com as atividades realizadas sensação de alteração do tempo e à possibilidade de controle das situações. Os sinais de bem-estar são: Identificação com as atividades realizadas; Ritmo de trabalho; Diversidade de tarefas; Autonomia; e Uso da criatividade. (Rebolo & Constantino, 2020, p. 447)	Sinais de identificação com as atividades realizadas	Autorreconhecimento profissional do docente	Técnica: Enquete Instrumento: Questionário
			Comprometimento do docente	
			Planejamento de trabalho	
		Sinais de regulação do ritmo de trabalho	Ordenamento dos horários	
			Ordenamento dos calendários escolares	
			Realização de trabalhos extraclasse	
			Compatibilização de tarefas profissionais e pessoais	
		Sinais de adaptação à Diversidade de tarefas	Atenção às Novas Tecnologias	
			Convívio familiar	

SINAIS DE BEM-ESTAR NA ATIVIDADE LABORAL DOS DOCENTES				
Legenda				
1. Não claro 2. Pouco claro 3. Bastante claro 4. Muito claro				
Perguntas				
Dimensão 1: Sinais de Identificação docente com as atividades realizadas				
Indicador 1: Autorreconhecimento Profissional do docente				
1. Sente que a sua profissão tem status elevado.				
2. Concorde com a ideia de que “Qualquer um pode ser professor”.				
3. Você sempre se importa com o uso das regras na sua profissão.				
4. Percebe a necessidade de ajustes no seu estilo profissional para atuação eficaz no seu campo de trabalho.				
5. Para você a ética é essencial no desempenho de suas atividades laborais.				
6. Reconhece a importância do desempenho das tarefas realizadas por você na sua prática de trabalho.				
Indicador 2. Comprometimento do docente na atividade laboral				
7. Costuma ser dedicado(a) ao cumprimento das responsabilidades curriculares.				
8. Custa muito para você deixar a escola na qual trabalha atualmente.				
9. Se sente comprometido(a) afetivamente à escola em que trabalha.				
10. Se sente moralmente obrigado a permanecer na escola em que trabalha.				
11. Percebe que se identifica com sua carreira.				
12. O seu trabalho permite que expresse os seus valores profissionais.				
13. Seu trabalho reflete a sua vocação.				
14. Considera que os investimentos profissionais seriam perdidos se mudasse de carreira.				
15. Uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos pessoais.				
16. Uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos profissionais				

Indicador 3. Planejamento de trabalho docente em sua atividade laboral				
17. Elaborar o plano de trabalho permite que tenha uma visão dos aspectos positivos do seu trabalho.				
18. A elaboração do planejamento te faz sentir protagonista do teu trabalho.				
19. O planejamento realizado te faz sentir como um mero executor de seu trabalho.				
20. O planejamento de trabalho auxilia a dar sentido a sua tarefa.				
Dimensão 2. Sinais de Regulação do Ritmo de Trabalho nas atividades laborais pelo docente				
Indicador 4. Ordenamento dos Horários de trabalho nas atividades laborais				
21. Regular seu tempo de trabalho para evitar situações de mal-estar na escola.				
22. Suas responsabilidades nas tarefas instrucionais têm sido ampliadas.				
23. Percebe que suas responsabilidades foram alteradas nas tarefas pedagógicas.				
24. As suas responsabilidades têm sido ampliadas em tarefas relacionadas à administração escolar.				
25. As suas responsabilidades têm sido ampliadas em função de atividades de formação.				
Indicador 5. Ordenamento dos calendários escolares				
26. O ordenamento dos calendários escolares contribui para que você evite períodos de sobrecarga.				
27. O ordenamento do calendário escolar permite que você prepare adequadamente as atividades educacionais.				
28. O ordenamento do calendário escolar facilita que você cumpra os prazos, garantindo um bom andamento das atividades.				
Indicador 6. Realização de trabalhos extraclasse				
29. Tem total autonomia para estabelecer o período de realização das atividades extraclasse.				
30. Possui liberdade para escolher o modo que deseja realizar as atividades extraclasse.				
31. Está totalmente satisfeito com a realização das atividades extraclasse.				
Indicador 7. Compatibilização de tarefas profissionais com as pessoais				
32. As suas atividades de trabalho reduzem seus horários de descanso.				
33. As atividades de seu trabalho desencadeiam restrições em sua vida pessoal.				
34. As atividades de trabalho desencadeiam restrições para seu lazer.				

35. As atividades de trabalho limitam muito sua vida social.				
36. As atividades de trabalho diminuem sua disponibilidade para aprimorar os seus estudos.				
Dimensão 3. Sinais de Adaptação à Diversidade pelos docentes				
Indicador 8. Atenção às novas tecnologias				
37. As tecnologias utilizadas por você facilitam o desenvolvimento de suas atividades de trabalho.				
38. Busca assimilar rapidamente as novas tecnologias educacionais para utilizar nas aulas.				
39. Acompanha sempre as mudanças nas tecnologias.				
Indicador 9. Convívio Familiar				
40. Sente que as atividades de trabalho desgastam você no aspecto psicoemocional.				
41. O desgaste causado pelo ambiente de trabalho perturbam as suas relações familiares.				
42. As situações vividas no ambiente escolar acarretam conflitos familiares.				
43. As atividades no trabalho diminuem sua disponibilidade para a família.				

Considerações do(a) Avaliador(a)

NOME DO AVALIADOR:

TITULAÇÃO MÁXIMA DO AVALIADOR:

Válido sem ajustes () Válidos com os ajustes recomendados

Não válidos por defeitos de estruturas:

() Estrutural () Conteúdos () Critérios

Assinatura do Validador

Data:

Apêndice C. Validação por especialistas

Avaliadora 1. Dra. Carmelita Torres de Lacerda Silva

SINAIS DE BEM-ESTAR NA ATIVIDADE LABORAL DOS DOCENTES				
Legenda				
2. Não claro 2.Pouco claro 3. Bastante claro 4. Muito claro				
Perguntas				
Dimensão 1: Sinais de Identificação docente com as atividades realizadas				
Indicador 1: Autorreconhecimento Profissional do docente				
1. Sente que a sua profissão tem status elevado.				x
2. Concorda com a ideia de que “Qualquer um pode ser professor”.			x	
3. Você sempre se importa com o uso das regras na sua profissão.				x
4. Percebe a necessidade de ajustes no seu estilo profissional para atuação eficaz no seu campo de trabalho.			x	
5. Para você a ética é essencial no desempenho de suas atividades laborais.				x
6. Reconhece a importância do desempenho das tarefas realizadas por você na sua prática de trabalho.				x
Indicador 2. Comprometimento do docente na atividade laboral				
7. Costuma ser dedicado(a) ao cumprimento das responsabilidades curriculares.				x
8. Custa muito para você deixar a escola na qual trabalha atualmente.			x	
9. Se sente comprometido(a) afetivamente à escola em que trabalha.			x	
10. Se sente moralmente obrigado a permanecer na escola em que trabalha.			x	
11. Percebe que se identifica com sua carreira.				x
12. O seu trabalho permite que expresse os seus valores profissionais.				x
13. Seu trabalho reflete a sua vocação.				x
14. Considera que os investimentos profissionais seriam perdidos se mudasse de carreira.				x

15. Uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos pessoais.				x
16. Uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos profissionais				x
Indicador 3. Planejamento de trabalho docente em sua atividade laboral				
17. Elaborar o plano de trabalho permite que tenha uma visão dos aspectos positivos do seu trabalho.				x
18. A elaboração do planejamento te faz sentir protagonista do teu trabalho.			x	
19. O planejamento realizado te faz sentir como um mero executor de seu trabalho.			x	
20. O planejamento de trabalho auxilia a dar sentido a sua tarefa.			x	
Dimensão 2. Sinais de Regulação do Ritmo de Trabalho nas atividades laborais pelo docente				
Indicador 4. Ordenamento dos Horários de trabalho nas atividades laborais				
21. Regular seu tempo de trabalho para evitar situações de mal-estar na escola.				x
22. Suas responsabilidades nas tarefas instrucionais têm sido ampliadas.				x
23. Percebe que suas responsabilidades foram alteradas nas tarefas pedagógicas.				x
24. As suas responsabilidades têm sido ampliadas em tarefas relacionadas à administração escolar.				x
25. As suas responsabilidades têm sido ampliadas em função de atividades de formação.				x
Indicador 5. Ordenamento dos calendários escolares				
26. O ordenamento dos calendários escolares contribui para que você evite períodos de sobrecarga.				x
27. O ordenamento do calendário escolar permite que você prepare adequadamente as atividades educacionais.				x
28. O ordenamento do calendário escolar facilita que você cumpra os prazos, garantindo um bom andamento das atividades.				x
Indicador 6. Realização de trabalhos extraclasse				
29. Tem total autonomia para estabelecer o período de realização das atividades extraclasse.				x
30. Possui liberdade para escolher o modo que deseja realizar as atividades extraclasse.				x
31. Está totalmente satisfeito com a realização das atividades extraclasse.				x
Indicador 7. Compatibilização de tarefas profissionais com as pessoais				
32. As suas atividades de trabalho reduzem seus horários de descanso.				x

33. As atividades de seu trabalho desencadeiam restrições em sua vida pessoal.				x
34. As atividades de trabalho desencadeiam restrições para seu lazer.				x
35. As atividades de trabalho limitam muito sua vida social.				x
36. As atividades de trabalho diminuem sua disponibilidade para aprimorar os seus estudos.				x
Dimensão 3. Sinais de Adaptação à Diversidade pelos docentes				
Indicador 8. Atenção às novas tecnologias				
37. As tecnologias utilizadas por você facilitam o desenvolvimento de suas atividades de trabalho.				x
38. Busca assimilar rapidamente as novas tecnologias educacionais para utilizar nas aulas.				x
39. Acompanha sempre as mudanças nas tecnologias.				x
Indicador 9. Convívio Familiar				
40. Sente que as atividades de trabalho desgastam você no aspecto psicoemocional.				x
41. O desgaste causado pelo ambiente de trabalho perturbam as suas relações familiares.				x
42. As situações vividas no ambiente escolar acarretam conflitos familiares.				x
43. As atividades no trabalho diminuem sua disponibilidade para a família.				x

Considerações do(a) Avaliador(a)

Considero a linguagem clara e objetiva, as questões estão congruentes aos objetivos, dimensões e indicadores apresentados no quadro de definição e operacionalização da variável.

NOME DO AVALIADOR: Carmelita Torres de Lacerda Silva

TITULAÇÃO MÁXIMA DO AVALIADOR: Doutora em Ciências da Educação

Válido sem ajustes (x) Válidos com os ajustes recomendados

Não válidos por defeitos de estruturas:

() Estrutural

() Conteúdos

() Critérios

Assinatura do Validador

Carmelita Gomes de Macedo Silva

Data:20/09/2024

Avaliadora 2. Dra. Silvimeire Araújo Saraiva

SINAIS DE BEM-ESTAR NA ATIVIDADE LABORAL DOS DOCENTES				
Legenda				
3. Não claro 2.Pouco claro 3. Bastante claro 4. Muito claro				
Perguntas				
Dimensão 1: Sinais de Identificação docente com as atividades realizadas				
Indicador 1: Autorreconhecimento Profissional do docente				
1. Sente que a sua profissão tem status elevado.				x
2. Concorda com a ideia de que “Qualquer um pode ser professor”.			x	
3. Você sempre se importa com o uso das regras na sua profissão.				x
4. Percebe a necessidade de ajustes no seu estilo profissional para atuação eficaz no seu campo de trabalho.			x	
5. Para você a ética é essencial no desempenho de suas atividades laborais.				x
6. Reconhece a importância do desempenho das tarefas realizadas por você na sua prática de trabalho.				x
Indicador 2. Comprometimento do docente na atividade laboral				
7. Costuma ser dedicado(a) ao cumprimento das responsabilidades curriculares.				x
8. Custa muito para você deixar a escola na qual trabalha atualmente.			x	
9. Se sente comprometido(a) afetivamente à escola em que trabalha.			x	
10. Se sente moralmente obrigado a permanecer na escola em que trabalha.			x	
11. Percebe que se identifica com sua carreira.				x
12. O seu trabalho permite que expresse os seus valores profissionais.				x
13. Seu trabalho reflete a sua vocação.				x
14. Considera que os investimentos profissionais seriam perdidos se mudasse de carreira.				x

15. Uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos pessoais.				x
16. Uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos profissionais				x
Indicador 3. Planejamento de trabalho docente em sua atividade laboral				
17. Elaborar o plano de trabalho permite que tenha uma visão dos aspectos positivos do seu trabalho.			x	
18. A elaboração do planejamento te faz sentir protagonista do teu trabalho.			x	
19. O planejamento realizado te faz sentir como um mero executor de seu trabalho.			x	
20. O planejamento de trabalho auxilia a dar sentido a sua tarefa.			x	
Dimensão 2. Sinais de Regulação do Ritmo de Trabalho nas atividades laborais pelo docente				
Indicador 4. Ordenamento dos Horários de trabalho nas atividades laborais				
21. Regular seu tempo de trabalho para evitar situações de mal-estar na escola.				x
22. Suas responsabilidades nas tarefas instrucionais têm sido ampliadas.				x
23. Percebe que suas responsabilidades foram alteradas nas tarefas pedagógicas.				x
24. As suas responsabilidades têm sido ampliadas em tarefas relacionadas à administração escolar.				x
25. As suas responsabilidades têm sido ampliadas em função de atividades de formação.				x
Indicador 5. Ordenamento dos calendários escolares				
26. O ordenamento dos calendários escolares contribui para que você evite períodos de sobrecarga.				x
27. O ordenamento do calendário escolar permite que você prepare adequadamente as atividades educacionais.				x
28. O ordenamento do calendário escolar facilita que você cumpra os prazos, garantindo um bom andamento das atividades.				x
Indicador 6. Realização de trabalhos extraclasse				
29. Tem total autonomia para estabelecer o período de realização das atividades extraclasse.				x
30. Possui liberdade para escolher o modo que deseja realizar as atividades extraclasse.				x
31. Está totalmente satisfeito com a realização das atividades extraclasse.				x
Indicador 7. Compatibilização de tarefas profissionais com as pessoais				
32. As suas atividades de trabalho reduzem seus horários de descanso.				x

33. As atividades de seu trabalho desencadeiam restrições em sua vida pessoal.				x
34. As atividades de trabalho desencadeiam restrições para seu lazer.				x
35. As atividades de trabalho limitam muito sua vida social.				x
36. As atividades de trabalho diminuem sua disponibilidade para aprimorar os seus estudos.				x
Dimensão 3. Sinais de Adaptação à Diversidade pelos docentes				
Indicador 8. Atenção às novas tecnologias				
37. As tecnologias utilizadas por você facilitam o desenvolvimento de suas atividades de trabalho.				x
38. Busca assimilar rapidamente as novas tecnologias educacionais para utilizar nas aulas.				x
39. Acompanha sempre as mudanças nas tecnologias.			x	
Indicador 9. Convívio Familiar				
40. Sente que as atividades de trabalho desgastam você no aspecto psicoemocional.			x	
41. O desgaste causado pelo ambiente de trabalho perturbam as suas relações familiares.				x
42. As situações vividas no ambiente escolar acarretam conflitos familiares.				x
43. As atividades no trabalho diminuem sua disponibilidade para a família.				x

O instrumento para coleta de dados, possui solidez teórica e respaldo científico. A maioria das questões está avaliada como “Muito claro”. O questionário está bem desenhado e contribuirá para responder os problemas da pesquisa e seus objetivos

Considerações do(a) Avaliador(a)

NOME DO AVALIADOR: Silvimeire Araújo Saraiva

TITULAÇÃO MÁXIMA DO AVALIADOR: Doutora em Ciências da Educação

Válido sem ajustes (☒) Válidos com os ajustes recomendados

Não válidos por defeitos de estruturas:

(☐) Estrutural

(☐) Conteúdos

(☐) Critérios

Assinatura do Validador



Data:21/09/2024

Avaliadora 3. Dra. Cleudia Maria Ferreira da Silva

SINAIS DE BEM-ESTAR NA ATIVIDADE LABORAL DOS DOCENTES				
Legenda				
4. Não claro 2.Pouco claro 3. Bastante claro 4. Muito claro				
Perguntas				
Dimensão 1: Sinais de Identificação docente com as atividades realizadas				
Indicador 1:Autorreconhecimento Profissional do docente				
1. Sente que a sua profissão tem status elevado.				
2. Concorda com a ideia de que “Qualquer um pode ser professor”.				
3. Você sempre se importa com o uso das regras na sua profissão.				
4. Percebe a necessidade de ajustes no seu estilo profissional para atuação eficaz no seu campo de trabalho.				
5. Para você a ética é essencial no desempenho de suas atividades laborais.				
6. Reconhece a importância do desempenho das tarefas realizadas por você na sua prática de trabalho.				
Indicador 2. Comprometimento do docente na atividade laboral				
7. Costuma ser dedicado(a) ao cumprimento das responsabilidades curriculares.				
8. Custa muito para você deixar a escola na qual trabalha atualmente.				
9. Se sente comprometido(a) afetivamente à escola em que trabalha.				
10. Se sente moralmente obrigado a permanecer na escola em que trabalha.				
11. Percebe que se identifica com sua carreira.				
12. O seu trabalho permite que expresse os seus valores profissionais.				
13. Seu trabalho reflete a sua vocação.				
14. Considera que os investimentos profissionais seriam perdidos se mudasse de carreira.				

15. Uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos pessoais.				
16. Uma mudança de carreira provocaria quebra de vínculos profissionais				
Indicador 3. Planejamento de trabalho docente em sua atividade laboral				
17. Elaborar o plano de trabalho permite que tenha uma visão dos aspectos positivos do seu trabalho.				
18. A elaboração do planejamento te faz sentir protagonista do teu trabalho.				
19. O planejamento realizado te faz sentir como um mero executor de seu trabalho.				
20. O planejamento de trabalho auxilia a dar sentido a sua tarefa.				
Dimensão 2. Sinais de Regulação do Ritmo de Trabalho nas atividades laborais pelo docente				
Indicador 4. Ordenamento dos Horários de trabalho nas atividades laborais				
21. Regular seu tempo de trabalho para evitar situações de mal-estar na escola.				
22. Suas responsabilidades nas tarefas instrucionais têm sido ampliadas.				
23. Percebe que suas responsabilidades foram alteradas nas tarefas pedagógicas.				
24. As suas responsabilidades têm sido ampliadas em tarefas relacionadas à administração escolar.				
25. As suas responsabilidades têm sido ampliadas em função de atividades de formação.				
Indicador 5. Ordenamento dos calendários escolares				
26. O ordenamento dos calendários escolares contribui para que você evite períodos de sobrecarga.				
27. O ordenamento do calendário escolar permite que você prepare adequadamente as atividades educacionais.				
28. O ordenamento do calendário escolar facilita que você cumpra os prazos, garantindo um bom andamento das atividades.				
Indicador 6. Realização de trabalhos extraclasse				
29. Tem total autonomia para estabelecer o período de realização das atividades extraclasse.				
30. Possui liberdade para escolher o modo que deseja realizar as atividades extraclasse.				
31. Está totalmente satisfeito com a realização das atividades extraclasse.				
Indicador 7. Compatibilização de tarefas profissionais com as pessoais				
32. As suas atividades de trabalho reduzem seus horários de descanso.				

33. As atividades de seu trabalho desencadeiam restrições em sua vida pessoal.				
34. As atividades de trabalho desencadeiam restrições para seu lazer.				
35. As atividades de trabalho limitam muito sua vida social.				
36. As atividades de trabalho diminuem sua disponibilidade para aprimorar os seus estudos.				
Dimensão 3. Sinais de Adaptação à Diversidade pelos docentes				
Indicador 8. Atenção às novas tecnologias				
37. As tecnologias utilizadas por você facilitam o desenvolvimento de suas atividades de trabalho.				
38. Busca assimilar rapidamente as novas tecnologias educacionais para utilizar nas aulas.				
39. Acompanha sempre as mudanças nas tecnologias.				
Indicador 9. Convívio Familiar				
40. Sente que as atividades de trabalho desgastam você no aspecto psicoemocional.				
41. O desgaste causado pelo ambiente de trabalho perturbam as suas relações familiares.				
42. As situações vividas no ambiente escolar acarretam conflitos familiares.				
43. As atividades no trabalho diminuem sua disponibilidade para a família.				

Considerações do(a) Avaliador(a)

Questionário coerente com os objetivos da pesquisa.

NOME DO AVALIADOR:

TITULAÇÃO MÁXIMA DO AVALIADOR:

(X) Válido sem ajustes () Válidos com os ajustes recomendados

Não válidos por defeitos de estruturas:

() Estrutural () Conteúdos () Critérios

Assinatura do Validador

Cleudia Maria Ferreira da Silva

Data: 03/10/2024

Apêndice D. Dados Oficiais das Escolas da Prefeitura Municipal de Mauriti - CE



PREFEITURA MUNICIPAL DE MAURITI
Secretaria de Educação

QUANTIDADE DE PROFESSORES QUE ATUAM NO ENSINO FUNDAMENTAL II – 6º AO 9º**REGIÃO ANAUA**

EEF FIRMINO ARARUNA DE SOUSA – 12

REGIÃO BURITIZINHO

EEF FILEMON TELES – 17

REGIÃO COITÉ

EEF EDSON OLEGÁRIO DE SANTANA – 07

CENTRO EDUCACIONAL AGROVILA – 09

REGIÃO NOVA SANTA CRUZ

EEF PEDRO MARANHÃO DE LACERDA – 06

REGIÃO PALESTINA

EEF OSSIAN ARARIPE – 17

REGIÃO SÃO FÉLIX

EEF SÃO JOSÉ – 13

REGIÃO SÃO MIGUEL

EEF CAREOLANO LEITE – 13

REGIÃO UMBURANAS

EEF MAJOR JOAQUIM ANTÔNIO FURTADO – 13

SEDE DO MUNICÍPIO

EEF SULA LEITE – 08

EEF HUMBERTO BEZERRA – 05

CENTRO EDUCACIONAL DE MAURITI – 35

EEF JOÃO SEVERINO DE SOUSA – 08

EEF ZEFINHA CARTAXO – 04

EEF MARIA SOCORRO SEVERINO DE OLIVEIRA – 05

Ana Manoella Leite Furtado 11/09/2021

SETOR RH



Rua Maria Raimunda da Silva, 20 – Bela Vista - CEP: 63.210-000 – Mauriti –
Ceará
CNPJ: 30.052.637/0001-92

"O USO DE DROGAS PREJUDICA A SAÚDE E DESTRÓI A FAMÍLIA"