

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE CIÊNCIAS BÁSICAS E DA SAÚDE DEPARTAMENTO DE
BIOQUÍMICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS: QUÍMICA DA
VIDA E SAÚDE

RODRIGO DE AZAMBUJA GUTERRES

PROFESSOR SEM ESTRESSE: PROPOSTA DE BEM-ESTAR NA REDE PÚBLICA
DE ENSINO.

Porto Alegre

2020

RODRIGO DE AZAMBUJA GUTERRES

**PROFESSOR SEM ESTRESSE: PROPOSTA DE BEM-ESTAR NA REDE PÚBLICA DE
ENSINO**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde do Departamento de Bioquímica do Instituto de Ciências Básicas da Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Educação em Ciências.

Orientador: Prof. Dr. José Claudio Del Pino

Porto Alegre

2020

CIP - Catalogação na Publicação

GUTERRES, RODRIGO DE
PROFESSOR SEM ESTRESSE: PROPOSTA DE BEM-ESTAR NA
REDE PÚBLICA DE ENSINO / RODRIGO DE GUTERRES. -- 2021.
151 f.
Orientador: JOSÉ CLAUDIO DEL PINO.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, Instituto de Ciências Básicas da Saúde,
Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências:
Química da Vida e Saúde, Porto Alegre, BR-RS, 2021.

1. SAÚDE. 2. DOCÊNCIA. 3. BEM ESTAR. I. DEL PINO,
JOSÉ CLAUDIO, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

RODRIGO DE AZAMBUJA GUTERRES

**PROFESSOR SEM ESTRESSE: PROPOSTA DE BEM-ESTAR NA REDE PÚBLICA DE
ENSINO.**

Tese apresentada à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Educação em Ciências.

Aprovada em: 22 de dezembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA:

Dr. José Claudio Del Pino (Presidente/orientador)

Dr. Vanderlei Folmer

Dr. Derli Juliano Neuenfeldt

Dr. Everton Bedin

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço do fundo de meu coração aos homens da minha família, meu pai Ivane meu irmão Rafael, pelo apoio e pela presença na minha vida e para minha maior referência de bondade e ternura, a minha mãe Ilca. (In Memoriam)

À minha Dinda, amiga e incentivadora, pelo carinho, pelos conselhos, pela hospitalidade e pelos momentos intensos neste período, obrigado Dinda Laura.

Ao meu grande mestre, amigo e orientador, Prof. Dr. José Claudio Del Pino, que de uma maneira muito singular e extrema paciência, soube conduzir esse processo com sabedoria e capacidade, obrigado pelos ensinamentos.

Ao Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, todos os docentes e equipe administrativa, pela receptividade e acolhida a mim conferida em todo o período do Doutorado.

Ao casal de amigos e colegas, Werner e Rhenan, que de maneiras diferentes, contribuíram e ampliaram minha visão de educador e pesquisador.

A amiga, parceira e um dos meus maiores exemplos profissionais, que esteve e está comigo sempre, Muito Obrigado Prof^a Marcia Dorneles.

A minha querida amiga e sogra Nadir Lopes dos Santos, pelas conversas, pelo apoio, pelos quilômetros rodados e pela presença.

Ao Centro Universitário da Região da Campanha pelo incentivo e pela oportunidade que me deu durante todo esse período, muito obrigado por fazerem possível a realização deste sonho. Grato Pelo carinho.

À Secretaria de Educação e Cultura do município de Alegrete e Secretaria Municipal de São Gabriel pela oportunidade e apoio na realização deste trabalho.

Aos meus amigos, por entenderem e compreenderem minha ausência e silêncio em muitos
momentos.

A Deus que me deu a oportunidade da Vida.

A todos, meu muito obrigado!

DEDICATÓRIA

Dedico esta Tese ao meu maior bem, minha filha Maria Clara e ao meu guri Pedro, amores maiores.

E, a pessoa mais incrível, mais amiga, mais maravilhosa que encontrei na vida, a mulher que amo e que me apaixono todos os dias, cada vez mais: Clarissa Lopes, minha esposa.

RESUMO

Esta tese apresentou como objetivo geral verificar os níveis de saúde física e mental de professores do Ensino Básico – Anos Finais da Rede Pública - e a consequente influência de um programa de bem estar na promoção da saúde. A pesquisa ocorreu entre os anos 2016 a 2020 e apresenta caráter quanti-qualitativo. Utiliza-se a pesquisa descritiva, de caráter quanti-qualitativo como metodologia geral da Tese, com vistas a interligar conhecimentos e a ação, a partir de informações sobre situações reais, e como método optamos por utilizar a Análise Descritiva e a Análise de Conteúdo. Os resultados gerais da Tese foram estruturados em quatro artigos. O primeiro artigo intitulado “Níveis de satisfação e motivação de professores dos anos finais do ensino fundamental do município de Alegrete-RS”, foi uma pesquisa de campo, de caráter descritivo quantitativo. A partir dos resultados obtidos em relação aos níveis de satisfação e motivação dos professores da rede pública municipal de Alegrete – RS pôde-se constatar que a satisfação com a profissão é predominante. Em vários aspectos como a interação e as boas relações interpessoais demonstraram fatores positivos no que se refere à motivação e satisfação com a profissão. O aspecto que sobressaiu como negativo, refere-se à remuneração do trabalho realizado, algo que ficou presente no decorrer do estudo e que é um fator presente nos níveis de insatisfação e desmotivação no trabalho do professor. O segundo artigo intitulado “Um olhar para o docente do ensino público municipal de Alegrete-RS” caracterizou-se, no que se refere aos objetivos como descritiva, quanto aos procedimentos é uma pesquisa de campo e a forma de abordagem é pesquisa quantitativa. A amostra constituída foi de dezessete professores de ambos os sexos do Ensino Fundamental – Anos Finais de três escolas públicas do município de Alegrete - RS. Os resultados revelam que os professores analisados encontram-se verdadeiramente satisfeitos e motivados para exercer suas funções, não caracterizando aspectos de mal estar docente. Evidenciou-se que os espaços de cooperação promovidos pelas escolas, a liberdade de expressão e de ideias e o reconhecimento dos colegas sobre a competência na função docente foram os aspectos mais relevantes positivamente. O aspecto negativo na análise das respostas está relacionado com a insatisfação e desmotivação frente à remuneração pelo trabalho. As respostas evidenciam um bom ambiente de trabalho nas escolas avaliadas, contribuindo para um nível satisfatório de aspectos positivos que influenciam na ação docente. O terceiro artigo intitula-se “Professor sem estresse: desafios da docência”. A presente pesquisa teve como propósito de realizar uma revisão de literatura e uma imersão nos conceitos e definições acerca do tema. Ao apresentar as considerações finais deste trabalho, buscou-se estabelecer uma reflexão acerca das contribuições que o trabalho apresentou, bem como apontar algumas perspectivas. É de suma importância atentar para que o docente necessite reconhecer a existência do mal estar em si, compreendendo os sintomas e identificando os fatores que contribuem para tal situação, e, por fim, desenvolver programas personalizados para a sua redução. O trabalho em equipe e a formação docente podem ser formas para saber lidar com o estresse e constituir para o bem estar. Ou seja, é importante o professor utilizar estratégias para enfrentar as dificuldades e as exigências profissionais, tornando-se uma pessoa resiliente, motivada e mais feliz. O quarto e último artigo intitulado “Saúde e qualidade de vida: programa piloto de bem estar docente na rede pública municipal de São Gabriel/RS”, Este estudo teve como propósito verificar índices da saúde física e mental docente e a implantação de um programa de bem estar e saúde com professores da rede municipal de São Gabriel/RS. O estudo caracterizou-se, no que se refere aos objetivos como uma pesquisa descritiva, quanto aos procedimentos é uma pesquisa de campo e quanto a forma de abordagem é pesquisa quantitativa. A população alvo deste estudo foi composta por professores do Ensino Fundamental, sendo a amostra composta por 54 professores. A partir dos resultados obtidos, percebe-se que os docentes apresentam índices físicos bem preocupantes, tendo a necessidade de um olhar mais profundo sobre a saúde destes profissionais. No que se referem à saúde mental, os resultados apresentam uma situação moderada, tanto na autoestima quanto nos índices de ansiedade. Em relação ao desenvolvimento do Programa de Bem Estar Docente, percebeu-se um grande envolvimento dos

professores e o aparente prazer na realização das atividades. Esta Tese, além dos resultados gerais apresentados permitiu-nos concluir que é urgente a implantação de políticas educacionais que levem em conta a saúde física e psíquica dos docentes e promova ações que possam prevenir a ocorrência desses desajustes, bem como remediá-los, mediante o oferecimento de atendimento psicológico a esses profissionais. É inadmissível que a sociedade continue a ver o professor como alguém que não apresenta problemas de ordem psíquica; um ser capaz de ensinar e aprender nesses tempos de rápidas e constantes mudanças, sem a proposição de condições adequadas para o desenvolvimento do seu exercício profissional. Acredita-se que é possível pensar na promoção de uma saúde docente de uma forma mais objetiva e efetiva, onde haja um olhar de cuidado para com estes profissionais da educação que tanto fazem a diferença em uma sociedade cada vez mais complexa e diversa. Ações simples como atividades físicas no ambiente de trabalho, prática de atividades de alongamento, relaxamento, meditação, rodas de conversas e dinâmicas de grupo, podem auxiliar na busca da espiritualidade e do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Palavras-chave: Saúde; Docência; Bem Estar.

ABSTRACT

This thesis presented as a general objective to verify the levels of physical and mental health of teachers of Basic Education - Final Years of the Public System and the consequent influence of a welfare program in the promotion of health. The research took place between the years 2016 to 2020 and has a quantitative and qualitative character. Action research is used as the general methodology of the Thesis, in order to interconnect knowledge and action, based on information about real situations, and as a method we have chosen to use Descriptive Statistics and Content Analysis. The general results of the Thesis were structured in four articles. The first article entitled "Levels of satisfaction and motivation of teachers in the final years of elementary school in the municipality of Alegrete-RS", was a field study, with a quantitative descriptive character. From the results obtained in relation to the levels of satisfaction and motivation of teachers in the municipal public school in Alegrete - RS, it can be seen that satisfaction with the profession is predominant. In several aspects such as interaction and good interpersonal relationships, they demonstrated positive factors with regard to motivation and satisfaction with the profession. The aspect that stood out as negative, refers to the remuneration for the work done, something that was present during the study and that is a factor present in the dissatisfaction and demotivation levels in the teacher's work. The second article, entitled "A look at the teacher of municipal public education in Alegrete-RS", was characterized in terms of objectives as descriptive, in terms of procedures, it is a field research and how the approach is quantitative research. The sample consisted of seventeen teachers of both sexes of elementary school - final years of three public schools in the municipality of Alegrete-RS. The results reveal that the teachers analyzed are truly satisfied and motivated to perform their duties, not characterizing aspects of teacher malaise. It was evident that the cooperation spaces promoted by schools, freedom of expression and ideas and the recognition of colleagues about competence in the teaching function were the most positively relevant aspects. The negative aspect in the analysis of the responses is related to dissatisfaction and demotivation in relation to remuneration for work. The answers show a good working environment in the schools evaluated, contributing to a satisfactory level of positive aspects that influence the teaching action. The third article is entitled "Stress-free teacher: teaching challenges". The present research aimed to carry out a literature review and an immersion in the concepts and definitions about the theme. In presenting the final considerations of this work, we sought to establish a reflection on the contributions that the work presented, as well as to point out some perspectives. It is of utmost importance to pay attention so that the decent needs to recognize the existence of the malaise itself, understanding the symptoms and identifying the factors that contribute to this situation, and, finally, developing personalized programs for its reduction. Teamwork and teacher training can be ways to learn how to deal with stress and constitute well-being. In other words, it is important for the teacher to use strategies to face difficulties and professional demands, becoming a resilient, motivated and happier person. The fourth and last article entitled "Health and quality of life: pilot program of teacher well-being in the municipal public network of São Gabriel / RS", The purpose of the study was to verify indices of physical and mental health of teachers and the implementation of a program of well-being and health with teachers from the municipal network of São Gabriel / RS. This study was characterized as for the objectives as a descriptive research, as for the procedures it is a field research and how much the approach is quantitative research. The target population of this study was composed of elementary school teachers, with the sample composed of 54 teachers. From the results obtained, it is clear that teachers have very worrying physical indexes, with the need for a deeper look at teacher health. With regard to mental health, the results show a moderate situation, both in self-esteem and in anxiety levels. In relation to the development of the Teacher Welfare Program, there was a great involvement of teachers and the apparent pleasure in carrying out activities. This Thesis, in addition to the general results presented, allowed us to conclude that it is urgent to implement educational policies that take into account the physical and psychological health of teachers and promote actions that can prevent the occurrence of these maladjustments, as well as remedy them, through the offering of psychological assistance to these professionals. It is unacceptable for society to continue to see the teacher as someone who does not have psychic problems; a being able to teach and learn in these times of rapid and constant

changes, without proposing suitable conditions for the development of their professional practice. It is believed that it is possible to think about the promotion of teaching health in a more objective and effective way, where there is a look of care towards these education professionals who so much difference in an increasingly complex and diverse society. Simple actions such as physical activities in the work environment, stretching activities, relaxations, meditation, conversation circles and group dynamics, can help in the search for spirituality and balance between personal and professional life.

Key-words: Health; Teaching; Welfare.

LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS

Apêndice 1	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para questionário EMA – Escala de Motivação Docente.....	125
Apêndice 2	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para participação do Programa de BemEstarDocente.....	126
Apêndice 3	Roteiro para entrevista antes e depois do Programa de Bem Estar Docente.....	130
Anexo 01	Questionário Escala de Autoestima de Rosenberg.	132
Anexo 02	Inventário de Beck de Depressão.....	133
Anexo 03	Questionário de Qualidade de Vida SF-36.	136
Anexo 04	Questionário EMA – Escala de Motivação Docente.....	140
Anexo 05	Fotos das Atividades Práticas desenvolvidas no Projeto Piloto do Programa de Bem Estar Docente	143

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
UM POUCO DA MINHA TRAJETÓRIA: LEMBRANÇAS E ESCOLHAS	14
APRESENTANDO E CONTEXTUALIZANDO A TEMÁTICA.....	16
OBJETIVOS DO ESTUDO.	19
2 AMPLIANDO O CONHECIMENTO: REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1 A PROFISSÃO E A FORMAÇÃO DOCENTE.....	20
2.2 A SATISFAÇÃO E A MOTIVAÇÃO NA PROFISSÃO DOCENTE.....	26
2.3 O MAL ESTAR DOCENTE.....	31
2.3.1 CAUSAS DO MAL ESTAR DOCENTE.....	34
2.3.1.1 Fatores deSegunda Ordem	35
2.3.1.2 Fatores dePrimeira Ordem	36
2.3.2 Consequências do Mal Estar Docente	38
2.3.3 Estresse e oMal Estar.....	40
2.4 O BEM ESTAR DOCENTE.....	43
2.4.1 O Autocuidado e o Olhar para si.....	47
3 METODOLOGIA	53
4 RESULTADOS.....	54
4.1 ARTIGO 1: NIVEIS DE SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DE PROFESSORES DOS ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DO MUNICÍPIO DE ALEGRETE- RS.....	56
4.2 ARTIGO 2: UM OLHAR PARA O DOCENTE DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL DE ALEGRETE-RS	76
4.3 ARTIGO 3: PROFESSOR SEM ESTRESSE: DESAFIOS DA DOCÊNCIA.....	92
4.4 ARTIGO 4: SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA: PROGRAMA PILOTO DE BEM ESTAR DOCENTE NA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE SÃO GABRIEL/RS	106
4.5 PROGRAMA DE BEM ESTAR DOCENTE: Possibilidades e Detalhamentos.....	117
5 CONSIDERAÇÕES, REFLEXÕESEPERSPECTIVAS	121

6	REFERÊNCIAS.....	124
7	APÊNDICES	128
8	ANEXOS.....	136

1 INTRODUÇÃO

UM POUCO DA MINHA TRAJETÓRIA: LEMBRANÇAS, ESCOLHAS

Primogênito do casal Ivan e Ilca, casal especial que me moldou na plenitude de carinho e alegria, família dinâmica e festiva, onde transformou minha infância em uma eterna diversão, cada dia num lugar diferente, com pessoas diferentes e amor incondicional. Do meu pai herdei o gênio forte, sorriso fácil e jeito de menino, da minha mãe a doçura de ser, o coração grande e a maneira simples e humilde de conviver com o outro. Certamente, poucas crianças tiveram a infância que tive, tudo que queria eu tinha, o brinquedo mais desejável, as facilidades do ter e o amor da família. Fui (e certamente sou) tudo o que meus pais queriam que eu fosse, o centro das atenções, o diamante encontrado e exibido com alegria. Minha infância foi assim.

Na adolescência, deparei-me com uma situação totalmente adversa a tudo que vivia, até então. Dificuldades e necessidades foram a tônica de minha adolescência, trabalhar para ajudar em casa e dividir o pouco que tinha, era minha rotina, o que agradeço ter vivido, pois as dificuldades pelas quais passei me fizeram perceber que a vida deve ser exercitada a cada momento e que de certa forma, desde a minha formação de criança à idade adulta, essas dificuldades me fizeram crescer enquanto pessoa e chegar até aqui nesta etapa tão importante da minha vida.

Chamo-me Rodrigo, geminiano de temperamento difícil, inconstância e muita comunicação. As mudanças constantes, de cidade fizeram com que retornássemos à cidade natal, a querida e inigualável Alegrete (pequeno canteiro de flores). Fomos morar ao lado de um Centro de Tradições Gaúchas. Praticava esportes e lutava Karatê, mas encontrei naquele momento o grande sentido da minha vida, a dança. Com ela, aprendi a me expressar e a exercer o que mais tarde veio a ser minha profissão, o ensino. A Dança me disciplinou e desenvolveu minha capacidade de ensinar. Tentava ensinar tudo o que podia, percebia naquele momento as diferenças e dificuldades de meus colegas, o que fazia a necessidade de encontrar formas criativas de facilitar o aprendizado e o compromisso em ir até o fim.

Sempre trabalhei com pessoas, fui office-boy, vendedor, atendente e um ótimo aluno na escola. Nunca fui estudioso, mas diferente. Aprendia rápido, tão rápido para poder ajudar os outros, daí virei referência em sala de aula. Fui presidente do Grêmio Estudantil, no Ensino Médio, depois do Diretório Acadêmico e do Diretório Central na Universidade. A Educação

Física veio em função da dança, e pude então ampliar minha sede de ensinar e fazer a diferença. Fui muito participativo na graduação, e as coisas foram acontecendo em minha vida de uma forma muita intensa e rápida. Fui estagiário do Curso de Educação Física da Urcamp, monitor de disciplina do Ensino Superior, ingressei como professor assistente, atuei como responsável pelas atividades complementares e projetos de extensão. Mais tarde fui convidado a ser assessor do curso e há dois anos fui eleito coordenador do Curso, onde me formei.

Sou graduado em Educação Física – Licenciatura Plena pela Universidade da Região da Campanha Campus Universitário de Alegrete desde julho de 2001, Especialista em Educação pela Universidade da Região da Campanha Campus Universitário de Alegrete e Mestre em Educação pela Pontifícia Universidade Católica - PUCRS e atuo profissionalmente como Coordenador do Curso de Educação Física e Docente do Centro Universitário da Região da Campanha. Ainda, sou professor Educação Física da Prefeitura Municipal de Alegrete, desde 2007, onde desenvolvi a docência e na Secretaria de Educação e Cultura, tive a oportunidade de supervisionar 32 profissionais de Educação Física, desenvolvendo inúmeros projetos educacionais.

Em muitos momentos fazemos indagações ou buscamos responsáveis por aquilo que não deu certo, ou que não veio a acontecer, ou que tenha acontecido em nossa vida tanto pessoal como na profissional, o fato é que sou o que gostaria de ser. E em 2016, tive a vontade de participar da seleção para o Doutorado, quis fazer nesse PPG, ouvia muitos colegas e amigos elogiando o programa, fui pesquisar e me apaixonei, pela experiência, possível pela diversidade e pelo desconhecido, até então. Cinco anos voaram, foram de muitos aprendizados e descobertas de novos saberes, os quais acredito que venham da cumplicidade de termos um programa coeso e meus passos orientados pelo meu mestre Prof. Del Pino. E como cita meu amigo e colega Werner Lopes na sua tese: como diz Paulo Freire “gosto de ser gente porque, inacabado, sei que sou um ser condicionado, mas, consciente do inacabamento, sei que posso ir mais além dele. Esta é a diferença profunda entre o ser condicionado e o ser determinado”.

Farei um breve relato sobre os pontos analisados nesta tese, que está organizada em 5 capítulos.

O capítulo 1, Introdução, contextualiza e apresenta os conceitos iniciais acerca das questões de mal e bem estar na docência, trazendo desde a origem da profissão docente até o contexto profissional e social na atualidade, assim como algumas questões relacionadas ao problema de pesquisa e seus objetivos. No capítulo 2, trago os referenciais teóricos

sobre a Profissão Professor, o mal estar e o bem estar docente. No capítulo 3 faço o detalhamento dos caminhos metodológicos utilizados neste estudo.

O capítulo 4 apresenta os quatro artigos que foram originados desta tese e que já foram enviados para algumas revistas acadêmicas. O primeiro artigo foi publicado na Revista *Licenciaturas* no ano de 2018. O segundo artigo foi aceito e publicado na Revista Brasileira de Educação, Tecnologia e Sociedade (BRAJETS) em 2019. Já o terceiro artigo está publicado nos Anais do II Congresso de Gestão Estratégica da Informação, Empreendedorismo e Inovação – Porto Alegre, UFRGS/2019 e o último artigo foi submetido em outubro de 2020, pela Revista Brasileira da Pesquisa Sócio-Histórico-Cultural e da Atividade.

No capítulo 5, há algumas considerações, perspectivas e apontamentos que foram observadas nesta tese, tanto pelos resultados obtidos a partir das análises das produções científicas, dos documentos oficiais e escolares quanto das concepções dos professores, durante as inserções. Por fim as referências gerais da tese, apêndices e anexos.

APRESENTANDO E CONTEXTUALIZANDO A TEMÁTICA

A temática focalizada nesta investigação é a satisfação e a motivação de docentes e a influência de um programa de bem estar no controle do estresse de professores. A partir das reflexões realizadas nos pressupostos teóricos, interligados com os dados coletados, esse estudo poderá contribuir para a comunidade escolar.

Os problemas que afligem a profissão docente não são algo novo, nem original, acham-se ligados à própria origem, ao desenvolvimento histórico e à valorização social dessa profissão. O que mais impressiona é o contínuo acirramento da problemática em quase todo o mundo e que, como o tecido social, a docência é desgastada ante as insatisfações grandemente justificadas dos professores, os descontentamentos dos alunos, a improdutividade do conhecimento (denominada má qualidade do ensino) e a desconfiança no aproveitamento social, além de elementos ligados à aprendizagem e suas perturbações (SANTOS, MOSQUERA e STOBÄUS, 2007).

Na profissão docente há a presença de duas situações: o bem estar e o mal estar. O primeiro retrata a realização profissional, tornando a profissão docente belíssima: o professor comprometido, feliz, ensinando e aprendendo com prazer; por outro lado, o segundo pode

transformar-se numa relação destrutiva, afetando o professor e o aluno, levando-o a adoecer, ficar esgotado e estressado, o que pode ocasionar o abandono da profissão.

O conceito de bem estar pode ser traduzido pela motivação e pela realização do professor, em virtude do conjunto de competências (resiliência) e de estratégias (*coping*) que este desenvolve frente às exigências e dificuldades profissionais, superando-as e otimizando o seu próprio funcionamento (JESUS, 2007).

O bem estar dos professores, como destaca Jesus (2001), passa também pela atitude positiva dos próprios em relação a seus alunos, a seus colegas, inclusive a si próprios, no plano de trabalho em equipe, o que pode contribuir de forma decisiva para a realização profissional.

As fontes de satisfação, que permitem o estabelecimento de vínculos prazerosos com o trabalho e com a escola, determinam a qualidade do educador. Nesse sentido Hargreaves e Fullan (2000) destacam a importância de se identificar as fontes de satisfação do trabalho para que estas possam servir de “encorajamento dos professores”, no sentido de auxiliarem no enfrentamento das dificuldades encontradas no exercício do magistério.

A conceituação do mal/bem estar encontra-se presente no discurso de alguns autores. Para Jesus (2007), os professores são os profissionais que possuem mal estar mais elevado. Este se conceitua a partir da realidade apresentada, como: a insatisfação profissional, o stress, o absentéismo, o baixo empenho profissional, o desejo de abandono da profissão docente e, em estados mais graves, a depressão. Além disso, o autor aponta estratégias para superar o mal-estar e construir um bem-estar.

O autor supracitado sugere, inicialmente, que a pessoa necessita reconhecer a existência do mal estar em si, compreendendo os sintomas e identificando os fatores que contribuem para tal situação, e, por fim, desenvolver programas personalizados para a sua redução. O trabalho em equipe e a formação docente podem ser formas para saber lidar com o stress e constituir o bem estar. Ou seja, é importante o professor utilizar estratégias para enfrentar as dificuldades e as exigências profissionais, tornando-se uma pessoa resiliente, motivada e mais feliz.

Por outro lado, o mal estar segundo Esteve (1984, 1994, 1999) se refere aos efeitos permanentes de caráter negativo que afetam a personalidade do professor, como resultado das condições psicológicas e sociais que se exercem na docência e que concorrem para ela.

Para Stobäus, Mosquera e Santos (2007), entre as causas do mal estar docente pode-se assinalar a carência de tempo suficiente para realizar um trabalho de qualidade, crescem-se

as dificuldades dos alunos e aulas cada vez mais numerosas; – trabalho burocrático que rouba tempo da tarefa principal que é o ensinar e é fator de fadiga; – descrença no ensino como aspecto de modificações básicas das aprendizagens dos alunos; – modificação no conhecimento e nas inovações sociais como desafios que provocam grande ansiedade e sentimento de inutilidade.

O interesse em realizar um estudo sobre o estresse de docentes surgiu a partir das minhas experiências profissionais junto a Secretaria de Educação e Cultura do município de Alegrete/RS, quando pude conviver com docentes do Ensino Básico, onde a carga de trabalho apresenta inúmeros problemas, como a falta de estrutura física e material, número de alunos por turma bastante alto, falta de carga horária para planejamento e organização das aulas, entre outros, contribuindo, assim, para uma visível presença de um grande mal estar, com professores estressados, com dificuldades interpessoais e falta de motivação.

Por outro lado, por meio da minha prática de pesquisador, pude perceber que, quando esses docentes realizavam atividades em conjunto com outros profissionais, rendiam mais no seu cotidiano, com mais dinamismo e motivação. A presença de outros profissionais conjuntamente nas turmas, por meio de projetos e ações coletivas, caracterizava uma sensação de “esforço dividido”, impactando uma sensação de segurança e tranquilidade.

No Brasil, estudos sobre satisfação, motivação, mal estar e o bem estar docente não são raros, porém, estão mais voltados para as questões de identificação apenas dos problemas de mal estar docente, revelando um quadro preocupante, no que diz respeito ao exercício da docência, diante do aumento do estresse entre os professores.

Nessa perspectiva, possibilitou-se elaborar as seguintes questões de pesquisa que decorrem da área temática:

- 1- Qual o nível e as situações da saúde física apresentado pelos professores?
- 2- Os índices de saúde mental dos professores se encontram em patamares aceitáveis?
- 3- Que ações podem desencadear adaptações físicas e mentais positivas nos professores?

Definir as evidências de mal estar na docência, com professores do Ensino Básico, no Ensino Fundamental - anos finais da rede pública - e estabelecer uma relação da interferência de um programa de bem estar no auxílio do controle da saúde física e mental desses docentes, é um importante tema de debate para o meio acadêmico e, estando ciente da relevância do estudo e da urgência em suprir lacunas e posições sobre esta temática, espera-se que os resultados obtidos nesse trabalho possam contribuir para a comunidade escolar.

OBJETIVOS DO ESTUDO

Esta pesquisa tem como objetivo geral verificar os níveis de saúde física e mental de professores do Ensino Básico - Anos Finais da Rede Pública - e a consequente influência de um programa de bem estar na promoção da saúde.

Os objetivos específicos foram:

- a) Identificar indicadores e potenciais fatores geradores de mal estardocente;
- b) compreender situações de mal estardocente;
- c) desenvolver um programa de atividades, nas dimensões social, mental e afetiva do professor, na busca do controle do estresse docente da rede municipal de ensino;
- d) auxiliar no planejamento de possíveis formas de resolução de problemas que os conduzam a situações de bem estar nas dimensões social, mental e afetiva do professor;
- e) proporcionar momentos de reflexão pessoal e profissional na busca do equilíbrio para a qualidade de vida e saúde;

2 AMPLIANDO O CONHECIMENTO: REFERENCIAL TEÓRICO

O cotidiano da vida atual tem proporcionado inúmeros problemas psicossomáticos e sociais. Os docentes são uma das classes de trabalhadores que mais vêm sofrendo estresse, com a insatisfação e a desmotivação no trabalho. Esses temas estão presentes em discussões, no meio acadêmico e na sociedade em geral, sendo uma preocupação, não somente no Brasil, como no mundo, pois o mal estar na docência está ocasionando efeitos negativos, afetando a personalidade do professor e interferindo na sua prática pedagógica. Na revisão abaixo serão apresentados questões sobre a definição, característica e perspectivas que abrangem a Profissão e formação docente, sobre a satisfação e a motivação docente e os aspectos do mal estar e do bem estar docente.

2.1 A PROFISSÃO E A FORMAÇÃO DOCENTE

A construção histórica da educação remonta ao fator social, à figura do professor, como transmissor e reproduzidor de conteúdos, e aos componentes curriculares, em cada saber específico. Assim, a figura do professor sempre ocupou um papel central na educação, sendo que muitas são as responsabilidades que o social vem apontando aos educadores. Ao professor, inserido no contexto atual, também muitas outras são as responsabilidades, pelo próprio modelo que ele representa em cada espaço educativo. Para Esteve (1999), existe um autêntico processo histórico de aumento das exigências que se fazem ao professor.

Sabe-se que nestes tempos de transformações e de mudanças de paradigmas, reestruturações sociais refletem-se na própria imagem cultural do professor. Antes, detentor do conhecimento, aquele que professava um saber dito único, com alunos homogeneizados pela própria seleção social. Atualmente, ainda responsável pelo ato educativo, o professor é o mediador do conhecimento, aquele que deve oportunizar o aprendizado de cada aluno, em uma escola que precisa perceber a heterogeneidade dos alunos e atender a todos.

Conforme Araújo (2007) uma retomada da função social e educacional de cada professor perpassa muito além das instâncias institucionais. Com as mudanças operadas, o professor é um profissional que sofre modificações em sua prática. Ora apresentava-se culturalmente como um técnico para transmitir seus conhecimentos adquiridos nos bancos acadêmicos, e agora se constitui mediador na construção do conhecimento e, conseqüentemente, é centro de discussão em sua profissionalização.

Diariamente, o professor professa não apenas saberes advindos das habilitações que lhe são exigidas pela legislação educacional vigente no país, mas, sobretudo, há uma constante renovação na práxis de cada educador, seja pela característica de sua docência, com diferenciados alunos/sujeitos de ensino e de aprendizagem, ou pelas próprias adversidades que compõem a sua formação acadêmica, vivência social, ou até mesmo pelo desenvolvimento humano que lhe é particular.

Por isso, os saberes pessoais construídos ao longo da vida do educador, não só na formação acadêmica, acabam por constituir os saberes docentes. Mas a diferença profissional dos educadores está na permanente retroalimentação em sua práxis. Ou seja, mesmo o educador atualizado não está distante de todas as influências familiares e sociais carregadas por toda uma vida; ele resgata, indubitavelmente, o concreto dos espaços por ele próprio vivenciado; ser educador revela o ser humano em todas as suas construções e ações, configurando todos os seus saberes.

Nesse sentido, de acordo com Tardif (2002), os saberes docentes têm natureza social, são produzidos em interação coletiva e possuem uma dimensão temporal, pois são inscritos no tempo, em determinada época e lugar e passam a fazer parte da vida profissional. A inserção no tempo permite a compreensão da genealogia dos saberes, pois há experiências anteriores à qualificação.

O professor possui, ainda, referenciais afetivos que lhe permitem organizar, na memória, um índice das experiências vividas. Os fatos marcantes constituem-se em estruturantes da vida e direcionam o dia a dia do profissional e a singularidade de sua prática.

Ressalta-se que todas as aprendizagens que irão edificar seu ofício de professor será o resultado das relações sociais que, desde a infância, na família, nas instituições educativas ou, ainda, nos ambientes culturais o constituirão. Nóvoa (1995), afirma que a natureza do saber pedagógico e a relação dos professores ao saber constituem um capítulo central da história da profissãodocente.

Todavia, é preciso constituir-se autônomo em sua trajetória de personalidade, para que a sua docência também seja portadora de identidade pessoal. Ou seja, é necessário ter em mente uma perspectiva pessoal que o torne ímpar em suas ações pedagógicas e um constante aprendiz em seus saberes.

Não obstante a todas essas circunstâncias sociais e pessoais, está a fundamentação das certezas nas práticas pedagógicas de cada educador. A própria ação docente precisa estar ligada à construção histórica educacional, refletindo-a no papel do educador, mas calcadasnas

experiências desse profissional. Vale ressaltar que nessas vivências de ensino estão imbricados os paradigmas e concepções que acabam por desvelar cada pessoa enquanto educador.

Por isso, ser educador é também ser sujeito ímpar em características únicas de pessoa humana que está sempre em desenvolvimento e torna-se singular na ação educativa e a partir dela. A própria prática do fazer pedagógico deve proporcionar uma crítica anterior aos saberes docente. Cabe ressaltar que refletir na ação, contrapondo-a a saberes antes fundamentado, refere-se aos critérios e juízos do professor enquanto profissional atuante em sua prática educativa. Isto é evidente: enquanto somos sujeitos de nossas vidas, e com nossa própria leitura de vida, influenciaremos nossa prática educativa recompondo-a, de forma significativa, a uma nova dimensão humana e social. A experiência vivida salienta Tardif (2002), é a base das ações pedagógicas do professor.

A partir dessa perspectiva, pode-se afirmar que na práxis de muitos educadores estão reveladas as competências profissionais, construídas em sua própria vida. O tempo da vida anterior à vida profissional constitui-se na base para o ofício de professor, mas não determina a sua práxis. Essa se edifica pelos saberes construídos em sua própria carreira, em sua formação inicial e em suas experiências devida.

Para Veiga (1997), poderia se comparar a fase inicial da carreira de professor à infância de uma criança. Nessa fase, a criança vivencia momentos que representarão grande e fundamental importância para sua vida adulta. Assim, também será de fundamental importância o início da carreira de professor. Esse profissional poderá, nesse período, absorver verdades absolutas que irão compor sua rotina escolar e serão evidenciadas no dia a dia educativo, sejam essas verdades positivas ou negativas para sua trajetória profissional.

O educador, ser humano vital no contexto educativo, representa a possibilidade de transformação social. A começar por seu autoconhecimento, ou seja, na medida em que se percorre um caminho próprio de conhecimentos, será possível também compreender o outro, no sentido de ajudar o educando a compor uma realidade em seu entorno, possibilitando-lhe perceber e entender a necessidade de mudança no meio social em que se está inserido.

Essa ideia ratifica-se nas palavras de Mosquera (1976) que nos afirma que a vida daquele que compreende torna-se extraordinariamente interessante e intensa. Toda relação com alguém se torna extremamente produtiva e dirigida ao ser.

Nessa perspectiva, convém que os docentes tenham consciência de seu papel de mediadores nas relações entre humanos, admitindo uma dimensão humana no processo de

aprendizagem, dimensão que pressupõe como centro as relações interpessoais e prioriza a afetividade entre os sujeitos na aquisição de atitudes e comportamentos.

Segundo Imbernón (2004), os estudos sobre a formação de professores estão aumentando, na busca de compreender a prática docente e no intuito, também, de descobrir teorias implícitas na prática e a criação de espaços de reflexão. Ademais, esses estudos têm demonstrado que o conhecimento docente é um conhecimento ligado à prática, uma vez que se insere no contexto onde esta se desenvolve.

Existe um claro avanço na formação de professores dos Cursos de Licenciatura no país, no que se refere à grande preocupação de que, num futuro próximo, exista uma falta de professores para atuar nas escolas. Isto se dá, pela baixa procura e ingresso em cursos superiores desta natureza.

Uma das estratégias para controlar a evasão e a falta de procura pela profissão de professor são programas universitários que viam a aproximação do estudante com a realidade escolar. Destaco neste sentido o programa de Iniciação a Docência – PIBID e o Programa Residência Pedagógica, ambos estabelecem relações sólidas do estudante com o cotidiano escolar, servindo muito na formação inicial do estudante.

Não tem como falar em educação de qualidade sem mencionar a formação continuada de professores. O docente necessita estar preparado para os novos e crescentes desafios desta geração que nunca esteve tanto em contato com novas tecnologias, fontes de acesso ao conhecimento, da mesma forma o processo de inclusão cresce a cada dia e exige dos docentes um preparo que de maneira geral foi frágil na formação inicial. Acredita-se ser por meio da formação continuada que os docentes encontrarão muitas das respostas para suas inquietações. Formar professores implica compreender a importância do papel da docência, propiciando uma profundidade científico-pedagógica que os capacite a enfrentar questões fundamentais da escola como instituição social, uma prática social que implica as ideias de formação, reflexão e crítica. (VEIGA, 2015, p.14).

Para Libâneo (2004) a formação continuada é pela participação e gestão do trabalho escolar, os professores podem aprender várias coisas: tomar decisões coletivamente, formular o projeto pedagógico, dividir com os colegas as preocupações, desenvolver o espírito de solidariedade, assumir coletivamente a responsabilidade pela escola, investir no seu desenvolvimento profissional. Mas, principalmente aprendem sua profissão. É claro que os professores desenvolvem sua profissionalidade primeiro no curso de formação inicial, na sua história pessoal como aluno, nos estágios, etc. Mas é imprescindível ter-se clareza hoje de que

os professores aprendem muito compartilhando sua profissão, seus problemas, no contexto de trabalho. É no exercício do trabalho que, de fato, o professor produz sua profissionalidade. Esta é hoje a ideia-chave do conceito de formação continuada. Colocar a escola como local de aprendizagem da profissão de professor significa entender que é na escola que o professor desenvolve saberes e as competências do ensinar, mediante um processo ao mesmo tempo individual e coletivo.

Obviamente que ao se falar em formação continuada dos professores e servidores da educação deverá haver um olhar para a sua condição humana que vive na e da relação com o outro, portanto, um ser social. Que se emociona, sofre, sonha, motiva e é motivado, ou seja, é um ser emocional. Que age e reage ante as ações do dia a dia e de seu fazer e que realiza na vida, logo é um ser racional; mas este profissional também tem um compromisso consigo mesmo, qual seja, com o propósito de estar aqui enquanto ser espiritual.

Imbernón (2011) salienta que:

[...] o estabelecimento de carreiras docentes ou etapas padronizadas, méritos por formação etc, não pode levar a esquecer uma das mais importantes funções ou tarefas docentes: a de pessoa que ‘propõe valores’, impregnada de conteúdo moral, ético e ideológico.

Tais valores na formação continuada precisam estar presentes, valorizados e refinados, principalmente, quando vivemos num mundo de incertezas e mudanças constantes, em que somente a atualização científica, técnica, pedagógica ou didática não dá conta da complexidade do ser humano. Para compreender o aluno o educador precisa conhecer-se, desenvolver-se.

Almeida e Placco (2009) ao discorrer a formação do professor a caracteriza segundo três dimensões, quais sejam:

- a) Dimensão Profissional: que agrupa os elementos que definem a sua atuação e que levam a construção de sua “identidade profissional”, tal dimensão representa a base da formação inicial e continuada e os deveres da profissão;
- b) Dimensão Pessoal: esta que se relaciona com o “envolvimento e os compromissos com a docência”. Nessa dimensão, o profissional tem a compreensão das relações que ocorrem ao longo da carreira docente, exigindo do mesmo o desenvolvimento de competências para saber lidar com as diferenças e consigo mesmo.
- c) Dimensão Organizacional: nessa dimensão o profissional estabelece as condições organização, viabilização e remuneração do trabalho, bem com os padrões a serem atingidos na atuação profissional.

São dimensões que não ocorrem isoladas, porém não se desenvolvem necessariamente na mesma proporção, merecendo atenção em diferentes momentos, cursos, oficinas ou qualquer outro processo que contribua para o crescimento harmonioso do profissional. Nesse sentido, destaca-se que:

Quando a formação continuada se desenvolve como parte do desenvolvimento profissional dos professores, contribui não só para a constituição dos saberes que lhe permitam qualificar as suas maneiras de ensinar, mas também para a configuração da própria profissão docente. (ALMEIDA e PLACCO(2009).

Faz-se necessário, que a formação continuada possibilite o desenvolvimento da capacidade reflexiva sobre a prática e seja, ao mesmo tempo, integrante ao desenvolvimento do professor enquanto ser aprendente, em que o olhar para a prática o leve a reinterpretar a sua teoria, numa ação de mão dupla; que nessa reflexão o docente (re) estructure o seu pensamento pedagógico, além de lhe possibilitar acompanhar as inovações educacionais, a aprender e reaprender continuamente.

Assmann (2011) destaca que: “A educação só consegue bons ‘resultados’ quando se preocupa com gerar experiências de aprendizagem, criatividade para construir conhecimentos e habilidades para saber ‘acessar’ fontes de informação sobre os mais variados assuntos.” Pressupõem-se, em se tratando de educação continuada, que sejam ofertadas propostas que o educador possa experienciar, ou seja, viver o vivido; que sejam propostas que despertem ou intensifiquem a criatividade pedagógica e contenham subsídios que lhes permitam construir habilidades para acessar as diferentes tecnologias educacionais.

Nesse conhecimento do professor, há alguns indicadores em interação que interferem no conhecimento, na formação permanente e na prática desenvolvida. São eles: o estilo, a comunicação, as interações da realidade, incluindo a motivação individual para o desenvolvimento do trabalho.

É preciso, sobretudo, que o educador seja portador de um novo olhar perante a educação do século XXI. Suas práticas educativas diárias devem ter gosto de vida; devem oferecer uma proposta para uma vida mais digna, mais saudável e mais humana. Só assim, a práxis docente representará uma identidade percebida pelos alunos, num caminho de construção de saberes de cada educador, constituindo lhe em sua carreira profissional e vida pessoal.

2.2 A SATISFAÇÃO E A MOTIVAÇÃO NA PROFISSÃO DOCENTE

A docência, quando desenvolvida e uma perspectiva de insatisfação, é uma das profissões que mais causa desgastes psicológico, emocional e físico. Esse trabalho, que poderia ser uma fonte de realização pessoal e profissional, torna-se penoso, frustrante, e todas as situações novas, que poderiam servir como uma motivação, se constituem em uma ameaça temida e, portanto, passam a ser evitadas (ESTEVES, 1999).

Ser educador não é outra coisa senão sinônimo de compromisso, responsabilidade e, principalmente, desafio, quando se trata de contribuir com o desenvolvimento das capacidades intelectuais do educando, interagindo constantemente através de práticas educativas concisas e construtivas, na busca da melhor maneira de transmitir o conhecimento à formação desse discente (PRAXEDES, 2010).

O autor ainda afirma que há uma predominância de circunstâncias desfavoráveis à execução de tarefas pedagógicas dos professores, forçando-lhes a uma reorganização e improvisação no trabalho prescrito, tornando-lhes o trabalho real totalmente descaracterizado em relação às expectativas e à tarefa prescrita. Essa distorção no conteúdo de suas atividades pedagógicas não lhes permite vivenciar o trabalho como significativo, o que gera um processo de permanente insatisfação, com raros momentos gratificantes. Essa situação desfavorável induz a sentimentos de indignidade, inutilidade e culpa, bem como a outros que, seguramente, trazem consequências preocupantes.

De acordo com Gonçalves (2009), a satisfação profissional pode ser encarada como uma atitude global, ou então ser aplicada a determinadas partes do cargo ocupado pelo indivíduo. Sendo assim, a satisfação profissional é uma parte da satisfação da vida. O ambiente fora do trabalho influencia consideravelmente os sentimentos do indivíduo no trabalho e, de igual forma, a satisfação profissional influencia, também, o sentimento da satisfação global com a vida.

O trabalho é um elemento fulcral na vida de cada um. Para além de ser visto como fonte de subsistência e de satisfação material é tida em conta como fonte de satisfação e realização pessoal. Cada vez mais, uma pessoa sente-se valorizada pessoalmente quando assume o seu trabalho como fonte de satisfação e de motivação (RAMOS e SPGOLON, 2005).

Desta forma, a satisfação profissional tem sido estudada em uma grande variedade de meios e de conceitos. A satisfação profissional ocupa um lugar relevante da experiência

humana no trabalho. Até hoje, apesar dos inúmeros estudos levados a cabo, não existe unanimidade de posição científica quanto à identificação e caracterização dos fatores que a determinam (GONÇALVES, 2009).

Quanto ao conceito de satisfação profissional, segundo Alcobia (2002), existem uma série de definições de vários teóricos e investigadores que a referenciam segundo um estado emocional, sentimentos ou respostas afetivas em relação ao trabalho.

Ramos (2005) afirma que a satisfação profissional tem um componente afetivo, cognitivo, um componente mais pessoal (ou psíquico) e social. É um conceito muito complexo, refletindo um critério subjetivo, já que alguém pode sentir-se satisfeito em determinada situação, enquanto outro poderá sentir-se insatisfeito. Assim, o conceito de satisfação profissional é um conceito que visa a dar resposta a um estado emocional positiva, ou uma atitude positiva face ao trabalho e às experiências em contexto de trabalho, sendo essa satisfação apresentada como um sentimento e forma de estar bem perante a profissão.

É importante descrever a opinião de Alcobia (2002), que identifica nove dimensões no que toca à satisfação profissional:

- a) satisfação com o trabalho, integrando o interesse intrínseco do trabalho, a variedade do trabalho, as oportunidades de aprendizagens, a dificuldade, a quantidade de trabalho, as possibilidades de êxito ou de controle sobre os métodos;
- b) a satisfação com o salário, que considera a componente quantitativa da remuneração e a forma como é distribuída pelos empregados (equidade);
- c) a satisfação com as promoções, integrando as oportunidades de formação e outros aspectos de base que dão suporte à promoção;
- d) a satisfação com o reconhecimento, contemplando elogios ou críticas ao trabalho realizado;
- e) a satisfação com os benefícios, tais como as pensões, os seguros de doença, as férias;
- f) a satisfação com a chefia, que inclui o estilo de liderança ou as capacidades técnicas e administrativas e, ainda, qualidades ao nível do relacionamento interpessoal;
- g) a satisfação com os colegas de trabalho, caracterizada pelas competências dos colegas, o apoio que estes prestam, a amizade que manifestam;

- h) a satisfação com as condições do trabalho como, por exemplo, o horário, os períodos de descanso, o local de trabalho, e os aspectos ergonômicos;
- i) a satisfação com a organização e com a direção, destacando-se as políticas de benefícios e salários.

Considerando os fatores de uma maneira global, Alves (1997) apresenta-nos dados relativos aos fatores de satisfação/insatisfação docente, configurando um panorama bastante completo. Os fenômenos crescentes de problemas disciplinares na aula, vandalismo e violência estão na base de uma elevada insatisfação docente.

Em uma tentativa de sistematização e classificação dos fatores de insatisfação, o estudioso considera no mesmo nível de causalidade três grandes setores (ALVES, 1997):

- **Fatores sociais:** baixo nível de respeito, estatuto sociais, salários, transferências involuntárias, aumento da porcentagem de feminização docente;
- **Fatores institucionais:** currículos não adequados, falta de tempo para a interação com os alunos, desumanização do sistema, ambiente de trabalho deficiente - necessidades intrínsecas e extrínsecas;
- **Fatores pessoais:** padrões de sucesso - mito do “super professor”, pluralidade de papéis, personalidade preocupada, fracos hábitos de saúde - fumo, bebida, falta de repouso e de exercício, fraca alimentação.

O tema Motivação ultimamente vem sendo foco de inúmeras investigações científicas, apresentando diferentes enfoques e perspectivas quando relacionados à docência. O significado etimológico tem origem no verbo *movere* que, em latim, significa pôr-se em movimento ou ainda, mover-se.

Para Schmitt (2011):

a motivação caracteriza-se como um amplo campo de estudo e em crescente produção acadêmica. A imersão em seu campo teórico evidencia uma vasta produção de conhecimento em nível internacional, observando-se também um discreto crescimento na literatura brasileira vinculada aos contextos educativos. A temática vem sendo discutida sob diversas perspectivas e enfoques, desde as primeiras teorias motivacionais, de caráter comportamentalista, datadas do início do século XX, até as teorias contemporâneas, de matriz sociocultural e sócio cognitivista.

Nesse contexto, destacam-se a importância da compreensão das guias motivacionais para se alcançar mudanças interpessoais que culminem na realização e satisfação pessoal, pois pensar a motivação do ser humano envolve uma diversidade de variáveis que, com o passar do tempo, apresentam diferentes conotações. Portanto, a motivação ou os processos

motivacionais devem ser entendidos com algo intrínseco, ou seja, uma força que parte de dentro para fora do indivíduo, mas que, ao mesmo tempo, pode sofrer a influência de agentes externos, oportunizando assim, estímulo ou incentivo (RAMOS e SPGOLON, 2005).

Ainda segundo Ramos e Spgolon (2005), a motivação engloba motivos intrínsecos e extrínsecos de cada pessoa. Dessa forma, a cada nova situação vivenciada, novos motivos poderão ser construídos. Por isso, entender a motivação em cada pessoa é, antes de tudo, perceber e entender o ser humano com características e subjetividades próprias; é conceber o desenvolvimento e a aprendizagem como um processo que acontece ao longo da vida de cada um.

De acordo com o pensamento de Jesus (2004), as diversas mudanças socioeconômicas que ocorreram de forma acelerada nos últimos anos levam a que, em muitos casos, os professores se sintam desajustados face às novas exigências sociais com que são confrontados. Sendo assim, a desmotivação docente proporciona também uma diminuição do rendimento escolar do aluno.

Nesse sentido, Alves (1997) refere que nada é mais nefasto, em termos de desenvolvimento profissional, do que ter de incrementar continuamente decisões tomadas por outros. No caso dos professores, esta situação é flagrante. A maior parte das decisões, mesmo as que dizem respeito à sua pessoa e à maneira como exerce a sua atividade, são tomadas quase exclusivamente por instâncias centralizadoras. Este sentir-se continuamente ultrapassado tem como resultado a perda do entusiasmo pela profissão e a falta de criatividade no desempenho da mesma.

Estela (1986) afirma que outro problema que ocorre com frequência é responsabilizar os docentes pela baixa qualidade do ensino. Na realidade, eles são as primeiras vítimas de políticas educativas erradas ou míopes que dissociam as orientações educativas das condições materiais e institucionais da sua realização.

O valor do fator institucional não é de subestimar, se atentarmos para as palavras de Almeida (1986), que traduzem o estado de ânimo de muitos indivíduos que perdem a esperança nas instituições: Uma crescente perda de esperança nos homens e nas instituições está gerando uma multidão crescente de frustrados, em que a esperança se aproxima cada vez mais do seu valor zero.

Outra consequência a despeito da desmotivação docente é o descontentamento profissional. Diversos professores não gostariam de estar em tal profissão. Para muitos, essa profissão se desenvolveu como uma maneira de suprir as necessidades financeiras. Para Jesus

(2004), vivemos em um período caracterizado por uma crise das motivações, isto é, as pessoas apresentam cada vez menor motivação intrínseca para as atividades profissionais.

Cada vez mais, os professores perdem o interesse pela profissão e o que se observa é que a evasão docente passa a ser a nova realidade que permeia o âmbito desses profissionais (PRAXEDES, 2010).

É fato que a desmotivação docente afeta negativamente o professor tanto profissionalmente quanto em suas relações interpessoais. Tomando como base esse entendimento, afirma-se que, se o professor está desmotivado, o rendimento e a qualidade do seu trabalho tendem a diminuir, causando a queda da produtividade e, conseqüentemente, a fragilidade na aprendizagem do aluno (JESUS, 2004).

O ciclo motivacional pode ser resolvido com a satisfação, frustração ou compensação da necessidade. Assim, o primeiro ponto a ser verificado é se o professor tem as mínimas condições de atender suas necessidades básicas, como o conforto físico, horários adequados, tempo de descanso. Além disso, é preciso verificar como se encontra o orgulho e o reconhecimento desse profissional pelos colegas e pela sociedade (MARCHESI, 2008).

O ser humano não perceberá o grande potencial que possui se não estiver disposto a acreditar que pode fazer coisas que os outros acreditam impossíveis. De modo geral, a motivação dos indivíduos tem como objetivo satisfazer às suas necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto realização. As capacidades humanas dependem da sua motivação no trabalho, desejos, carências, amores, esforços, ódios e medos.

Além das diferenças individuais, existem as variações, no mesmo indivíduo, em função do momento e da situação (PIMENTA, 2007). Nesse sentido, é importante entender o conceito de motivação como sendo adaptado à nova realidade. Ele é um dos fatores internos que influenciam o comportamento das pessoas, ou seja, é tudo aquilo que impulsiona a pessoa agir de determinada forma. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (PIMENTA, 2007).

O filósofo Jean Paul Sartre, existencialista francês, ao refletir sobre a condição existencial humana no mundo, nos possibilita tomar como base algumas de suas ideias e desenvolver questões acerca da docência, problematizando-as de maneira a pensar nossa própria experiência como professores. Sartre (1987), escrevendo “O existencialismo é um humanismo”, decidiu-se por reafirmar sua condição de liberdade enquanto ser humano e

assumi-la radicalmente em todas as suas consequências. Ser livre é assumir a condição de sua própria vida.

Não há uma ideia de resposta para a questão da motivação ou para decidir tornar-se um professor e continuar sendo-o. Na filosofia de Sartre, tornamo-nos e continuamos sendo alguém em nossas vidas porque decidimos ser e continuar sendo: o covarde e responsável por sua covardia, mas existe sempre, para o covarde, uma possibilidade de não mais ser covarde, e, para o herói, de deixar de o ser (SARTRE, 1987). Assim, nosso destino está em nossas próprias mãos.

Não se trata, aqui, de querer categorizar possíveis indicativos de respostas sobre as diferentes motivações para a docência, nem mesmo de se optar por alguma delas. Apenas são indicativos de falas que têm motivações mais ou menos conscientes. Como destaca Mosquera (1976), torna-se necessário, pois, perguntar o que é ser um professor e nos interessarmos em compreender as motivações que nos levam a permanecer ou desistir da docência.

Há um sentimento, em alguns docentes, de que ser professor dá o direito de exercer um poder que seria reconhecido pela condição de ensinante. Aqui, a assimetria da relação professor – aluno é perversa: de um lado, quem sabe e, por saber, ensina; quem não sabe e, por não saber, aprende. O que acontece nesse caso não é uma relação “quem sabe ensina, quem não sabe aprende”. A relação que se vê é: quem sabe domina; quem não sabe se submete. Segundo Schopenhauer (2005), muitos professores não se esforçam pela sabedoria, mas pelo que acreditam que ganham, dando a impressão de possuí-las.

A tese de Born (2003) apud Valentim e Ramos (2005) apresenta a noção de que a construção de conhecimentos, habilidades e competências, das percepções e dos valores dos estrategistas ocorrem em diferentes camadas que são a família, a escola, a empresa e as associações.

Então, em algum momento mais adiante, em seu desenvolvimento, a participação em agremiações surge como uma necessidade para o diálogo e o relacionamento na aplicação de saberes, mesmo não sendo possível compreender a existência de uma trajetória de construção de saberes.

2.3 O MAL ESTARDOCENTE

As implicações negativas à saúde dos indivíduos, cada vez mais, estão sendo estudadas e pesquisadas em virtude da evolução do trabalho em modo geral. Na Educação, o

professor, em particular, em seu universo de trabalho com atribuições diversas, das quais a maioria de ordem intelectual, somadas aos originais problemas enfrentados ao longo dos tempos, está muito suscetível a desencadear um processo de insatisfação, tanto profissional como pessoal. Além de sua rotina, outros fatores incidem e recaem sobre ele. De modo crescente, as demandas que recaem sobre os professores acabam por gerar um sentimento de desconforto e tensão, podendo afetar o seu bem estar.

A sistematização da preocupação com o mal estar está presente em obras de diversos autores como, por exemplo, na obra de Freud (1987) “O mal estar na civilização”, cuja publicação original data de 1930. Ortega y Gasset (1958) também abordaram o assunto em obras como “O homem e a gente”.

Esteve (1999) conceitua o mal estar docente como os efeitos permanentes de caráter negativo que afetam a personalidade do professor como resultado das condições psicológicas em que se exerce a docência. Da mesma forma, o autor aponta estratégias de superação, mas alerta para o fato de que “técnicas de relaxamento só melhoram as consequências fisiológicas do estresse; portanto devem ser acompanhadas de técnicas cognitivas [...]” (ESTEVE, 1999).

Para Santini (2004), o processo de desvalorização e descaracterização da atividade docente ocorreria a partir de uma desvalorização social, com a constante queda do seu poder aquisitivo e a sobrecarga de trabalho, subtraindo do professor o controle de sua prática docente, o que tem como consequência uma defasagem na qualidade de ensino.

Sem dúvida, estamos vivendo um tempo de profundas mudanças na vida da sociedade, que apresenta uma crise de desorientação, invadindo os muros da escola afetando negativamente nossos ambientes de ensino, o que deixa os professores desorientados para o enfrentamento dessas novas demandas.

Conforme Esteve (2004), essa realidade nos instiga a um novo desafio, talvez o mais difícil e penoso, quando tentamos redesenhar esse quadro que nos aflige. Essa nova etapa supõe criar condições para viver um novo momento no qual se revalorize a figura do professor e se concentre o melhor de nossos esforços no sentido de dar-lhe oportunidade de desenvolver um trabalho de qualidade. Enfatiza ainda o autor, citando Woods et. al. (1994 apud ESTEVE, 2004), que “a batalha da qualidade de ensino acontece prioritariamente no terreno da qualidade e da motivação do pessoal que atua no ensino, muito mais do que as modificações estruturais ou na abundância de meiosmateriais”.

O mal estar, também conhecido como *burnout*, é considerado como uma resposta ao estresse profissional prolongado e crônico, que pode ocorrer quando as capacidades ou

competências de resiliência e as estratégias de *coping* utilizadas pelo sujeito se revelam inadequados ou insuficientes (JESUS, 2007).

A Síndrome de *Burnout* é uma das mais significativas consequências do estresse e tem como característica o desgaste físico e mental, causado por um excessivo esforço do indivíduo para responder às constantes solicitações de energia. Segundo Codo (1999), foi Freudenberg, em 1974, quem aplicou pela primeira vez o termo *burnout* no sentido que é usado hoje. Foi quando, nos últimos anos da década de 70, um estudo com profissionais ligados ao tratamento de usuários de drogas mostrou que, após alguns meses de trabalho, esses profissionais compartilhavam alguns sintomas que já haviam sido observados e até estudados, mas de forma isolada.

O estudo da literatura internacional indica que existem várias definições sobre o *burnout*, mas todos apontam como sendo uma resposta ao estresse laboral, entretanto, não podendo ser confundido com ele. O *burnout* não se refere às atitudes de condutas negativas, relacionadas a sentimentos que provocam problemas de ordem prática e emocional ao trabalhador e ao seu estabelecimento profissional.

Há um sentimento crônico de desânimo, de apatia, de despersonalização. Já o estresse está ligado ao esgotamento pessoal com interferência na vida do indivíduo como um todo, não somente relacionado ao trabalho. O mal estar docente exprime os problemas que os professores enfrentam na profissão e parece emergir cada vez mais nas nossas escolas. As rápidas mudanças sociais e tecnológicas caracterizam os dias de hoje. Um movimento constante, visando à produtividade e à promoção da eficácia e eficiência dos recursos parece constituir, cada vez mais, uma ameaça à identidade pessoal. Com o passar do tempo, cada vez se exige mais do indivíduo como pessoa e como profissional.

Muitas têm sido as transformações por onde tem passado, principalmente nos últimos tempos, a profissão docente. Ser professor é algo extremamente complexo; requer extrema dedicação e empenho. Nas nossas escolas, hoje em dia, para além das aulas é corriqueiro o professor estar empenhado numa imensidão de tarefas: aulas para preparar, testes, trabalhos e relatórios para ver e corrigir, reuniões após reuniões sem fim, alunos para serem atendidos, encargos de educação para atender, projetos a desenvolver, direção de turma, tarefas burocráticas, domínio da legislação, quer relativa a alunos, quer a professores, sempre em mudança, ações de formação necessárias à progressão na carreira, tarefas atribuídas pelos órgãos de gestão da escola, domínio das técnicas informáticas e de comunicação, bem como dos meios audiovisuais.

No sentido de uma articulação compreensiva dos diversos fatores que contribuem para o mal estar dos professores, alguns autores (ESTEVE, 1984, 1994 e 2004; JESUS, 1998) têm distinguido dois níveis de análise do problema, sendo um deles referente aos fatores organizacionais que afetam diretamente o professor na sua prática de ensino, e o outro relativo a fatores mais genéricos, de natureza social, que o afetam indiretamente pelos condicionalismos que criam no contexto do ensino.

Para Esteve (2004), as mudanças que se operaram no trabalho docente acabaram originando novas dificuldades e a passagem de um sistema de ensino de elite para um sistema de ensino de massas, implica um aumento quantitativo de professores e alunos, mas também o aparecimento de novos problemas qualitativos, que exigem uma reflexão profunda. Ensinar hoje é diferente do que há vinte anos. Fundamentalmente, porque não tem a mesma dificuldade trabalhar com um grupo de crianças homogeneizadas pela seleção ou enquadrar a cem por cento as crianças de um país, com os cem por cento de problemas sociais que essas crianças levam consigo. Daí o desencanto que atinge muitos professores, que não souberam redefinir o seu papel perante esta nova situação.

O mal estar docente, para Jesus (1996), é um fenómeno da sociedade atual ligado às mudanças sociais ocorridas nas últimas décadas, com implicações no comportamento dos alunos na escola. Esse problema, segundo o autor, merece todo nosso cuidado, pois afeta os próprios professores e toda uma sociedade em geral, e os alunos, em particular. Por sua vez, Mosquera e Stobäus (2000; 2006) afirmam que as condições econômicas e políticas não têm sido suficientemente favoráveis aos professores: os docentes parecem estar condenados a realizar mal o seu trabalho, uma vez que vários encargos têm crescido assustadoramente, incidindo em uma sobrecarga de trabalho cada vez maior.

2.3.1 CAUSAS DO MAL ESTAR DOCENTE

As causas do mal estar docente tem raízes mais profundas do que se possa imaginar. Entre as causas do mal estar docente, é possível destacar fatores que estudos nacionais e internacionais já constataram: - carência de tempo suficiente para realizar um trabalho decente, acrescida às dificuldades dos alunos e carga-horária cada vez mais numerosa; - trabalho burocrático, que rouba tempo da tarefa principal, que é o ensinar, e é fator de fadiga; - descrença no ensino, tendo como fator as modificações básicas das aprendizagens dos

alunos; - modificação no conhecimento e nas inovações sociais como desafios que provocam grande ansiedade e sentimento de inutilidade.

Como afirmam Mosquera e Stobäus (2000), existe um contínuo acirramento deste problema e a docência desgastada ante as insatisfações dos professores, descontentamento dos alunos, improdutividade do conhecimento, e ainda desconfiança no aproveitamento social. Salientam ainda que embora existam causas econômicas, políticas, sociais e profissionais, quase nada é apontado sobre a pessoa do docente, suas inquietações, interesses, valores e expectativas.

Em uma classificação estabelecida por Blase (1982) citado por Esteve (1994), os indicadores do referido mal estar docente se dividem em dois fatores: os de primeira ordem, referindo-se aos que incidem diretamente sobre a ação de sua docência em sua classe, gerando tensões associadas a sentimentos e emoções negativas; e os de segunda ordem, que se referem a condições ambientais no contexto em que se exerce a docência. Para o autor, a ação desse segundo grupo é indireta, afetando a eficácia docente ao promover uma diminuição da motivação do professor em seu trabalho.

Por ser de caráter mais contextual, o autor trata primeiramente dos fatores de segunda ordem, para depois considerar os de primeira ordem, mais concretos e referentes à ação docente.

2.3.1.1 Fatores De Segunda Ordem

- a) modificação do mundo do professor e dos agentes tradicionais desocialização:

De acordo com o autor, as mais diversas fontes assinalam que, nos últimos anos, tem aumentado as responsabilidades e exigências sobre os professores, em coincidência com uma rápida transformação do contexto social. A ocorrência de dificuldades, como a transferência, por parte da comunidade social e da família, de algumas de suas atividades sociais para a escola aconteceram sem que houvesse mudanças necessárias na formação docente, acarretando um aumento de confusão na capacitação que o professor necessita, como e quando deve aplicá-la;

- b) a função docente: contestação e contradições:

Algumas vezes, exige-se do professor que atenda prioritariamente as necessidades individuais de seus alunos; outras lhe são imposta uma política na direção em que

as necessidades sociais se movem a serviço das exigências políticas ou econômicas do momento;

c) modificação do apoio do contexto social:

Muitas vezes, a valorização do trabalho do professor se faz somente num sentido negativo. Quando um professor faz um trabalho de qualidade, pouco se valoriza, enquanto que, se fracassa, às vezes pelo acúmulo de circunstâncias, o que faz com que não possa operar com êxito, o fracasso se personaliza imediatamente, incitando-lhe como responsável direto de todas as consequências;

d) os objetivos do sistema de ensino e o avanço dos conhecimentos:

A evolução do contexto social exige uma adaptação às mudanças, por parte dos alunos, professores e pais. Não se trata de somente redesenhar os conteúdos defasados. Trata-se de incorporar novos conhecimentos, que se apontam como imprescindíveis para a sociedade futura, e de assumir as novas funções do contexto social, dentro de um novo papel de ensinante-educador;

e) a imagem do professor:

Finalmente, a imagem do professor é uma imagem conflitiva, mais ligada a situações desagradáveis quando é abordada nos meios de comunicação. Não obstante, não é raro ouvir casos de violência física na sala de aula, falta de materiais e instalações adequadas, baixo salário, dentre outras.

2.3.1.2 Fatores De Primeira Ordem

a) recursos materiais e condições de trabalho;

b) uma série de limitações ao trabalho docente atuam diretamente sobre a prática docente, limitando a ação do professor, em conjunto com as situações de segunda ordem;

c) violência nas instituições de trabalho:

A violência nas instituições escolares é alvo de vários estudos. Parece que as ocorrências de casos desse tipo na sociedade em geral estão invadindo os estabelecimentos escolares. Nomeadamente, a situação é alarmante em grandes centros com repercussões negativas que afetam os professores;

d) esgotamento docente e acúmulo de exigências sobre o professor:

Embora a evolução negativa do contexto social não afete por igual todos os professores, muitos não têm encontrado respostas aos novos desafios. Alguns, como consequência, reduzem sua eficácia ao não conseguirem adequar-se às novas exigências. Esses estão sujeitos a se deparar com os agravantes das condições de Mal estar docente, podendo implicar negativamente sua profissão.

Ainda Mosquera e Stobäus (2000, 2006) destacam que essas causas possuem raízes profundas, que podem ser localizadas na deficiência de: - posições do Estado e planos de Governo como desencadeadores de uma educação realmente eficiente; - falta de uma Filosofia de Educação conhecida por todos e por todos trabalhados, analisados, discutidos e negociados; - necessidade de uma educação para a cidadania, na qual direitos humanos e atitudes de tolerância possam ser intercambiadas; - desconsideração da importância central das temáticas dos meios e dos recursos da Educação que expressam o engajamento da totalidade do social e significam a permanência digna do ensinar como trabalho real e profissão fundamental; - deficiência em considerar o conhecimento como um real valor que propicia instrumentos para as modificações de um mundo em que há pobreza, ignorância e desconhecimento.

Por sua vez, Jesus (2002), em uma avaliação macroscópica, com base em diversos estudos realizados com professores portugueses, destaca a massificação do ensino, a excessiva exigência política colocada sobre o trabalho do professor, as alterações ocorridas na estrutura e dinâmicas das famílias, o acelerado desenvolvimento tecnológico e os conteúdos transmitidos pela mídia.

Para o autor, essas mudanças originaram um contexto pouco favorável ao exercício da docência, tornando-se mais dificultoso alcançar o grande objetivo da educação escolar na atualidade que é a qualidade do processo de ensino-aprendizagem. Conforme Jesus (1998), na atualidade, o principal fator que contribui muito para o mal estar docente, é a indisciplina dos alunos, de acordo com diversas investigações realizadas pelo autor. Essa situação tem sido verificada com certo aumento da frequência e gravidade, através de agressões verbais e físicas, fortalecendo ainda mais o clima de insegurança e medo. Para além dessa situação, também contribuem bastante para o estresse do professor, os fatores relacionados com as relações estabelecidas com colegas.

2.3.2 CONSEQUÊNCIAS DO MAL ESTAR DOCENTE

A instalação do mal estar docente provoca uma série de consequências que afetam a saúde do professor e, evidentemente, implicam transtornos no trabalho. Todo trabalhador precisa sentir-se bem, para poder desempenhar com eficiência suas responsabilidades. Esteve (1994) analisa as consequências do mal estar docente e estabelece uma relação com o número de professores afetados, em uma escala decrescente, isto é, as mais frequentes são as que aparecem em primeiro lugar, em relação às demais, sendo as últimas àquelas que possuem menor incidência; são elas:

- a) sentimentos de desconcerto e insatisfação ante aos reais problemas de sua prática de ensino, em contradição com a imagem ideal que os professores queriam realizar;
- b) desenvolvimento de esquema de inibição como forma de cortar a implicação pessoal com o trabalho que se realiza;
- c) pedidos de transferências como forma de fugir de situações conflituosas;
- d) desejo manifesto de abandonar a docência (realizado ou não);
- e) absenteísmo laboral como mecanismo para cortar a tensão acumulada;
- f) esgotamento e cansaço físico permanente;
- g) ansiedade como risco ou ansiedade de expectativa;
- h) estresse;
- i) autodepreciação. autoculpabilização ante a incapacidade para melhorar seu ensino;
- j) ansiedade como estado permanente, associada à causa-efeito de diversos diagnósticos de enfermidade mental;
- k) neuroses reativas;
- l) depressões.

Não há doenças que possam ser atribuídas especificamente aos docentes, mas os problemas que os afastam das salas de aula dão indícios de que esses são os mais recorrentes. Movimentos repetitivos, como apagar o quadro e escrever na lousa com o braço acima do ombro, e ficar em pé por um longo período são atitudes que podem acarretar doenças vasculares.

Para Jesus (1998), o mal estar docente pode manifestar-se segundo diversos sintomas, situado em diversos planos: biofisiológico (hipertensão arterial, cefaleia, fadiga crônica, perda de peso, insônia, úlceras e desordens intestinais, dentre outros), comportamental (absenteísmo, postura conflituosa, abuso do álcool ou de drogas, falta de empenho profissional, etc.), emocional (distanciamento afetivo, impaciência, irritabilidade, apatia, frustração, etc.), cognitivo (diminuição da autoestima, dificuldade na tomada de decisões, etc.)

Esse conjunto de sintomas, segundo Dunham (1992) e Stephenson (1990), pode ocorrer devido à dificuldade do professor fazer face às exigências que lhe são colocadas pela sua profissão, excedendo sua capacidade de resposta. Resultam de um processo em que se podem distinguir três etapas: primeiro, as exigências profissionais excedem os recursos adaptativos do professor, provocando estresse; segundo, o professor tenta responder a essas exigências, aumentando o seu esforço; por fim, aparecem os sintomas que caracterizam o mal-estar propriamente dito, constituindo, assim, a última fase do processo.

Diversos fatores já nomeados sempre existem em termos potenciais para o surgimento do mal estar docente. O fato é que podem constituir-se em problemas para uns e não para outros. Depende muito de como o professor lida com as situações geradoras de mal estar. Conforme destaca Jesus (1998), o grau de gravidade de cada um desses fatores depende de cada professor, de sua percepção subjetiva, bem como da frequência com que esses fatores ocorrem em sua vida profissional. O desgaste do docente é consequência de um sistema que não funciona, no qual o professor é mal remunerado, tem pouco tempo para cuidar da saúde, não se alimenta adequadamente e é muito exigido em sala de aula. Talvez não falte iniciativa dos professores em se cuidar. O que falta é tempo e condições favoráveis para fazê-lo.

Um aspecto a ressaltar é que, embora o mal estar não escolha nem idade, nem sexo, nem nacionalidade, ele afeta de modo diferente as pessoas. Portanto, nem todos se frustram, ou se desequilibram a partir dos mesmos estímulos. Os fatores geradores do mal estar dos professores não tem a mesma significância. A reação de cada professor e o modo de enfrentar as dificuldades depende da avaliação - tanto retrospectiva como prospectiva - que ele faz da situação. A partir dessa avaliação é que a pessoa determinará o significado e a intensidade dos acontecimentos, bem como os modos de enfrentá-los. (ESTEVE, 1999).

Muitos professores conseguem romper esse mal estar difuso e enfrentam os problemas, propondo respostas criativas e integradas. Entre os que não conseguem, explica Esteve (1999), os mais numerosos não são os professores afetados em sua saúde por sintomas

de depressão, mas os que recorrem a uma reação de defesa, a um mecanismo de inibição que permite romper a pressão a que são submetidos.

2.3.3 ESTRESSE E MAL ESTAR DOCENTE

O estresse, para o seu melhor entendimento, necessita de algumas considerações, haja vista a intensidade com que é mencionado em vários estudos e por diversos autores. Não diferente, existe a necessidade de destacar a diferença que os termos designam e as situações em que concorrem no caso dos professores e também porque muitas vezes confundem-se os termos que se apresentam na literatura. A partir do quadro apresentado abaixo, será apresentado os conceitos diversos acerca do estresse.

Quadro1 - Definição de Estresse, Eustresse e Distress

TERMO	DEFINIÇÃO	RESUMO
ESTRESSE	Definido como o resultado da transição entre variáveis ambientais e variáveis pessoais, sendo a avaliação das exigências superior à avaliação que o sujeito faz dos seus recursos para responder. Os recursos podem ser pessoais, interpessoais e organizacionais. Serra (1999)	Potencial de eficácia e de controle pessoal
EUSTRESSE	É entendido como uma força motivadora que eleva os níveis de energia e faz aumentar a produtividade. Martinez(1989)	Resolução da situação
DISTRESS	Quando a tensão permanece elevada durante muito tempo, traduzindo a sua má adaptação à situação de exigência em que se encontra. Jesus (2007)	Exaustão: tensão muito elevada e/ou durante muito tempo

Fonte: Jesus (2007)

O conceito de estresse foi utilizado pela primeira vez pelo endocrinologista canadense Hans Selye, na década de 30. Ele define o estresse como “a resposta não específica

do corpo a qualquer requerimento. Desenvolve-se como reação a um estímulo (chamado estressor) e implica um processo de adaptação que se manifesta mediante compensação dos níveis hormonais em muitos órgãos” (TACHE, TACHE e SALYE, 1977 apud ESTEVE, 1994).

Desde o surgimento do conceito, muitas definições têm sido usadas para explicar o estresse e a maioria o conceitua como um conjunto de situações de alarme e adaptação às condições ambientais que incluem respostas de ordem fisiológica, psicológica e comportamental, que se manifestam em sujeitos submetidos à excessiva tensão. Conforme Nunes e Teixeira, (2000), as respostas negativas que o indivíduo pode manifestar mediante situações de tensão são nomeadamente descritas por Chanlat (apud SELIGMANN-SILVA, 1994) em três aspectos:

- psicossomáticos: fadiga crônica, dor de cabeça constante, alterações do sono, perda de peso, dores musculares, alterações gastrointestinais;
- comportamentais; uso abusivo de substâncias (caféina, álcool, fumo, psicofármacos), incapacidade de relaxar, superficialidade no contato com as pessoas, condutas violentas;
- emocionais: distanciamento afetivo, tédio, impaciência, frustração, dificuldade de concentração, sentimentos depressivos.

Lipp (2003) destaca que os efeitos perniciosos que o estresse pode desencadear no organismo de modo geral e em níveis muito alto podem afetar tanto o bem estar físico como o mental. Este conjunto de sintomas para Jesus (1998) pode ocorrer devido à dificuldade do professor em fazer parte às exigências que lhe são colocadas pela profissão, excedendo a sua capacidade de resposta.

Esteve (1994) perfila a potencialidade patogênica das mudanças fisiológicas produzidas pelo estresse, referenciando três etapas em que se manifestam reações ante aos estímulos estressores. Segundo o autor, estudos desenvolvidos por Salye e seus colaboradores (1973, 1975, 1976), existem três etapas de manifestação do estresse: reação de alarme, etapa de resistência e fase de esgotamento. Lipp (2003) identificou quatro fases, às quais denominou de modelo quadrifásico do stress: fase de alerta, fase de resistência, fase de quase exaustão e fase de exaustão.

A própria noção de estresse, embora seja usualmente utilizada com uma conotação negativa, pode integrar-se ao conceito de bem estar, com base na distinção entre as situações de distress e eustress.

Tendo em conta a descoberta de existência, no encéfalo, de um “sistema de alarme” ou de ativação geral (MORUZZI MAGOUM, 1949 apud SERRA, 1999), em uma das primeiras definições apresentadas na literatura, define-se o estresse como o conjunto de reações biofisiológicas não específicas a qualquer exigência da adaptação, traduzindo a preparação do sujeito para responder a novas exigências.

Mais recentemente e, sobre outra perspectiva, Serra (1999) veio definir o estresse como o resultado da transição entre variáveis ambientais e variáveis pessoais, sendo a avaliação das exigências superior à avaliação que o sujeito faz dos seus recursos para responder. Os recursos podem ser pessoais, interpessoais e organizacionais (DUNHAN, 1992).

Embora apresentem conceitos diferentes do stress, a primeira biológica e a segunda psicológica, ambas as definições permitem destacar que, na base do estresse, está sempre uma exigência que requer um grande esforço do sujeito para responder de forma adequada às novas circunstâncias ou adaptar-se a elas. No entanto, essa exigência não precisa ser necessariamente negativa, havendo algumas situações positivas que também provocam stress, porque representam alterações no estilo de vida do sujeito e exigem sua adaptação.

De acordo com Martinez (1989), eustress deve ser entendido como uma força motivadora que eleva os níveis de energia e faz aumentar a produtividade. Nesse sentido, pode ser positiva a existência de algum stress, pois dinamiza o sujeito para a ação (LATAACK, 1989).

No caso de professor, o processo de desenvolvimento de distress, ao contrário de eustress, pode ocorrer de diferentes formas, que a seguir são descritas. Se o indivíduo conseguir ser bem sucedido, trata-se de uma situação de eustress, pois o professor otimiza os seus recursos de adaptação de tal forma que, no seu futuro, será confortado com uma situação idênticas.

O docente deve apresentar a forma mais autoconfiante e terá maior probabilidade de resolver a situação. Assim, as situações difíceis podem constituir um desafio e ser fator de desenvolvimento de competência e de estratégias para a resolução de problemas.

As expectativas de eficácia pessoal têm papel importante na prevenção do mal estar (NOGUEIRA,2000),talcomoapercepçãodecontroledassituações.Emumametade

análise das investigações que identificam variáveis pessoais que podem reduzir, salienta-se a importância da percepção de eficácia pessoal, do locus de controle interno e da percepção de recompensa intrínseca ao ensino.

No entanto, se o professor não for bem sucedido e a tensão permanecer elevada durante muito tempo, podem se manifestar sintomas de distress, que traduzem a sua má adaptação à situação de exigência em que se encontra.

Assim, o estresse faz parte do dia a dia, mas quando as exigências são intensas e excessivas, prolongadas ou imprevisíveis, ou quando o sujeito não possui as competências apropriadas para lidar com essas exigências, surgem os sintomas do mal estar. Como exemplo, pode-se imaginar um professor que no início do ano letivo é confrontado com uma turma em que se encontram alguns alunos indisciplinados que tentam dificultar a realização do seu trabalho.

O professor percebe essa turma como difícil e exigente, e isso requer um grande esforço da sua parte para conseguir fazer frente às situações de indisciplina. Irá tentar administrar o comportamento dos alunos aproveitando as competências e as estratégias que possui para isso, no sentido de levar a diminuição da frequência e da gravidade das situações de indisciplina.

Se conseguir, o professor ficará satisfeito e aumentará a sua confiança e capacidade de resposta perante situações de indisciplina, o que influenciará na avaliação e na sua atenção futura, diante de situações idênticas. No entanto, se não conseguir lidar com a indisciplina dos alunos, sendo esse comportamento dos alunos cada vez mais frequente e grave, o professor pode desenvolver sintomas de distress, pois será obrigado a confrontar com essa turma durante todo o ano letivo, ultrapassando o seu limite de tolerância. Nesse caso, diminui a sua perspectiva de eficácia e controle perante possíveis situações de indisciplina com que venha a confrontar-se no futuro.

2.4 O BEM ESTAR DOCENTE

É importante ressaltar que as condições de mal estar na docência dependem de como o professor lida com as potenciais fontes, podendo, assim, serem aprendidas formas de prevenção e competências para o enfrentamento de tais situações. Codo (1999) nos lembra de que o homem produz sua própria existência, na medida em que trabalha arquitetando a

estrutura social com suas próprias mãos, a mesma estrutura que lhe servirá de *habitat*; o homem é o meio ambiente do homem.

Tem-se constatado que o relacionamento interpessoal com os colegas, com as chefias e com os estudantes é fator determinante de bem estar na docência. Assim, Hargreaves (1998) apud Marchesi (2008) aponta quatro áreas que caracterizam as relações dos docentes com seus colegas: o apreço e o reconhecimento, o apoio pessoal e a aceitação social, a cooperação, a colaboração e o conflito, a confiança e adeslealdade.

Cada uma das áreas elencadas tem sua vertente positiva e negativa que, em conjunto, permitem que se tenha uma visão bastante completa do que sentem os professores, em suas trocas emocionais e sociais com os colegas. De acordo com Hargreaves (1998) apud Marchesi (2008) o reconhecimento e o apreço dos colegas é uma das principais fontes de satisfação profissional dos professores, uma vez que, alcançados, supõem que o professor é valorizado, estimado e considerado pelos seus colegas. Isso porque a responsabilidade e a boa prática profissional são consideradas como as que proporcionam um reconhecimento maior entre os professores. Observa ele que o professor necessita contar com o reconhecimento de algum grupo de colegas, mesmo que seja reduzido, que proteja sua autoestima e o ajude a manter a identidade profissional.

Esse é um reconhecimento que não é fácil de ser conseguido, diz o autor, pelo fato de que o reconhecimento profissional vem acompanhado por uma demanda de filiação social e, na escola, já existe uma rede de relações, de grupos e subgrupos que facilitam ou dificultam o trabalho coletivo e o apoio mútuo.

O mal estar docente está sendo estudado há longa data; entretanto, o bem estar docente entrou no foco das atenções a partir de estudos recentes, principalmente pelo psicólogo português Saul Neves de Jesus, o espanhol José Maria Esteves e, em nosso Estado, pelos pesquisadores Juan Mouriño Mosquera e Claus Dieter Stobäus, entre outros.

Na realidade, desde a década de 1970, Mosquera vem se preocupando com a temática inerente ao sentimento dos professores e à forma como ele afeta a atuação docente. Defende a ideia de que, se uma pessoa (ou um professor) sente hostilidade em relação a si mesma e ao seu ambiente de trabalho, conseqüentemente transmitirá esta hostilidade às pessoas que a rodeiam. Por mais de três décadas, o autor continuou a refletir sobre a pessoa do professor e sobre questões relacionadas com afetividade, com autoimagem, com autoestima, com relações interpessoais, com personalidade saudável, etc.

Sabemos que muitos dos sujeitos que entram para o magistério não tiveram como primeira opção, a profissão de professor e isso se refletem no descontentamento desses profissionais com o trabalho docente. Porém, é sabido que esse fato não é uma regra para a insatisfação (ESTEVE, 1999; JESUS, 2007).

Jesus (2007), ao buscar uma perspectiva diferente da apresentada pela maioria das pesquisas sobre a satisfação dos professores, cita Dunham (1992), que nos traz uma contribuição importante ao identificar os diversos aspectos positivos na profissão docente:

[...] a diversidade de tarefas, a interação com os alunos, a preparação e implementação de novos métodos de ensino e de tópicos não utilizados anteriormente, a oportunidade de realizar o trabalho à sua maneira na sala de aula, a imprevisibilidade do cotidiano, o processo de tentar encontrar soluções para os problemas, a pesquisa sobre os temas a ensinar, a preparação das aulas, os novos desafios e o trabalho com os colegas, seria de acrescentar aos fatores positivos o reconhecimento que alguns alunos e gestores revelam pelo trabalho do professor, o interesse manifestado por alguns alunos durante as aulas, a participação do professor em projetos de investigação com os colegas e as oportunidades para atualização e aprendizagem através da participação em congressos e ações de formação. Dunham (1992 apud JESUS,2007).

Jesus (2007, p. 26) explica que “o bem estar docente enquadra-se num conceito geral, que é o bem estar subjetivo. Apoiado em outros estudiosos, ele aponta que o bem-estar subjetivo é pertinente a uma leitura positiva que as pessoas fazem da sua própria vida”.

Neste momento, é significativo lembrar os estudos de Dejours (1992) sobre as relações existentes entre trabalho, prazer e sofrimento, a partir da organização do trabalho. A organização do trabalho, conforme ele explica, não diz respeito somente à divisão do trabalho, o ritmo de trabalho e os modos de operá-lo, mas também, e, sobretudo, a divisão dos homens, para garantir essa divisão de tarefas, representada pelas hierarquias, as repartições de responsabilidades e os sistemas de controle. Nesse sentido, explica:

Quando a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico dos homens, “quando estão bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos então emerge um sofrimento patogênico”. Mas, como isto tudo é um processo dinâmico, os sujeitos criam estratégias defensivas para se proteger. (DEJOURS, 1992, p.10).

A explicação de Dejours (1992) para isso é que, se a organização do trabalho não atende os projetos, esperanças e desejos do indivíduo, ocorre o sofrimento, que é de natureza mental, e tem início quando o indivíduo não consegue mais empreender mudança no sentido de adequar as tarefas às suas necessidades fisiológicas e desejos psicológicos, ou seja, quando a relação homem-trabalho é bloqueada. O sofrimento, por sua vez, depende do tipo de

organização do trabalho. Assim, um trabalho repetitivo cria a insatisfação, “a porta de entrada para a doença” (DEJOURS, 1992) para as descompensações mentais ou doenças somáticas, explica. Tarefas perigosas, executadas na maioria das vezes em grupo, dão origem a um medo específico. (DEJOURS, 1992).

Para que o trabalho não seja fonte de sofrimento, e sim, fonte de equilíbrio e bem estar, diz Dejours (1992), ele deve favorecer o equilíbrio mental e a saúde do corpo. Assim, o estudioso explica que, quando a relação do profissional com a instituição de trabalho à qual está inserido não é conflituosa, é porque as exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa estão, especificamente, de acordo com as necessidades do trabalhador considerado, de tal maneira que o simples exercício da tarefa está na origem de uma descarga e de um “prazer de funcionar”. Dejours observa, também, que os indivíduos constroem sistemas defensivos e que é possível a criação de estratégias, para se protegerem contra o sofrimento.

Nesse sentido, encontramos também os estudos de Jesus (2002), que considera, como Delors, que a sociedade coloca problemas aos indivíduos, mas também possibilidades para enfrentá-los. Jesus (2002) propõe, então, em relação aos professores, que eles desenvolvam estratégias de *coping* (termo de origem anglo-saxônica), para serem mais resilientes às adversidades da vida social e profissional. Assim, o bem estar na docência, para Jesus, é visto como:

A motivação e a realização do professor, em virtude do conjunto de competências (resiliência) e de estratégias (*coping*) que este desenvolve, para conseguir fazer face às exigências e dificuldades profissionais, superando-as e otimizando o seu próprio funcionamento. (JESUS, 2002).

A resiliência, como explica Tavares (2002), seria então a capacidade que o indivíduo tem de responder aos desafios e dificuldades, de reagir com flexibilidade e capacidade de recuperação, diante desses desafios e circunstâncias desfavoráveis, uma capacidade adquirida que possibilita ao sujeito, superar-se e superar as pressões de seu mundo, e assim, construir um autoconceito realista, a autoconfiança, a autoproteção que não desconsidera a abertura ao novo, à mudança, ao outro e à realidade subjacente.

Portanto, centrar a atenção na pessoa do professor significa que ele tome a si mesmo como referência de análise, a sua história particular que é, também, uma história social, porque é construída nas relações sociais. O homem apenas se individualiza através do processo histórico-social, porque existe a interdependência entre o indivíduo e a sociedade.

E, assim sendo, o problema do mal estar/bem estar exige que se leve em conta essa interdependência entre o social e o individual. Exige, pois, que sejam tomadas medidas num plano social e pessoal, no sentido de se assegurar um contexto favorável para o exercício da função docente com qualidade e bem estar.

Mosquera (1979) diz que o trabalho pode ser claramente definido não só em termos de sua função na sociedade, mas em termos de significado para o trabalhador, que não pode existir trabalho produtivo sem antes nos indagarmos a respeito do significado do trabalho e a convicção de que o grau de satisfação neste, tem importância vital para o desenvolvimento da personalidade. O motivo mais importante para o bom desempenho de uma tarefa consiste sem dúvida, em gostar dela. Daí porque no trabalho a pessoa pode reconhecer-se, achar novas oportunidades para a sua vida, sentir-se livre da tensão e encontrar a natureza de sua satisfação pessoal e da sua vivência como ser humano.

De acordo com diversos autores, a resolução do problema do mal estar docente passa por melhorias no contexto social e nas condições de trabalho dos professores. Jesus (2002), que diz ser essencial que os encarregados da educação, em consonância com o trabalho do professor, difundam a cooperação entre pais e escola e proporcione estratégias educativas nos dois ambientes. Ainda é necessário propiciar melhores condições de trabalho para o professor, para que possa concretizar a sua competência profissional e realizar um trabalho adequado.

Nesse sentido, é prioritária a diminuição do número de alunos, no sentido de uma relação mais personalizada, que possa permitir a empatia necessária para a confiança colocada sobre o professor e a formulação de programas curriculares menos diretivos e extensos, permitindo uma maior autonomia e envolvimento de cada professor.

2.4.1 O Autocuidado e o Olhar para Si

Diversas medidas podem ser adotadas no sentido de promover o seu bem estar. Lipp (1996), em estudos experimentais, propõe um tratamento comportamental para o estresse onde o mesmo compõe-se de quatropilares:

- a) alimentação adequada;
- b) relaxamento na busca de um estado de homeostase;
- c) exercício físico para a promoção do bem estar e tranquilidade provocados pela produção de beta-endorfina;

- d) tratamento comportamental onde se inclui a reestruturação de crenças irracionais, treino em assertividade e no controle da ansiedade, aquisição de técnicas de resolução de problemas e de manejo do tempo, prática na percepção e no controle do padrão do tipo A de comportamento.

A autora ainda ressalta oportunamente que a redução do poder estressante de fontes de estresse do professor poderia ser feita através da compreensão mais profunda da realidade e do educando e através da aprendizagem de estratégias mais adequadas de como lidar com o estresse. Para ela, as pesquisas dos últimos anos sobre estresse ocupacional do professor têm ajudado a levantar e compreender melhor suas fontes e seus sintomas, mas não tem dado muitas respostas sobre como o reduzir decorrente da ação de educar os jovens.

É reconhecidamente que certo grau de estresse e tensão é até necessário e saudável para a sobrevivência humana. O problema é o seu acúmulo. Os principais momentos em que o professor tem que exercer sua atividade profissional, passa por situações de relacionamento interpessoal. Inclusive, tem-se, verificado por Jesus (1998), que a satisfação ou, ao contrário, a insatisfação profissional do professor depende, em larga medida, do sucesso ou do insucesso que alcança na relação estabelecida com os seus alunos.

Lipp (2003) destaca o apoio social como uma ferramenta muito importante para o alívio do estresse. As conversas com os colegas de trabalho, por exemplo, mostram que essa estratégia atenua o estresse do professor. Timm (2006) salienta que existem várias abrangências da dimensão do cuidado de si. Para ele, o professor não é somente um profissional, é um ser humano em toda sua complexidade, com outras necessidades e exigências: a familiar, sexual, religiosa, social, financeira, econômica, entre várias que aqui poderiam ser listadas.

Ainda para este autor, o cuidado de si vai além do que aquilo que seu fazer social lhe denomina ser. “Mais do que um profissional é um ser humano que tem uma profissão, mas que não se resume a essa profissão”. Ele entende que “[...] é fundamental o sentir-se bem naquilo que se faz para a construção de um estado de felicidade e das condições para nele permanecer”. O autor vê nesse sentido, que a resiliência pode contribuir na perspectiva do cuidado de si, no exercício de sua autoeducação.

A resiliência é citada por Tavares (2002) como uma capacidade de as pessoas pessoalmente ou em grupo resistirem a situações adversas sem perderem o seu equilíbrio inicial. Esta capacidade pode ser fortalecida com o desenvolvimento do seu autoconceito, da

sua autoestima e porventura, da sua dimensão espiritual. O autor destaca a resiliência partindo do ponto de vista físico e mecânico que define resiliência como a qualidade de resistência de um material ao choque, à tensão, à pressão que lhe permite voltar, sempre que é forçado ou violentado, à sua forma ou posição inicial e apoiado em François Rugg, vê com mais frequência, na literatura das ciências sociais como “uma qualidade de resistência e perseverança da pessoa humana face às dificuldades que encontra”.

Nessa busca de cuidar-se, um aspecto de extrema relevância tem a ver com espiritualidade. Para Marques (1996) citada por Calvetti (2006), o aspecto espiritualidade tende a ser visto como uma dimensão da natureza humana que auxilia no sentido da busca de uma melhor qualidade de vida.

Nesse sentido, torna-se fundamental diferenciar e esclarecer o entendimento acerca de religiosidade, espiritualidade e crenças pessoais. A espiritualidade se refere a questões de significado da vida e da razão de viver, independente de crenças e práticas religiosas. E por religiosidade, entende-se como sendo a extensão na qual o indivíduo acredita, segue e pratica uma religião. As crenças pessoais são crenças ou valores que a pessoa sustenta e que formam a base de seu estilo de vida e de comportamento (CALVETTI,2006).

Para Müller (2004) apud Teixeira (2004), espiritualidade é uma dimensão constitutiva do ser humano. É uma expressão para designar a totalidade do ser humano enquanto sentido e vitalidade, significando viver segundo a dinâmica profunda da vida a partir de um novo olhar onde o ser humano vai construindo a sua integralidade e a sua integração com tudo que o cerca.

Outro aspecto importante que vale ressaltar é a autoestima dos professores no processo de construção do bem estar docente. Para Tamayo (2001), a autoestima elevada confirma a percepção que o indivíduo tem de si mesmo, protegendo-o contra informações que ameaçam o seu autoconceito. As pessoas com autoestima elevada processam somente aquelas informações que são consistentes com a percepção que têm de si mesmas, ao passo que as pessoas com autoestima baixa processam e aceitam tanto as informações consistentes como as inconsistentes.

Briggs (2002) define autoestima como a maneira pela qual um indivíduo se sente em relação a si mesmo, não se constituindo uma pretensão ostensiva, na medida em que há cultivo do autorrespeito e valor de si mesmo. Em suma, a autoestima se constitui em um juízo de valor expresso por meio de atitudes em face de si mesmo, sendo uma experiência subjetiva evidenciada aos outros através de relatos verbais e expressões públicas de comportamentos

(COOPERSMITH, 1967; DEFFENDI; SCHELINI, 2014). A autoestima se faz relevante na educação, pois influencia a forma como o indivíduo estabelece suas metas e projeta suas expectativas para o futuro (BEDNAR; PETERSON, 1995).

Diante do contexto em que se encontra o trabalho do professor, a autoestima desse profissional vem sendo cada vez mais afetada, pois, vivenciando essas condições de trabalho, o professor vem perdendo os estímulos que contribuiriam para exercerem o ofício da profissão de forma mais gratificante. Em vez disso, o quadro que vem apresentando a profissão, vem favorecendo em uma séria crise da identidade profissional.

Voli (1998) destaca que segurança, autoconceito, integração, finalidade e competência são os componentes básicos da autoestima que servem como autoanálise para o professor. Dessa forma, o trabalho com tais características permite que o professor encontre meios de atuar e relacionar-se consigo e com seus alunos. Assim, proporcionando uma atividade educativa baseada no respeito e aceitação de mudança de pensamentos e comportamentos, permite que o professor evolua de forma efetiva de compreender as relações intra e interpessoais.

Sendo assim, proporcionando meios para que o professor possa manter uma boa autoestima, ele obterá resultados positivos em relação a sua autoconfiança, seu potencial, seu valor e, assim conseguirá ter respeito por si mesmo, aceitar críticas, sejam elas positivas ou negativas, reconhecer seus erros e limitações, sem deixar de lado a humildade, contribuindo para o desenvolvimento do bem estar.

Um importante fator relacionado ao bem estar docente é o exercício físico, tanto na prevenção de comorbidades ligadas ao sedentarismo como no desenvolvimento de um estilo de vida saudável. O homem necessita de movimento. Todos os seus sistemas orgânicos e do sentido precisam ser estimulados através do movimento, da atividade física e do esporte para uma formação e um desenvolvimento ótimo, assim como para uma manutenção ou aumento da capacidade de rendimento, principalmente na fase de crescimento infância e adolescência (WEINECK, 2003).

Ainda o autor afirma que a falta de atividade física é o fator de risco número um para a nossa saúde. Eliminar esse fator de risco não é somente um interesse pessoal, mas sim um dever social. Os gastos com sistemas de saúde que surgem direta ou indiretamente devido à falta de atividade física já ultrapassam os limites do que é considerado financiável.

Para Guedes (1995), a atividade física tem sido tradicionalmente definida como qualquer movimento corporal produzido por contrações musculares esqueléticas que

aumentam o gasto energético substancialmente, embora a intensidade e duração possam ser variáveis. Já o exercício físico pode ser considerado como uma subcategoria da atividade física, o qual é planejado, estruturado, através de movimentos corporais repetitivos que são realizados com ou sem intenção na melhora de um ou mais componentes da aptidão física.

Conforme destaca Guedes (1995), os exercícios físicos deverão provocar as adaptações no organismo, e por sua vez propiciar melhoria no estado de saúde, quando planejados, organizado, prescrito e orientado de acordo com as necessidades de cada um.

As evidências não ficam somente na função orgânica do corpo, mas destacam-se em outras áreas como na função cognitiva, na melhoria de estados de humor, uma vez que o corpo não pode ser visto de forma fragmentada. As implicações que envolvem o estado geral de saúde da pessoa podem ter repercussões em todo o seu organismo, seja elas positivas ou negativas.

O exercício físico é conhecido por promover diversas alterações, incluindo benefícios cardiorrespiratórios, aumento da densidade mineral óssea e diminuição do risco de doenças crônico-degenerativas. Recentemente outro aspecto vem ganhando notoriedade: trata-se da melhoria na função cognitiva. Mesmo havendo controvérsias, diversos estudos têm demonstrado que o exercício físico melhora e protege a função cerebral, sugerindo que pessoas não sedentárias apresentam menores riscos de serem acometidas por desordens mentais em relação às sedentárias.

Guiseline (1996) ressalta que as atividades mais recomendadas para a obtenção dos benefícios para a melhoria do funcionamento do organismo e conseqüente melhora no estado de saúde geral, são as do tipo aeróbicas, como por exemplo, a caminhada, o ciclismo e a natação. Para o autor, elas estimulam o coração, a circulação sanguínea e a respiração, ajudam na diminuição da gordura corporal, contribuem para diminuir a fadiga mental e melhorar a disposição para o trabalho.

Para Nieman (1999), algumas das teorias passíveis de defesa de que o exercício físico melhora a saúde psíquica, podem ser agrupadas da seguinte maneira:

- Autocontrole: à medida que as pessoas começam e mantêm um programa regular de exercícios, pode ocorrer um aumento de controle e autoconfiança;
- Interrupção/distração: o argumento é de que a interrupção da rotina diária normal e estressante pode resultar numa melhoria do humor de algumas pessoas que praticam exercícios;

- Melhoria da aptidão cerebral: existem evidências de que o exercício aeróbico pode aumentar o fluxo sanguíneo e o transporte de oxigênio para o cérebro, induzindo a uma melhora no humor;
- Neurotransmissores cerebrais: os distúrbios nas secreções cerebrais de três substâncias químicas ou neurotransmissores – serotonina, dopamina e norepinefrina – foram implicados na depressão e em outros distúrbios psicológicos. O exercício pode ter um papel no tratamento e na prevenção da depressão pela normalização das concentrações cerebrais dessas substâncias químicas;
- Opiáceos corporais: durante o exercício vigoroso, a hipófise aumenta a produção de um opiáceo denominado de beta-endorfina, responsável pela euforia, acarretando um aumento na concentração sérica.

Conforme destaca Nieman (1999), dependendo do indivíduo, todos esses fatores em conjunto podem contribuir, em algum grau, para a melhoria da saúde mental dos praticantes regulares de exercícios. Embora existam algumas incertezas sobre como eles promovem a melhoria da saúde mental, a maioria dos especialistas concorda que esse é um dos benefícios mais importantes do exercício regular, sendo inclusive seguido por pesquisadores, orientados pela American College of Medicine em suas intervenções.

3METODOLOGIA DAPESQUISA

A Educação por ser um fenômeno complexo, não pode compreender o ser humano de forma isolada. Por conta disso, a pesquisa educacional dentro do paradigma naturalista constrói teorias que emergem das situações vividas levando em conta todas as dimensões do ser humano (ENGERS,1994).

No paradigma naturalista cada realidade forma um todo que não pode ser compreendida de forma isolada no contexto. Existe uma influência recíproca que é inseparável no processo de relação, conhecimento e conhecedor, em que objetiva-se desenvolver um corpo de conhecimentos e que tudo se encontra em estado de influência mútua esimultânea.

Na primeira etapa da pesquisa, o estudo caracterizou-se por ser de campo, de caráter descritivo de abordagem quantitativa, que, de acordo com Lakatos e Marconi (2008), esse tipo de abordagem busca obter informações e conhecimentos sobre um problema para o qual se procura resposta. Já na segunda etapa, a pesquisa será interpretativa com abordagem quanti-qualitativa. O estudo, dentro de uma abordagem qualitativa, possibilita uma visão frente às diferentes concepções da realidade. Ele pode lidar com muitas variáveis e recursos, como documentos, leis, planos, programas educacionais, entrevistas, observações.

Bogdan e Biklen (1994, p. 49) esclarece que a abordagem da investigação qualitativa exige que o mundo seja examinado com a ideia de que nada é trivial, que tudo tem potencial para constituir uma pista que nos permita estabelecer uma compreensão mais esclarecedora de nosso objeto de estudo. A opção metodológica foi realizada considerando a objetividade e precisão que caracterizam o problema a ser investigado.

Diante do exposto, da natureza do problema e da magnitude amostral que abrange essa investigação, optou-se em construir os procedimentos metodológicos pautados predominantemente por essa orientação de pesquisa, estando o pesquisador ciente das possibilidades e limitações provenientes da utilização desse método. Dessa forma, passa-se a descrever o campo de investigação, bem como os passos metodológicos realizados.

O estudo foi dividido em etapas. Primeiramente, a população alvo deste estudo foi composta por 72 professores do Ensino Fundamental – Anos Finais do ensino básico do município de Alegrete/RS e teve como propósito verificar os níveis de satisfação e motivação de professores dos anos finais do ensino fundamental da rede pública municipal de Alegrete – RS.

Para a verificação dos níveis de satisfação e motivação dos docentes da rede municipal de Alegrete/RS, foi utilizado o questionário EMA (Escala de Motivação Docente) (ANEXO 4), elaborado por Davoglio e Santos (2016), no próprio ambiente de trabalho dos professores.

Após contato com a Secretaria Municipal de Educação e Cultura do município, a coleta de dados foi realizada pelo próprio pesquisador, no ambiente de trabalho dos professores. Cada sujeito do estudo realizou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido antes de preencher o instrumento. Os resultados desta parte do estudo foram analisados por meio da Análise Descritiva e Inferencial. Os resultados deste estudo foram publicados em dois artigos científicos conforme itens 5.1 e 5.2.

A segunda etapa do estudo, com previsão de ser realizada no ano de 2020 na rede pública municipal de Alegrete – RS, com a parceria estabelecida junto a Secretaria Municipal de Educação do município, foi interrompida devido às complicações da COVID-19, que foi considerada pandemia no dia 11 de março de 2020 pela Organização Mundial de Saúde. A doença é causada pela infecção pelo novo Coronavírus (SARS-CoV-2), apresentando um quadro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves. Suas variáveis biológicas e manifestações clínicas são amplas e até o momento não existem medicamentos eficazes e nem vacinas, o que dificulta as avaliações preditivas.

A suspensão das atividades escolares no Município de Alegrete, RS, ocorreu no dia 19 de março, seguindo as orientações das autoridades sanitárias da Secretaria Municipal de Saúde e decreto Estadual nº 55154, de 01 de abril de 2020, para reduzir os impactos de contágio, desta forma, todo o cronograma da Tese sofreu alterações e adaptações, não sendo viável a realização do desenvolvimento do programa de bem estar docente.

Embora não se tenha tido a possibilidade de desenvolver a segunda parte do estudo na Rede Pública Municipal de Alegrete, conseguiu-se realizar um Programa Piloto, na Rede Pública Municipal de São Gabriel, no 2º semestre de 2019, originando dados e subsídios utilizados na elaboração dos artigos publicados e submetidos conforme itens 4.3 e 4.4 desta Tese.

Este Programa Piloto denominado Programa de Apoio ao Bem Estar Docente, foi realizado com 54 professores da rede pública municipal de São Gabriel, pertencentes a duas escolas, tendo como critério da seleção da amostra, apresentar índices de insatisfação e desmotivação docente, bem como nível acentuado de estresse profissional e saúde física instável.

Com esse grupo, foi realizado o diagnóstico inicial dos níveis de saúde física e psicológica, bem como uma questionário (APENDICE 3), com questões abertas, elaborados pelo pesquisador a fim de ampliar as possibilidades de análise inicial.

No que refere ao aspecto físico, os dados que foram obtidos serviram apenas para traçar o perfil dos participantes do estudo e foram o Índice de Massa Corporal (IMC), a Relação Cintura/quadril (RCQ) e a Pressão Arterial (PA), conforme Jackson e Pollock (1998).

No aspecto psicológico foram avaliados os níveis de depressão e autoestima dos integrantes da pesquisa. Para verificar os níveis de depressão utilizou-se o Inventário Beck de Depressão – (Beck Depression Inventory, - BDI) instrumento de medida para avaliar o estado de depressão.

A versão em português foi validado por Gorenstein et al., (2004). Para aferir os níveis de autoestima seria utilizado o Questionário de Rosemberg (2004).

Após a coleta inicial foi implementado um programa de atividades de apoio ao bem estar docente, com duração de 4 meses, com sessões de aproximadamente meia hora, realizadas em 3 encontros semanais. O Programa de Bem Estar Docente foi desenvolvido com atividades físicas no ambiente de trabalho, no início e no final da jornada; Prática de atividades de alongamento, relaxamento, meditação; Rodas de conversas e Dinâmicas de grupo, com temas relacionados ao bem estar e a saúde; Aulas recreativas, dança livre e brincadeiras; Palestras com temas relacionados a saúde; e Compartilhamento de posicionamentos pessoais a respeito da espiritualidade e do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. As atividades tiveram a participação de seis acadêmicos de Educação Física, do Centro Universitário da Região da Campanha –URCAMP.

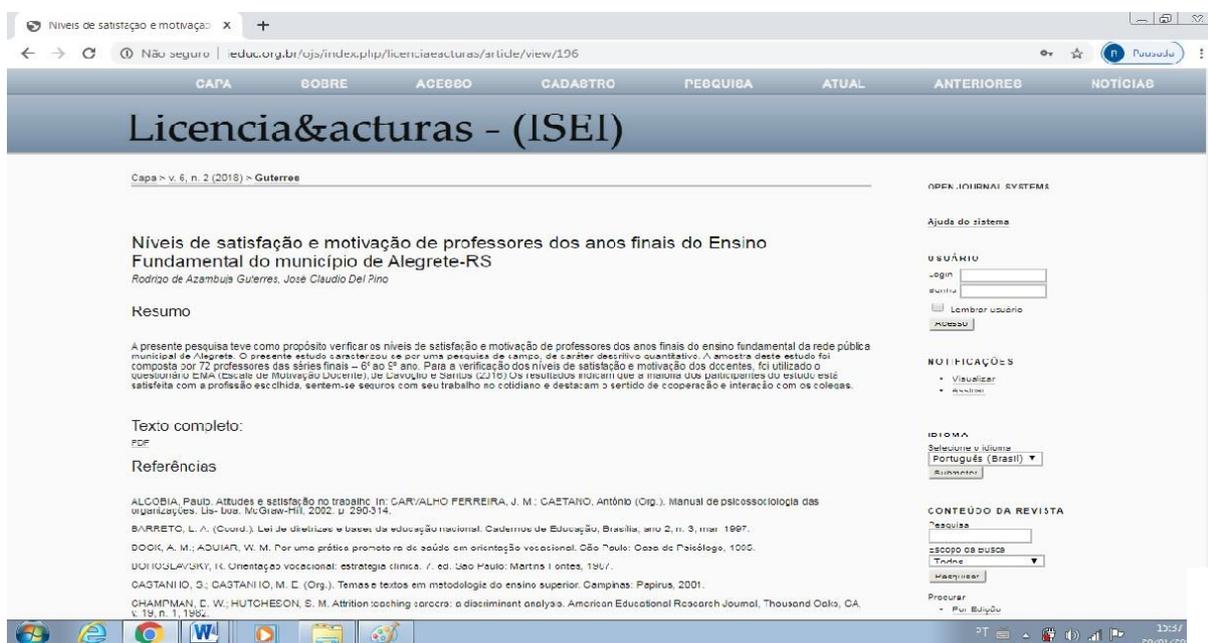
Ao final do Programa de Bem Estar desenvolvido, os dados da coleta inicial foram repetidos a fim de estabelecer uma relação de consequência. Ainda como meio de qualificar os dados do estudo, organizou-se um questionário a fim de verificar o impacto desse programa na saúde física e mental e dos sujeitos da amostra. Os dados relativos à segunda etapa do estudo, tanto na coleta inicial como na final, respeitou os protocolos de análise dos questionários utilizados. Já os dados obtidos no questionário, sua análise teria como base a técnica de Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (2010). A Análise de Conteúdo dos dados qualitativos constitui-se na apreensão do material coletado de modo sistemático e objetivo a fim de encontrar categorias temáticas. Depois disso, foram utilizados dois planos de análise do conteúdo obtido: a análise sincrônica ou horizontal e a análise diacrônica ou vertical.

4 RESULTADOS

A partir das reflexões apresentadas, as seções metodologia, resultados, discussão dos resultados e referências bibliográficas completas, encontram-se nos próprios artigos aceitos e que representam parte deste estudo.

4.1 ARTIGO 1: NÍVEIS DE SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DE PROFESSORES DOS ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DO MUNICÍPIO DE ALEGRETE-RS

Disponível em :<http://www.ieduc.org.br/ojs/index.php/licenciaeacturas/article/view/196>



NÍVEIS DE SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DE PROFESSORES DOS ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DO MUNICÍPIO DE ALEGRETE-RS

GUTERRES, RodrigodeAzambuja.

Mestre em Educação pela Instituição PUCRS.

Doutorando na Instituição UFRGS.

E-mail: rodrigoguterres@urcamp.edu.br

DEL PINO, JoseClaudio

Doutorado em Engenharia de Biomassa na Instituição UFRGS.

E-mail: delpinojc@yahoo.com.br

Resumo: Sabe-se que nestes tempos de transformações e de mudanças de paradigmas, reestruturações sociais refletem-se na própria imagem cultural do professor. Atualmente, ainda responsável pelo ato educativo, o professor é o mediador do conhecimento, aquele que deve oportunizar o aprendizado de cada aluno, em uma escola que precisa perceber a heterogeneidade dos alunos e atender a todos. A presente pesquisa teve como propósito verificar os níveis de satisfação e motivação de professores dos anos finais do ensino fundamental da rede pública municipal de Alegrete. O presente estudo caracterizou-se por uma pesquisa de campo, de caráter descritivo quantitativo. A amostra deste estudo foi composta por 72 professores das séries finais – 6º ao 9º ano - do município de Alegrete – RS. Para a verificação dos níveis de satisfação e motivação dos docentes da rede municipal de Alegrete/RS, foi utilizado o questionário EMA (Escala de Motivação Docente), de Davoglio e Santos (2016). Quanto ao perfil dos professores, percebe-se o predomínio do gênero feminino, grande experiência e qualificação na atuação profissional. Os resultados indicam que a maioria dos participantes do estudo está satisfeito com a profissão escolhida, sentem-se seguros com seu trabalho no cotidiano e destacam o sentido de cooperação e interação com os colegas.

Palavras-chave:Satisfação;Motivação;AnosFinais;Docentes.

Abstract: It is well known that in these times of transformations and paradigm shifts, social restructuring is reflected in the teacher's own cultural image. Nowadays, still responsible for the educational act, the teacher is the mediator of knowledge, one who should opportune the learning of each student, in a school that needs to perceive the heterogeneity of the students and attend to all. The present research had as purpose to verify the levels of satisfaction and motivation of teachers of the final years of elementary school of the municipal public network of Alegrete. The present study was characterized by a field research, with a quantitative descriptive character. The sample of this study was composed by 72 teachers of the final grades - 6th to 9th grade - of the city of Alegrete - RS. In order to verify the levels of satisfaction and motivation of the teachers of the municipal network of Alegrete / RS, the EMA (Teacher Motivation Scale), by Davoglio and Santos (2016) was used. Regarding the profile of the teachers, one can see the predominance of the female gender, great experience and qualification in the professional performance. The results indicate that most of the study participants are satisfied with their chosen profession, feel safe with their daily work and emphasize the sense of cooperation and interaction with colleagues.

Keywords: Satisfaction, Motivation, Final Years, Teachers.

Introdução

A construção histórica da educação remonta ao fator social, à figura do professor, como transmissor e reproduzidor de conteúdos, e aos componentes curriculares, em cada saber específico. Assim, a figura do professor sempre ocupou um papel central na educação, sendo que muitas são as responsabilidades que o social vem apontando aos educadores. Ao professor, inserido no contexto atual, também muitas outras são as responsabilidades, pelo

próprio modelo que ele representa em cada espaço educativo. Para Esteve (1999), existe um autêntico processo histórico de aumento das exigências que se fazem ao professor.

Sabe-se que nestes tempos de transformações e de mudanças de paradigmas, reestruturações sociais refletem-se na própria imagem cultural do professor. Antes, detentor do conhecimento, aquele que professava um saber dito único, com alunos homogeneizados pela própria seleção social. Atualmente, ainda responsável pelo ato educativo, o professor é o mediador do conhecimento, aquele que deve oportunizar o aprendizado de cada aluno, em uma escola que precisa perceber a heterogeneidade dos alunos e atender a todos.

Segundo Esteves (1999) a docência é uma das profissões que mais causa desgastes psicológico, emocional e físico. Esse trabalho, que poderia ser uma fonte de realização pessoal e profissional, torna-se penoso, frustrante, e todas as situações novas, que poderiam servir como uma motivação, constituem-se em uma ameaça temida e, portanto, passam a ser evitadas.

Ser educador não é outra coisa senão sinônimo de compromisso, responsabilidade e, principalmente, desafio, quando se trata de contribuir com o desenvolvimento das capacidades intelectuais do educando, interagindo constantemente através de práticas educativas concisas e construtivas, na busca da melhor maneira de transmitir o conhecimento à formação desse discente (PRAXEDES,2010).

De acordo com Gonçalves (2009), a satisfação profissional pode ser encarada como uma atitude global, ou então ser aplicada a determinadas partes do cargo ocupado pelo indivíduo. Sendo assim, a satisfação profissional é uma parte da satisfação da vida. O ambiente fora do trabalho influencia consideravelmente os sentimentos do indivíduo no trabalho e, de igual forma, a satisfação profissional influencia, também, o sentimento da satisfação global com a vida.

Na profissão docente há a presença de duas situações: o bem estar e o mal estar. O primeiro retrata a realização profissional, tornando a profissão docente belíssima: o professor comprometido, feliz, ensinando e aprendendo com prazer; por outro lado, o segundo pode transformar-se numa relação destrutiva, afetando o professor e o aluno, levando-o a adoecer, ficar esgotado e estressado, o que pode ocasionar o abandono da profissão.

O conceito de bem estar pode ser traduzido pela motivação e realização do professor, em virtude do conjunto de competências (resiliência) e de estratégias (*coping*) que este

desenvolve frente às exigências e dificuldades profissionais, superando-as e otimizando o seu próprio funcionamento. (JESUS, 2007)

O bem estar dos professores, como destaca Jesus (2001), passa também pela atitude positiva dos próprios em relação a seus alunos, a seus colegas, inclusive a si próprios, no plano de trabalho em equipe, o que pode contribuir de forma decisiva para a realização profissional.

As fontes de satisfação, que permitem o estabelecimento de vínculos prazerosos com o trabalho e com a escola, determinam a qualidade do educador, pois Hargreaves e Fullan (2000) destacam a importância de se identificar as fontes de satisfação do trabalho para que estas possam servir de “encorajamento dos professores”, no sentido de auxiliarem no enfrentamento das dificuldades encontradas no exercício docente.

A sistematização da preocupação com o mal estar está presente em obras de diversos autores como, por exemplo, na obra de Freud (1987) “O mal estar na civilização”, cuja publicação original data de 1930. Ortega y Gasset (1958) também abordaram o assunto em obras como “O homem e a gente”.

Esteve (1999) conceitua o mal estar docente como os efeitos permanentes de caráter negativo que afetam a personalidade do professor como resultado das condições psicológicas em que se exerce a docência. Da mesma forma, o autor aponta estratégias de superação, mas alerta para o fato de que “técnicas de relaxamento só melhoram as consequências fisiológicas do estresse; portanto devem ser acompanhadas de técnicas cognitivas [...]” (ESTEVE, 1999, p. 143).

Para Santini (2004), o processo de desvalorização e descaracterização da atividade docente ocorreria a partir de uma desvalorização social, com a constante queda do seu poder aquisitivo e a sobrecarga de trabalho, subtraindo do professor o controle de sua prática docente, o que tem como consequência uma defasagem na qualidade de ensino.

A instalação do mal estar docente provoca uma série de consequências que afetam a saúde do professor e, evidentemente, implicam transtornos no trabalho. Todo trabalhador precisa sentir-se bem, para poder desempenhar com eficiência suas responsabilidades.

Não há doenças que possam ser atribuídas especificamente aos docentes, mas os problemas que os afastam das salas de aula dão indícios de que esses são os mais recorrentes. Movimentos repetitivos, como apagar o quadro e escrever na lousa com o braço acima do

ombro, e ficar em pé por um longo período são atitudes que podem acarretar doenças vasculares.

Para Jesus (1998), o mal estar docente pode manifestar-se segundo diversos sintomas, situados em diversos planos: biofisiológico (hipertensão arterial, cefaléia, fadiga crônica, perda de peso, insônia, úlceras e desordens intestinais, dentre outros), comportamental (absenteísmo, postura conflituosa, abuso do álcool ou de drogas, falta de empenho profissional, etc.), emocional (distanciamento afetivo, impaciência, irritabilidade, apatia, frustração, etc.), cognitivo (diminuição da autoestima, dificuldade na tomada de decisões, etc.)

Com base na problemática apresentada este trabalho teve como propósito verificar os níveis de satisfação e motivação de professores dos anos finais do ensino fundamental da rede pública municipal de Alegrete, descrevendo os níveis de motivação em relação à carreira docente.

A profissão e a formação docente

Uma retomada da função social e educacional de cada professor perpassa muito além das instâncias institucionais. Com as mudanças operadas, o professor é um profissional que sofre modificações em sua prática. Ora apresentava-se culturalmente como um técnico para transmitir seus conhecimentos adquiridos nos bancos acadêmicos, e agora se constitui mediador na construção do conhecimento e, conseqüentemente, é centro de discussão em sua profissionalização.

Diariamente, o professor professa não apenas saberes advindos das habilitações que lhe são exigidas pela legislação educacional vigente no país, mas, sobretudo, há uma constante renovação na práxis de cada educador, seja pela característica de sua docência, com diferenciados alunos/sujeitos de ensino e de aprendizagem, ou pelas próprias adversidades que compõem a sua formação acadêmica, vivência social, ou até mesmo pelo desenvolvimento humano que lhe éparticular.

Por isso, os saberes pessoais construídos ao longo da vida do educador, não só na formação acadêmica, acabam por constituir os saberes docentes. Mas a diferença profissional dos educadores está na permanente retroalimentação em sua práxis. Ou seja, mesmo o educador atualizado não está distante de todas as influências familiares e sociais carregadas por toda uma vida; ele resgata, indubitavelmente, o concreto dos espaços por ele próprio

vivenciados; ser educador revela o ser humano em todas as suas construções e ações, configurando todos os seus saberes.

Nesse sentido, de acordo com Tardif (2002), os saberes docentes têm natureza social, são produzidos em interação coletiva e possuem uma dimensão temporal, pois são inscritos no tempo, em determinada época e lugar e passam a fazer parte da vida profissional. A *inserção* no tempo permite a compreensão da genealogia dos saberes, pois há experiências anteriores à qualificação.

O professor possui, ainda, referenciais afetivos que lhe permitem organizar, na memória, um índice das experiências vividas. Os fatos marcantes constituem-se em estruturantes da vida e direcionam o dia a dia do profissional e a singularidade de sua prática.

Ressalta-se que todas as aprendizagens que irão edificar seu ofício de professor será o resultado das relações sociais que, desde a infância, na família, nas instituições educativas ou, ainda, nos ambientes culturais o constituirão. Nóvoa (1995), afirma que a natureza do saber pedagógico e a relação dos professores ao saber constituem um capítulo central da história da profissãodocente.

Todavia, é preciso constituir-se autônomo em sua trajetória de personalidade, para que a sua docência também seja portadora de identidade pessoal. Ou seja, é necessário ter em mente uma perspectiva pessoal que o torne ímpar em suas ações pedagógicas e um constante aprendiz em seus saberes. Contudo, é preciso atentar para qual seu verdadeiro papel social, quem realmente representa frente às realizações sociais, e qual sua contribuição no dia a dia de cadaeducando.

No entanto, ao professor cabe buscar alternativas para reverter o mal estar que acaba por acontecer, em virtude de tantas responsabilidades a ele atribuídas. É preciso buscar estratégias individuais que lhe possam auxiliar na transposição de momentos de aflição pessoal. Tal medida torna-se necessária, já que o papel do próprio professor continua a ser estabelecido como a figura principal dentro do ensino e, necessariamente, por certo, elemento condutor no processo de ensino e de aprendizagem.

Não obstante a todas essas circunstâncias sociais e pessoais, está a fundamentação das certezas nas práticas pedagógicas de cada educador. A própria ação docente precisa estar ligada à construção histórica educacional, refletindo-a no papel do educador, mas calcadas nas experiências desse profissional. Vale ressaltar que nessas vivências de ensino estão

imbricados os paradigmas e concepções que acabam por desvelar cada pessoa enquanto educador.

Por isso, ser educador é também ser sujeito ímpar em características únicas de pessoa humana que está sempre em desenvolvimento e torna-se singular na ação educativa e a partir dela. A própria prática do fazer pedagógico deve proporcionar uma crítica anterior aos saberes docentes. Cabe ressaltar que refletir na ação, contrapondo-a a saberes antes fundamentados, refere-se aos critérios e juízos do professor enquanto profissional atuante em sua prática educativa. Isto é evidente: enquanto somos sujeitos de nossas vidas, e com nossa própria leitura de vida, influenciaremos nossa prática educativa recompondo-a, de forma significativa, a uma nova dimensão humana e social. A experiência vivida salienta Tardif (2002), é a base das ações pedagógicas do professor.

A partir dessa perspectiva, pode-se afirmar que na práxis de muitos educadores estão reveladas as competências profissionais, construídas em sua própria vida. O educador, amparado em suas vivências, “copia” de suas experiências discentes todo o seu fazer pedagógico. O tempo da vida anterior à vida profissional constitui-se na base para o ofício de professor, mas não determina a sua práxis. Essa se edifica pelos saberes construídos em sua própria carreira.

Nesse sentido, poderia se comparar a fase inicial da carreira de professor à infância de uma criança. Nessa fase, a criança vivencia momentos que representarão grande e fundamental importância para sua vida adulta. Assim, também será de fundamental importância o início da carreira de professor. Esse profissional poderá, nesse período, absorver verdades absolutas que irão compor sua rotina escolar e serão evidenciadas no dia a dia educativo, sejam essas verdades positivas ou negativas para sua trajetória profissional.

O educador, ser humano vital no contexto educativo, representa a possibilidade de transformação social. A começar por seu autoconhecimento, ou seja, à medida em que se percorre um caminho próprio de conhecimentos, será possível também compreender o outro, no sentido de ajudar o educando a compor uma realidade em seu entorno, possibilitando-lhe perceber e entender a necessidade de mudança no meio social em que se está inserido.

Essa ideia ratifica-se nas palavras de Mosquera (1976) que nos afirma que a vida daquele que compreende torna-se extraordinariamente interessante e intensa. Toda relação com alguém se torna extremamente produtiva e dirigida ao ser. Nessa perspectiva, convém que os docentes tenham consciência de seu papel de mediadores nas relações entre humanos,

admitindo uma dimensão humana no processo de aprendizagem, dimensão que pressupõe como centro as relações interpessoais e prioriza a afetividade entre os sujeitos na aquisição de atitudes e comportamentos.

Segundo Imbernón (2004), os estudos sobre a formação de professores estão aumentando, na busca de compreender a prática docente e no intuito, também, de descobrir teorias implícitas na prática e a criação de espaços de reflexão. Ademais, esses estudos têm demonstrado que o conhecimento docente é um conhecimento ligado à prática, uma vez que se insere no contexto onde esta se desenvolve.

Nesse conhecimento do professor, há alguns indicadores em interação que interferem no conhecimento, na formação permanente e na prática desenvolvida. São eles: o estilo, a comunicação, as interações da realidade, incluindo a motivação individual para o desenvolvimento do trabalho.

É preciso, sobretudo, que o educador seja portador de um novo olhar perante a educação do século XXI. Suas práticas educativas diárias devem ter gosto de vida; devem oferecer uma proposta para uma vida mais digna, mais saudável e mais humana. Só assim, a práxis docente representará uma identidade percebida pelos alunos, num caminho de construção de saberes de cada educador, constituindo-lhe em sua carreira profissional e vida pessoal.

A satisfação e a motivação na profissão docente

Segundo Esteves (1999), a docência é uma das profissões que mais causa desgastes psicológico, emocional e físico. Esse trabalho, que poderia ser uma fonte de realização pessoal e profissional, torna-se penoso, frustrante, e todas as situações novas, que poderiam servir como uma motivação, constituem-se em uma ameaça temida e, portanto, passam a ser evitadas.

Ser educador não é outra coisa senão sinônimo de compromisso, responsabilidade e, principalmente, desafio, quando se trata de contribuir com o desenvolvimento das capacidades intelectuais do educando, interagindo constantemente através de práticas educativas concisas e construtivas, na busca da melhor maneira de transmitir o conhecimento à formação desse discente (PRAXEDES,2010).

O autor ainda afirma que há uma predominância de circunstâncias desfavoráveis à execução de tarefas pedagógicas dos professores, forçando-lhes a uma reorganização e

improvisação no trabalho prescrito, tornando-lhes o trabalho real totalmente descaracterizado em relação às expectativas e à tarefa prescrita. Essa distorção no conteúdo de suas atividades pedagógicas não lhes permite vivenciar o trabalho como significativo, o que gera um processo de permanente insatisfação, com raros momentos gratificantes. Essa situação desfavorável induz a sentimentos de indignidade, inutilidade e culpa, bem como a outros que, seguramente, trazem consequências preocupantes.

Os professores da área têm sido considerados, muitas vezes, simples executores de técnicas e movimentos; têm baixo reconhecimento profissional e não raro são marginalizados pelos demais colegas professores de outras disciplinas.

De acordo com Gonçalves (2009), a satisfação profissional pode ser encarada como uma atitude global, ou então ser aplicada a determinadas partes do cargo ocupado pelo indivíduo. Sendo assim, a satisfação profissional é uma parte da satisfação da vida. O ambiente fora do trabalho influencia consideravelmente os sentimentos do indivíduo no trabalho e, de igual forma, a satisfação profissional influencia, também, o sentimento da satisfação global com a vida.

O trabalho é um elemento fulcral na vida de cada um. Para além de ser visto como fonte de subsistência e de satisfação material, é tido em conta como fonte de satisfação e realização pessoal. Cada vez mais, uma pessoa sente-se valorizada pessoalmente quando assume o seu trabalho como fonte de satisfação e de motivação (RAMOS e SPGOLON, 2005).

Desta forma, a satisfação profissional tem sido estudada em uma grande variedade de meios e de conceitos. A satisfação profissional ocupa um lugar relevante da experiência humana no trabalho. Até hoje, apesar dos inúmeros estudos levados a cabo, não existe unanimidade de posição científica quanto à identificação e caracterização dos fatores que a determinam (GONÇALVES, 2009).

Quanto ao conceito de satisfação profissional, segundo Alcobia (2002), existem uma série de definições de vários teóricos e investigadores que a referenciam segundo um estado emocional, sentimentos ou respostas afetivas em relação ao trabalho.

Ramos (2005) afirma que a satisfação profissional tem um componente afetivo, cognitivo, um componente mais pessoal (ou psíquico) e social. É um conceito muito complexo, refletindo um critério subjetivo, já que alguém pode sentir-se satisfeito em

determinada situação, enquanto outro poderá sentir-se insatisfeito. Assim, o conceito de satisfação profissional é um conceito que visa a dar resposta a um estado emocional positivo, ou uma atitude positiva face ao trabalho e às experiências em contexto de trabalho, sendo essa satisfação apresentada como um sentimento e forma de estar bem perante a profissão.

Para Schmitt (2011, p.39):

a motivação caracteriza-se como um amplo campo de estudo e em crescente produção acadêmica. A imersão em seu campo teórico evidencia uma vasta produção de conhecimento em nível internacional, observando-se também um discreto crescimento na literatura brasileira vinculada aos contextos educativos. A temática vem sendo discutida sob diversas perspectivas e enfoques, desde as primeiras teorias motivacionais, de caráter comportamentalista, datadas do início do século XX, até as teorias contemporâneas, de matriz sociocultural e sócio-cognitivista.

Nesse contexto, destacam-se a importância da compreensão das guias motivacionais para se alcançar mudanças interpessoais que culminem na realização e satisfação pessoal, pois pensar a motivação do ser humano envolve uma diversidade de variáveis que, com o passar do tempo, apresentam diferentes conotações. Para tanto, a motivação ou os processos motivacionais devem ser entendidos com algo intrínseco, ou seja, uma força que parte de dentro para fora do indivíduo, mas que, ao mesmo tempo, pode sofrer a influência de agentes externos, oportunizando, assim, estímulo ou incentivo (RAMOS e SPGOLON,2005).

Ainda segundo Ramos e Spgolon (2005), a motivação engloba motivos intrínsecos e extrínsecos de cada pessoa. Dessa forma, a cada nova situação vivenciada, novos motivos poderão ser construídos. Por isso, entender a motivação em cada pessoa é, antes de tudo, perceber e entender o ser humano com características e subjetividades próprias; é conceber o desenvolvimento e a aprendizagem como um processo que acontece ao longo da vida de cada um.

De acordo com o pensamento de Jesus (2004), as diversas mudanças socioeconômicas que ocorreram de forma acelerada nos últimos anos levam a que, em muitos casos, os professores se sintam desajustados face às novas exigências sociais com que são confrontados. Sendo assim, a desmotivação docente proporciona também uma diminuição do rendimento escolar do aluno.

Nesse sentido, Alves (1997) refere que nada é mais nefasto, em termos de desenvolvimento profissional, do que ter de incrementar continuamente decisões tomadas por outros. No caso dos professores, esta situação é flagrante. A maior parte das decisões, mesmo as que dizem respeito à sua pessoa e à maneira como exerce a sua atividade, são tomadas

quase exclusivamente por instâncias centralizadoras. Este sentir-se continuamente ultrapassado tem como resultado a perda do entusiasmo pela profissão e a falta de criatividade no desempenho docente.

Cada vez mais, os professores perdem o interesse pela profissão e o que se observa é que a evasão docente passa a ser a nova realidade que permeia o âmbito desses profissionais (PRAXEDES, 2010).

Procedimentos Metodológicos

A presente pesquisa teve como propósito verificar os níveis de satisfação e motivação de professores dos anos finais do ensino fundamental da rede pública municipal de Alegrete – RS. Este estudo caracteriza-se quanto à natureza, como trabalho científico, quanto aos objetivos é descritiva, quanto aos procedimentos é uma pesquisa de campo e quanto a forma de abordagem é pesquisa quantitativa. Para Leal e Souza (2006) “a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los”.

De acordo com Lakatos e Marconi (2006) caracteriza-se como sendo de campo por objetivar obter informações e conhecimentos sobre um problema para o qual se procura resposta.

A população alvo deste estudo foi composta por professores que atuam nos anos finais do ensino fundamental – 6º ao 9º ano de escolas públicas municipais de Alegrete – RS, na zona urbana. A amostra caracterizou-se como sendo intencional e de conveniência. Foi composta por 72 professores de ambos os sexos.

Para a verificação dos níveis de satisfação e motivação dos docentes da rede municipal de Alegrete/RS, foi utilizado o questionário EMA (Escala de Motivação Docente), elaborado por Davoglio e Santos (2016), no próprio ambiente de trabalho dos professores. A aplicação dos questionários foi realizada pelo próprio pesquisador e foi realizada após a entrega do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE a fim de oficializar a participação no estudo. Os dados coletados foram determinados por meio de análise descritiva e apresentados em forma de gráficos e percentuais.

Resultados

Este trabalho possibilitou obter inúmeros resultados no que se refere a satisfação e motivação dos integrantes da pesquisa, bem como o perfil dos professores da rede municipal

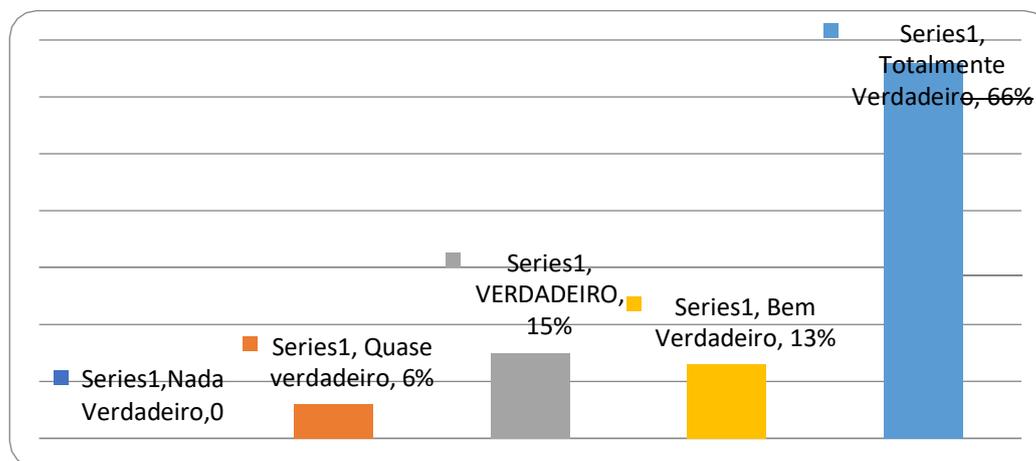
da cidade de Alegrete-RS. Entre os 72 professores que responderam o questionário, a maioria estava na faixa etária entre 31 a 50 anos (76%) e eram do gênero feminino (78%). O nível de qualificação docente foi satisfatório apresentando 70% de professores com especialização. Verificou-se que, em relação ao tempo de trabalho, predominou entre 10 e 15 anos na profissão com 59% e a faixa salarial ficou em R\$ 2.000,00 e 4.500,00, com 64%.

Observando os dados em relação ao perfil dos professores, percebe-se o predomínio do gênero feminino na atuação em séries finais, bem como a grande experiência e qualificação na atuação profissional.

Motivação em relação à carreira docente

Os resultados provêm da percepção da totalidade dos 72 professores dos anos finais do ensino fundamental, os quais responderam o questionário EMA (Escala de Motivação Docente), elaborado por Davoglio e Santos (2016). Serão apresentadas, 04 questões do questionário que envolve o grau de motivação em relação á carreira docente.

Gráfico 1 – Interaço e socializo com meus colegas como forma de desenvolvimento



Fonte: O autor (2018)

Observa-se que no Gráfico 1, a maioria das respostas estão na dimensão verdadeiro com 94%, e destas, totalmente verdadeiro (66%) estão de acordo com a afirmativa da pergunta. A interação e a socialização no ambiente de trabalho são aspectos importantes no desenvolvimento profissional e na formação da identidade do professor. Farias e Nascimento (2012) referem que:

(...) um dos fatores que caracterizam a identidade do professor está associado com a profissionalização docente, bem como com as relações que os professores estabelecem com a profissão, tanto no período que compreende a formação inicial ou as experiências profissionais anteriores à formação, como durante a intervenção profissional (p.62).

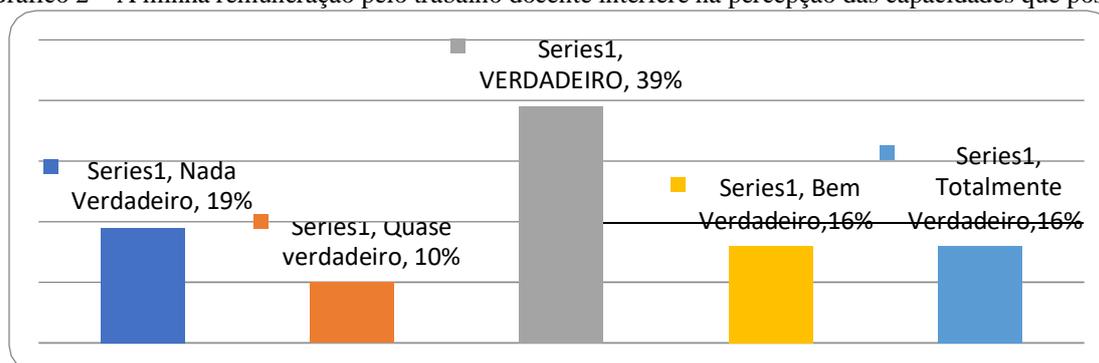
Para Freitas e Lüdke (2002) o processo de socialização profissional constitui-se na aprendizagem dos valores, crenças e formas de concepção do mundo próprio de uma determinada cultura ocupacional. O processo de socialização não ocorre de forma linear, através de uma incorporação progressiva dos valores do grupo de pertencimento, nem o agente socializado é objeto passivo dos agentes e condições socializadoras.

É importante considerar que a compreensão do processo de socialização profissional, é necessário levar em conta tanto a história do professor, suas expectativas e projetos quanto as características do grupo profissional a que irá pertencer.

Os aspectos relacionados à interação no ambiente de trabalho residem em nutrir percepções de eficácia pessoal através de experiências que conduzam à determinados objetivos. Para a teoria, as pessoas são propensas a se envolverem em atividades que se adaptam às suas habilidades e níveis atuais de conhecimento, mantendo dessa forma, a necessidade de se perceber eficaz nas interações sociais. Por meio da interação, é possível desenvolver o pertencimento que estabelece relações interpessoais significativas em contextos específicos, gerando percepção de integração, participação e apoio a um determinado grupo. (RYAN e DECI, 2000 apud SCHIMITT, 2011)

No gráfico 2, percebe-se em destaque um dos fatores de maior insatisfação docente, o salário, que aparece com 71% de concordância, composta por 39% de Verdadeiro e 32% de Bem Verdadeiro e Totalmente Verdadeiro sobre a afirmativa de que a remuneração interfere na sensação de capacidade. Para Locke (1976), além do valor real do dinheiro, este representa simbolicamente uma medida de competência no mercado de trabalho, em que mesmo quando justo, não é motivo de satisfação para as pessoas, a menos que seja suficiente para suprir suas despesas.

Gráfico 2 – A minha remuneração pelo trabalho docente interfere na percepção das capacidades que possuo



Fonte: O autor (2018)

As questões salariais colocam-se com grande acuidade na atividade docente, já que as remunerações dos professores são comparativamente mais baixas do que outras profissões, para as quais são necessárias as mesmas habilitações acadêmicas, ou mesmo, face àquelas que não exigem certificados acadêmicos (ESTEVE, 1995).

Para Barbosa (2011) o professor, como um dos principais agentes do processo educacional, deveria ter condições de exercer seu trabalho da melhor maneira possível para, somado a outros fatores, caminharmos no sentido de alcançar uma educação de qualidade. Assim, os baixos salários dos professores, parte do quadro de precarização e intensificação do trabalho docente, estão relacionadas ao trabalho desenvolvido pelo professor à medida que trazem implicações para a atuação desse profissional.

Para Enguita (1991), que estudava o contexto europeu, as precárias condições de trabalho até poderiam ser suportáveis com uma boa remuneração: “A prolongada jornada de trabalho, a precária situação do local de trabalho, as sofríveis condições físicas, intelectuais e sociais dos professores até que seriam parcialmente suportáveis diante de uma justa retribuição salarial. Não é, porém, o que acontece” (ENGUITA, 1991, p. 100). Assim, os baixos salários se configuram como um dos principais fatores de depreciação da carreira docente. Para Monlevade (2000) os salários recebidos pelos professores seriam tão indignos que os empurra para fora da carreira ou para o acúmulo decargos.

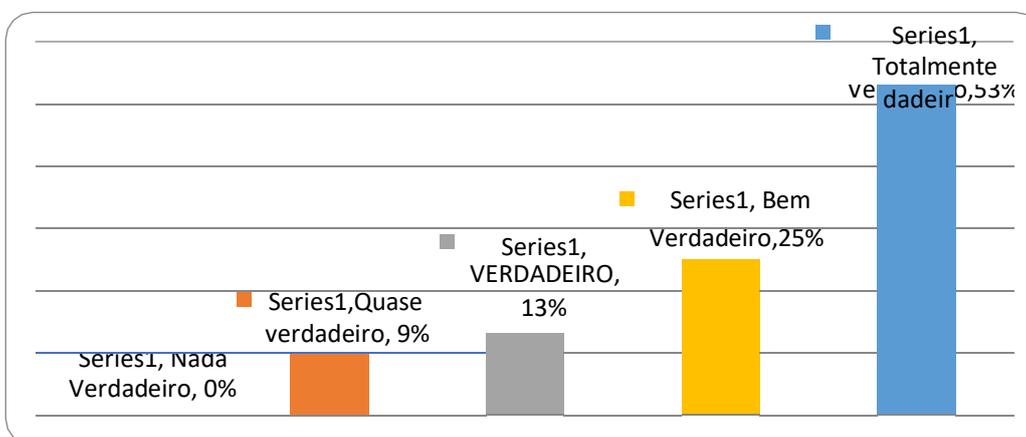
Em relação à remuneração, ela parece ser uma das conseqüências ou causas da falta de motivação de muitos professores da área. A má remuneração salarial, além de causar desmotivação, dificulta muito à concretização da vontade de buscar novos conhecimentos, como comprar livros, fazer cursos, manter-se atualizado e até mesmo comprar jornais. Como fazê-lo sem recursos financeiros? O professor fica na esperança de que a escola, ou o governo auxiliem na realização destas vontades e necessidades. Mas as políticas governamentais nem sempre oportunizam ou estimulam o professor a formação, pois recuperar anos de atraso nesta área não se efetiva rapidamente.

Este quadro de insatisfação salarial dos professores nos leva a inferir que haverá interferência na qualidade das aulas dos mesmos. Nesse sentido (RAMOS; SPGOLON, 2005) fazem o seguinte questionamento: como o professor com um salário baixo irá proporcionar ao seu aluno um ensino atualizado, diversificado e de qualidade, se com o salário que ganha, mal consegue sobreviver? Salientam ainda que alguns tenham vontade de fazer cursos de especialização, de pós-graduação, enfim progredir profissionalmente, mas não possuem

condições financeiras. Isto de certa forma faz com que o professor se sinta minimizado em relação às demais profissões.

Esta situação de insatisfação salarial dos professores também é um aspecto propulsor da geração de “mal estar docente”. Segundo Feil (1995) a manifestação de descontentamento salarial do professor provoca um sentimento de mal estar profissional determinando um fechamento à mudança e às possibilidades de inovações, gerando a alienação e frustração, o que logicamente interfere na qualidade do ensino. Por conta disso, acreditamos muito na melhoria das suas condições para o seu trabalho, tentando desencadear um processo de bem-estar, que refletirá numa melhoria na qualidade de seu ensino.

Gráfico 3 – Invisto na profissão docente porque me proporciona a realização dos meus objetivos



Fonte: O autor (2018)

Com relação ao gráfico acima (gráfico 3) pode-se observar que a maioria, 91% concorda com a afirmação, destes, respondeu totalmente verdadeiro a afirmativa, 53%, em relação ao investimento na profissão docente como realização pessoal.

Para Hargreaves e Fullan (1992) o conceito de desenvolvimento profissional aponta em três direções que, não se configurando como contraditórias, orientam as análises através de dinâmicas diferenciadas. Uma abordagem focaliza-se no desenvolvimento psicológico dos educadores/professores e que se refere ao processo de desenvolvimento individual que implica um trabalho do indivíduo sobre si mesmo, sobre as suas representações, os seus comportamentos e as suas ações. Esta visão que valoriza a pessoa-professor, que utiliza o pensamento e a emoção para responder de forma integrada às circunstâncias complexas, que vivencia.

Ferreira (2009) afirma que trabalhar requer investimento psicológico significativo que funde razão e afeto, entrelaça cognição e sentimento. O trabalho é um modo privilegiado de deixar a marca pessoal naquilo que se faz com zelo, arte e afeição.

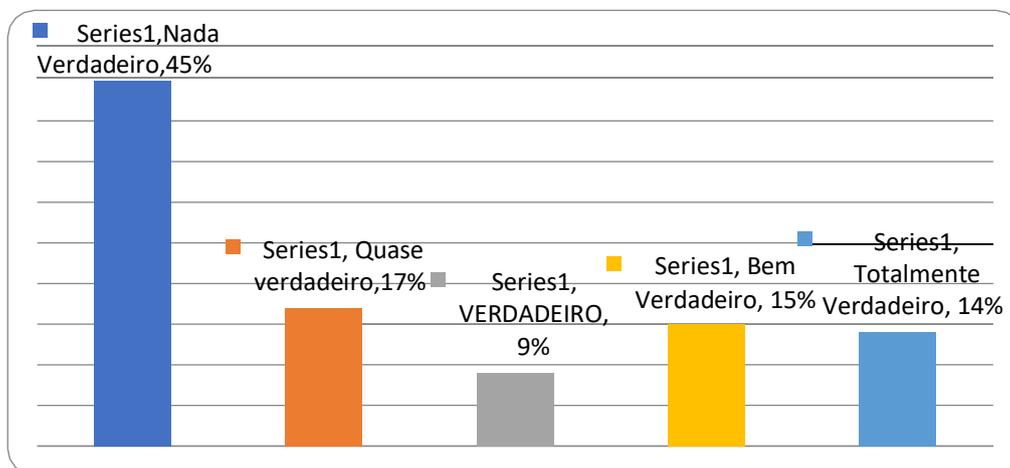
Mas esse investimento psicológico só assume significado pessoal pleno quando vem acompanhado do reconhecimento sócio profissional. Quando valorizados pelos colegas e pela instituição na qual são realizadas as atividades profissionais, a motivação em realizar o melhor trabalho possível é natural.

Observa-se no gráfico 4, que se refere ao sentimento de dificuldade em trabalhar cooperativamente no meio docente, evidencia-se que 62% diz nada verdadeiro e quase verdadeiro a afirmativa, demonstrando que o meio docente caracteriza-se pela coletividade e as nas boas relações pessoais e sentimento de cooperação no trabalho docente.

Na atualidade, o papel do professor extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, o que era comumente esperado. Ampliou-se a missão do profissional para além da sala de aula, a fim de garantir uma articulação entre a escola e a comunidade. O professor, além de ensinar, deve participar da gestão e do planejamento escolares, o que significa uma dedicação mais ampla, a qual se estende às famílias e à comunidade.

Embora o sucesso da educação dependa do perfil do professor, a administração escolar não fornece os meios pedagógicos necessários à realização das tarefas, cada vez mais complexas. Os professores são compelidos a buscar, então, por seus próprios meios, formas de requalificação que se traduzem em aumento não reconhecido e não remunerado da jornada de trabalho (Teixeira, 2001; Barreto e Leher, 2003; Oliveira,2003).

Gráfico 4 – Sinto que é difícil trabalhar cooperativamente no meio docente



Fonte: O autor (2018)

Um dos meios presentes no cotidiano escolar e que é um fator de extrema importância para a motivação docente é o trabalho em conjunto. A cooperação entre professores é essencial, colaborar, cooperar ou trabalho em equipe são conceitos que reenviam para a natureza de uma ação coletiva, e que pressupõe a partilha de experiências, conhecimentos e saberes que podem resultar em uma tomada de decisão ou uma ação cujo produto final traduz contributos de cada um dos seus membros (HAGREAVES, 1998).

Considerações Finais

Inúmeras foram as descobertas proporcionadas por este estudo, e que pretende impulsionar a abertura de novos caminhos no aprimoramento e redimensionamento de discussões sobre a temática de satisfação e motivação de docentes.

O estudo possibilitou identificar importantes aspectos do perfil de professores dos anos finais do ensino fundamental de Alegrete-RS, a partir de uma amostra significativa dos professores. Este perfil traçou características que evidenciou o predomínio do gênero feminino na atuação em séries finais, bem como a grande experiência e qualificação na atuação profissional.

Em relação aos níveis de satisfação e motivação dos professores da rede pública municipal de Alegrete – RS pôde-se constatar que a satisfação com a profissão é predominante. Em vários aspectos como a interação e as boas relações interpessoais demonstraram fatores positivos no que se refere à motivação e satisfação com a profissão.

Essas boas relações são enfatizadas na forma colaborativa com que as instituições escolares desenvolvem suas atividades, proporcionando um sentimento de cooperação destacada pelos sujeitos da pesquisa, bem como a sensação de realização profissional por investimento pessoal em suas carreiras docente.

A educação é um dos pilares do desenvolvimento de uma sociedade. Nela, como cenário, encontram-se diversos atores (alunos, professores, supervisores e diretores, e os funcionários técnico-administrativos) que desempenham diferentes papéis. Cada um deles tem sua função definida. E, para que cada um desempenhe com êxito a sua função, é necessário que as condições (ambientais, técnicas e psicossociais) sejam favoráveis.

O aspecto que sobressaiu como negativo, refere-se à remuneração do trabalho realizado, algo que ficou presente no decorrer do estudo e que é um fator presente nos níveis de insatisfação e desmotivação no trabalho do professor.

Por fim, vale ressaltar que este estudo não tem a pretensão de finalizar essas discussões, mas que sirva como referência para outros estudos e que contribua para melhorar a prática docente em todas as suas esferas.

Referências

- ALVES, F. C. A. (in)satisfação dos professores: estudo de opiniões dos professores do ensino secundário do Distrito de Bragança. In: **ESTRELA, M. T. (Org.). Viver e construir a profissão docente. Porto: Porto Ed., 1997. p. 81-116.**
- BARBOSA, A. **Os salários dos professores brasileiros:** implicações para o trabalho docente. 2011. 208 f. Tese (Doutorado em Educação Escolar) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2011.
- BOCK, A. M.; AGUIAR, W. M. **Por uma prática promotora de saúde em orientação vocacional.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995. p.9-22.
- BOHOSLAVSKY, R. **Orientação Vocacional:** estratégia clínica. 7. ed. São Paulo: Martins Fontes. 1987.
- CASTANHO, S.; CASTANHO, M. E. (Org.) **Temas e textos em metodologia do ensino superior.** Campinas: Papyrus, 2001-pp.153-162.).
- CHAMPMAN, D. W.; HUTCHESON, S. M. Attrition teaching careers: a discriminant analysis. **American Educational Research Journal**, Thousand Oaks, CA, v. 19, n. 1, 1982.
- CORDEIRO-ALVES, F. **Estudo da satisfação/ insatisfação dos professores efectivos do 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário do distrito de Bragança.** Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa, 1991.
- ENGUITA, Mariano F. A ambigüidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. In: **Teoria & Educação**, Porto Alegre, n. 4, 1991, p. 41-61.
- ESTEVE, J. M.; FRANCO, S.; VERA, J. **Los profesores ante el cambio social.** Barcelona: Anthropos, 1995.
- ESTEVE, J. M.; **Profesores en conflicto.** Madrid: Narcea, 1984.
- ESTEVE, J. M. **El malestar docente.** 3. ed. Barcelona: Paidós, 1994.
- ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente:** a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC, 1999.
- ESTELA, M. T. Algumas considerações sobre o conceito de profissionalização docente. **Revista Portuguesa de Pedagogia, ano 20, p. 301-310, 1986.**

FEIL, I. T. S. A formação docente nas séries iniciais do primeiro grau: repensando a relação entre a construção do conhecimento por parte do professor e o modo como ensina, **1995. Dissertação (Mestrado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 1995.**

FERREIRA, M. C. **Reconhecimento no trabalho.** Jornal O Brasil Online. 12 abr. 2009. Disponível em: <<http://jbonline.terra.com.br/leiajb/noticias>>. Acesso em: 10 maio 2010.

FREITAS, M.C ELÜDKE, M. **Professor iniciante e suas estratégias de socialização profissional.** Cadernos de Pesquisa, n. 115, p. 155 a 172, Rio de Janeiro, 2002;

GARCIA, C. H. **Bienestar docente y pensamiento emocional.** Madri: WoltersKluwerEspana,2008.

GONÇALVES, J. P. **O perfil profissional e representações de bem-estar docente e gênero em homens que tiveram carreiras bem-sucedidas no magistério.** Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

HARGRAVES, A.; FULLAN, M. **A escola como organização aprendente: buscando uma educação de qualidade.** Porto Alegre: Artmed, 2000.

JESUS, S. N. Expectativas de realização na profissão docente: construção da escala E.R.P. de Jesus. **Psychologica**, n7,1992.

JESUS, S. N. **A motivação para a profissão docente: contributo para a clarificação de situações de mal-estar e para a fundamentação de estratégias de formação de professores.** Aveiro: Estande Editora,1996.

JESUS, S. N. Pistas para o bem-estar dos professores. **Educação**, Porto Alegre, ano 24, n. 43, p. 123-132, 2001.

JESUS, S. N. **Psicologia da Educação.** Coimbra: Quarteto, 2004.

JESUS, S. N. **Professor sem stress: realização profissional e bem-estar docente.** Porto Alegre: Mediação,2007.

JESUS, S. N. Estratégias para motivar os alunos. **Educação**, Porto Alegre, v. 31, n. 1, p. 21-29, jan./abr. 2008.

HAVILAND, J. (Ed.). **Handbook of emotions.** New York: The Guilford Press. 1993.

LOCKE, E.A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. (Ed.). **Handbookofindustrialandorganizationalbehavior.**NewYork:RandMcNally,1976.p. 1297-1343.

LUCCHIARI, D. H. O que é orientação profissional?In: LUCCHIARI, D. H. (Org.). **Pensando e vivendo a orientação profissional.** São Paulo: Summus, 1993. p. 11-16.

MARCHESI, A. **O bem-estar dos professores: competências, emoções e valores.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

MONLEVADE, João A. C. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica**

pública. 2000. 315 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

MORIN, E. O Trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, SC, v. 19, ed. especial 1, p. 47-56,2007.

NOGUEIRA, J. M. **Eficácia pessoal e burnout em professores estagiários**. In: CONGRESSO HISPANO-PORTUGUES DE PSICOLOGIA, 1; 2000, Santiago de Compostela **Anais...** Santiago de Compostela: [s. l.], 2000.

NÓVOA, A. (Org.). **Profissão Professor**. 2 ed. Porto, Portugal: Ed. Porto,1995.

PEDRO, N.; PEIXOTO, P. Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico. **Análise Psicológica**, Lisboa, v.2, n.24, p.247-262,2006.

PRAXEDES, W. L. A. Contribuições para uma sociologia da prática científica. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, PR, v. 10, n. 109, 2010.

RAMOS, F. M.; SPGOLON, A. Ser educador, até quando vale a pena.In: HETGES, A. et al. (Org.). **Construindo práticas educativas interdisciplinares**. Cruz Alta: UNICRUZ, 2005. p.195-204.

SANTOS, B. S.; STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M. Processos motivacionais em contextos educativos. **Educação**, Porto Alegre, ano 30, n. especial, p. 297-306, out. 2007.

4.2 ARTIGO 2: UM OLHAR PARA O DOCENTE DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL DE ALEGRETE-RS

Disponível em : <http://www.brajets.com/index.php/brajets/article/view/585/313>

The screenshot shows a web browser displaying the journal's homepage. The header features the journal title 'REVISTA BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO, TECNOLOGIA E SOCIEDADE (BRAJETS)'. Below the header is a navigation menu with options like 'CASA', 'SOBRE', 'CONECTE-SE', 'REGISTRO', 'PROCURAR', 'ATUAL', 'ARQUIVOS', and 'COMUNICADOS'. The main content area displays the article title and authors: 'Rodrigo de Azambuja Guterres' and 'José Claudio Del Pino'. The article abstract is visible, discussing the complexity of the teaching profession and the impact of social change. The right sidebar contains options for 'DOAÇÕES', 'TAMANHO DA FONTE', 'OPEN JOURNAL SYSTEMS', 'Ajuda do diário', 'DO UTILIZADOR', 'LÍNGUA', and 'CONTEÚDO DA REVISTA'. The browser's address bar shows the URL 'www.brajets.com/index.php/brajets/article/view/585/313'.

UM OLHAR PARA O DOCENTE DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL DE ALEGRETE-RS

GUTERRES, RodrigodeAzambuja.
Mestre em Educação pela Instituição PUCRS.
Doutorando na Instituição UFRGS.
E-mail: rodrigoguterres@urcamp.edu.br

DEL PINO, Jose Claudio
Doutorado em Engenharia de Biomassa na Instituição UFRGS.
E-mail: delpinojc@yahoo.com.br

RESUMO

A complexidade da profissão docente associada às novas exigências profissionais, a partir de um contexto social em acelerada mudança desencadeou aquilo que Zaragoza (1999) denominou de mal-estar na profissão docente. Os professores se encontram ante o desconcerto e as dificuldades de demandas mutantes e a contínua crítica social por não chegar a atender essas novas exigências. A presente pesquisa teve como propósito verificar os

níveis de motivação e satisfação dos docentes da rede pública municipal de Alegrete-RS. Este estudo caracteriza-se quanto aos objetivos como descritiva, quanto aos procedimentos é uma pesquisa de campo e quanto a forma de abordagem é pesquisa quantitativa. A coleta dos dados se deu utilizando o questionário EMA (Escala de Motivação Docente), elaborado por Davoglio e Santos (2016) e a amostra constituída foi de dezessete professores de ambos os sexos do Ensino Fundamental – Anos Finais de três escolas públicas do município de Alegrete-RS. Os resultados revelam que os professores analisados encontram-se verdadeiramente satisfeitos e motivados para exercer suas funções, não caracterizando aspectos de mal-estar docente. Evidenciou-se que os espaços de cooperação promovidos pelas escolas, a liberdade de expressão e de ideias e o reconhecimento dos colegas sobre a competência na função docente foram os aspectos mais relevantes positivamente. O aspecto negativo na análise das respostas está relacionado com a insatisfação e desmotivação frente à remuneração pelo trabalho. As respostas evidenciam um bom ambiente de trabalho nas escolas avaliadas, contribuindo para um nível satisfatório de aspectos positivos que influenciam na ação docente.

Palavras-chave: Motivação. Satisfação. Docente.

AN OVERVIEW FOR THE TEACHER STAFF OF MUNICIPAL PUBLIC EDUCATION OF ALEGRETE-RS

ABSTRACT

The complexity of the teaching profession associated to the new professional demands, from a social context in accelerated change triggered what Zaragoza (1999) called malaise in teaching profession. The teachers are before the consternation and difficulties of mutant demands and the continuous social criticism for failing to meet these new requirements. The present research aimed to verify the levels of motivation and satisfaction of the teachers of the municipal public network of Alegrete-RS. This study characterizes itself in relation to the objectives as descriptive; in relation to the procedures, it is a field research and in relation to the approach, it is a quantitative research. The data collection was carried out using the EMA questionnaire (Escala de Motivação Docente – Motivation Scale for Teachers), prepared by Davoglio and Santos (2016), and the sample consisted of seventeen teachers from both genders, male and female, of Elementary School – Final Years of three public schools of the municipality of Alegrete-RS. The results reveal that the analyzed teachers are truly satisfied and motivated to carry out their functions, and this do not characterizes aspects of teacher malaise. We evinced that the spaces of cooperation promoted by the schools, freedom of expression and of ideas and the recognition of the co-workers on the competence in teaching function were the most relevant aspects positively. The negative aspect in the analysis of the answers is related to the dissatisfaction and demotivation facing the remuneration for the work. The answers evince a good work environment in the evaluated schools, contributing to a satisfactory level of positive aspects that influence the teaching action.

Keywords: Motivation. Satisfaction. Teaching staff.

1 INTRODUÇÃO

A construção histórica da educação remonta ao fator social à figura do professor, como transmissor e reproduzidor de conteúdos e aos componentes curriculares, em cada saber específico. Assim, a figura do professor sempre ocupou um papel central na educação, sendo que muitas são as responsabilidades que o social vem apontando aos educadores. Ao professor, inserido no contexto atual, também muitas outras são as responsabilidades, pelo próprio modelo que ele representa em cada espaço educativo. Para Esteve (1999), existe um autêntico processo histórico de aumento das exigências que se fazem ao professor.

Sabe-se que nestes tempos de transformações e de mudanças de paradigmas, reestruturações sociais refletem-se na própria imagem cultural do professor. Antes, detentor do conhecimento, aquele que professava um saber ditado único, com alunos homogêneos

pela própria seleção social. Atualmente, ainda responsável pelo ato educativo, o professor é o mediador do conhecimento, aquele que deve oportunizar o aprendizado de cada aluno, em uma escola que precisa perceber a heterogeneidade dos alunos e atender todos.

Segundo Esteves (1999) a docência é uma das profissões que mais causa desgastes psicológico, emocional e físico. Esse trabalho, que poderia ser uma fonte de realização pessoal e profissional, torna-se penoso, frustrante, e todas as situações novas, que poderiam servir como uma motivação, constituem-se em uma ameaça temida e, portanto, passam a ser evitadas.

Ser educador não é outra coisa senão sinônimo de compromisso, responsabilidade e, principalmente, desafio, quando se trata de contribuir com o desenvolvimento das capacidades intelectuais do educando, interagindo constantemente através de práticas educativas concisas e construtivas, na busca da melhor maneira de transmitir o conhecimento à formação desse discente (PRAXEDES,2010).

De acordo com Gonçalves (2009), a satisfação profissional pode ser encarada como uma atitude global, ou então ser aplicada a determinadas partes do cargo ocupado pelo indivíduo. Sendo assim, a satisfação profissional é uma parte da satisfação da vida. O ambiente, fora do trabalho, influencia consideravelmente os sentimentos do indivíduo no trabalho e, de igual forma, a satisfação profissional influencia, também, o sentimento da satisfação global com a vida.

Na profissão docente há a presença de duas situações: o bem estar e o mal estar. O primeiro retrata a realização profissional, tornando a profissão docente belíssima: o professor comprometido, feliz, ensinando e aprendendo com prazer; por outro lado, o segundo pode transformar-se numa relação destrutiva, afetando o professor e o aluno, levando-o a adoecer, ficar esgotado e estressado, o que pode ocasionar o abandono da profissão.

O conceito de bem estar pode ser traduzido pela motivação e realização do professor, em virtude do conjunto de competências (resiliência) e de estratégias (*coping*) que este desenvolve frente às exigências e dificuldades profissionais, superando-as e otimizando o seu próprio funcionamento. (JESUS, 2007)

O bem estar dos professores, como destaca Jesus (2001), passa também pela atitude positiva dos próprios em relação a seus alunos, a seus colegas, inclusive a si próprios, no plano de trabalho em equipe, o que pode contribuir de forma decisiva para a realização profissional.

As fontes de satisfação, que permitem o estabelecimento de vínculos prazerosos com o trabalho e com a escola, determinam a qualidade do educador, pois Hargreaves e Fullan (2000) destacam a importância de se identificar as fontes de satisfação do trabalho para que estas possam servir de “encorajamento dos professores”, no sentido de auxiliarem no enfrentamento das dificuldades encontradas no exercício magistério.

A sistematização da preocupação com o mal estar está presente em obras de diversos autores como, por exemplo, na obra de Freud (1987) “O mal estar na civilização” cuja publicação original data de 1930. Ortega e Gasset (1958) também abordaram o assunto em obras como “O homem e a gente”.

Esteve (1999) conceitua o mal estar docente como efeitos permanentes de caráter negativo que afetam a personalidade do professor como resultado das condições psicológicas em que se exerce a docência. Da mesma forma, o autor aponta estratégias de superação, mas alerta para o fato de que “técnicas de relaxamento só melhoram as consequências fisiológicas do estresse; portanto devem ser acompanhadas de técnicas cognitivas [...]” (ESTEVE, 1999, p. 143).

Para Santini (2004), o processo de desvalorização e descaracterização da atividade docente ocorreria a partir de uma desvalorização social, com a constante queda do seu poder aquisitivo e a sobrecarga de trabalho, subtraindo do professor o controle de sua prática docente, o que tem como consequência uma defasagem na qualidade de ensino.

A instalação do mal estar docente provoca uma série de consequências que afetam a saúde do professor e, evidentemente, implicam transtornos no trabalho. Todo trabalhador precisa sentir-se bem, para poder desempenhar com eficiência suas responsabilidades.

Não há doenças que possam ser atribuídas especificamente aos docentes, mas os problemas que os afastam das salas de aula dão indícios de que esses são os mais recorrentes. Movimentos repetitivos, como apagar o quadro e escrever na lousa com o braço acima do ombro, e ficar em pé por um longo período são atitudes que podem acarretar doenças vasculares.

Para Jesus (1998), o mal estar docente pode manifestar-se segundo diversos sintomas, situados em diversos planos: biofisiológico (hipertensão arterial, cefaleia, fadiga crônica, perda de peso, insônia, úlceras e distúrbios intestinais, dentre outros), comportamental (absenteísmo, postura conflituosa, abuso do álcool ou de drogas, falta de empenho profissional, etc.), emocional (distanciamento afetivo, impaciência, irritabilidade, apatia, frustração, etc.), cognitivo (diminuição da autoestima, dificuldade na tomada de decisões, etc.)

Com base na problemática apresentada este trabalho teve como propósito verificar os níveis de satisfação e motivação de professores dos anos finais do ensino fundamental da rede pública municipal de Alegrete, descrevendo os níveis de motivação em relação à carreira docente.

A PROFISSÃO E A FORMAÇÃO DO DOCENTE

Uma retomada da função social e educacional de cada professor perpassa muito além das instâncias institucionais. Com as mudanças operadas, o professor é um profissional que sofre modificações em sua prática. Ora apresentava-se culturalmente como um técnico para transmitir seus conhecimentos adquiridos nos bancos acadêmicos, e agora se constitui mediador na construção do conhecimento e, conseqüentemente, é centro de discussão em sua profissionalização.

Diariamente, o professor precisa não apenas saberes advindos das habilitações que lhe são exigidas pela legislação educacional vigente no país, mas sobretudo, há uma constante renovação na práxis de cada educador, seja pela característica de sua docência, com diferenciados alunos/sujeitos de ensino e de aprendizagem, ou pelas próprias adversidades

que compõem a sua formação acadêmica, vivência social, ou até mesmo pelo desenvolvimento humano que lhe é particular.

Por isso, os saberes pessoais construídos ao longo da vida do educador, não só na formação acadêmica, acabam por constituir os saberes docentes. Mas a diferença profissional dos educadores está na permanente retroalimentação em sua práxis. Ou seja, mesmo o educador atualizado não está distante de todas as influências familiares e sociais carregadas por toda uma vida; ele resgata, indubitavelmente, o concreto dos espaços por ele próprio vivenciados; ser educador revela o ser humano em todas as suas construções e ações, configurando todos os seus saberes.

Nesse sentido, de acordo com Tardif (2002), os saberes docentes têm natureza social, são produzidos em interação coletiva e possuem uma dimensão temporal, pois são inscritos no tempo, em determinada época e lugar e passam a fazer parte da vida profissional. A *inserção* no tempo permite a compreensão da genealogia dos saberes, pois há experiências anteriores à qualificação.

O professor possui, ainda, referenciais afetivos que lhe permitem organizar, na memória, um índice das experiências vividas. Os fatos marcantes constituem-se em estruturantes da vida e direcionam o dia a dia do profissional e a singularidade de sua prática.

Ressalta-se que todas as aprendizagens as quais irão edificar seu ofício de professor será o resultado das relações sociais que, desde a infância, na família, nas instituições educativas, ou ainda, nos ambientes culturais, o constituirão. Nóvoa (1995), afirma que a natureza do saber pedagógico e a relação dos professores com o saber constituem um capítulo central da história da profissão docente.

Todavia, é preciso constituir-se autônomo em sua trajetória de personalidade, para que a sua docência também seja portadora de identidade pessoal. Ou seja, é necessário ter em mente uma perspectiva pessoal que o torne ímpar em suas ações pedagógicas e um constante aprendiz em seus saberes. Contudo, é preciso atentar para seu verdadeiro papel social, quem realmente representa frente às realizações sociais, e qual sua contribuição no dia a dia de cada educando.

No entanto, ao professor cabe buscar alternativas para reverter o mal-estar que acaba por acontecer, em virtude de tantas responsabilidades a ele atribuídas. É preciso buscar estratégias individuais que lhe possam auxiliar na transposição de momentos de aflição pessoal. Tal medida torna-se necessária, já que o papel do próprio professor continua ser estabelecido como a figura principal dentro do ensino e, necessariamente, por certo, elemento condutor no processo de ensino e de aprendizagem.

Não obstante a todas essas circunstâncias sociais e pessoais, está a fundamentação das certezas nas práticas pedagógicas de cada educador. A própria ação docente precisa estar ligada à construção histórica educacional, refletindo-a no papel do educador, mas também calcadas nas experiências desse profissional. Vale ressaltar que nessas vivências de ensino estão imbricados os paradigmas e concepções que acabam por desvelar cada pessoa enquanto educador.

Por isso, ser educador é também ser sujeito ímpar em características únicas de pessoa humana que está sempre em desenvolvimento e torna-se singular na ação educativa e a partir dela. A própria prática do fazer pedagógico deve proporcionar uma crítica anterior aos saberes

docentes. Cabe ressaltar que refletir na ação, contrapondo-a a saberes antes fundamentados, refere-se aos critérios e juízos do professor enquanto profissional atuante em sua prática educativa. Isto é evidente: enquanto sujeitos e com a própria leitura de vida, influenciar a prática educativa recompondo-a, de forma significativa, a uma nova dimensão humana e social. A experiência vivida salienta Tardif (2002), é a base das ações pedagógicas do professor.

A partir dessa perspectiva, pode-se afirmar que na práxis de muitos educadores estão reveladas as competências profissionais, construídas em sua própria vida. O educador, amparado em suas vivências, “copia” de suas experiências discentes todo o seu fazer pedagógico. O tempo da vida anterior à vida profissional constitui-se na base para o ofício de professor, mas não determina a sua práxis. Essa se edifica pelos saberes construídos em sua própria carreira.

Nesse sentido, poderia se comparar a fase inicial da carreira de professor à infância de uma criança. Nessa fase, a criança vivencia momentos que representarão grande e fundamental importância para sua vida adulta. Assim, também será de fundamental importância o início da carreira de professor. Esse profissional poderá, nesse período, absorver verdades absolutas que irão compor sua rotina escolar e serão evidenciadas no dia a dia educativo, sejam essas verdades positivas ou negativas para sua trajetória profissional.

O educador, ser humano vital no contexto educativo, representa a possibilidade de transformação social. A começar por seu autoconhecimento, ou seja, à medida em que se percorre um caminho próprio de conhecimentos, será possível também compreender o outro, no sentido de ajudar o educando a compor uma realidade em seu entorno, possibilitando-lhe perceber e entender a necessidade de mudança no meio social em que se está inserido.

Essa ideia ratifica-se nas palavras de Mosquera (1976) que nos afirma que a vida daquele que compreende torna-se extraordinariamente interessante e intensa. Toda relação com alguém se torna extremamente produtiva e dirigida ao ser. Nessa perspectiva, convém que os docentes tenham consciência de seu papel de mediadores nas relações sociais, admitindo uma dimensão humana no processo de aprendizagem, dimensão que pressupõe como centro as relações interpessoais e prioriza a afetividade entre os sujeitos na aquisição de atitudes e comportamentos.

Segundo Imbernón (2004), os estudos sobre a formação de professores estão aumentando, na busca de compreender habilidades docente e no intuito, também, de descobrir teorias implícitas nessa prática na criação de espaços de reflexão. Ademais, esses estudos têm demonstrado que o conhecimento docente é um conhecimento ligado ao saber, uma vez que se insere no contexto onde este se desenvolve.

Nesse conhecimento do professor, há alguns indicadores em interação que interferem no aprendizado, na formação permanente e na prática desenvolvida. São eles: o estilo, a comunicação, as interações da realidade, incluindo a motivação individual para o desenvolvimento do trabalho.

É preciso, sobretudo, que o educador seja portador de um novo olhar perante a educação do século XXI. Suas práticas educativas diárias devem ter gosto de vida; devem oferecer uma proposta para uma vida mais digna, mais saudável e mais humana. Só assim, a práxis docente representará uma identidade percebida pelos alunos, num caminho de

construção de saberes de cada educador, constituindo-lhe em sua carreira profissional e vida pessoal.

A SATISFAÇÃO E A MOTIVAÇÃO NA PROFISSÃO DOCENTE

Segundo Esteves (1999), a docência é uma das profissões que mais causa desgastes psicológico, emocional e físico. Esse trabalho, que poderia ser uma fonte de realização pessoal e profissional, torna-se penoso, frustrante, e todas as situações novas, que poderiam servir como uma motivação, constituem-se em uma ameaça temida e, portanto, passam a ser evitadas.

Ser educador não é outra coisa senão sinônimo de compromisso, responsabilidade e, principalmente, desafio, quando se trata de contribuir com o desenvolvimento das capacidades intelectuais do educando, interagindo constantemente através de práticas educativas concisas e construtivas, na busca da melhor maneira de transmitir o conhecimento à formação desse discente (PRAXEDES, 2010).

O autor ainda afirma que há uma predominância de circunstâncias desfavoráveis à execução de tarefas pedagógicas dos professores, forçando-lhes a uma reorganização e improvisação no trabalho prescrito, tornando-lhes o trabalho real totalmente descaracterizado em relação às expectativas e à tarefa prescrita. Essa distorção no conteúdo de suas atividades pedagógicas não lhes permite vivenciar o trabalho como significativo, o que gera um processo de permanente insatisfação, com raros momentos gratificantes. Essa situação desfavorável induz a sentimentos de indignidade, inutilidade e culpa, bem como a outros que, seguramente, trazem consequências preocupantes.

De acordo com Gonçalves (2009), a satisfação profissional pode ser encarada como uma atitude global, ou então ser aplicada a determinadas partes do cargo ocupado pelo indivíduo. Sendo assim, a satisfação profissional é uma parte da satisfação da vida. O ambiente externo influencia consideravelmente os sentimentos do indivíduo no trabalho e, de igual forma, a satisfação profissional influencia, também, o sentimento da satisfação global com a vida.

O trabalho é um elemento fulcral na vida de cada um. Para além de ser visto como fonte de subsistência e de satisfação material, é tido em conta como fonte de satisfação e realização pessoal. Cada vez mais, uma pessoa sente-se valorizada quando assume o seu trabalho como fonte de satisfação e de motivação (RAMOS e SPGOLON, 2005).

Desta forma, a satisfação profissional tem sido estudada em uma grande variedade de meios e de conceitos. A satisfação profissional ocupa um lugar relevante da experiência humana, no trabalho. Até hoje, apesar dos inúmeros estudos levados a cabo, não existe unanimidade de posição científica quanto à identificação e caracterização dos fatores que a determinam (GONÇALVES, 2009).

Quanto ao conceito de satisfação profissional, segundo Alcobia (2002), existe uma série de definições de vários teóricos e investigadores que a referenciam segundo um estado emocional, sentimentos ou respostas afetivas em relação ao trabalho.

Ramos (2005) afirma que a satisfação profissional tem um componente afetivo, cognitivo, um componente mais pessoal (ou psíquico) e social. É um conceito muito complexo, refletindo um critério subjetivo, já que alguém pode sentir-se satisfeito em determinada situação, enquanto outro poderá sentir-se insatisfeito. Assim, o conceito de satisfação profissional é um conceito que visa dar resposta a um estado emocional positivo, ou uma atitude positiva face ao trabalho e às experiências em contexto de trabalho, sendo essa satisfação apresentada como um sentimento e forma de estar bem perante a profissão.

Para Schmitt (2011, p.39):

a motivação caracteriza-se como um amplo campo de estudo e em crescente produção acadêmica. A imersão em seu campo teórico evidencia uma vasta produção de conhecimento em nível internacional, observando-se também um discreto crescimento na literatura brasileira vinculada aos contextos educativos. A temática vem sendo discutida sob diversas perspectivas e enfoques, desde as primeiras teorias motivacionais, de caráter comportamentalista, datadas do início do século XX, até as teorias contemporâneas, de matriz sociocultural e sócio-cognitivista.

Nesse contexto, destaca-se a importância da compreensão das guias motivacionais para se alcançar mudanças interpessoais que culminem na realização e satisfação pessoal, pois pensar a motivação do ser humano envolve uma diversidade de variáveis que, com o passar do tempo, apresentam diferentes conotações. Para tanto, a motivação ou os processos motivacionais devem ser entendidos com algo intrínseco, ou seja, uma força que parte de dentro para fora do indivíduo, mas que, ao mesmo tempo, pode sofrer a influência de agentes externos, oportunizando, assim, estímulo ou incentivo (RAMOS e SPGOLON,2005).

Ainda segundo Ramos e Spgolon (2005), a motivação engloba razões intrínsecas e extrínsecas de cada pessoa. Dessa forma, a cada nova situação vivenciada, novos motivos poderão ser construídos. Por isso, entender a motivação em cada pessoa é, antes de tudo, perceber e entender o ser humano com características e subjetividades próprias; é conceber o desenvolvimento e a aprendizagem como um processo que acontece ao longo da vida de cada um.

De acordo com o pensamento de Jesus (2004), as diversas mudanças socioeconômicas que ocorreram de forma acelerada nos últimos anos levam a que, em muitos casos, os professores se sintam desajustados face às novas exigências sociais com que são confrontados. Sendo assim, a desmotivação docente proporciona também uma diminuição do rendimento escolar do aluno.

Nesse sentido, Alves (1997) refere que nada é mais nefasto, em termos de desenvolvimento profissional, do que ter de incrementar continuamente decisões tomadas por outros. No caso dos professores, esta situação é flagrante. A maior parte das decisões, mesmo as que dizem respeito à sua pessoa e à maneira como exerce a sua atividade, são tomadas quase que exclusivamente por instâncias centralizadoras. Este sentir-se continuamente ultrapassado tem como resultado a perda do entusiasmo pela profissão e a falta de criatividade no desempenho da mesma.

Estela (1986) afirma que outro problema que ocorre com frequência é responsabilizar os docentes pela baixa qualidade do ensino. Na realidade, eles são as primeiras vítimas de políticas educativas erradas ou míopes que dissociam as orientações educativas das condições materiais e institucionais da sua realização.

Outra consequência a despeito da desmotivação docente é o descontentamento profissional. Diversos professores não gostariam de estar em tal profissão. Para muitos, esta profissão se desenvolveu como uma maneira de suprir as necessidades financeiras. Para (JESUS, 2004), vive-se em um período caracterizado por uma crise das motivações, isto é, as pessoas apresentam cada vez menor motivação intrínseca para as atividades profissionais.

Cada vez mais, os professores perdem o interesse pela profissão e o que se observa é que a evasão docente passa a ser a nova realidade que permeia o âmbito desses profissionais (PRAXEDES, 2010).

2 METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se, quanto à natureza, como trabalho científico, no que se refere aos objetivos é descritivo, aos procedimentos é uma pesquisa de campo e pela forma de abordagem é pesquisa quantitativa. Para Leal e Souza (2006) “a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los”.

De acordo com Lakatos e Marconi (2006) caracteriza-se como sendo de campo por objetivar obter informações e conhecimentos sobre um problema para o qual se procura resposta.

A população alvo deste estudo foi composta por professores do Ensino Fundamental – Anos Finais do ensino básico de escolas municipais de Alegrete/RS. A amostra, para a análise quantitativa foi composta por 17 professores de ambos os sexos, de três escolas da zona urbana.

Primeiramente, foi realizado contato com as direções das escolas a fim de autorizar a coleta de dados, no próprio ambiente escolar. Posteriormente, foi definida a amostra de forma intencional, bem como, entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, liberando a participação na pesquisa.

Para a verificação dos níveis de satisfação e motivação dos docentes da rede municipal de Alegrete/RS, foi utilizado o questionário EMA (Escala de Motivação Docente), elaborado por Davoglio e Santos (2016), no próprio ambiente de trabalho dos professores. A aplicação dos questionários foi realizada pelo próprio pesquisador, que proporcionou as explicações, no devido momento, recolhendo os questionários, após o seu preenchimento. Os dados coletados foram estabelecidos por meio da análise descritiva e apresentados em forma de gráficos e percentuais.

3 RESULTADOS EDISCUSSÕES

Este trabalho possibilitou obter inúmeros resultados, no que se refere a motivação e a satisfação docente. Optou-se em extrair do questionário utilizado para a coleta de dados – Escala de Motivação Docente (EMA), 05 das questões aleatórias, com o intuito de não determinar resultados.

Assim, será descrito primeiramente a característica do perfil de docentes pesquisados, da rede pública municipal de Alegrete. Posteriormente, descrevem-se os resultados obtidos pelo questionário sobre satisfação e motivação docente.

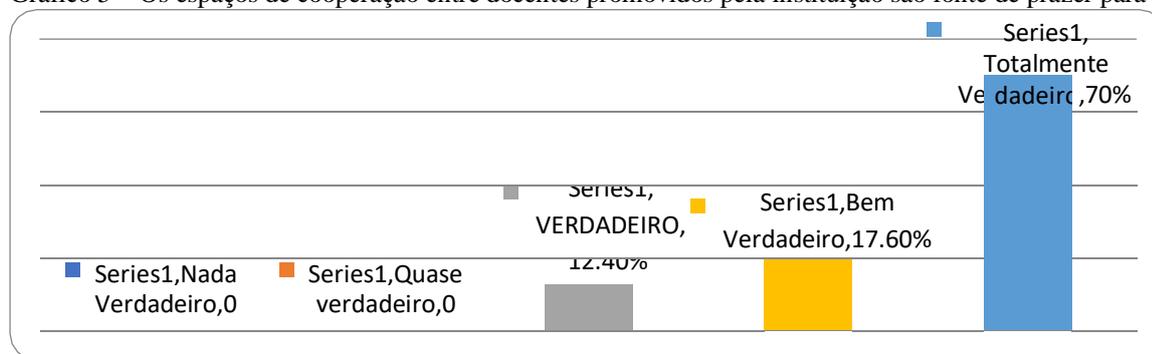
PERFIL DOS DOCENTES

Entre os 17 docentes que responderam o questionário, a maioria estava na faixa etária entre 41 a 50 anos (47%) e eram do gênero feminino (88%). O nível de qualificação docente foi satisfatório apresentando 76% de professores com especialização. Verificou-se que, em relação ao tempo de trabalho, predominou de 21 anos ou mais na profissão com 35%. A faixa salarial média ficou entre R\$1.000 reais e R\$2.000 reais.

GRAU DE CONCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À CARREIRA DOCENTE

Houve dezessete (17) participantes que preencheram o questionário, já citado, desses dezessete foi retirada a porcentagem utilizando a totalidade nos gráficos abaixo referente a cinco (05) perguntas aleatórias.

Gráfico 5 – Os espaços de cooperação entre docentes promovidos pela instituição são fonte de prazer para mim



Fonte: O autor (2017)

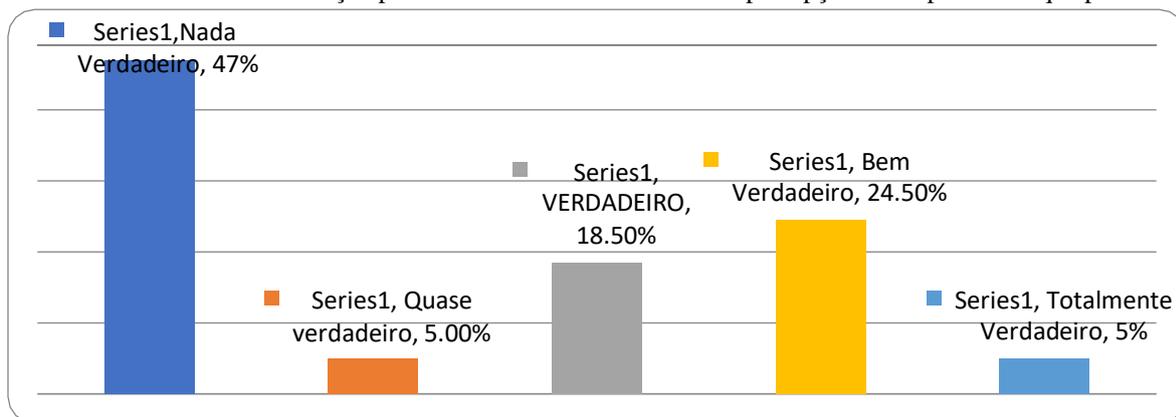
Observa-se que no Gráfico 1, que trata sobre os espaços de cooperação entre docentes promovidos pela instituição e, se estes são fonte de prazer para o professor, 70% (12 professores) acredita ser totalmente verdadeiro a afirmação, enquanto 17,6% (03 professores) acredita ser bem verdadeiro e 12,4 (02 professores) acredita ser apenas verdadeiro.

Nenhum apresentou problemas de apoio, isto mostra a integração do docente no ambiente institucional. As experiências de escolher, interagir e compartilhar, promovidas pelo ambiente, funciona como estímulos para o engajamento e a responsabilização que acompanham as ações auto determinadas.

Contudo, de forma geral, dentro do âmbito escolar, se não houver um clima tranquilo, o professor, na sala de aula, provavelmente não conseguirá realizar um bom trabalho, e seu convívio com o aluno também poderá ficar prejudicado. Mosquera e Stobäus alertam que: “Grande parte dos problemas que um docente enfrenta podem ser provenientes de um ambiente hostil, podendo este se tornar ainda mais hostil quando se trabalha com pessoas diversas” (2004 p.93). Porém, cabe ao docente e instituição entender que pessoas são diferentes umas das outras e as necessidades e atitudes podem variar.

Um trabalho cooperativo pode ser uma estratégia de desenvolvimento da motivação docente, na medida em que contribui para o estabelecimento de relações sociais compartilhadas. Da mesma forma, atividades interativas que proporcionem e desenvolvam a autoestima, motivação e satisfação também ajudarão, ao passo que as relações interpessoais estabelecidas no ambiente de trabalho favoreçam o trabalho no contexto geral.

Gráfico 2 – A minha remuneração pelo trabalho docente interfere na percepção das capacidades que possuo



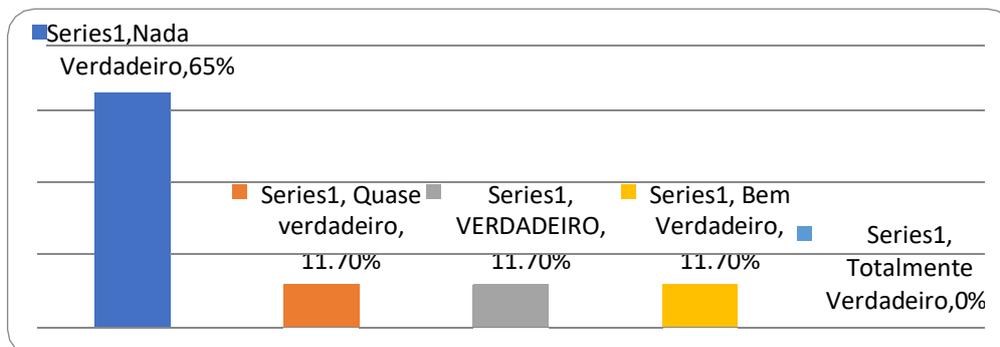
Fonte: O autor (2017)

O gráfico 2 mostra que 47% (08 professores) dos docentes não se afetam em relação a remuneração recebida, por outro lado 5% (01 professor), acham quase verdadeiro, 18,5% (03 professores) verdadeiro, 24,5% (04 professores) bem verdadeiro e 5% (01 professor) acham totalmente verdadeiro somando 53% dos questionados possuem algum tipo de influência referente a remuneração e isso pode exercer influência negativa em sua motivação. Por exemplo, Amelsvoort (1999) refere que “a falta de oportunidades de carreiras e recompensas inadequadas são mencionadas como sendo indutoras da diminuição da satisfação e comprometimento dos professores”.

Já por outro lado, Herzberg (1959), citado por Soares (2007), considera que os fatores extrínsecos, incluindo a remuneração, não estão diretamente relacionados com a motivação e satisfação dos colaboradores de uma organização, enquanto para Werther e Davis (1983) a remuneração é um aspecto chave para estimular o desempenho dos colaboradores de uma organização no exercício dos seus cargos.

A Remuneração é aquilo que os colaboradores de uma organização recebem em troca do seu trabalho (Werther & Davis, 1983), continuando a ideia de Werther e Davis (1983), quando a remuneração é feita corretamente, os docentes têm mais probabilidade de estar satisfeitos e motivados para com os objetivos educacionais. Porém, quando os docentes percebem que a sua remuneração é imprópria, o desempenho, a motivação e a satisfação podem declinar dramaticamente.

Gráfico 3 – A maioria das vezes preciso de reconhecimento dos colegas e da instituição para me sentir competente



Fonte: O autor (2017)

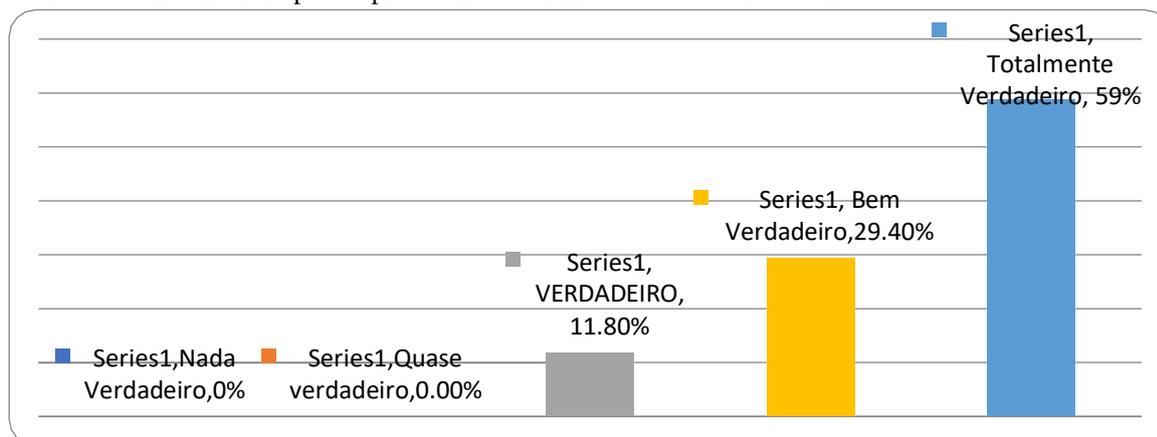
De acordo com o gráfico 3, 65% (11 professores) dos professores não precisam de reconhecimento, pois um dos prováveis motivos seja a auto realização pessoal e profissional, onde o professor precisa apenas de si mesmo para o seu bem estar, e , 35% (06 professores) precisam de reconhecimento, uns menos, outros mais. Mosquera e Stobäus (2006) sugerem a busca pela auto realização como possibilidade docente de personalidade saudável.

A necessidade de realização conduz o ser humano a buscar a valorização e o reconhecimento por parte dos outros, porém depois de certo tempo, o próprio ser humano deixa de lado o reconhecimento por outras necessidades que julga mais importantes, assim tornando o reconhecimento como uma parte dispensável da vida.

Contudo nada seria mais justo que o docente realize seu trabalho de educador com sucesso, e tenha o reconhecimento dos colegas e da instituição, isto porque eles são parte importante para que haja um ambiente harmonioso no contexto escolar, tornando assim o docente mais motivado e satisfeito profissionalmente. Para Locke (1976), o desejo de reconhecimento está nitidamente relacionada com a satisfação da necessidade da autoestima.

Com relação ao gráfico abaixo (gráfico 4) mostra que a totalidade de professores entrevistados se sente livre ao expressar sentimentos e ideias no âmbito escolar.

Gráfico 4 – Sinto-me livre para expressar meus sentimentos e ideias no trabalho



Fonte: O autor (2017)

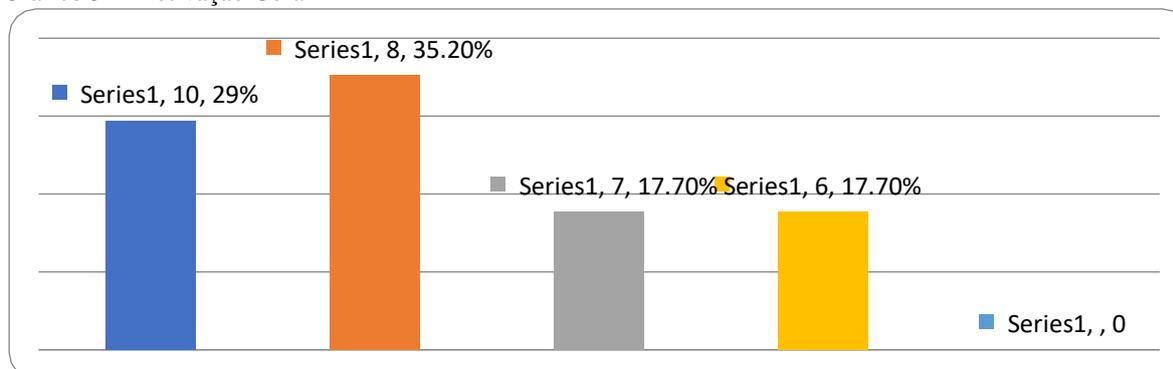
É de fundamental importância que dentro da escola o professor possa expressar suas ideias e opiniões, interagindo e compartilhando experiências construtivas, e buscando possíveis problemas que possam ocorrer no dia a dia. Mosquera e Stobäus dizem que:

Frequentemente nos custa muito parar para ouvir os outros, estamos muito mais preocupados em que nos ouçam, porém pouco dispostos a ouvir. O ouvir os outros e aprender a vê-los como são realmente é fundamental para as relações interpessoais, em especial para os professores, que devem de estar muito atentos e poder, assim, agir melhor na realidade (2004, p. 97).

Muitas são as pessoas que não conseguem expressar o que estão pensando ou sentindo, pois temem a reação do outro. Acreditam que dizer o que realmente pensam poderá agredir, magoar, ofender o outro, até mesmo uma negativa da ideia ou se tornar uma chacota.

Portanto, o que pode ser certo para um, poderá ser errado para o outro. Sendo assim, ninguém deve deixar de expor suas ideias e sentimentos.

Gráfico 5 – Motivação Geral



Fonte: O autor (2017)

Neste gráfico acima podemos constatar que a motivação geral dos docentes está em um nível bem satisfatório, apresentando 100% (17 professores) das respostas com nota acima de 5, o que se enfatiza são os 29% (05 professores) de notas 10.

O ambiente escolar é um dos locais onde as relações interpessoais se intensificam e que reúne uma diversidade de conhecimentos, valores, regras e é, notadamente, permeado por conflitos, problemas e diferenças (SALES e SOUSA,2012).

A motivação é um processo que se dá no interior do sujeito, estando, entretanto, diretamente ligado com o que acontece no meio exterior, resultando em aspectos positivos ou negativos. Acredita-se que um professor motivado poderá exercer suas funções de maneira realmente produtiva e somente assim poderá fomentar seus alunos no processo de ensino e aprendizagem.

A motivação dos docentes é importante para o desempenho profissional. Os indivíduos motivados têm direção e persistência da ação, mesmo diante das dificuldades e desafios. Mitchell (1997) argumenta que a motivação é a chave para um desempenho eficaz. De fato, estudos nesta área têm demonstrado que a motivação está relacionada com resultados tais como a curiosidade, a persistência, a aprendizagem e o desempenho (Deci e Ryan, 1985).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As respostas mostraram que o ambiente de trabalho está em um nível extremamente bom, mas a remuneração e reconhecimento dos colegas e/ou da instituição ainda têm uma grande influência na motivação do docente.

Os fatores que se sobressaíram no estudo, foram o reconhecimento pela atividade profissional, ótimo ambiente de trabalho, remuneração insatisfatória, sem influência na ação docente.

Em suma, os professores revelam ter capacidade e vontade de superar os desafios do dia a dia e mostraram que gostam da profissão. Contudo, sentem-se merecedores de mais e melhor reconhecimento, melhor salário e, sobretudo, de mais garantias relativamente ao futuro.

O importante é que o professor não permita que a desmotivação atinja a qualidade de ensino, pois o docente, estando motivado ou não, o reflexo ocorrerá no aluno. Não existirá

uma aprendizagem significativa com a falta de motivação de ambos. Com a ausência desta condição, perde o aluno, na qualidade e o professor, na vivência de um ensino prazeroso.

REFERÊNCIAS

AMELSVOORT, V. (1999). Teacher Motivation 1& Commitment. In A. Visscher, (Ed). **Managing schools towards high performance and linking school management to the school effectiveness knowledge base.**(PP. 135-162). The Netherlands: Swets&Zeitlinger B.V., Lisse.

ALVES, F. C. A. **(in)satisfação dos professores: estudo de opiniões dos professores do ensino secundário do Distrito de Bragança.** In: ESTRELA, M. T. (Org.). Viver e construir a profissão docente. Porto: Porto Ed., 1997. p. 81-116.

BIRMAM, Joel. **Mal-estar na atualidade: psicanálise e as novas formas de subjetivação.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

DAVOGLIO, T. R., SANTOS, B. S. and LETTNIN, C. C. **Validação da Escala de Motivação Acadêmica em universitários brasileiros.**Ensaio: aval.pol.públ.Educ [online]. 2016, vol.24, n.92, pp.522-545. [viewed 22 August 2016]. ISSN 0104-4036. DOI: 10.1590/S0104-40362016000300002.

DECI, E. L. & RYAN, R. M. (1985). **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.**New York: PlenumPress.

ESTEVE, J. M. **O mal estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** Bauru: EDUSC, 1999.

ESTELA, M. T. **Algumas considerações sobre o conceito de profissionalização docente.** Revista Portuguesa de Pedagogia, ano 20, p. 301-310, 1986.

FREUD, Sigmund. **O mal estar na civilização.** Rio de Janeiro: Imago, 1997.

GONÇALVES, J. P. **O perfil profissional e representações de bem-estar docente e gênero em homens que tiveram carreiras bem-sucedidas no magistério.** Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

JESUS, S. N. **A motivação para a profissão docente: contributo para a clarificação de situações de mal-estar e para a fundamentação de estratégias de formação de professores.** Aveiro: Estande Editora, 1996.

JESUS, S. N. **Psicologia da Educação.** Coimbra: Quarteto, 2004.

JESUS, S. N. **Professor sem stress: realização profissional e bem-estar docente.** Porto Alegre: Mediação, 2007.

LAKATOS, E. M., MARCONI. M. A.. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LEAL, A. E. M.; SOUZA, C. E. G.. **Construindo o conhecimento pela pesquisa: orientação básica para elaboração de trabalhos científicos.**Santa Maria: Sociedade Vicente Pallotti,2006.

LOCKE, E.A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. (Ed.). **Handbook of industrial and organizational behavior.** New York: Rand McNally, 1976. p. 1297-1343.

MITCHELL, T. R. (1982). **Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice.** *Academy of Management Review*, 7 (1), 80-88.

MOREIRA, H. A. **A investigação da motivação do professor: a dimensão esquecida.** Educação e Tecnologia, Curitiba, v. 1, p.88-96, 1997.

MOSQUERA, J. J. M. **Pós-modernidade, Cultura e Professorado: uma análise da subjetividade docente.** Educação-PUCRS. Porto Alegre: ano XXIII, n.41. ago/2000, p.31-46.

MOSQUERA, J. J. M., STOBÄUS, C. D.. O professor, personalidade saudável e relações interpessoais: por uma educação da afetividade. In: ENRICONE, D. (Org.). **Ser professor.** 4. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. p. 91-107.

_____. O professor, personalidade saudável e relações interpessoais. In: ENRICONE, Délcia (Org.). **Ser professor.** 5. ed. Porto Alegre: Edipucrs, p. 91-107,2006.

NÓVOA, A. (Org.). **Profissão Professor.** 2 ed. Porto, Portugal: Ed. Porto,1995.

PEDRO, N.; PEIXOTO, P. Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico. **Análise Psicológica,** Lisboa, v.2, n.24, p.247-262,2006.

PRAXEDES, W. L. A. Contribuições para uma sociologia da prática científica. **Revista Espaço Acadêmico,** Maringá, PR, v. 10, n. 109, 2010.

RAMOS, F. M.; SPGOLON, A. Ser educador, até quando vale a pena.In: HETGES, A. et al. (Org.). **Construindo práticas educativas interdisciplinares.** Cruz Alta: UNICRUZ, 2005. p.195-204.

SANTOS, B. S.; STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M. Processos motivacionais em contextos educativos. **Educação,** Porto Alegre, ano 30, n. especial, p. 297-306, out. 2007.

SALES, M. P; SOUSA, C. E. B. A manifestação da violência no espaço escolar. **Educação Científica (UNIFAP),** v. 2, n. 2, p. 55-64, jul-dez, 2012.

SOARES, D. (2007). **Motivação profissional: A essência da Administração.** Disponível em <https://pt.scribd.com/document/324755241/Motivacao-Profissional-a-Essencia-Da-Administracao-Artigos-Marketing-Administradores>

STOBÄUS, C. D., MOSQUERA, J. J. M. **O Mal-Estar na Docência: causas e consequências.** Educação-PUCRS. Porto Alegre: ano XIX, n.3, p.139-146, set. 1996

ZARAGOZA, J. M. Esteve. **O Mal-estar Docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** Bauru: EDUSC,1999.

WERTHER, W.B., & DAVIS, K. (1983). **Administração de pessoal e recursos humanos.** São Paulo: Mc Graw-Hill

4.3 ARTIGO 3: PROFESSOR SEM ESTRESSE: DESAFIOS DA DOCÊNCIA

Disponível em: Anais do II Congresso de Gestão Estratégica da Informação, Empreendedorismo e Inovação – Porto Alegre, UFRGS/2019



**CONGRESSO
DE GESTÃO
ESTRATÉGICA
DA INFORMAÇÃO**
EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO

PROFESSOR SEM ESTRESSE: DESAFIOS DA DOCÊNCIA

TEACHER WITHOUT STRESS: TEACHING CHALLENGES

PROFESOR SIN ESTRES: DESAFÍOS DE LA DOCENCIA

GUTERRES, RodrigodeAzambuja.

Mestre em Educação pela Instituição PUCRS.

Doutorando na Instituição UFRGS.

E-mail: rodrigoguterres@urcamp.edu.br

DEL PINO, Jose Claudio

Doutorado em Engenharia de Biomassa na Instituição UFRGS.

E-mail: delpinojc@yahoo.com.br

Resumo: Os problemas que afligem a profissão docente não são algo novo, nem original, acham-se ligados à própria origem, ao desenvolvimento histórico e à valorização social dessa profissão. A presente pesquisa teve como propósito de realizar uma revisão de literatura e uma imersão nos conceitos e definições acerca do tema. A conceituação do mal/bem estar encontra-se presente no discurso de alguns autores. Para Jesus (2007), os professores são os profissionais que possuem mal-estar mais elevado. Este se conceitua a partir da realidade apresentada, como: a insatisfação profissional, o stress, o absenteísmo, o baixo empenho profissional, o desejo de abandono da profissão docente e, em estados mais graves, a depressão. Além disso, o autor aponta estratégias para superar o mal estar e construir um bem estar. É de suma importância atentar para que o docente necessite reconhecer a existência do mal estar em si, compreendendo os sintomas e identificando os fatores que contribuem para tal situação, e, por fim, desenvolver programas personalizados para a sua redução. O trabalho em equipe e a formação docente podem ser formas para saber lidar com o stress e constituir o bem estar. Ou seja, é importante o professor utilizar estratégias para enfrentar as dificuldades e as exigências profissionais, tornando-se uma pessoa resiliente, motivada e mais feliz. Por fim, vale ressaltar que este estudo não tem a pretensão de finalizar essas discussões, mas que sirva como referência para outros estudos e que contribua para melhorar a prática docente em todas as suas esferas.

Palavras-chave: Satisfação. Motivação. Bem Estar. Docente.

Abstract: The problems that afflict the teaching profession are not something new, nor original, they are related to the own origin, the historical development and the social valorization of this profession. The present research

had the purpose of performing a literature review and an immersion in the concepts and definitions about the subject. The conceptualization of the mal / well-being is present in the discourse of some authors. For Jesus (2007), teachers are professionals who have higher malaise. This is conceptualized from the presented reality, such as: professional dissatisfaction, stress, absenteeism, low professional commitment, the desire to abandon the teaching profession and, in more serious states, depression. In addition, the author points out strategies to overcome malaise and build a well-being. It is of utmost importance to ensure that the decent person needs to recognize the existence of malaise, understanding the symptoms and identifying the factors that contribute to that situation, and, finally, developing personalized programs for their reduction. Teamwork and teacher training can be ways to deal with stress and build well-being. That is, it is important for the teacher to use strategies to face the difficulties and the professional requirements, becoming a resilient, motivated and happier person. Finally, it is worth mentioning that this study does not pretend to finalize these discussions, but that serves as a reference for other studies and that contributes to improve the teaching practice in all its spheres.

Keywords: Satisfaction. Motivation. Well-Being. Docente.

Resumen: Los problemas que afligen la profesión docente no son algo nuevo, ni original, se hallan ligados al propio origen, al desarrollo histórico y a la valoración social de esa profesión. La presente investigación tuvo como propósito de realizar una revisión de literatura y una inmersión en los conceptos y definiciones acerca del tema. La conceptualización del mal / bienestar está presente en el discurso de algunos autores. Para Jesús (2007), los profesores son los profesionales que tienen un malestar más elevado. Este se conceptualiza a partir de la realidad presentada, como: la insatisfacción profesional, el estrés, el absentismo, el bajo compromiso profesional, el deseo de abandono de la profesión docente y, en estados más graves, la depresión. Además, el autor apunta estrategias para superar el malestar y construir un bienestar. Es de suma importancia para que el docente necesite reconocer la existencia del malestar en sí, comprendiendo los síntomas e identificando los factores que contribuyen a tal situación, y, por fin, desarrollar programas personalizados para su reducción. El trabajo en equipo y la formación docente pueden ser formas para saber lidiar con el estrés y constituir el bienestar. Es importante que el profesor utilice estrategias para enfrentar las dificultades y las exigencias profesionales, convirtiéndose en una persona resiliente, motivada y más feliz. Por último, vale resaltar que este estudio no tiene la pretensión de finalizar esas discusiones, sino que sirva como referencia para otros estudios y que contribuya a mejorar la práctica docente en todas sus esferas.

Palabras clave: Satisfacción. Motivación. Bien Estar. Docente.

1 INTRODUÇÃO

A temática focalizada nesta investigação é a satisfação e a motivação de docentes e a influência de um programa de bem estar no controle do estresse de professores. A partir das reflexões realizadas nos pressupostos teóricos, interligados com os dados coletados, este estudo poderá contribuir para a comunidade escolar.

Os problemas que afligem a profissão docente não são algo novo, nem original, acham-se ligados à própria origem, ao desenvolvimento histórico e à valorização social dessa profissão. O que mais impressiona é o contínuo acirramento da problemática em quase todo o mundo e que, como o tecido social, a docência é desgastada ante as insatisfações grandemente justificadas dos professores, os descontentamentos dos alunos, a improdutividade do conhecimento (denominada má qualidade do ensino) e a desconfiança no aproveitamento social, além de elementos ligados à aprendizagem e suas perturbações (SANTOS, MOSQUERA e STOBÄUS, 2007).

Na profissão docente há a presença de duas situações: o bem estar e o mal estar. O primeiro retrata a realização profissional, tornando a profissão docente belíssima: o professor comprometido, feliz, ensinando e aprendendo com prazer; por outro lado, o segundo pode transformar-se numa relação destrutiva, afetando o professor e o aluno, levando-o a adoecer, ficar esgotado e estressado, o que pode ocasionar o abandono da profissão.

O conceito de bem estar pode ser traduzido pela motivação e realização do professor, em virtude do conjunto de competências (resiliência) e de estratégias (*coping*) que este desenvolve frente às exigências e dificuldades profissionais, superando-as e otimizando o seu próprio funcionamento. (JESUS, 2007)

O bem estar dos professores, como destaca Jesus (2001), passa também pela atitude positiva dos próprios em relação a seus alunos, a seus colegas, inclusive a si próprios, no plano de trabalho em equipe, o que pode contribuir de forma decisiva para a realização profissional.

As fontes de satisfação, que permitem o estabelecimento de vínculos prazerosos com o trabalho e com a escola, determinam a qualidade do educador, nesse sentido Hargreaves e Fullan (2000) destacam a importância de se identificar as fontes de satisfação do trabalho para que estas possam servir de “encorajamento dos professores”, no sentido de auxiliarem no enfrentamento das dificuldades encontradas no exercício do magistério.

A conceituação do mal/bem estar encontra-se presente no discurso de alguns autores. Para Jesus (2007), os professores são os profissionais que possuem mal estar mais elevado. Este se conceitua a partir da realidade apresentada, como: a insatisfação profissional, o stress, o absenteísmo, o baixo empenho profissional, o desejo de abandono da profissão docente e, em estados mais graves, a depressão. Além disso, o autor aponta estratégias para superar o mal estar e construir um bemestar.

O interesse em realizar um estudo sobre o estresse de docentes surgiu a partir das minhas experiências profissionais junto a Secretaria de Educação e Cultura do município de Alegrete/RS, quando pude conviver com docentes do Ensino Básico, onde a carga de trabalho apresenta inúmeros problemas, como a falta de estrutura física e material, número de alunos por turma bastante alta, falta de carga horária para planejamento e organização das aulas, entre outros, contribuindo assim para uma visível presença de um grande mal estar, com professores estressados, com dificuldades interpessoais e falta demotivação.

Por outro lado, por meio da minha prática de pesquisador, pude perceber que, quando esses docentes realizavam atividades em conjunto com outros profissionais, rendiam mais no seu cotidiano, com mais dinamismo e motivação.

No Brasil, estudos sobre satisfação, motivação, mal estar e o bem estar docente não são raros, porém, estão mais voltados para as questões de identificação apenas dos problemas de mal estar docente, revelando um quadro preocupante, no que diz respeito ao exercício da docência, diante do aumento do estresse entre os professores.

Este estudo teve como método uma Revisão de Literatura, evidenciando aspectos que abrangem desde a profissão docente e sua formação, perpassando pelos aspectos da satisfação de motivação docente e por último uma imersão nas questões que envolvem o mal estar docente.

2 AMPLIANDO O CONHECIMENTO: REFERENCIAL TEÓRICO

O cotidiano da vida atual tem proporcionado inúmeros problemas psicossomáticos e sociais. Os docentes são a classe de trabalhadores que mais vem sofrendo com estresse, a insatisfação e a desmotivação no trabalho. Esses temas estão presentes em discussões no meio acadêmico e na sociedade em geral, sendo uma preocupação não somente no Brasil, como no mundo, pois o mal estar na docência está ocasionando efeitos negativos, afetando a personalidade do professor e interferindo na sua prática. Na revisão abaixo serão apresentadas questões sobre a definição, característica e perspectivas da satisfação e motivação docentes.

A PROFISSÃO E A FORMAÇÃO DOCENTE

A construção histórica da educação remonta ao fator social, à figura do professor, como transmissor e reproduzidor de conteúdos, e aos componentes curriculares, em cada saber específico. Assim, a figura do professor sempre ocupou um papel central na educação, sendo que muitas são as responsabilidades que o social vem apontando aos educadores. Ao professor, inserido no contexto atual, também muitas outras são as responsabilidades, pelo próprio modelo que ele representa em cada espaço educativo. Para Esteve (1999), existe um autêntico processo histórico de aumento das exigências que se fazem ao professor.

Sabe-se que nestes tempos de transformações e de mudanças de paradigmas, reestruturações sociais refletem-se na própria imagem cultural do professor. Antes, detentor do conhecimento, aquele que professava um saber ditado único, com alunos homogêneos

pela própria seleção social. Atualmente, ainda responsável pelo ato educativo, o professor é o mediador do conhecimento, aquele que deve oportunizar o aprendizado de cada aluno, em uma escola que precisa perceber a heterogeneidade dos alunos e atender todos.

Uma retomada da função social e educacional de cada professor perpassa muito além das instâncias institucionais. Com as mudanças operadas, o professor é um profissional que sofre modificações em sua prática. Ora apresentava-se culturalmente como um técnico para transmitir seus conhecimentos adquiridos nos bancos acadêmicos, e agora se constitui mediador na construção do conhecimento e, conseqüentemente, é centro de discussão em sua profissionalização.

Diariamente, o professor professa não apenas saberes advindos das habilitações que lhe são exigidas pela legislação educacional vigente no país, mas, sobretudo, há uma constante renovação na práxis de cada educador, seja pela característica de sua docência, com diferenciados alunos/sujeitos de ensino e de aprendizagem, ou pelas próprias adversidades que compõem a sua formação acadêmica, vivência social, ou até mesmo pelo desenvolvimento humano que lhe é particular.

Por isso, os saberes pessoais construídos ao longo da vida do educador, não só na formação acadêmica, acabam por constituir os saberes docentes. Mas a diferença profissional dos educadores está na permanente retroalimentação em sua práxis. Ou seja, mesmo o educador atualizado não está distante de todas as influências familiares e sociais carregadas por toda uma vida; ele resgata, indubitavelmente, o concreto dos espaços por ele próprio vivenciados; ser educador revela o ser humano em todas as suas construções e ações, configurando todos os seus saberes.

Nesse sentido, de acordo com Tardif (2002), os saberes docentes têm natureza social, são produzidos em interação coletiva e possuem uma dimensão temporal, pois são inscritos no tempo, em determinada época e lugar e passam a fazer parte da vida profissional. A inserção no tempo permite a compreensão da genealogia dos saberes, pois há experiências anteriores à qualificação.

O professor possui, ainda, referenciais afetivos que lhe permitem organizar, na memória, um índice das experiências vividas. Os fatos marcantes constituem-se em estruturantes da vida e direcionam o dia a dia do profissional e a singularidade de sua prática.

Ressalta-se que todas as aprendizagens que irão edificar seu ofício de professor será o resultado das relações sociais que, desde a infância, na família, nas instituições educativas ou,

ainda, nos ambientes culturais o constituirão. Nóvoa (1995), afirma que a natureza do saber pedagógico e a relação dos professores ao saber constituem um capítulo central da história da profissão docente.

Todavia, é preciso constituir-se autônomo em sua trajetória de personalidade, para que a sua docência também seja portadora de identidade pessoal. Ou seja, é necessário ter em mente uma perspectiva pessoal que o torne ímpar em suas ações pedagógicas e um constante aprendiz em seus saberes. Contudo, é preciso atentar para qual seu verdadeiro papel social, quem realmente representa frente às realizações sociais, e qual sua contribuição no dia a dia de cada educando.

Por isso, ser educador é também ser sujeito ímpar em características únicas de pessoa humana que está sempre em desenvolvimento e torna-se singular na ação educativa e a partir dela. A própria prática do fazer pedagógico deve proporcionar uma crítica anterior aos saberes docentes. Cabe ressaltar que refletir na ação, contrapondo-a a saberes antes fundamentados, refere-se aos critérios e juízos do professor enquanto profissional atuante em sua prática educativa. Isto é evidente: enquanto somos sujeitos de nossas vidas, e com nossa própria leitura de vida, influenciaremos nossa prática educativa recompondo-a, de forma significativa, a uma nova dimensão humana e social. A experiência vivida salienta Tardif (2002), é a base das ações pedagógicas do professor.

A partir dessa perspectiva, pode-se afirmar que na práxis de muitos educadores estão reveladas as competências profissionais, construídas em sua própria vida. O educador, amparado em suas vivências, “copia” de suas experiências discentes todo o seu fazer pedagógico. O tempo da vida anterior à vida profissional constitui-se na base para o ofício de professor, mas não determina a sua práxis. Essa se edifica pelos saberes construídos em sua própria carreira.

A SATISFAÇÃO E A MOTIVAÇÃO NA PROFISSÃO DOCENTE

Segundo Esteves (1999), a docência é uma das profissões que mais causa desgastes psicológico, emocional e físico. Esse trabalho, que poderia ser uma fonte de realização pessoal e profissional, torna-se penoso, frustrante, e todas as situações novas, que poderiam servir como uma motivação constituem-se em uma ameaça temida e, portanto, passam a ser evitadas.

Ser educador não é outra coisa senão sinônimo de compromisso, responsabilidade e, principalmente, desafio, quando se trata de contribuir com o desenvolvimento das

capacidades intelectuais do educando, interagindo constantemente através de práticas educativas concisas e construtivas, na busca da melhor maneira de transmitir o conhecimento à formação desse discente (PRAXEDES,2010).

O autor ainda afirma que há uma predominância de circunstâncias desfavoráveis à execução de tarefas pedagógicas dos professores, forçando-lhes a uma reorganização e improvisação no trabalho prescrito, tornando-lhes o trabalho real totalmente descaracterizado em relação às expectativas e à tarefa prescrita. Essa distorção no conteúdo de suas atividades pedagógicas não lhes permite vivenciar o trabalho como significativo, o que gera um processo de permanente insatisfação, com raros momentos gratificantes. Essa situação desfavorável induz a sentimentos de indignidade, inutilidade e culpa, bem como a outros que, seguramente, trazem conseqüências preocupantes.

Os professores da área têm sido considerados, muitas vezes, simples executores de técnicas e movimentos; têm baixo reconhecimento profissional e não raro são marginalizados pelos demais colegas professores de outras disciplinas.

De acordo com Gonçalves (2009), a satisfação profissional pode ser encarada como uma atitude global, ou então ser aplicada a determinadas partes do cargo ocupado pelo indivíduo. Sendo assim, a satisfação profissional é uma parte da satisfação da vida. O ambiente fora do trabalho influencia consideravelmente os sentimentos do indivíduo no trabalho e, de igual forma, a satisfação profissional influencia, também, o sentimento da satisfação global com a vida.

O trabalho é um elemento fulcral na vida de cada um. Para além de ser visto como fonte de subsistência e de satisfação material, é tido em conta como fonte de satisfação e realização pessoal. Cada vez mais, uma pessoa sente-se valorizada pessoalmente quando assume o seu trabalho como fonte de satisfação e de motivação (RAMOS e SPGOLON, 2005).

Desta forma, a satisfação profissional tem sido estudada em uma grande variedade de meios e de conceitos. A satisfação profissional ocupa um lugar relevante da experiência humana no trabalho. Até hoje, apesar dos inúmeros estudos levados a cabo, não existe unanimidade de posição científica quanto à identificação e caracterização dos fatores que a determinam (GONÇALVES, 2009).

Quanto ao conceito de satisfação profissional, segundo Alcobia (2002), existem uma série de definições de vários teóricos e investigadores que a referenciam segundo um estado emocional, sentimentos ou respostas afetivas em relação ao trabalho.

Ramos (2005) afirma que a satisfação profissional tem um componente afetivo, cognitivo, um componente mais pessoal (ou psíquico) e social. É um conceito muito complexo, refletindo um critério subjetivo, já que alguém pode sentir-se satisfeito em determinada situação, enquanto outro poderá sentir-se insatisfeito. Assim, o conceito de satisfação profissional é um conceito que visa a dar resposta a um estado emocional positivo, ou uma atitude positiva face ao trabalho e às experiências em contexto de trabalho, sendo essa satisfação apresentada como um sentimento e forma de estar bem perante a profissão.

Para Schmitt (2011, p.39):

a motivação caracteriza-se como um amplo campo de estudo e em crescente produção acadêmica. A imersão em seu campo teórico evidencia uma vasta produção de conhecimento em nível internacional, observando-se também um discreto crescimento na literatura brasileira vinculada aos contextos educativos. A temática vem sendo discutida sob diversas perspectivas e enfoques, desde as primeiras teorias motivacionais, de caráter comportamentalista, datadas do início do século XX, até as teorias contemporâneas, de matriz sociocultural e sócio-cognitivista.

Nesse contexto, destacam-se a importância da compreensão das guias motivacionais para se alcançar mudanças interpessoais que culminem na realização e satisfação pessoal, pois pensar a motivação do ser humano envolve uma diversidade de variáveis que, com o passar do tempo, apresentam diferentes conotações. Para tanto, a motivação ou os processos motivacionais devem ser entendidos com algo intrínseco, ou seja, uma força que parte de dentro para fora do indivíduo, mas que, ao mesmo tempo, pode sofrer a influência de agentes externos, oportunizando, assim, estímulo ou incentivo (RAMOS e SPGOLON,2005).

Ainda segundo Ramos e Spgolon (2005), a motivação engloba motivos intrínsecos e extrínsecos de cada pessoa. Dessa forma, a cada nova situação vivenciada, novos motivos poderão ser construídos. Por isso, entender a motivação em cada pessoa é, antes de tudo, perceber e entender o ser humano com características e subjetividades próprias; é conceber o desenvolvimento e a aprendizagem como um processo que acontece ao longo da vida de cada um.

De acordo com o pensamento de Jesus (2004), as diversas mudanças socioeconômicas que ocorreram de forma acelerada nos últimos anos levam a que, em muitos casos, os professores se sintam desajustados face às novas exigências sociais com que são

confrontados. Sendo assim, a desmotivação docente proporciona também uma diminuição do rendimento escolar do aluno.

Nesse sentido, Alves (1997) refere que nada é mais nefasto, em termos de desenvolvimento profissional, do que ter de incrementar continuamente decisões tomadas por outros. No caso dos professores, esta situação é flagrante. A maior parte das decisões, mesmo as que dizem respeito à sua pessoa e à maneira como exerce a sua atividade, são tomadas quase exclusivamente por instâncias centralizadoras. Este sentir-se continuamente ultrapassado tem como resultado a perda do entusiasmo pela profissão e a falta de criatividade no desempenho da mesma.

Estela (1986) afirma que outro problema que ocorre com frequência é responsabilizar os docentes pela baixa qualidade do ensino. Na realidade, eles são as primeiras vítimas de políticas educativas erradas ou míopes que dissociam as orientações educativas das condições materiais e institucionais da sua realização.

O valor do fator institucional não é de subestimar, se atentarmos para as palavras de Almeida (1986), que traduzem o estado de ânimo de muitos indivíduos que perdem a esperança nas instituições: Uma crescente perda de esperança nos homens e nas instituições está gerando uma multidão crescente de frustrados, em que a esperança se aproxima cada vez mais do seu valor zero.

Outra consequência a despeito da desmotivação docente é o descontentamento profissional. Diversos professores não gostariam de estar em tal profissão. Para muitos, essa profissão se desenvolveu como uma maneira de suprir as necessidades financeiras. Para (JESUS, 2004), vivemos em um período caracterizado por uma crise das motivações, isto é, as pessoas apresentam cada vez menor motivação intrínseca para as atividades profissionais.

Cada vez mais, os professores perdem o interesse pela profissão e o que se observa é que a evasão docente passa a ser a nova realidade que permeia o âmbito desses profissionais (PRAXEDES, 2010).

É fato que a desmotivação docente afeta negativamente o professor tanto profissionalmente quanto em suas relações interpessoais. Tomando como base esse entendimento, afirma-se que, se o professor está desmotivado, o rendimento e a qualidade do seu trabalho tendem a diminuir, causando a queda da produtividade e, conseqüentemente, a fragilidade na aprendizagem do aluno (JESUS, 2004).

O ciclo motivacional pode ser resolvido com a satisfação, frustração ou compensação da necessidade. Assim, o primeiro ponto a ser verificado é se o professor tem as mínimas condições de atender suas necessidades básicas, como o conforto físico, horários adequados, tempo de descanso. Além disso, é preciso verificar como se encontra o orgulho e o reconhecimento desse profissional pelos colegas e pela sociedade (MARCHESI, 2008).

O ser humano não perceberá o grande potencial que possui se não estiver disposto a acreditar que pode fazer coisas que os outros acreditam impossíveis. De modo geral, a motivação dos indivíduos tem como objetivo satisfazer às suas necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização. As capacidades humanas dependem da sua motivação no trabalho, desejos, carências, amores, esforços, ódios e medos. Além das diferenças individuais, existem as variações, no mesmo indivíduo, em função do momento e da situação (PIMENTA, 2007).

Nesse sentido, é importante entender o conceito de motivação como sendo adaptado à nova realidade. Ele é um dos fatores internos que influenciam o comportamento das pessoas, ou seja, é tudo aquilo que impulsiona a pessoa agir de determinada forma. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provido do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo (PIMENTA, 2007).

O MAL ESTAR DOCENTE

As implicações negativas à saúde dos indivíduos, cada vez mais, estão sendo estudadas e pesquisadas em virtude da evolução do trabalho em modo geral. Na Educação, o professor, em particular, em seu universo de trabalho com atribuições diversas, das quais a maioria de ordem intelectual, somadas aos originais problemas enfrentados ao longo dos tempos, está muito suscetível a desencadear um processo de insatisfação, tanto profissional como pessoal. Além de sua rotina, outros fatores incidem e recaem sobre ele. De modo crescente, as demandas que recaem sobre os professores acabam por gerar um sentimento de desconforto e tensão, podendo afetar o seu bemestar.

A sistematização da preocupação com o mal estar está presente em obras de diversos autores como, por exemplo, na obra de Freud (1987) “O mal estar na civilização”, cuja publicação original data de 1930. Ortega y Gasset (1958) também abordaram o assunto em obras como “O homem e a gente”.

Esteve (1999) conceitua o mal estar docente como os efeitos permanentes de caráter negativo que afetam a personalidade do professor como resultado das condições psicológicas em que se exerce a docência. Da mesma forma, o autor aponta estratégias de superação, mas alerta para o fato de que “técnicas de relaxamento só melhoram as conseqüências fisiológicas do estresse; portanto devem ser acompanhadas de técnicas cognitivas [...]” (ESTEVE, 1999, p. 143).

Para Santini (2004), o processo de desvalorização e descaracterização da atividade docente ocorreria a partir de uma desvalorização social, com a constante queda do seu poder aquisitivo e a sobrecarga de trabalho, subtraindo do professor o controle de sua prática docente, o que tem como consequência uma defasagem na qualidade de ensino.

Sem dúvida, estamos vivendo um tempo de profundas mudanças na vida da sociedade, que apresenta uma crise de desorientação, invadindo os muros da escola afetando negativamente nossos ambientes de ensino, o que deixa os professores desorientados para o enfrentamento dessas novas demandas.

Para Esteve (2004), essa realidade nos instiga a um novo desafio, talvez o mais difícil e penoso, quando tentamos redesenhar esse quadro que nos aflige. Essa nova etapa supõe criar condições para viver um novo momento no qual se revalorize a figura do professor e se concentre o melhor de nossos esforços no sentido de dar-lhe oportunidade de desenvolver um trabalho de qualidade. Enfatiza ainda o autor, citando Woods et. al. (1994 apud ESTEVE, 2004, p. 136), que “a batalha da qualidade de ensino acontece prioritariamente no terreno da qualidade e da motivação do pessoal que atua no ensino, muito mais do que as modificações estruturais ou na abundância de meiosmateriais”.

O mal estar, também conhecido como *burnout*, é considerado como uma resposta ao estresse profissional prolongado e crônico, que pode ocorrer quando as capacidades ou competências de resiliência e as estratégias de *coping* utilizadas pelo sujeito se revelam inadequados ou insuficientes (JESUS, 2007).

A Síndrome de *Burnout* é uma das mais significativas conseqüências do estresse e tem como característica o desgaste físico e mental, causado por um excessivo esforço do indivíduo para responder às constantes solicitações de energia. Segundo Codo (1999), foi Freudenberg, em 1974, quem aplicou pela primeira vez o termo *burnout* no sentido que é usado hoje. Foi quando, nos últimos anos da década de 70, um estudo com profissionais

ligados ao tratamento de usuários de drogas mostrou que, após alguns meses de trabalho, esses profissionais compartilhavam alguns sintomas que já haviam sido observados e até estudados, mas de forma isolada.

O estudo da literatura internacional indica que existem várias definições sobre o *burnout*, mas todos apontam como sendo uma resposta ao estresse laboral, entretanto, não podendo ser confundido com ele. O *burnout* ou mal estar refere-se às atitudes de condutas negativas, relacionadas a sentimentos que provocam problemas de ordem prática e emocional ao trabalhador e ao seu estabelecimento profissional. Há um sentimento crônico de desânimo, de apatia, de despersonalização. Já o estresse está ligado ao esgotamento pessoal com interferência na vida do indivíduo como um todo, não somente relacionado ao trabalho.

O mal estar docente exprime os problemas que os professores enfrentam na profissão e parece emergir cada vez mais nas nossas escolas. As rápidas mudanças sociais e tecnológicas caracterizam os dias de hoje. Um movimento constante, visando à produtividade e à promoção da eficácia e eficiência dos recursos parece constituir, cada vez mais, uma ameaça à identidade pessoal. Com o passar do tempo, cada vez se exige mais do indivíduo como pessoa e como profissional.

Muitas têm sido as transformações por que tem passado, principalmente nos últimos tempos, a profissão docente. Ser professor é algo extremamente complexo; requer extrema dedicação e empenho. Nas nossas escolas, hoje em dia, para além das aulas é corriqueiro o professor estar empenhado numa imensidão de tarefas: aulas para preparar, testes, trabalhos e relatórios para ver e corrigir, reuniões após reuniões sem fim, alunos para serem atendidos, encargos de educação para atender, projetos a desenvolver, direção de turma, tarefas burocráticas, domínio da legislação, quer relativa a alunos, quer a professores, sempre em mudança, ações de formação necessárias à progressão na carreira, tarefas atribuídas pelos órgãos de gestão da escola, domínio das técnicas informáticas e de comunicação, bem como dos meios audiovisuais.

No sentido de uma articulação compreensiva dos diversos fatores que contribuem para o mal estar dos professores, alguns autores (ESTEVE, 1984, 1994 e 2004; JESUS, 1998) têm distinguido dois níveis de análise do problema, sendo um deles referente aos fatores organizacionais que afetam diretamente o professor na sua prática de ensino, e o outro relativo a fatores mais genéricos, de natureza social, que o afetam indiretamente pelos condicionalismos que criam no contexto do ensino.

O mal estar docente, para Jesus (1996), é um fenômeno da sociedade atual ligado às mudanças sociais ocorridas nas últimas décadas, com implicações no comportamento dos alunos na escola. Esse problema, segundo o autor, merece todo nosso cuidado, pois afeta os próprios professores e toda uma sociedade em geral, e os alunos, em particular. Por sua vez, Mosquera e Stobäus (1996; 2000) afirmam que as condições econômicas e políticas não têm sido suficientemente favoráveis aos professores: os docentes parecem estar condenados a realizar mal o seu trabalho, uma vez que vários encargos têm crescido assustadoramente, incidindo em uma sobrecarga de trabalho cada vez maior.

4 CONCLUSÃO

Ao apresentar as considerações finais deste trabalho, buscou-se estabelecer uma reflexão acerca das contribuições que o trabalho apresentou, bem como apontar algumas perspectivas.

É de suma importância atentar para que o docente necessite reconhecer a existência do mal-estar em si, compreendendo os sintomas e identificando os fatores que contribuem para tal situação, e, por fim, desenvolver programas personalizados para a sua redução. O trabalho em equipe e a formação docente podem ser formas para saber lidar com o stress e constituir o bem-estar. Ou seja, é importante o professor utilizar estratégias para enfrentar as dificuldades e as exigências profissionais, tornando-se uma pessoa resiliente, motivada e mais feliz. Por fim, vale ressaltar que este estudo não tem a pretensão de finalizar essas discussões, mas que sirva como referência para outros estudos e que contribua para melhorar a prática docente em todas as suas esferas.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2007.

BOGDAN, R. C.; BICKLEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto: Porto Editora, 1994.

ENGERS, M. E. A. (Coord.) **Paradigmas e metodologias de pesquisa em educação: notas para reflexão**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1994.

ESTEVE, J. M.; FRANCO, S.; VERA, J. **Los profesores ante el cambio social**. Barcelona: Anthropos, 1995.

_____. **Profesores en conflicto**. Madrid: Narcea, 1984.

_____. **El malestar docente**. 3. ed. Barcelona: Paidós, 1994.

_____. **O mal-estar docente:** a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC, 1999.

HARGRAVES, A.; FULLAN, M. **A escola como organização aprendente:** buscando uma educação de qualidade. Porto Alegre: Artmed, 2000.

JESUS, S. N. Pistas para o bem-estar dos professores. **Educação**, Porto Alegre, ano 24, n. 43, p. 123-132, 2001.

_____. **Professor sem stress:** realização profissional e bem-estar docente. Porto Alegre: Mediação, 2007.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2008.

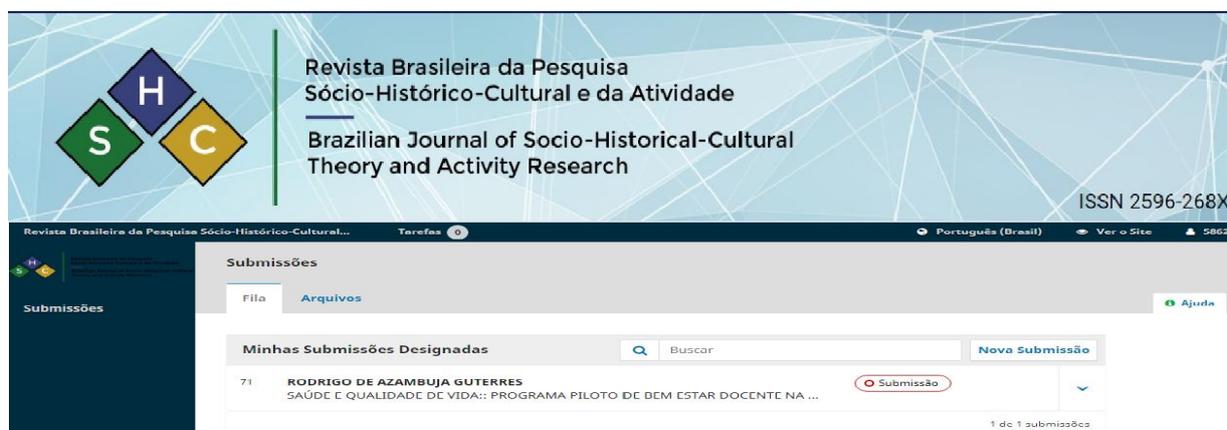
LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação:** abordagens qualitativas. 2ª reimpressão. São Paulo: EPU, 2004.

NÓVOA, A. **Formação de Professores e Profissão Docente.** In: Nóvoa, A. (org.). Os Professores e a sua Formação. Lisboa: Dom Quixote – Nova Enciclopédia. 1992.

SANTOS, B. S.; STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M. Processos motivacionais em contextos educativos. **Educação**, Porto Alegre, ano 30, n. especial, p. 297-306, out. 2007.

STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M.; SANTOS, B. S. Grupo de Pesquisa mal-estar e bem-estar na docência. **Educação**, Porto Alegre, ano 30, n. especial.

ARTIGO 4: Artigo submetido em outubro de 2020 a Revista Brasileira da Pesquisa Sócio-Histórico-Cultural e da Atividade



SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA: PROGRAMA PILOTO DE BEM ESTAR DOCENTE NA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE SÃO GABRIEL/RS

HEALTH AND QUALITY OF LIFE: PILOT PROGRAM FOR WELL-BEING TEACHERS IN THE MUNICIPAL PUBLIC NETWORK OF SÃO GABRIEL / RS

GUTERRES, RodrigodeAzambuja.
Mestre em Educação pela Instituição PUCRS.
Doutorando na Instituição UFRGS.
E-mail: rodrigoguterres@urcamp.edu.br

DEL PINO, Jose Claudio
Doutorado em Engenharia de Biomassa na Instituição UFRGS.
E-mail: delpinoje@yahoo.com.br

Resumo

O estudo teve como propósito verificar índices da saúde física e mental docente e a implantação de um programa de bem estar e saúde com professores da rede municipal de São Gabriel/RS. Este estudo caracteriza-se quanto aos objetivos como uma pesquisa descritiva, quanto aos procedimentos é uma pesquisa de campo e quanto à forma de abordagem é pesquisa quantitativa. A população alvo deste estudo foi composta por professores do Ensino Fundamental, sendo a amostra composta por 54 professores. A partir dos resultados obtidos, percebe-se que os docentes apresentam índices físicos bem preocupantes, tendo a necessidade de um olhar mais profundo sobre a saúde docente. No que se referem à saúde mental, os resultados apresentam uma situação moderada, tanto na autoestima quanto nos índices de

ansiedade. Em relação ao desenvolvimento do Programa de Bem Estar Docente, percebeu-se um grande envolvimento dos docentes e o aparente prazer na realização das atividades.

Palavras chave: saúde, docente, programa, bem estar.

Abstract

The purpose of the study was to verify indices of the physical and mental health of teachers and the implementation of a wellness and health program with teachers from the municipal network of São Gabriel / RS. This study is characterized as for the objectives as a descriptive research, as for the procedures is a field research and as for the approach is quantitative research. The target population of this study was composed of elementary school teachers, with the sample composed of 54 teachers. From the results obtained, it is clear that teachers have very worrying physical indexes, with the need for a deeper look at teacher health. With regard to mental health, the results show a moderate situation, both in self-esteem and in anxiety levels. In relation to the development of the Teacher Welfare Program, there was a great involvement of teachers and the apparent pleasure in carrying out activities.

Key words: health, teacher, program, well being.

INTRODUÇÃO E ASPECTOS TEÓRICOS DA PESQUISA

A construção histórica da educação remonta ao fator social, à figura do professor, como transmissor e reprodutor de conteúdos, e aos componentes curriculares, em cada saber específico. Assim, a figura do professor sempre ocupou um papel central na educação, sendo que muitas são as responsabilidades que o social vem apontando aos educadores. Ao professor, inserido no contexto atual, também muitas outras são as responsabilidades, pelo próprio modelo que ele representa em cada espaço educativo. Para Esteve (1999), existe um autêntico processo histórico de aumento das exigências que se fazem ao professor.

Sabe-se que nestes tempos de transformações e de mudanças de paradigmas, reestruturações sociais refletem-se na própria imagem cultural do professor. Antes, detentor do conhecimento, aquele que professava um saber dito único, com alunos homogêneos pela própria seleção social. Atualmente, ainda responsável pelo ato educativo, o professor é o mediador do conhecimento, aquele que deve oportunizar o aprendizado de cada aluno, em uma escola que precisa perceber a heterogeneidade dos alunos e atender a todos.

Assim, na procura por uma qualificação da formação do professor, nessa década as pesquisas começam a focar o professor que ensina e que também faz pesquisa, ou seja, o professor pesquisador, que investiga sua prática e reconstrói continuamente sua atividade e seus saberes docentes. Esta abordagem veio em oposição aos estudos anteriores sobre formação docente que privilegiavam formar profissionais como técnicos, na medida em que entendem o mundo acadêmico e o mundo da prática de forma positivista e simplista (SCHNETZLER, 2000).

A autora assinala que esse distanciamento entre teoria e prática é um sério condicionante para a pouca efetividade da formação docente. Nos últimos anos a literatura vem enfatizando a importância do papel dos professores na aprendizagem dos estudantes e para isso os trabalhos vêm incorporando a ideia de formar o professor pesquisador e reflexivo de sua prática (GALIAZZI, 2003; MALDANER, 2006; SCHNETZLER, 2000), como forma de desenvolvimento profissional e melhoria de sua prática pedagógica.

Todo esse dinamismo tem afetado diretamente a vida particular e individual dos professores. Pode-se analisar, a partir dessas questões, que cada vez mais a atividade docente tem se expandido além do campo pedagógico, provocando excessivo desgaste físico e emocional dessa categoria, o que pode comprometer a qualidade de vida desses trabalhadores.

Esse pensamento está em conformidade com as pesquisas de Branquinho (2010), que refere que a partir da década de 1980 existe consenso entre os pesquisadores de que a origem da maioria dos problemas enfrentados pelos docentes reside nas recentes transformações ocorridas no contexto social, político, cultural e econômico, bem como nas reformas educacionais implantadas nas últimas décadas. Como decorrência desses problemas, os principais efeitos são doenças, transtornos psíquicos, estresse e Burnout, o que tem afetado negativamente a qualidade de vida dos professores.

O tema qualidade de vida tem-se destacado em todas as áreas, pois implica na inter-relação de múltiplos fatores que moldam e diferenciam o cotidiano do ser humano. A qualidade de vida está relacionada à saúde, e ambos estão presentes na vida dos profissionais de educação. (LAURINDO, 2015)

O tema escolhido tem o desígnio de estimular saúde plena na docência da rede municipal de São Gabriel/RS e integrar programas, projetos e ações que visem desenvolver atividades, na amplitude física e mental do professor. O estudo teve como propósito verificar índices da saúde física e mental docente e a implantação de um programa de bem estar e saúde com professores da rede municipal de São Gabriel/RS.

CAMINHO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Este estudo caracteriza-se quanto à natureza como trabalho científico, quanto aos objetivos é descritivo, quanto aos procedimentos é uma pesquisa de campo e quanto à forma de abordagem é pesquisa quantitativa. Para Leal e Souza (2006) “a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los”.

De acordo com Lakatos e Marconi (2010) caracteriza-se como sendo de campo por objetivar obter informações e conhecimentos sobre um problema para o qual se procura resposta. A população alvo deste estudo foi composta por professores do Ensino Fundamental – Anos Finais do ensino básico de duas escolas municipais de São Gabriel/RS. A amostra foi composta por 54 professores de ambos os sexos.

Primeiramente, foi realizado contato com as direções das escolas a fim de autorizar a coleta de dados no próprio ambiente escolar. Posteriormente, foi definida a amostra de forma intencional, bem como entregue o termo de consentimento liberando a participação na pesquisa.

Para a verificação dos níveis de saúde física, foram estabelecidos como índices o RQC (Relação cintura-quadril) a circunferência da cintura e quadril, utilizando uma fita métrica e também o IMC (Índice de Massa Corpórea) o qual avalia a relação entre o peso e a altura. Utilizando os recursos, conforme Jackson e Pollock (1998) que usam da circunferência de cintura como componente de algumas equações para afirmar o índice de gordura corporal.

A fim de estabelecer os níveis de saúde mental, definiu-se dois questionários, o primeiro baseado na Escala de Autoestima de Rosenberg (1965) e o segundo na Escala de Ansiedade de Beck (Beck Depression Inventory- BDI), sua versão em português foi validado por Gorenstein et al., (2004). Os dados foram analisados por meio da estatística descritiva e apresentados em gráficos e percentuais.

Após a coleta de dados iniciais, foi desenvolvido um Programa de Bem Estar Docente a fim de atender o docente de forma mais abrangente, considerando-o por inteiro em suas dimensões física e mental, para a construção de seu bemestar.

O Programa de Bem Estar Docente foi desenvolvido pelo período de três meses com dois

grupos de professores, em escolas diferentes e constou de: Atividades físicas no ambiente de trabalho, no início e no final da jornada; Prática de atividades de alongamento, relaxamento, meditação; Rodas de conversas e Dinâmicas de grupo, com temas relacionados ao bem estar e a saúde; Aulas recreativas, dança livre e brincadeiras; Palestras com temas relacionados a saúde; e Compartilhamento de posicionamentos pessoais a respeito da espiritualidade e do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

As atividades foram desenvolvidas por uma equipe de seis acadêmicos de Educação Física, do Centro Universitário da Região da Campanha – URCAMP. O programa teve apoio da Secretaria Municipal de Educação, com frequência de duas a três vezes por semana, de 20 a 40 minutos de duração, conforme a organização da escola.

Ainda, a fim de estabelecer o nível de significância e da efetividade do programa de Bem Estar com os docentes, utilizou-se um questionário aberto com três perguntas, com 10 professores definidos aleatoriamente que participaram do programa. A entrevista foi conduzida pelo pesquisador, de forma individual e contiveram indicativos como: Você percebeu alguma alteração física ou psicológica nos últimos 2 meses em relação a sua satisfação ou motivação docente? Quais alterações o Programa de Apoio ao Bem Estar Docente provocou para a construção do bem estar docente? Deixe sua opinião sobre o programa desenvolvido e se você sugeriria a implementação desse programa como política municipal de educação?

A análise dos dados obtidos pelo questionário foi realizada por meio da Análise de Conteúdo Bardin (2010). Para a autora, a Análise de Conteúdo dos dados qualitativos constitui-se na apreensão do material coletado de modo sistemático e objetivo a fim de encontrar categorias temáticas. Depois disso, foram utilizados dois planos de análise do conteúdo obtido: a análise sincrônica ou horizontal e a análise diacrônica ou vertical. De modo sistematizado, a Análise de Conteúdo percorreu os seguintes passos: *Impregnação do texto*, uma leitura exaustiva e flutuante na qual o pesquisador vai interagindo com as respostas nos sujeitos da pesquisa; *Análise vertical*, que estuda as manifestações expressas na entrevista de cada respondente e aquelas que estão implícitas para extrair os significados; *Análise horizontal*, a qual estuda cada questão do questionário, considerando todos os sujeitos naquilo que já foi evidenciado na análise vertical; a *Síntese*, que pretende identificar as diferentes manifestações dos sujeitos, agrupando-as, quando possível, para finalmente buscar sintetizá-las, e a *categorização*, que traduz as evidências que emergem do estudo. A Análise de Conteúdo permitiu a compreensão dos significados do conteúdo explicitado pelos professores, levando-me a fazer relações das informações com o referencial teórico.

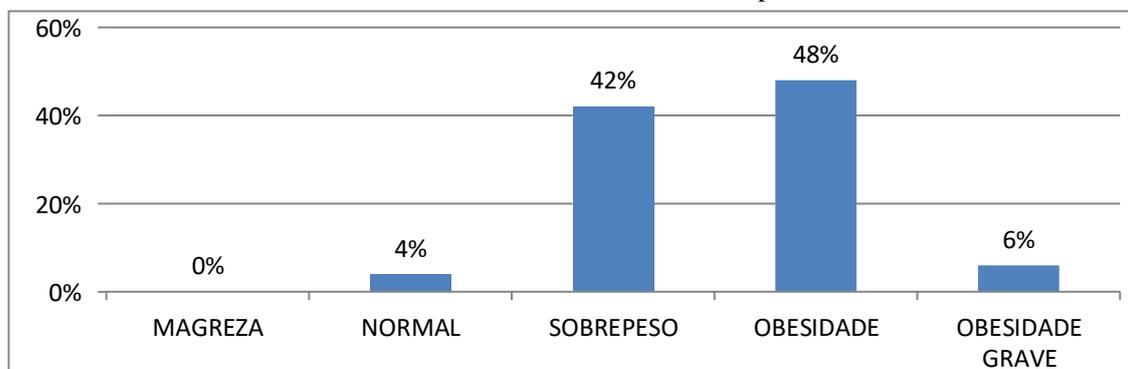
ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Este estudo possibilitou obter resultados no que se refere à saúde física e mental de docentes da rede municipal de São Gabriel-RS. Assim, será descrito primeiramente a característica do perfil dos docentes participantes do estudo e posteriormente, descrevem-se os resultados obtidos pelos questionários e pela avaliação física. Por fim, utilizaram-se alguns relatos dos sujeitos da pesquisa a fim de contribuir com o aprofundamento das discussões acerca do tema.

Entre os 54 docentes que participaram do estudo, a maioria estava na faixa etária entre 41 a 50 anos (51%) e eram do gênero feminino (93%). O nível de qualificação docente foi satisfatório apresentando 66% com especialização. Verificou-se que, em relação ao tempo de trabalho, predominou 15 anos na profissão com 56,6%. Observando os dados em relação ao perfil dos docentes, percebe-se o predomínio do gênero feminino na atuação municipal de São Gabriel, bem como a grande experiência e qualificação na atuação profissional.

O Índice de Massa Corporal (IMC), que é considerado o mais popular índice de estatura e peso, tem sido usado por diversas categorias de pessoas com respeito a sua aptidão física e a seu grau de obesidade (AAHPERD, 1988). O IMC não diferencia peso de gordura de peso livre de gordura. No gráfico 1, podemos ver que a maioria dos participantes do estudo, encontra-se em uma classificação de sobrepeso (42%) e obesidade (48%), o que representa praticamente a maioria dos docentes atuantes na rede municipal de São Gabriel que fizeram parte da amostra.

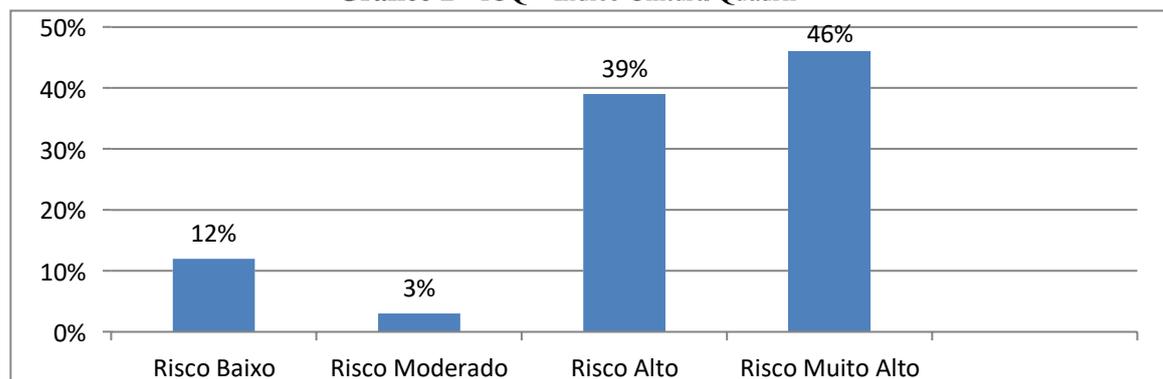
Gráfico 1 - IMC – Índice de Massa Corpórea



Fonte:O Autor (2019)

Em uma análise do IMC em relação à mortalidade, Bray (2003) colocou que um índice de massa corporal de 21.4 Kg/m² em homens de 20 a 29 anos de idade e 26.6 Kg/m² em pessoas de ambos os sexos na faixa de 60 a 69 anos estava associado com uma baixa mortalidade. Assim, o valor do índice de massa corporal que é relatado como de alto risco de mortalidade aumenta com a idade em ambos os sexos. Valores de IMC iguais ou acima a 27.8 Kg/m² e 27.3 Kg/m² para homens e mulheres, respectivamente, estão associados com risco de mortalidade significativamente maior, ou seja, na classificação de sobrepeso, obesidade e obesidade grave. (ASCM, 1998).

Gráfico 2 - ICQ – Índice Cintura/Quadril



Fonte:O Autor (2019)

Já no gráfico 2, que trata da relação Cintura e Quadril, observa-se que a maioria dos docentes encontram-se conforme a classificação, com risco alto e muito alto, com 39% e 46%, respectivamente. A relação cintura - quadril caracteriza os tipos de distribuição de gordura corporal. A proporção indica a quantidade de gordura no torso e reflete a proporção da

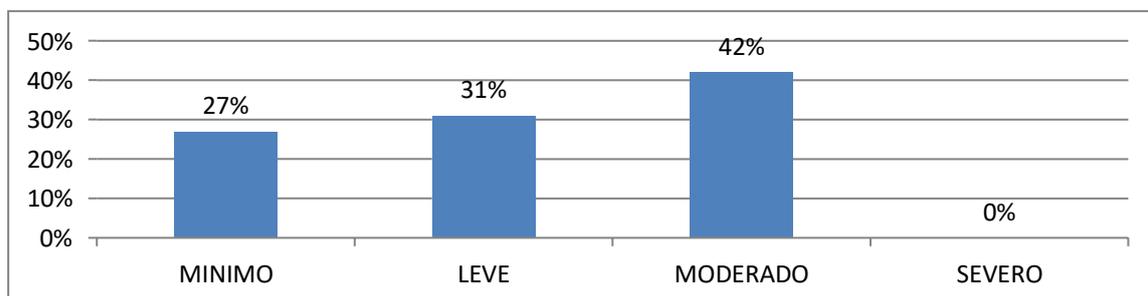
obesidade na parte superior do corpo observada em relação a parte inferior do corpo.

Para Monteiro (1998) a predisposição genética associada à dieta inadequada e ao sedentarismo altera o metabolismo dos lipídeos a partir da liberação exacerbada de hormônios como cortisol e leptina, que direcionam o acúmulo de gordura para regiões do corpo como as vísceras e o peritônio (membrana que recobre as paredes do abdome e a superfície dos órgãos digestivos). O perigo é maior para indivíduos do sexo masculino. A mulher é favorecida pela atividade estrogênica, cuja ação está relacionada com o controle da ovulação e com o desenvolvimento de características femininas, razão pela qual a obesidade abdominal é predominante entre os homens.

A obesidade opõe-se à saúde, pois diminui a perspectiva de vida e coloca em evidência a qualidade de vida humana. O acúmulo de gordura consegue modificar as funções do organismo contribuindo para aumentar o risco de morbidades e de morte. Analisando a obesidade como fator de risco, as pessoas obesas têm maior probabilidade de desenvolver outras doenças, principalmente a pressão alta, diabetes, problemas nas articulações, dificuldades respiratórias, gota, pedras na vesícula e até algumas formas de câncer (GUYTON; HALL,2008).

Estudo realizado por Conceição e Moura (2006) na Universidade de Brasília (UnB) com servidores universitários, entre eles professores, encontrou uma prevalência de 56,8% de sobrepeso/obesidade. Esses resultados apontam para a necessidade de modificações no estilo de vida dessa população específica, buscando reduzir esse e outros fatores de risco cardiovasculares.

Gráfico 3 -Escala de Ansiedade de Beck



Fonte:O Autor (2019)

Em relação a Escala de Ansiedade de Beck foi constatado que 27% apresentou nível mínimo de depressão, 31% leve e 42% moderado. Indivíduos com uma pontuação na faixa de ansiedade moderada normalmente apresentam efeitos colaterais físicos de ansiedade e podem precisar de ajuda profissional para avaliar sua condição de reduzir a ansiedade. Brum et al. (2012) analisaram indicadores físicos e mentais de sete professores de Ciências de uma escola pública gaúcha. Os dados mostraram que a maioria dos sujeitos tinha problemas de saúde – dores no corpo e cansaço, problemas no aparelho fonador, queda de cabelo, redução da visão, tonturas, nervosismo e tristeza. Dentre as conclusões a que chegaram, apontaram a falta de apoio institucional ou de políticas públicas que auxiliem o professor no cuidado de sua saúde.

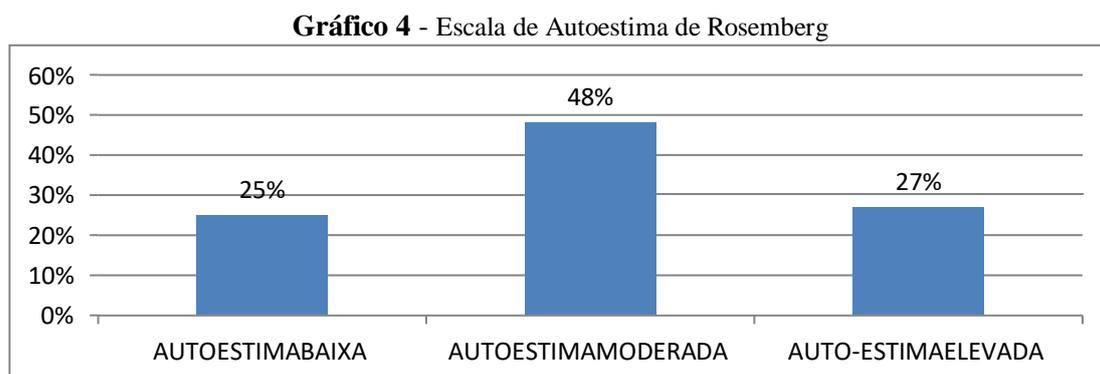
Souza e Leite (2011) analisaram 24 teses e dissertações produzidas entre os anos de 1997 e 2006, relacionadas às principais formas de sofrimento no trabalho às quais os professores da Educação Básica são submetidos. Verificaram que os trabalhos apontaram para a dificuldade da escola em se adequar às exigências atuais, levando seus profissionais a permanecerem em situação de constante cobrança e conflito. Além disso, os autores indicaram a incidência maior de sofrimento e adoecimento psíquico naqueles que exerciam o magistério há mais

tempo. Este fato é preocupante, pois os dados sugerem que na medida em que professores consolidam-se profissionalmente e avançam na carreira, a sua saúde e qualidade de vida tendem a ficar comprometidas, caracterizando o trabalho docente como um fator prejudicial à saúde ao passar dos anos.

Macaia e Fisher (2015) analisaram o retorno à atividade escolar de 20 docentes da rede pública paulistana, afastados por transtornos mentais e comportamentais. Os diagnósticos médicos mais comuns foram: episódios depressivos; transtornos ansiosos, de adaptação e reações ao stress grave. Os sentidos atribuídos ao retorno ao trabalho, para os professores que voltaram à docência, foram diferentes daqueles que passaram a desempenhar outras funções (em reabilitação). O primeiro grupo referiu-se ao temor de sentir os mesmos sintomas vivenciados no período de adoecimento. O segundo manifestou sentimento de impotência e de crise de identidade, por não se sentir mais possuidor de função na escola. Houve a percepção, por parte da maioria, de que seu retorno à escola ocorreu em situação não desejada ou desfavorável à saúde. Os autores concluíram que a readaptação é um processo do qual todos os atores devem participar, visando ao fortalecimento psíquico do professor.

Sabe-se que o exercício profissional da docência representa uma ocupação com elevada natureza estressante. As exigências impostas a este profissional extrapolam sua carga de trabalho dentro da instituição escolar, sendo um fator primordial para o desenvolvimento do estresse e depressão, pois além de muitos possuírem carga horária semanal elevada (40h), ainda há a preparação de aulas, correção de trabalhos, reuniões, planejamentos, conversa com os pais de alunos, etc., tornando-se também um trabalho extraescolar (ZORKOT, 2011; FIORIN; BRAUN; CARLOTTO, 2014).

No que se refere aos dados relacionados a Autoestima dos docentes, observa-se no gráfico 4 abaixo, que a maioria dos docentes encontram-se com autoestima moderada (48%), enquanto que a autoestima baixa e elevada possuem uma divisão equilibrada nos percentuais, sendo 25% e 27%, respectivamente.



Fonte: O Autor (2019)

Quando fala-se sobre autoestima de uma pessoa, refere-se aos sentimentos valorativos que esta elabora acerca de si própria (PEREIRA 1991, apud CASTELO-BRANCO & PEREIRA, 2001). Dessa forma, autoestima, nada mais é a forma como o sujeito se percebe, estando satisfeito ou não, com sua percepção.

Relativamente as repercussões que a autoestima tem no sujeito, Campbell e Lavalley (1993) alertam para os efeitos nefastos que uma baixa autoestima pode ter no funcionamento social do sujeito. Efetivamente, são os sujeitos com baixa autoestima que geralmente são mais

dependentes, mais susceptíveis aos sinais externos e mais reativos ao ambiente social. No mesmo sentido, Blaine e Crocker (1993) revelam que, indivíduos com baixa autoestima mobilizam-se no sentido de evitar a todo o custo o fracasso, a rejeição, preocupando-se principalmente com a sua proteção, enquanto que sujeitos com elevada autoestima procuram antes a sua valorização.

A fim de estabelecer o nível de significância e da efetividade do programa de Bem Estar com os docentes, utilizou-se a técnica de entrevista por meio de um questionário aberto com três perguntas, com 10 professores definidos aleatoriamente que participaram do programa. Após a análise preliminar dos dados, obtida por meio da leitura das respostas coletadas no questionário com questões abertas, passou-se a explorar os dados, transformando-os em categorias. Para uma melhor compreensão da análise dos dados, foram inseridos trechos das falas dos docentes, a partir do agrupamento de palavras e ou ideias. Para sistematização da citação dessas falas, foram utilizadas as siglas: A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10, para os docentes participantes desta etapa da pesquisa.

Quando perguntados sobre a percepção de alguma alteração em relação a sua satisfação ou motivação docente, a totalidade dos sujeitos da amostra destacaram uma mudança positiva no ambiente escolar e nas relações afetivas, a partir do programa.

A afetividade, expressada pelos sentimentos, reflete as relações das pessoas, e é essencial para a atividade vital no mundo circundante. Pelas modificações dos sentimentos e sua expressão comportamental, podemos analisar a mudança de atitude do ser frente às circunstâncias mutáveis ou estáticas de sua vida, em determinados contextos de tempo e espaço. (MOSQUERA; STOBAUS, 2006). Assim destaca-se o relato:

“Percebi que após as aulas práticas, ficava mais motivada e o corpo relaxado. Por sentir esses benefícios, resolvi ir para a academia”. (Docente A8)

O bem estar na docência, para Jesus, é visto como a motivação e a realização do professor, em virtude do conjunto de competências (resiliência) e de estratégias (*coping*) que este desenvolve, para conseguir fazer face às exigências e dificuldades profissionais, superando-as e otimizando o seu próprio funcionamento. (JESUS, 2002). Desta forma, o relato da docente A1 corrobora com a afirmação deste autor:

“Percebi que após as aulas práticas, ficava mais motivada e o corpo relaxado. Por sentir esses benefícios, resolvi ir para a academia. Sempre procuro me motivar e as conversas com o pessoal do projeto foram muito proveitosas. Contávamos os minutos para as atividades junto com os colegas”. (Docente A1)

Com relação às possíveis alterações que o Programa de Apoio ao Bem Estar Docente provocou para a construção do bem estar docente, destacaram-se inúmeros relatos quanto a sensação de felicidade, de autoconhecimento e de harmonia no ambiente de trabalho. Para cada professor, o bem estar está relacionado a algumas coisas e limitado por outras. Isso é compreensível na medida em que se considera que a relação entre o professor e seu trabalho é uma trama tecida por cada um, de forma singular, a partir de suas representações, sentimentos, valores e crenças. Observa-se isso no relato abaixo:

“Além de proporcionar um tempo específico para a realização dos exercícios físicos, que muitas vezes não dispomos devido a nossa rotina, também nos proporcionou momentos de interação, o que contribuiu nas dimensões cognitiva, afetiva, física, social e espiritual”. (Docente A3)

Para que o trabalho não seja fonte de sofrimento, e sim, fonte de equilíbrio e bem estar, diz Dejours (1992), ele deve favorecer o equilíbrio mental e a saúde do corpo. Assim, o estudioso explica que, quando a relação do profissional com a instituição de trabalho à qual está inserido não é conflituosa, é porque as exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa estão, especificamente, de acordo com as necessidades do trabalhador considerado, de tal maneira que o simples exercício da tarefa está na origem de uma descarga e de um “prazer de funcionar”. Ainda tem-se o relato da professora A7:

“Só aumentou meu bem estar docente, pois foram minutos de atividade física, juntamente com os colegas, ativamos a nossa parte de forma descontraída, trazendo uma paz de espírito e um aprendizado nos exercícios”. (Docente A7)

Como última questão abordada, foi perguntado aos docentes sobre a opinião acerca do desenvolvimento do programa e se os docentes indicariam a implementação desse programa como política municipal de Educação. As respostas foram altamente positivas, tendo a indicação feita pela totalidade dos professores para a implantação de um programa na rede municipal e o quanto essa atividade alterou o ambiente do trabalho docente. Para Mosquera (1979), o trabalho pode ser claramente definido não só em termos de sua função na sociedade, mas em termos de significado para o trabalhador, que não pode existir trabalho produtivo sem antes nos indagarmos a respeito do significado do trabalho e a convicção de que o grau de satisfação neste, tem importância vital para o desenvolvimento da personalidade. O motivo mais importante para o bom desempenho de uma tarefa, consiste sem dúvida, em gostar dela. Daí porque no trabalho a pessoa pode reconhecer-se, achar novas oportunidades para a sua vida, sentir-se livre da tensão e encontrar a natureza de sua satisfação pessoal e da sua vivência como ser humano.

Assim sendo, destaca-se o relato da docente A10:

“Bem proveitoso por parte dos professores as atividades desenvolvidas. Positivo para o bem estar dos professores e que devia fazer parte da educação do município, atendendo assim minutos de relaxamento para quem está a quatro horas trabalhando”. (DocenteA10)

A resolução do problema do mal estar docente passa por melhorias no contexto social e nas condições de trabalho dos professores. Jesus (2002), que diz ser essencial que os encarregados da educação, em consonância com o trabalho do professor, difundam a cooperação entre pais e escola e proporcione estratégias educativas nos dois ambientes. De acordo com Hargreaves (1998) apud Marchesi (2008) o reconhecimento e o apreço dos colegas é uma das principais fontes de satisfação profissional dos professores, uma vez que, alcançados, supõem que o professor é valorizado, estimado e considerado pelos seus colegas e por consequência pela sociedade em geral.

“O programa desenvolvido foi excelente, porque foi pensado para nós, para nos ajudar, porque tantas vezes precisamos de um apoio para seguirmos ajudando o nosso aluno e seria muito interessante a implementação deste programa que foi criado e pensado no professor”. (DocenteA3)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo verificar índices da saúde física e mental docente e a implantação de um programa de bem estar e saúde com professores da rede municipal de São

Gabriel/RS. A partir dos resultados alcançados, percebe-se que os docentes apresentam índices físicos bem preocupantes, tendo a necessidade de um olhar mais profundo no que tange a essa dimensão da saúde. No que se referem à saúde mental, os resultados apresentam uma situação moderada, tanto na autoestima quanto nos índices de ansiedade.

Os resultados, diante de um cenário atual de estresse e adoecimentos são surpreendentes, pois até era de se esperar indicadores mais negativos, principalmente na saúde mental. Uma das hipóteses é a de que os professores diante de tantas alertas da mídia sobre proteção da saúde estão se preocupando verdadeiramente. Outra hipótese é a de que na maioria os sujeitos da amostra são mulheres (93%) este indicador já tem histórico de cuidados nos estudos sobre gênero, o que pode ter interferido no resultado final.

Em relação ao desenvolvimento do Programa de Bem Estar Docente, desenvolvido durante três meses, percebeu-se um grande envolvimento dos docentes e o aparente prazer na realização das atividades, sendo um momento de reflexão e, principalmente, de estímulos para hábitos saudáveis de vida, como dieta alimentar e o exercício físico regular.

A partir dos resultados apresentados, pode-se afirmar que a construção do bem estar está vinculada à existência de características pessoais e condições materiais que possibilitem relações interpessoais harmônicas e de apoio mútuo. Por fim, vale ressaltar que este estudo não tem a pretensão de finalizar essas discussões, mas que sirva como referência para outros estudos e que contribua para melhorar a saúde e a prática docente em todas as suas esferas.

Referências

AAHPERD. Health related physical fitness test manual. Washington: **American Alliance for Health, Physical Education, Recreation and Dance**, 1988.

American College of Sports Medicine Posicionamento Oficial - **Exercício e Atividade Física para pessoas idosas**, 1998.

BECK, A. T. et. al. An inventory for measuring depression. **Archives of General Psychiatry**, v. 4, p. 561-571, 1961.

BLAINE, B., & CROCKER, J. Self-esteem and self-serving biases on reactions to positive and negative events – An integrative review. In R. F. Baumeister (Ed.), **Self-Esteem – The puzzle of low self-regard** (pp. 55-84). New York: Plenum Press, 1993;

BRANQUINHO, N.G.S. **Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e malestar entre professores da rede pública municipal de Unaí-MG**. Brasília, 2010.

BRAUN, A. C.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout: estudo comparativo entre professores do Ensino Especial e do Ensino Regular. **Revista Quadrimestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, v. 18, n.1, p. 125-133, 2014.

BRAY, M. **Adverse effects of private supplementary tutoring**: Dimensions, implications and government responses. Paris: Unesco, 2003.

BRAY G.A, POPKIN B.M. **Dietary fat intake does affect obesity**. *Am J Clin Nutr*; 68, p. 1157-73, 1998.

BRUM, L. M., AZAMBUJA, C. R., REZER, J. F. P., TEMP, D. S, CARPILOVSKY, C. K., LOPES,

L. F., & SCHETINGER, M. R. C. (2012). Qualidade de vida dos professores da área de

ciências em escola públicas no Rio Grande do Sul. Trabalho, Educação e Saúde, 10(1), 125-145.

CONCEIÇÃO T.V; GOMES F.A; TAUIL P.L; ROSA T.T. Valores de pressão arterial e suas associações com fatores de risco cardiovasculares em servidores da Universidade de Brasília. ArqBrasCardiol. 2006; 86 (1):26-31.

CASTELO-BRANCO, M. C., & PEREIRA, A. S. **A auto-estima, a satisfação com a imagem corporal e o bem-estar docente.** Psicologia, Educação e Cultura, 5, 335-346, 2001.

CAMPBELL, J. D.; LAVALLE, L. F. Who am I? The role of self-concept confusion in understanding the behavior of people with low self-esteem. In: BAUMEISTER, R. F. (Ed.). Self-Esteem: the puzzle of low self-regard. New York: Plenum Press, 1993.p. 13-20.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** um estudo da psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed.São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

ESTEVE, J. M.**O mal-estar docente:** a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC, 1999.

FIORIN, G. S.; MESSIAS, J. C. C.; BILBAO, G. G. L. O retorno de professores ao trabalho após afastamentos por licença-saúde. **Revista Sul Americana de Psicologia**, v. 1, n. 2, 2013.

GALIAZZI, Maria do Carmo. Educar pela pesquisa: ambiente de formação de professores de ciências. Ijuí: Unijuí, 2003.

GUYTON, A. C.; HALL, J. E. Tratado de fisiologia médica. 11. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

HARGRAVES, A.; FULLAN, M. **A escola como organização aprendente:** buscando uma educação de qualidade. Porto Alegre: Artmed, 2000.

JACKSON, A. S.; POLLOCK, M. L.; WARD, A. N. N. **Generalized equations for predicting body density of women.** **Medicine and Science in Sports and Exercise**, v. 12, n. 3, p. 175-182,1980

JESUS, S. N. **Perspectivas para o bem-estar docente.** Porto: ASA, 2002.

LAURINDO, Flávia Borges. **Perfil do estilo e qualidade de vida dos professores de academias da cidade de Sombrio – RS** (2014).

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2010.

LEAL, Alzira Elaine Melo: **Construindo o conhecimento pela pesquisa: orientações básicas para elaboração dos trabalhos científicos/** Alzira Elaine Melo, Carlos Eduardo Gerzson de Souza- Santa Maria: **Sociedade vicentePallotti**, 2006, 112p

MACAIA, A. A. S., & FISCHER, F. M. (2015). Retorno ao trabalho de professores após afastamentos por transtornos mentais. Saúde e Sociedade, 24(3), 841-852.

MALDANER, Otavio Aloisio. A formação inicial e continuada de professores de química: professores/pesquisadores. Ijuí: Unijuí, 2006. (Coleção educação em química).

MARCHESI, A. **O bem-estar dos professores:** competências, emoções e valores. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MONTEIRO, J. K.; DALAGASPERINA, P.; QUADROS, M. O. **Professores no limite: o estresse no trabalho do ensino privado no Rio Grande do Sul.** 1. ed. Porto Alegre: Carta Editora & Comunicação Ltda., 2012. 64 p.

MONTEIRO, J. C. Obesidade: diagnóstico, métodos e fundamentos. São Paulo: Lemos Editorial,

1998.p.31-53.

MOREIRA, P. A. S. et al. Development and evaluation of psychometric properties of an inventory of teachers' perceptions on socio-emotional needs. **Psicol.Reflex.Crit.**, v. 26, n. 1, p. 67 – 76, 2013.

MOSQUERA, J. J. M. STOBAUS, C. D. Afetividade: a manifestação de sentimento na educação. **Educação**, Porto Alegre, ano 29, v.1, n. 58, p. 123-133, jan./abr. 2006.

PEREIRA, E. F., TEIXEIRA, C. S., ANDRADE, R. D., BLEYER, F. T. S., & LOPES, A. S. (2014). Associação entre o perfil de ambiente e condições de trabalho com a percepção de saúde e qualidade de vida em professores de educação básica. *CadernosSaúdeColetiva*,22(2),113-119.

ROSENBERG, M. (1965). **Society and the adolescent self-image**. Princeton: Princeton University Press.

SCHNETZLER, Roseli Pacheco. O professor de Ciências: problemas e tendências de sua formação. In: SCHNETZLER, Roseli Pacheco; ARAGÃO, R. M. R. (Org.). *Ensino de Ciências: fundamentos e abordagens*. Campinas: Vieira Gráfica, 2000,p.12-41.

SOUZA, A. N., & LEITE, M. P. (2011). Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. *Educação e Sociedade*, 32(117), 23-27.

ZORKOT, L. Estresse ocupacional e a atividade docente. **Conexão ciência (Online)**, v. 6, n. 2, p. 82-96, 2011.

4.5 PROGRAMA DE BEM ESTAR DOCENTE: Possibilidades e Detalhamentos

O Programa de Apoio ao Bem Estar Docente, foi estabelecido com base nos benefícios físicos, mentais e sociais que inúmeras atividades organizadas de forma sistemática podem impactar em indivíduos.

Ações desta natureza no ambiente de trabalho têm grande importância, pois age na melhoria do condicionamento físico, onde o professor sente-se bem disposto para seguir com a rotina do dia-a-dia, além de melhorar na postura, e ou melhorar das funções docente, pois ele sente-se motivado a trabalhar, livre de dores, cansaço, e o principal, doestresse.

No âmbito psicológico tem uma grande melhoria, pois ele é estimulado, a cooperar, socializar-se e integrarem-se, com os demais integrantes da comunidade escolar, como colegas, gestores, alunos e familiares. Além disso, evidencia-se melhoria nos seguintes aspectos:

- aspecto motor (postura, condicionamentofísico);
- aspecto afetivo (melhora o relacionamento com outras pessoas e consigo mesmo, aumento daautoestima);
- aspecto cognitivo (melhora na concentração,atenção).

Como primeira etapa do Programa, sugere-se que haja um diagnóstico inicial dos níveis de saúde física e psicológica, bem como uma questionário, com questões abertas, elaborados pelos responsáveis pelo desenvolvimento do programa a fim de ampliar as possibilidades de análise inicial.

No que refere ao aspecto físico, os dados que podem ser mensurados servem, além de estabelecer o ponto de partida e estabelecimento de cargas de atividade, servem como subsídio para traçar o perfil dos participantes do programa. Sugere-se que seja utilizado o Índice de Massa Corporal (IMC), a Relação Cintura/quadril (RCQ) e a Pressão Arterial (PA), conforme Jackson e Pollock (1998). Todos esses índices são de fácil coleta e controle, sendo todos com protocolos internacionais, o que possibilita comparativos com diferentes grupos de pessoas.

No aspecto psicológico indica-se a verificação de dois índices: os níveis de depressão e autoestima dos integrantes da pesquisa. Para verificar os níveis de depressão utiliza-se o Inventário Beck de Depressão – (Beck DepressionInventory,- BDI) instrumento de medida

para avaliar o estado de depressão. A versão em português foi validado por Gorenstein et al., (2004). Para aferir os níveis de autoestima utiliza-se o Questionário de Rosenberg (2004).

Após a coleta inicial o Programa pode ser implementado, com duração mínima de 5 meses, com sessões de aproximadamente meia hora, realizadas em 3 encontros semanais. É fundamental que as atividades sejam realizadas durante a jornada de trabalho dos professores a fim de haver interação e integração entre os participantes do programa.

O Programa de Bem Estar Docente pode ser desenvolvido com inúmeras atividades, as quais serão detalhadas a seguir:

- Exercícios de Resistência Muscular: O objetivo central dos treinamentos contra resistência é em linhas gerais a força muscular e suas diferentes formas de manifestação. A força é uma qualidade física de característica neuromuscular. O volume muscular ativo durante a contração será o responsável pelo produto final da força gerada no movimento. Quanto mais e maiores unidades motoras forem ativadas (estimuladas) maior será a força desenvolvida pelo músculo ou grupo de músculos. Sugere-se atividades de força estática como atividades isométricas e de força dinâmica, com ou sem sobrecargas. Ex. Ginástica, Treinamento Funcional, HIIT entre outros;
- Atividades de alongamento, relaxamento, meditação: O relaxamento e o alongamento, junto com exercícios físicos, proporcionarão ao indivíduo uma busca harmônica entre o equilíbrio físico, emocional e mental. O corpo bem alongado proporciona mais energia para exercer as atividades diárias com mais disposição e rapidez na coordenação dos movimentos. Os alongamentos podem ser estáticos (compressão dos músculos que varia de 15 a 60 segundos), dinâmico (quando o membro vai da posição neutra até o alcance final, para depois voltar à posição neutra) e balístico (elevamos o músculo a estiramento na sua amplitude final). No que se refere ao relaxamento, significa voltar ao estado natural de calma, tanto físico quanto emocional, ou seja, um corpo relaxado, não tem espaço para tensão muscular muito menos estresse. O relaxamento não só melhora o rendimento corporal como também ajuda a prevenir ansiedade, depressão, melhora as dores de cabeça, estômago e fadiga. É importante quando for realizar o relaxamento dar preferência a um

ambiente calmo e limpo, reduzindo a luminosidade do local e evitar barulhos altos e repentinos. Colocar uma música relaxante, podendo usar incenso ou velas aromáticas durante a sessão. Evitar ser interrompido durante a sessão para que seja atingido objetivo da atividade.

- Aulas recreativas e dança livre: desenvolver atividades recreativas como o jogo e a brincadeira necessita de um cuidado especial. Alguns especialistas dizem que só ato de brincar já está transformando a vida daquele que brinca. Mas ao desenvolver uma brincadeira ou um jogo, ou seja, quando você será o facilitador, será o responsável pelo sucesso daquela brincadeira. Então conhecer seu público e saber quais atividades são mais indicadas para ele se torna de fundamental importância para o sucesso de sua atividade. Já as aulas de dança livre, deverão ser desenvolvidas sem a complexidade de elementos coreográficos e com dinamismo, a fim de promover a alegria e a interação do grupoparticipante.
- Rodas de Conversas e Dinâmicas de Grupo, com temas relacionados ao bem estar, saúde e qualidade de vida e o compartilhamento de posicionamentos pessoais a respeito da espiritualidade e do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.
- Palestras com temas diversos a fim de promover a reflexão e o autoconhecimento, tais como sexualidade, depressão, futuro, emoções, etc...

As atividades devem ser organizadas de forma que em cada uma delas sejam respeitadas as questões de tempo compatível com a duração da atividade, com os objetivos a serem alcançados pela atividade, adequações aos espaços físicos e materiais a serem utilizados e a previsão de avaliação da atividade ao final da sessão.

Um aspecto importante a salientar é a formação de uma equipe multiprofissional para atender o programa, onde se sugere profissionais ou estudantes de Educação Física, Psicólogos, Terapeutas Ocupacionais, Nutricionistas, Fisioterapeutas entre outros, que sejam aproveitados de forma a qualificar as diferentes nuances que o programa estabelece.

Ao final do período destinado ao Programa de Apoio ao Bem Estar Docente, sugere-se a reavaliação física e psicológica realizada no início do programa a fim de estabelecer uma relação de consequência e de evolução desses fatores nos professores participantes do programa.

5 CONSIDERAÇÕES, REFLEXÕES E PERSPECTIVAS

Nesse momento, ao apresentar as considerações desta Tese, o propósito é de fazer uma reflexão acerca das contribuições que o trabalho apresentou. Desde o mestrado, onde se iniciou o estudo acerca desta temática transcorreram 10 anos, pode-se perceber o crescimento pessoal e intelectual que estes estudos proporcionaram.

Mesmo com toda a complexidade que envolveu a parte final deste estudo, devido a não realização da proposta de Programa devido a Pandemia do COVID-19, tem-se a plena consciência que suas limitações podem ser aperfeiçoadas no futuro, pois entende-se que este estudo traz reflexões que pretendem provocar novos questionamentos a respeito da realidade do cotidiano dos professores.

Em todos os momentos, as inquietações estiveram voltadas a proporcionar aos professores meios para refletirem sobre sua docência no sentido de que possam construir condições de bem estar tanto na vida profissional como na vida privada, envolvendo, principalmente, as dimensões mental, afetiva e física.

Pode-se observar na primeira parte do estudo, situações de estresse, insatisfações e desmotivações que estão presentes no cotidiano docente, onde as principais causas do mal estar docente provém da falta de motivação para o estudo, modelo educacional defasado, as dificuldades que os alunos têm na aprendizagem e a falta de um olhar de cuidado para a profissão professor. Essas considerações figuram como as principais causas que os fazem sentir angústia no seu trabalho, já que muitas vezes estendem suas atividades profissionais para o tempo em que devia cuidar de sua vida pessoal. Além dessas considerações, a falta de acompanhamento pelos responsáveis pela educação dos alunos, é um fator que influencia negativamente na vida escolar do educando.

Em relação aos níveis de satisfação e motivação dos docentes pesquisados pôde-se constatar que a satisfação com a profissão é predominante. Em vários aspectos como reconhecimento dos colegas, carga-horária trabalhada, autonomia nas aulas e independência no processo diário são fatores que sobressaíram, no estudo. A motivação é destacada na participação da família na escolha da profissão bem como o exemplo de bons professores que interferiram na escolha e na definição da atuação profissional.

Outros pontos a serem destacados são as relações entre professores, o que pode dificultar uma cultura de colaboração entre todos. A escola, por ser um ambiente em que se trabalha com várias pessoas, pode, de um modo ou de outro, haver atritos que se acumulam como

problemas pessoais de cada um. No entanto, observa-se nos dados da pesquisa que os professores apresentaram resultados positivos nas relações interpessoais, demonstrando um bom autocontrole e autocuidado.

Em relação à segunda parte do estudo, que se utilizou do Programa Piloto desenvolvido na Rede Pública Municipal de São Gabriel, observou-se que as estratégias que os professores utilizam, para fazer frente às dificuldades encontradas, nomeadamente, situações de estresse, observa-se que os mesmos procuram encontrar caminhos através de comportamentos mais afetivos, tanto para a motivação e aprendizagem dos alunos, como nas relações interpessoais que estabelecem no seu cotidiano. Muitas dessas situações de estresse afetam os aspectos mentais, desta forma, quadros de ansiedade e de depressão, têm sido um dos maiores responsáveis por afastamento de professores por causa dos problemas de saúde.

E é em meio a esta realidade que está sendo praticado o ensino formal, hoje. A decorrência é que o adoecimento não acomete exclusivamente o docente. Quando ele está doente, a escola como um todo tem contribuído para isso e/ou ela também adoce e o seu papel na formação de cidadãos acaba não se efetivando.

A análise dos dados permitiu-nos concluir que é urgente a implantação de políticas educacionais que leve em conta a saúde física e psíquica dos docentes e promova ações que possam prevenir a ocorrência desses desajustes, bem como remediá-los, mediante o oferecimento de atendimento psicológico a esses profissionais. É inadmissível que a sociedade continue a ver o professor como alguém que não apresenta problemas de ordem psíquica; um ser capaz de ensinar e aprender nesses tempos de rápidas e constantes mudanças, sem a proposição de condições adequadas para o desenvolvimento do seu exercício profissional.

Diante do que foi exposto, acredita-se que é possível pensar na promoção de uma saúde docente de uma forma mais objetiva e efetiva, onde haja um olhar de cuidado para com estes profissionais da educação que tanto fazem a diferença, em uma sociedade cada vez mais complexa e diversa. Ações simples como atividades físicas no ambiente de trabalho, prática de atividades de alongamento, relaxamento, meditação, rodas de conversas e dinâmicas de grupo, podem auxiliar na busca da espiritualidade e do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Por fim, vale ressaltar que este estudo não tem a pretensão de finalizar essas discussões, mas servir como referência para outros estudos e que contribua para um avanço no cuidado da saúde docente e por consequência em uma prática profissional mais efetiva.

6 REFERÊNCIAS

ALCOBIA, P. Atitudes e satisfação no trabalho. In: CARVALHO FERREIRA, J. M.; António Caetano (Org.) **Manual de psicossociologia das organizações**. Lisboa: McGraw-Hill, 2002. p.290-314.

ALMEIDA, V. C. **Stress organizacional** - 2ª. Pessoal 19. p.7-14, 1986.

ALMEIDA, L. R. e PLACCO, V. M. N. S. **O papel do Coordenador Pedagógico**. São Paulo, Revista Educação. Ed. Segmento, ano 12, nº 142, fev. 2009. p.38-39.

ALVES, F. C. A. **(in)satisfação dos professores: estudo de opiniões dos professores do ensino secundário do Distrito de Bragança**. In: ESTRELA, M. T. (Org.). Viver e construir a profissão docente. Porto: Porto Ed., 1997. p. 81-116.

ARAÚJO, U. F. e PUIG, J. M. (2007) **Educação e Valores**, São Paulo. Editora SUMMUS.

ASSMANN, A. **Espaços da recordação: formas e transformações da memória cultural**. Campinas: Unicamp, 2011.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2010.

BEDNAR, R.; PETERSON, S. Self-esteem: paradoxes and innovation in clinical theory and practice. Washington: American Psychological Association, 1995.

BOGDAN, R. C.; BICKLEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto: Porto Editora, 1994.

BRANCO, C. **Formação continuada de professores: focalizando a relação teoriaprática**. PDE: UEL (2007).

BRIGGS, D. C. A autoestima do seu filho. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

CALVETTI, Priscila Ücker. **Qualidade de vida e bem-estar espiritual em pessoas vivendo com HIV/AIDS**. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia da PUCRS, 2006.

CODO, W. (Coord.) **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

COOPERSMITH, S. **The antecedents of self-esteem**. San Francisco: Freeman, 1967.

DAVOGLIO, T. R., SANTOS, B. S. and LETTNIN, C. C. **Validação da Escala de Motivação Acadêmica em universitários brasileiros**. Ensaio: aval.pol.públ.Educ [online]. 2016, vol.24, n.92, pp.522-545. [viewed 22 August 2016]. ISSN 0104-4036. DOI: 10.1590/S0104-40362016000300002. Available from: <http://ref.scielo.org/4k9h3n>

DEFFENDI, L. T; SCHELINI, P. W. **Relação entre autoestima, nível intelectual geral e metacognição em adolescentes**. Psicol. Esc. Educ., Maringá, v. 18, n. 2, p. 313-320, ago. 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/LqobtK>>. Acesso em: 26 fev. 2017.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: um estudo da psicopatologia do trabalho.** Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DUNHAM, J. **Etress in teaching.** London: Routledge, 1992.

ENGERS, M. E. A. (Coord.) **Paradigmas e metodologias de pesquisa em educação: notas para reflexão.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 1994.

ESTELA, M. T. **Algumas considerações sobre o conceito de profissionalização docente.** Revista Portuguesa de Pedagogia, ano 20, p. 301-310, 1986.

ESTEVE, J. M. **El malestar docente.** 3. ed. Barcelona: Paidós, 1994.

_____. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** Bauru: EDUSC, 1999.

_____. **A terceira revolução educacional: a educação na sociedade do conhecimento.** São Paulo: Moderna, 2004.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização. Edição eletrônica brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud.** Rio de Janeiro: Imago Editora, 1987. v. 21.

GONÇALVES, J. P. **O perfil profissional e representações de bem-estar docente e gênero em homens que tiveram carreiras bem-sucedidas no magistério.** Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

GUEDES D. P.; GUEDES, J. E. R. P. **Exercício físico na promoção da saúde.** Londrina: Midiograf, 1995.

GUISELINE, M. A. **Qualidade de vida: um programa prático para um corpo saudável.** São Paulo: Gente, 1996.

HARGRAVES, A.; FULLAN, M. **A escola como organização aprendente: buscando uma educação de qualidade.** Porto Alegre: Artmed, 2000.

IMBERNÓN, F. **Formação docente e profissional: formar-se para a mudança e incerteza.** São Paulo: Cortez, 2004.

_____. **Escola, formação de professores e qualidade do ensino.** Trad. R. P. Banega. Pinhais: Editora Melo, 2011.

JESUS, S. N. Expectativas de realização na profissão docente: construção da escala E.R.P. de Jesus. **Psychologica**, n7, 1992.

_____. **A motivação para a profissão docente: contributo para a clarificação de situações de mal-estar e para a fundamentação de estratégias de formação de professores.** Aveiro: Estande Editora, 1996.

_____. **Bem-estar dos professores: estratégias para a realização e desenvolvimento profissional.** Porto: Porto Editora, 1998.

_____. **Perspectivas para o bem-estar docente.** Porto: ASA, 2002.

_____. **Professor sem stress: realização profissional e bem-estar docente.** Porto Alegre: Mediação, 2007.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2008.

LATAACK, J. **Work, stress and careers: A Preventive Approach to Maintaining Organizational Health.** Handbook of Career Theory. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. p.252-74.

LIBÂNEO, J. C. Didática e Docência: formação e trabalho de professores da educação básica. In: CRUZ, Giseli Barreto da et al. (Org.). **Ensino de Didática: entre recorrentes e urgentes questões.** Rio de Janeiro: Editora Quartet, 2004. P. 77-110

LIPP, M. N. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de Risco.** Editora Papirus, Campinas, 1996.

_____. **O stress do professor.** 2. ed. Campinas: Papirus, 2003.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** 2ª reimpressão. São Paulo: EPU, 2004.

MARCHESI, A. **O bem-estar dos professores: competências, emoções e valores.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

MARTINEZ, J. G. Cooling off before burning out. **Academic Therapy**, Austin, TX, n.24, 1989.

MOSQUERA, J. J. M. **O professor como pessoa.** Porto Alegre: Sulina, 1976.

_____. **As ilusões e os problemas da vida.** Porto Alegre: Sulina, 1979.

MOSQUERA, J. J. M.; STOBAUS, C. D. **O mal-estar na docência: causas e consequências.** ADPPUCRS, n. 32, p. 23-34, nov. 2000.

_____; STOBAUS, C. D. Afetividade: a manifestação de sentimento na educação. **Educação**, Porto Alegre, ano 29, v.1, n. 58, p. 123-133, jan./abr.2006.

NIEMAN, D. C. **Exercício físico e saúde.** São Paulo: Manole, 1999.

NOGUEIRA, J. M. **Eficácia pessoal e burnout em professores estagiários.** In: CONGRESSO HISPANO-PORTUGUES DE PSICOLOGIA, 1; 2000, Santiago de Compostela **Anais...**Santiago de Compostela: [s. l.], 2000.

NÓVOA, A. (Org.). **Profissão Professor**. 2 ed. Porto, Portugal: Ed. Porto, 1995.

PIMENTA, S. G. Pesquisa – ação sobre a prática docente. pesquisa – ação crítico – colaborativa: construindo seu significado a partir de experiências com a formação docente. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 3, p.521-539, dez. 2005b. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/ep/v31n3/a13v31n3.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2007.

PRAXEDES, W. L. A. Contribuições para uma sociologia da prática científica. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, PR, v. 10, n. 109, 2010.

RAMOS, F. M.; SPOLON, A. Ser educador, até quando vale a pena. In: HETGES, A. et al. (Org.). **Construindo práticas educativas interdisciplinares**. Cruz Alta: UNICRUZ, 2005. p.195-204.

SANTINI, J. **A síndrome do esgotamento profissional**: o “abandono” da carreira docente pelos professores de educação física da rede municipal de ensino de Porto Alegre. 2004. Dissertação (Mestrado em Motricidade Humana) - Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

SANTOS, B. S.; STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M. Processos motivacionais em contextos educativos. **Educação**, Porto Alegre, ano 30, n. especial, p. 297-306, out. 2007.

SARTRE, J. P. **O existencialismo é um humanismo. a imaginação**: questão de método. Tradução de Rita Correia Guedes, Luiz Roberto Salinas Forte, Bento Prado Júnior. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

SCHMITT, R. E. **Acadêmicos de educação física**: perfil, motivações e o valor atribuído aos componentes formativos. 2011. 161 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

SCHOPENHAUER, A. **O mundo como vontade e como representação**. São Paulo: UNESP, 2005.

SILVA, A. M; OLIVEIRA, M. R. F. A relevância da formação continuada do (a) professor (a) de educação infantil para uma prática reflexiva. **In**: III Jornada Didática: Desafios para Docência; **II Seminário de Pesquisa do CEMAD**. 2014.

STEPHENSON, D. Affective consequence soft eachers psychological investment. **Journal of Educational Research**, Colchester, ESS, n.84, 1990.

SERRA, A.V. **O stress na vida de todos os dias**. Coimbra: Edição do autor, 1999.

STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M.; SANTOS, B. S. Grupo de Pesquisa mal-estar e bem-estar na docência. **Educação**, Porto Alegre, ano 30, n. especial, p. 259-272, out. 2007.

TAMAYO, Á. Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, p.127- 147, 2001.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

TAVARES, S. C. A. **A profissionalidade ampliada na atividade educativa.** Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

TAVARES, José. T. (org.). **Resiliência e educação.** São Paulo, 2002.

TEIXEIRA, E. F. B.; MÜLLER, Marisa C.; SILVA, J. D. T. **Espiritualidade e qualidade de vida.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

TIMM, Edgar Z. **O bem estar na docência: dimensionando o cuidado de si.** 2006. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade e Educação da PUCRS, Porto Alegre, 2006.

VALENTIM, F. J.; RAMOS, G. N. S. Professora de Educação Física Escolar e sua trajetória profissional: satisfação e/ou descontentamento? In: CONGRESSO ESTADUAL PAULISTA SOBRE FORMAÇÃO DE EDUCADORES, 8., 2005, São Paulo. **Anais...** São Paulo: UNESP, 2005.

VEIGA, I.P.A. et al. **Licenciatura em Pedagogia: realidades, incertezas, utopias.** 2ª Ed. Campinas, SP: Papirus, 1997.

VOLI, F. **A autoestima do professor.** São Paulo: Loyola, 1998.

WEINECK, J. **Atividade física e esporte: para quê?**[tradução de Daniela Coelho Zazá, Fabiano Amorim e Mauro Heleno Chagas]. Barueri, SP: Manole, 2003.

7 APÊNDICES

APÊNDICE 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para responder o questionário sobre a Escala de Motivação Docente

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Senhor (a) Professor (a):

Sou o professor RODRIGO DE AZAMBUJA GUTERRES, Doutorando do PPG EDUCAÇÃOEMCIÊNCIAS:QUÍMICADAVIDAESAÚDEdaUFRGS–Universidade Federal do Rio Grande do Sul e estou desenvolvendo minha TESE que tem como título Professor sem estresse: proposta de bem-estar na rede pública do município de Alegrete –RS.

Gostaria de lhe convidar para participar desta TESE, na condição de pesquisado. Para tanto, peço a sua autorização para responder um questionário denominado EMA – Escala de Motivação Docente.

A sua participação nesta pesquisa é voluntária e a mesma poderá desistir no momento em que desejar. Não há nenhum risco na realização dos questionários. Para qualquer esclarecimento, deixo o meu telefone de contato 55 99937 7620,(Rodrigo)

Eu,..... li o termo acima e concordo a participar da pesquisa.

Alegrete,. de novembro de2018.

Assinatura do Participante

APÊNDICE 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para participar do Programa de bem estar paradocente.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para professores dos anos finais da Educação Básica de Alegrete/RS, que estão sendo convidados a participar da pesquisa: Professor sem estresse: uma proposta de Bem-estar na rede pública de Ensino Básico.

Pesquisador Responsável: Prof. Me. Rodrigo de A. Guterres

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Orientador da Pesquisa: José Claudio Del Pino

Telefone para contato: (55) 999377620

Local da coleta: Rede Municipal de Ensino de Alegrete

Nome do voluntário(a): _____

Meu nome é Rodrigo e o meu trabalho é desenvolver um programa de Bem-estar para professores da rede pública de Alegrete-RS, dos anos finais com ênfase na saúde mental e psicológica dos professores.

Vou informar a você sobre essa pesquisa e convidá-lo a participar dela. Você pode escolher se quer participar ou não. Favor, não se apresse a tomar essa decisão. Você também pode conversar com alguém de sua confiança antes de decidir participar ou não do estudo, depois de ter conversado sobre a pesquisa e não é preciso decidir imediatamente.

Pode haver algumas palavras que não entenda ou coisas que você quer que eu explique mais detalhadamente porque você ficou mais interessado ou preocupado. Por favor, peça que pare a qualquer momento e eu explicarei. Saliento que este estudo foi autorizado pela Secretaria de Educação e Cultura de Alegrete/RS.

Neste estudo, queremos compreender o nível de situações de mal-estar docente, da autoestima, da saúde mental e saúde geral dos professores que atuam nessa rede. Conhecemos e utilizaremos algumas formas para observar e analisar como isso ocorre. Para descobrir e

melhor compreender isso, necessitamos, portanto, da sua colaboração e sinceridade para responder apenas algumas perguntas.

De fato, a escolha de sua participação não foi ao acaso, pois ele é de extrema importância e de grande apreço para conseguirmos atingir os objetivos descritos. Por isso, não tenha medo e nem se preocupe em participar desta pesquisa.

Você não precisa participar desta pesquisa se não quiser. Como já foi dito, sua participação é voluntária e, caso decida não participar deste estudo, ninguém e nada irá agir de modo indiferente com você, muito menos seus colegas e pessoas com quem tenha contato na escola. É você quem decide. Decidindo não participar da pesquisa, o que é um direito seu, nada mudará. Ressaltamos que, caso você tenha aceitado inicialmente em participar do estudo e, no decorrer do mesmo, você queira mudar de ideia (em não participar), lembramos que você pode deixar de participar, se assim o desejar, a qualquer momento, sem que isso advenha algum prejuízo e não havendo qualquer tipo de penalização. Também, não haverá nenhum tipo de dano, inclusive, não acarretará custos ou despesas a você. Os gastos necessários para a sua participação na pesquisa serão assumidos pelos pesquisadores. Fica, também, garantida indenização em casos de danos comprovadamente decorrentes da sua participação na pesquisa.

Nós pesquisadores, ao realizar esta pesquisa, explicaremos que a sua participação estará apenas em responder questionários sobre autoestima, níveis de saúde mental e geral, uma entrevista com questões gerais sobre sua percepção a docência e uma avaliação física (Pressão Arterial, Índice de Massa Corpórea e Índice Cintura/Quadril).

Além dos questionários e avaliações, você participará de encontros com roda de conversa, palestras, meditação, massagens e outras ações que irão compor o programa de bem-estar.

As atividades serão desenvolvidas por um grupo de acadêmicos de Educação Física sempre sobre a orientação e participação de um professor responsável. Lembramos que o professor pesquisador se fará presente para acompanhar a realização do programa.

Com isso, pediremos a sua colaboração para responder os questionamentos com muita sinceridade e, se não souber e/ou não conseguir respondê-las, não terá nenhum problema. Você não sofrerá nenhuma pressão ou advertência por isso. Considere o questionário um espaço para você expressar o que você entende sobre o assunto.

Reforçando nosso compromisso, lembramos que as informações obtidas serão única e exclusivamente para esta pesquisa, sendo acessadas somente pelo pesquisador

responsável e pelo orientador do estudo, estando sob a responsabilidade dos mesmos, que responderão por eventual extravio ou vazamento de informações confidenciais (possível risco de pesquisa). Outro fator que você não precisa se preocupar é quanto ao anonimato dos indivíduos participantes, os quais serão preservados, com muito sigilo, mantendo em anonimato e segredo a sua identidade, em plenas circunstâncias, o que envolve todas as atividades e/ou materiais escritos que se originarem desta investigação.

Não falaremos para outras pessoas que você está nesta pesquisa e também não compartilharemos informação sobre você para qualquer um que não trabalha na pesquisa. Depois que a pesquisa acabar e os resultados serão informados para você. As informações sobre você serão coletadas na pesquisa e ninguém, exceto os investigadores poderão ter acesso a elas. Qualquer informação sobre você terá um número, ao invés de seu nome. Só os investigadores saberão qual é o seu número e manteremos em sigilo. Ela não será compartilhada com quem quer que seja exceto, alguém que tenha permissão de acesso à informação, tal como órgãos governamentais.

Ademais, as informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas no Programa de Pós-graduação Química da Vida e Saúde, por um período de cinco anos sob os cuidados do pesquisador responsável. Após este período, os dados serão destruídos por meio da queima de arquivos. Os resultados encontrados neste estudo poderão ser publicados em revistas e/ou livros relacionados à área da Educação e da Educação em Ciências, como também divulgados em eventos afins. Em caso de haver necessidade de algum esclarecimento, em quaisquer fases de desenvolvimento da pesquisa, desde, acessar a participação no estudo aqui proposto, o autor e o pesquisador responsável por esta investigação, encontram-se inteiramente disponíveis pelo seguinte telefone: (55) 9-99377620 (autor/pesquisador).

Certifique-se que você leu cuidadosamente o que se segue e pergunte aos pesquisadores da pesquisa quaisquer dúvidas que tenham. Após serem esclarecidos sobre essas informações iniciais, no caso de você aceitar fazer parte do estudo, por gentileza, peço que você assine ao final deste documento, que estará em duas vias. Uma delas será sua e a outra será do pesquisador responsável. Esse passo é muito importante quanto aos aspectos legais da pesquisa, assim, esperamos que entenda nosso compromisso.

Destemodo, eu, _____, acredito ter sido suficientemente informado(a) a respeito das informações que li e/ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo, tendo ficado claros para mim quais os propósitos desta bem como

os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Também, ficou claro que minha participação é isenta de despesas. Assim, concordo, voluntariamente, em participar deste estudo e que poderei retirar o meu consentimento e assentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos.

Assinatura do(a) professor (a)

Assinatura do pesquisador responsável

Alegrete(RS), _____, _____ de 2020.

APÊNDICE 3 – Roteiro de Entrevista antes do programa e depois do programa

QUESTÕES PARA ENTREVISTA

Início do Programa de bem estar Docente:

- 1- Quais as principais situações que enfrenta em seu cotidiano que atuam como possíveis fontes de pressão geradoras de estresse excessivo?

- 2- Mediante as possíveis situações de pressão e aos efeitos do estresse, como você tentaria superar essas dificuldades? Quais as estratégias de superação que utilizaria?

- 3- Como te relacionas com teu contexto profissional:
 - Com seu trabalho como docente e relação com alunos?
 - Com seus colegas de trabalho?
 - Com a comunidade escolar?

- 4- Como é tua relação com os teus aspectos da saúde física, mental, emocional, e espiritual?

- 5- Quais são suas expectativas deste programa para a sua saúde geral?

Final do Programa de bem estar Docente:

- 1- Quais as principais situações que enfrenta em seu cotidiano que atuam como possíveis fontes de pressão geradoras de estresse excessivo?

- 2- Mediante as possíveis situações de pressão e aos efeitos do estresse, como você tentaria superar essas dificuldades? Quais as estratégias de superação que utilizaria?

- 3- Como te relacionas com teu contexto profissional:
 - Com seu trabalho como docente e relação com alunos?
 - Com seus colegas de trabalho?
 - Com a comunidade escolar?

- 4- Como é tua relação com os teus aspectos da saúde física, mental, emocional, e espiritual?

- 5- Quais as suas considerações da sua participação e do programa de apoio ao Bem-estar docente?

8 ANEXOS

ANEXO 1 - Questionário Escala de Autoestima de Rosenberg

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG (2004)

1) SINTO QUE SOU UMA PESSOA DE VALOR, NO MÍNIMO TANTO QUANTO AS OUTRAS?

Concordo totalmente () Concordo () Discordo () Discordo totalmente ()

2) ACHO QUE NO FUNDO SOU UM FRACASSADO?

Concordo totalmente () Concordo () Discordo () Discordo totalmente ()

3) CREIO QUE TENHO VÁRIAS QUALIDADES BOAS?

Concordo totalmente () Concordo () Discordo () Discordo totalmente ()

4) POSSO FAZER AS COISAS TÃO BEM QUANTO AS OUTRAS PESSOAS?

Concordo totalmente () Concordo () Discordo () Discordo totalmente ()

5) CREIO QUE NÃO TENHO MUITOS MOTIVOS PARA SENTIR ORGULHO DO QUE SOU?

Concordo totalmente () Concordo () Discordo () Discordo totalmente ()

6) TENHO UMA ATITUDE POSITIVA E RELAÇÃO A MIM MESMO?

Concordo totalmente () Concordo () Discordo () Discordo totalmente ()

7) EM GERAL, ESTOU SATISFEITO COMIGO MESMO?

Concordo totalmente () Concordo () Discordo () Discordo totalmente ()

8) GOSTARIA DE ME VALORIZAR MAIS?

Concordo totalmente () Concordo () Discordo () Discordo totalmente ()

9) ÀS VEZES ME SINTO VERDADEIRAMENTE INÚTIL?

Concordo totalmente () Concordo () Discordo () Discordo totalmente ()

10) ÀS VEZES, PENSO QUE NÃO SIRVO PARA NADA?

Concordo totalmente () Concordo () Discordo () Discordo totalmente ()

ANEXO 2 – Inventário Beck de Depressão – (Beck DepressionInventory,- BDI)

Inventário Beck de Depressão – (Beck DepressionInventory,- BDI)

Nome: _____ **Idade:** _____ **Data:**
 ____/____/____

Este questionário consiste em 21 grupos de afirmações. Depois de ler cuidadosamente cada grupo, faça um círculo em torno do número (0, 1, 2 ou 3) próximo à afirmação, em cada grupo, que descreve **melhor** a maneira que você tem se sentido na **última semana, incluindo hoje**. Se várias afirmações num grupo parecerem se aplicar igualmente bem, faça um círculo em cada uma. **Tome cuidado de ler todas as afirmações, em cada grupo, antes de fazer sua escolha.**

1	0 Não me sinto triste 1 Eu me sinto triste 2 Estou sempre triste e não consigo sair disto 3 Estou tão triste ou infeliz que não consigo suportar	7	0 Não me sinto decepcionado comigo mesmo 1 Estou decepcionado comigo mesmo 2 Estou enojado de mim 3 Eu me odeio
2	0 Não estou especialmente desanimado quanto ao futuro 1 Eu me sinto desanimado quanto ao futuro 2 Acho que nada tenho a esperar 3 Acho o futuro sem esperanças e tenho a impressão de que as coisas não podem melhorar	8	0 Não me sinto de qualquer modo pior que os outros 1 Sou crítico em relação a mim por minhas fraquezas ou erros 2 Eu me culpo sempre por minhas falhas 3 Eu me culpo por tudo de mal que acontece
3	0 Não me sinto um fracasso 1 Acho que fracassei mais do que uma pessoa comum 2 Quando olho pra trás, na minha vida, tudo o que posso ver é um monte de fracassos 3 Acho que, como pessoa, sou um completo fracasso	9	0 Não tenho quaisquer idéias de me matar 1 Tenho idéias de me matar, mas não as executaria 2 Gostaria de me matar 3 Eu me mataria se tivesse oportunidade
4	0 Tenho tanto prazer em tudo como antes 1 Não sinto mais prazer nas coisas como antes 2 Não encontro um prazer real em mais nada 3 Estou insatisfeito ou aborrecido com tudo	10	0 Não choro mais que o habitual 1 Choro mais agora do que costumava 2 Agora, choro o tempo todo 3 Costumava ser capaz de chorar, mas agora não consigo, mesmo que o queria

<p>5</p>	<p>0 Não me sinto especialmente culpado 1 Eu me sinto culpado grande parte do tempo 2 Eu me sinto culpado na maior parte do tempo 3 Eu me sinto sempre culpado</p>	<p>11</p>	<p>0 Não sou mais irritado agora do que já fui 1 Fico aborrecido ou irritado mais facilmente do que costumava 2 Agora, eu me sinto irritado o tempo todo 3 Não me irrita mais com coisas que costumavam me irritar</p>
<p>6</p>	<p>0 Não acho que esteja sendo punido 1 Acho que posso ser punido 2 Creio que vou ser punido 3 Acho que estou sendo punido</p>	<p>12</p>	<p>0 Não perdi o interesse pelas outras pessoas 1 Estou menos interessado pelas outras pessoas do que costumava estar 2 Perdi a maior parte do meu interesse pelas outras pessoas 3 Perdi todo o interesse pelas outras pessoas</p>
<p>13</p>	<p>0 Tomo decisões tão bem quanto antes 1 Adio as tomadas de decisões mais do que costumava 2 Tenho mais dificuldades de tomar decisões do que antes 3 Absolutamente não consigo mais tomar decisões</p>	<p>18</p>	<p>0 O meu apetite não está pior do que o habitual 1 Meu apetite não é tão bom como costumava ser 2 Meu apetite é muito pior agora 3 Absolutamente não tenho mais apetite</p>
<p>14</p>	<p>0 Não acho que de qualquer modo pareço pior do que antes 1 Estou preocupado em estar parecendo velho ou sem atrativo 2 Acho que há mudanças permanentes na minha aparência, que me fazem parecer sem atrativo 3 Acredito que pareço feio</p>	<p>19</p>	<p>0 Não tenho perdido muito peso se é que perdi algum recentemente 1 Perdi mais do que 2 quilos em meio 2 Perdi mais do que 5 quilos 3 Perdi mais do que 7 quilos Estou tentando perder peso de propósito, comendo menos: Sim _____ Não _____</p>
<p>15</p>	<p>0 Posso trabalhar tão bem quanto antes 1 É preciso algum esforço extra para fazer alguma coisa 2 Tenho que me esforçar muito para fazer alguma coisa 3 Não consigo mais fazer qualquer trabalho</p>	<p>20</p>	<p>0 Não estou mais preocupado com a minha saúde do que o habitual 1 Estou preocupado com problemas físicos, tais como dores, indisposição do estômago ou constipação 2 Estou muito preocupado com problemas físicos e é difícil pensar em outra coisa 3 Estou tão preocupado com meus problemas físicos que não consigo pensar em qualquer outra coisa</p>

16	<ul style="list-style-type: none"> 0 Consigo dormir tão bem como o habitual 1 Não durmo tão bem como costumava 2 Acordo 1 a 2 horas mais cedo do que habitualmente e acho difícil voltar a dormir 3 Acordo várias horas mais cedo do que costumava e não consigo voltar a dormir 	21	<ul style="list-style-type: none"> 0 Não notei qualquer mudança recente no meu interesse por sexo 1 Estou menos interessado por sexo do que costumava 2 Estou muito menos interessado por sexo agora 3 Perdi completamente o interesse por sexo
17	<ul style="list-style-type: none"> 0 Não fico mais cansado do que o habitual 1 Fico cansado mais facilmente do que costumava 2 Fico cansado em fazer qualquer coisa 3 Estou cansado demais para fazer qualquer coisa 		

ANEXO 3 – Questionário de Qualidade de Vida - SF36

Versão Brasileira do Questionário de Qualidade de Vida -SF-36

Nome: _____

Idade: _____ Sexo: _____

Função exercida no trabalho: _____

Há quanto tempo exerce essa função: _____

Instruções: Esta pesquisa questiona você sobre sua saúde. Estas informações nos manterão informados de como você se sente e quão bem você é capaz de fazer atividades de vida diária. Responda cada questão marcando a resposta como indicado. Caso você esteja inseguro em como responder, por favor, tente responder o melhor que puder.

1- Em geral você diria que sua saúde é:

Excelente	Muito Boa	Boa	Ruim	Muito Ruim
1	2	3	4	5

2- Comparada há um ano atrás, como você se classificaria sua idade em geral, agora?

Muito Melhor	Um Pouco Melhor	Quase a Mesma	Um Pouco Pior	Muito Pior
1	2	3	4	5

3- Os seguintes itens são sobre atividades que você poderia fazer atualmente durante um dia comum. Devido à sua saúde, você teria dificuldade para fazer estas atividades? Neste caso, quando?

Atividades	Sim, dificuldade muito	Sim, dificuldade um pouco	Não, não dificuldade de modo algum
a) Atividades Rigorosas, que exigem muito esforço, tais como correr, levantar objetos pesados, participar em esportes árduos.	1	2	3
b) Atividades moderadas, tais como mover uma mesa, passar aspirador de pó, jogar bola, varrer a casa.	1	2	3
c) Levantar ou carregar mantimentos	1	2	3

d) Subir várioslances de escada	1	2	3
e) Subir um lance de escada	1	2	3
f) Curvar-se, ajoelhar-se ou dobrar-se	1	2	3
g) Andar mais de 1 quilômetro	1	2	3
h) Andar vários quarteirões	1	2	3
i) Andar um quarteirão	1	2	3
j) Tomar banho ou vestir-se	1	2	3

4- Durante as últimas 4 semanas, você teve algum dos seguintes problemas com seu trabalho ou com alguma atividade regular, como consequência de sua saúde física?

	Sim	Não
a) Você diminui a quantidade de tempo que se dedicava ao seu trabalho ou a outras atividades?	1	2
b) Realizou menos tarefas do que você gostaria?	1	2
c) Esteve limitado no seu tipo de trabalho ou a outras atividades.	1	2
d) Teve dificuldade de fazer seu trabalho ou outras atividades (p. ex. necessitou de um esforço extra).	1	2

5- Durante as últimas 4 semanas, você teve algum dos seguintes problemas com seu trabalho ou outra atividade regular diária, como consequência de algum problema emocional (como se sentir deprimido ou ansioso)?

	Sim	Não
a) Você diminui a quantidade de tempo que se dedicava ao seu trabalho ou a outras atividades?	1	2
b) Realizou menos tarefas do que você gostaria?	1	2
c) Não realizou ou fez qualquer das atividades com tanto cuidado como geralmente faz.	1	2

6- Durante as últimas 4 semanas, de que maneira sua saúde física ou problemas emocionais interferiram nas suas atividades sociais normais, em relação à família, amigos ou em grupo?

De forma nenhuma	Ligeiramente	Moderadamente	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

7- Quanta dor no corpo você teve durante as últimas 4 semanas?

Nenhuma	Muito leve	Leve	Moderada	Grave	Muito grave
1	2	3	4	5	6

8- Durante as últimas 4 semanas, quanto a dor interferiu com seu trabalho normal (incluindo o trabalho dentro de casa)?

De maneira alguma	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

9- Estas questões são sobre como você se sente e como tudo tem acontecido com você durante as últimas 4 semanas. Para cada questão, por favor dê uma resposta que mais se aproxime de maneira como você se sente, em relação às últimas 4 semanas.

	Todo Tempo	A maior parte do tempo	Uma boa parte do tempo	Alguma parte do tempo	Uma pequena parte do tempo	Nunca
a) Quanto tempo você tem se sentindo cheio de vigor, de vontade, de força?	1	2	3	4	5	6
b) Quanto tempo você tem se sentido uma pessoa muito nervosa?	1	2	3	4	5	6
c) Quanto tempo você tem se sentido tão deprimido que nada pode anima-lo?	1	2	3	4	5	6
d) Quanto tempo você tem se sentido calmo ou tranquilo?	1	2	3	4	5	6
e) Quanto tempo você tem se sentido com muita energia?	1	2	3	4	5	6
f) Quanto tempo você tem se sentido desanimado ou abatido?	1	2	3	4	5	6

g) Quanto tempo você tem se sentido esgotado?	1	2	3	4	5	6
h) Quanto tempo você tem se sentido uma pessoa feliz?	1	2	3	4	5	6
i) Quanto tempo você tem se sentido cansado?	1	2	3	4	5	6

10- Durante as últimas 4 semanas, quanto de seu tempo a sua saúde física ou problemas emocionais interferiram com as suas atividades sociais (como visitar amigos, parentes, etc)?

Todo Tempo	A maior parte do tempo	Alguma parte do tempo	Uma pequena parte do tempo	Nenhuma parte do tempo
1	2	3	4	5

11- O quanto verdadeiro ou falso é cada uma das afirmações para você?

	Definitivamente verdadeiro	A maioria das vezes verdadeiro	Não sei	A maioria das vezes falso	Definitivamente falso
a) Eu costumo adoecer um pouco mais facilmente que as outras pessoas	1	2	3	4	5
b) Eu sou tão saudável quanto qualquer pessoa que eu conheço	1	2	3	4	5
c) Eu acho que a minha saúde vai piorar	1	2	3	4	5
d) Minha saúde é Excelente	1	2	3	4	5

ANEXO 4 – Questionário Escala de Motivação Docente(EMA)

ESCALA DE MOTIVAÇÃO DOCENTE (EMA)

Santos e Davoglio (2016)

Caro (a) Professor (a):

Você concorda em participar desta pesquisa?

() SIM

() NÃO

Leia atentamente as sentenças abaixo e marque de 1 a 5 o quanto você concorda com cada uma delas para descrever sua MOTIVAÇÃO EM RELAÇÃO À CARREIRA DOCENTE. Assinale a sua resposta considerando que 1 corresponde a nada verdadeiro e 5 corresponde a totalmente verdadeiro.

NADA VERDADEIRO	QUASE VERDADEIRO	VERDADEIRO	BEM VERDADEIRO	TOTALMENTE VERDADEIRO
1	2	3	4	5

1.	Compartilhar idéias, sentimentos e duvidas com meus colegas influencia positivamente meu trabalho	1	2	3	4	5
2.	Sinto que tenho liberdade para negociar a minha participação nas diferentes atividades docentes	1	2	3	4	5
3.	Os espaços de cooperação entre os docentes promovidos pela instituição são fonte de prazer para mim	1	2	3	4	5
4.	Realizo atividades de atualização por iniciativa própria	1	2	3	4	5
5.	Gosto quando a instituição me oferece oportunidades para realizar atividades desafiadoras	1	2	3	4	5
6.	Sinto-me menos capaz quando preciso lidar com conteúdos novos	1	2	3	4	5
7.	Participo de atividades de educação continuada porque são importantes para mim	1	2	3	4	5
8.	A falta de apoio dos pares limita minha disposição para enfrentar as dificuldades ou oportunidades docentes	1	2	3	4	5

9.	Continuo estudando porque acho que ainda tenho a aprender	1	2	3	4	5
10.	Sempre avalio criticamente minhas ações docentes	1	2	3	4	5
11.	Interajo e socializo com meus colegas como forma de desenvolvimento	1	2	3	4	5
12.	A minha remuneração pelo trabalho docente interfere na percepção das capacidades que possuo	1	2	3	4	5
13.	Sinto-me bem quando posso arriscar-me com soluções criativas	1	2	3	4	5
14.	Na minha prática, tento levar os alunos a compreender que errar faz parte da aprendizagem	1	2	3	4	5
15.	Invisto na profissão docente porque me proporciona a realização de meus objetivos	1	2	3	4	5
16.	Sinto que é difícil trabalhar cooperativamente no meio docente	1	2	3	4	5
17.	A maioria das vezes preciso do reconhecimento dos colegas e da instituição para me sentir competente	1	2	3	4	5
18.	As vezes deixo de fazer algo do meu interesse pelo receio de me sentir constrangido (a)	1	2	3	4	5
19.	Sinto-me competente apenas quando sou elogiado (a)	1	2	3	4	5
20.	Sinto-me livre para expressar meus sentimentos e idéias no trabalho	1	2	3	4	5
21.	Valorizo ter atividades e horários de trabalho flexíveis na minha instituição	1	2	3	4	5
22.	Esforço-me para que as pessoas do meu trabalho sintam que me importo com elas	1	2	3	4	5
23.	É muito estimulante a possibilidade de escolher o modo como vou ensinar	1	2	3	4	5
24.	Gosto de trabalhar cooperativamente, mesmo com colegas que não conheço	1	2	3	4	5
25.	A minha pratica docente é coerente com meus princípios pedagógicos	1	2	3	4	5
26.	Considero desafiador aprender novas estratégias docentes	1	2	3	4	5
27.	Gosto de me envolver em atividades de planejamento institucional	1	2	3	4	5
28.	Inovar minhas praticas docentes é uma prioridade para mim	1	2	3	4	5

29.	A formação continuada me possibilita acessar novas estratégias metodológicas de ensino	1	2	3	4	5
30.	Valorizo minha participação na discussão de grandes temas institucionais	1	2	3	4	5

Considerando os últimos seis meses, assinale na régua abaixo o grau de motivação que sente em relação a sua profissão docente (valores entre 0 a 10):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

ANEXO 5 – Fotos das Atividades Práticas desenvolvidas no Projeto Piloto do Programa de Bem Estar Docente



Foto 1: Palestra sobre Saúde do Trabalhador



Foto 2: Palestra sobre Saúde do Trabalhador



Foto 3: Atividades de Sensibilização



Foto 4: atividades de Alongamento



Foto 5: Aulas de Dança



Foto 6: Atividades Musculares



Foto7: Dinâmicas de Grupo



Foto 8: Oficinas de Expressão e Sensibilização