



ALEXSANDRO CRISTIAN SANTOS DE BORBA

**PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR DOCENTE: PERSPECTIVAS DOS EDUCADORES  
DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CANOAS E SUAS CONTRIBUIÇÕES  
PARA A PROPOSIÇÃO DE DIRETRIZES DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

CANOAS, 2025

ALEXSANDRO CRISTIAN SANTOS DE BORBA

**PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR DOCENTE: PERSPECTIVAS DOS EDUCADORES  
DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CANOAS E SUAS CONTRIBUIÇÕES  
PARA A PROPOSIÇÃO DE DIRETRIZES DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade La Salle – Unilasalle, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação, sob orientação do Prof. Dr. Paulo Fossatti.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Fossatti

CANOAS, 2025

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

B726p Borba, Alexsandro Cristian Santos de.  
Promoção do bem-estar docente [manuscrito] : perspectivas dos educadores da rede municipal de ensino de Canoas e suas contribuições para a proposição de diretrizes de políticas públicas / Alexsandro Cristian Santos de Borba. – 2025.  
130 f. : il.

Dissertação (mestrado em Educação) – Universidade La Salle, Canoas, 2025.

“Orientação: Prof. Dr. Paulo Fossatti”.

1. Educação - Docente. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Gestão educacional. 4. Políticas públicas. 5. Ensino fundamental. 6. Canoas (RS). I. Fossatti, Paulo. II. Título.

CDU: 37

Bibliotecária responsável: Melissa Rodrigues Martins - CRB 10/1380

ALEXSANDRO CRISTIAN SANTOS DE BORBA

**PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR DOCENTE: PERSPECTIVAS DOS EDUCADORES  
DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CANOAS E SUAS CONTRIBUIÇÕES  
PARA A PROPOSIÇÃO DE DIRETRIZES DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

Dissertação aprovada para obtenção do título de Mestre em Educação, pela Universidade La Salle - Unilasalle, sob orientação do Prof. Dr. Paulo Fossatti.

Aprovado pela banca examinadora em 24 de abril de 2025.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Paulo Fossatti  
Universidade La Salle Canoas

---

Prof. Dra. Dirléia Fanfa Sarmiento  
Unilasalle

---

Prof. Dr. Roberto Carlos Ramos  
Unilasalle

---

Prof. Dr. Manuir José Mentges  
PUCRS

## AGRADECIMENTOS

A Deus, minha fé e minha força. Sem Ele, que segurou minhas mãos nos momentos de maior fraqueza e me amparou nas angústias do caminho, eu não teria chegado até aqui. Foi na oração silenciosa e na confiança em Sua presença que encontrei coragem para seguir, mesmo quando tudo parecia desmoronar. A Ele, minha gratidão mais profunda.

Chegar até aqui foi um sonho antigo, cultivado com esperança e muita persistência, mas também com grandes desafios. Por isso, este trabalho não é apenas o resultado de uma pesquisa acadêmica, mas a expressão de um caminho trilhado com o apoio e incentivo de pessoas fundamentais em minha vida.

Agradeço, em primeiro lugar, à minha família e aos amigos que, com carinho e compreensão, me sustentaram nos momentos de cansaço e incerteza. Aos meus colegas da Escola Municipal de Ensino Fundamental Irmão Pedro, meu reconhecimento pelo incentivo constante e pela partilha diária do fazer docente, que tanto contribuiu para meu crescimento pessoal e profissional. À Secretaria Municipal de Educação de Canoas, bem como à Prefeitura Municipal, minha sincera gratidão por possibilitarem, por meio da bolsa de estudos, a realização deste mestrado. Sem esse suporte, essa conquista não seria possível.

De forma especial, agradeço ao meu companheiro Leandro, que esteve ao meu lado em todas as etapas desta caminhada. Foi ele quem, nos momentos mais difíceis, me deu força para continuar, mesmo quando as exigências da jornada de 60 horas de trabalho e os compromissos com a pesquisa me colocaram à beira da desistência. Sua presença foi fundamental para que eu não perdesse o foco nem a esperança.

A pesquisa que resultou nesta dissertação foi realizada com os professores da rede municipal de ensino de Canoas, a quem deixo um agradecimento especial. Foram esses profissionais que me motivaram a mergulhar neste estudo, com o propósito de dar visibilidade às suas vozes e de contribuir para a construção de políticas públicas voltadas ao bem-estar docente. Sua participação generosa e sincera foi essencial para a conclusão deste trabalho, e é por eles que sigo acreditando na potência transformadora da educação.

Registro também minha gratidão aos diretores das escolas onde a pesquisa foi aplicada, que gentilmente acolheram a proposta e serviram como elo fundamental entre mim e os professores participantes. Seu apoio foi indispensável para viabilizar a escuta necessária à realização deste estudo.

Aos docentes do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade La Salle, minha gratidão pelos ensinamentos e contribuições. Em especial, agradeço às Professoras

Dra. Hildegard Susana Jung e Dra. Dirléia Fanfa Sarmento, pela sensibilidade e generosidade com que acompanharam meu processo, oferecendo orientações valiosas que muito contribuíram para meu crescimento acadêmico e pessoal. Ao Prof. Dr. Irmão Paulo Fossatti, agradeço pela orientação e pelo acompanhamento atento durante a construção deste trabalho. Ao grupo de pesquisa “Gestão Educacional nos Diferentes Contextos”, vinculado ao PPG em Educação da Universidade La Salle de Canoas, e aos seus integrantes, expressei meu reconhecimento pelas partilhas e contribuições que enriqueceram meu processo de aprendizagem ao longo desta jornada.

A todos que, de alguma forma, caminharam comigo até aqui, meu muito obrigado. Hoje, ao concluir esta etapa, sinto-me um vencedor. Porque, para um professor em plena atuação, conciliar a prática docente com a pesquisa científica é um grande desafio, e por isso, essa conquista tem um significado ainda mais especial.

## RESUMO

O bem-estar docente é uma área de extrema importância dentro do campo da educação. Refere-se ao estado geral de saúde física, mental e emocional dos professores e seu impacto no ambiente de trabalho, bem como na qualidade do ensino oferecido aos alunos. Dessa forma, a pesquisa tipo Estudo de Caso, tem como problema de investigação: Quais as contribuições dos educadores que atuam na rede municipal de ensino de Canoas, em escolas de Ensino Fundamental, para a proposição de diretrizes de política pública direcionadas à promoção do bem-estar docente? A pesquisa tem por objetivo propor políticas públicas de bem-estar docente a partir da perspectiva dos educadores das Escolas de Ensino Fundamental da Rede Municipal de Ensino de Canoas/RS, Brasil. O estudo se insere na linha de pesquisa Gestão, Educação e Políticas Públicas do Programa de Educação da Universidade La Salle. Tem como campo empírico as escolas da rede municipal de Canoas, situadas nos quadrantes Sudeste, Sudoeste, Noroeste e Nordeste. Os participantes do estudo são os educadores que exercem a docência nas Escolas de Ensino Fundamental. Os instrumentos para a coleta de dados são a análise documental e o questionário aplicado por meio do Google Forms. O referencial teórico, em relação a esta temática, está fundamentado nos pressupostos de, Marchesi, García, Nóvoa, entre outros. Para a análise dos dados, foi utilizada a Técnica de Análise de Conteúdo, proposta por Bardin. Os resultados indicaram que os professores reconhecem diversos fatores que afetam seu bem-estar, como a carga horária excessiva, a estrutura física das escolas, a falta de diálogo entre os gestores e os professores na tomada de decisões, apoio psicológico, a remuneração, a saúde mental dos professores e a reestruturação e criação de um plano de carreira justo e atualizado. Suas contribuições evidenciam a urgência de políticas públicas que contemplem a reestruturação do plano de carreira, o fortalecimento de ações voltadas à saúde mental, a escuta ativa e condições dignas de trabalho. A pesquisa reafirma a importância de considerar os professores como sujeitos políticos e produtores de conhecimento, cujas experiências devem orientar políticas educacionais mais humanas e eficazes. Espera-se que os achados contribuam para o debate acadêmico e para a implementação de ações concretas de valorização docente no município de Canoas.

Palavras-chave: bem-estar docente; mal-estar docente; gestão educacional; políticas públicas.

## RESUMEN

El bienestar docente es un área de suma importancia dentro del campo de la educación. Se refiere al estado general de salud física, mental y emocional de los profesores y su impacto en el ambiente laboral, así como en la calidad de la enseñanza ofrecida a los estudiantes. De esta forma, la investigación, de tipo Estudio de Caso, tiene como problema de investigación: ¿Cuáles son las contribuciones de los educadores que actúan en la red municipal de enseñanza de Canoas, en escuelas de Educación Primaria, para la proposición de directrices de política pública orientadas a la promoción del bienestar docente? La investigación tiene como objetivo proponer políticas públicas de bienestar docente desde la perspectiva de los educadores de las Escuelas de Educación Primaria de la Red Municipal de Enseñanza de Canoas/RS, Brasil. El estudio se enmarca en la línea de investigación Gestión, Educación y Políticas Públicas del Programa de Educación de la Universidad La Salle. El campo empírico está compuesto por escuelas de la red municipal de Canoas, localizadas en los cuadrantes Sureste, Suroeste, Noroeste y Noreste. Los participantes del estudio son los educadores que ejercen la docencia en las Escuelas de Educación Primaria. Los instrumentos para la recolección de datos fueron el análisis documental y el cuestionario aplicado a través de Google Forms. El marco teórico, en relación con esta temática, se fundamenta en los postulados de Marchesi, García, Nóvoa, entre otros. Para el análisis de los datos, se utilizó la Técnica de Análisis de Contenido propuesta por Bardin. Los resultados indicaron que los profesores reconocen diversos factores que afectan su bienestar, tales como la carga horaria excesiva, la infraestructura física de las escuelas, la falta de diálogo entre gestores y docentes en la toma de decisiones, el apoyo psicológico, la remuneración, la salud mental de los docentes y la necesidad de reestructuración y creación de un plan de carrera justo y actualizado. Sus contribuciones evidencian la urgencia de políticas públicas que contemplen la reestructuración del plan de carrera, el fortalecimiento de acciones dirigidas a la salud mental, la escucha activa y condiciones laborales dignas. La investigación reafirma la importancia de considerar a los docentes como sujetos políticos y productores de conocimiento, cuyas experiencias deben orientar políticas educativas más humanas y eficaces. Se espera que los hallazgos contribuyan al debate académico y a la implementación de acciones concretas para la valorización del magisterio en el municipio de Canoas.

Palabras clave: bienestar docente; malestar docente; gestión educativa; políticas públicas.

## LISTA DE QUADROS

Quadro-síntese 1 - Plano Municipal de Educação (PME).....	26
Quadro-síntese 2 - Plano de Carreira Lei 5.580/2011.....	31
Quadro-síntese 3 - Plano de Carreira Lei 5.878/2014.....	33
Quadro-síntese 4 - Campo empírico.....	57
Quadro-síntese 5 - Busca por Artigos, Dissertações e Teses.....	59
Quadro-síntese 6 - Artigos e Dissertações selecionados.....	59
Quadro-síntese 7 - Instrumentos para coleta de dados.....	66
Quadro-síntese 8: Síntese da Metodologia.....	68
Quadro Síntese 9 - Diretrizes para a implementação efetiva de Políticas Públicas voltadas à promoção do bem-estar.....	110

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 e 2 - Taxa de respondentes por gênero e faixa etária.....	70
Gráfico 3 - Grau de escolaridade.....	71
Gráfico 4 - Legislação.....	73
Gráfico 5 - Legislação.....	74
Gráfico 6 - Legislação.....	74
Gráfico 7 - As boas relações com os colegas.....	76
Gráfico 8 - O apoio da Direção Escolar.....	78
Gráfico 9 - Ao apoio e reconhecimento da Gestão Escolar.....	78
Gráfico 10 - A remuneração recebida pelo meu trabalho.....	80
Gráfico 11 - A satisfação com a prática pedagógica e resultados obtidos.....	82
Gráfico 12 - Ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.....	84
Gráfico 13 - A formação continuada e desenvolvimento profissional.....	86
Gráfico 14 - Ao ambiente físico e recursos adequados na escola.....	88
Gráfico 15 - Ao Plano de Carreira Docente.....	89
Gráfico 16 - A aprendizagem dos alunos.....	91
Gráfico 17 - Ao apoio das famílias.....	93
Gráfico 18 - A jornada de trabalho.....	95
Gráfico 19 - Demonstram um comprometimento notável.....	97
Gráfico 20 - Implementam iniciativas visíveis para a promoção do bem-estar docente.....	99
Gráfico 21 - Dialogam com os docentes para a resolução dos problemas.....	100
Gráfico 22 - Implementam Políticas Públicas voltadas à promoção do bem-estar docente...	102

## LISTA DE SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEIA	Centro de Educação Inclusiva e Acessibilidade
EMEF	Escola Municipal de Ensino Fundamental
EMEI	Escola Municipal de Educação Infantil
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
PEB	Professor de Educação Básica
PEE	Plano Estadual de Educação
PIB	Produto Interno Bruto
PME	Plano Municipal de Educação
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNE	Plano Nacional de Educação
PPP	Projeto Político-Pedagógico
RS	Rio Grande do Sul
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
SME	Secretaria Municipal de Educação

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Relevância da pesquisa.....</b>	<b>14</b>
<i>1.1.1 Justificativa Pessoal-profissional.....</i>	<i>14</i>
<i>1.1.2 Justificativa Acadêmico-científica.....</i>	<i>16</i>
<i>1.1.3 Justificativa Social.....</i>	<i>17</i>
<b>1.2 Tema de pesquisa.....</b>	<b>18</b>
<b>1.3 Problema de pesquisa.....</b>	<b>19</b>
<b>1.4 Objetivos.....</b>	<b>19</b>
<i>1.4.1 Objetivo geral de pesquisa.....</i>	<i>19</i>
<i>1.4.2 Objetivos específicos de pesquisa.....</i>	<i>20</i>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1 Legislação.....</b>	<b>21</b>
<i>2.1.1 Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB).....</i>	<i>21</i>
<i>2.1.2 Plano Nacional de Educação (PNE).....</i>	<i>22</i>
<i>2.1.3 Plano Estadual de Educação (PEE).....</i>	<i>24</i>
<i>2.1.4 Plano Municipal de Educação (PME).....</i>	<i>24</i>
<i>2.1.5 Sistema Municipal de Ensino do Município de Canoas.....</i>	<i>27</i>
<i>2.1.6 Lei Orgânica do Município de Canoas.....</i>	<i>28</i>
<i>2.1.7 Projeto Político-Pedagógico (PPP).....</i>	<i>28</i>
<i>2.1.8 Planos de Carreira do Magistério do Município de Canoas.....</i>	<i>29</i>
<i>2.1.8.1 Lei 5581/2011.....</i>	<i>30</i>
<i>2.1.8.2 Lei 5878/2014.....</i>	<i>32</i>
<b>2.2 Conceitos Básicos.....</b>	<b>34</b>
<i>2.2.1 Bem-estar docente.....</i>	<i>34</i>
<i>2.2.2 Mal-estar e adoecimento dos professores.....</i>	<i>40</i>
<i>2.2.3 Gestão Escolar, Gestão Educacional e Políticas Públicas na Educação.....</i>	<i>48</i>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>54</b>
<b>3.1 Caracterização do estudo.....</b>	<b>54</b>
<b>3.2 O universo da pesquisa e os sujeitos de estudo.....</b>	<b>56</b>
<i>3.2.1 Campo Empírico.....</i>	<i>56</i>
<i>3.2.2 Sujeitos da Pesquisa.....</i>	<i>58</i>
<i>3.2.3 Delimitação do campo de conhecimento.....</i>	<i>58</i>

<b>3.3</b>	<b>Percurso metodológico e instrumentos para a coleta de dados.....</b>	<b>63</b>
<b>3.4</b>	<b>Procedimento de análise e discussões.....</b>	<b>66</b>
<b>4</b>	<b>DISCUSSÃO DOS DADOS.....</b>	<b>70</b>
<b>4.1</b>	<b>Dados sociodemográficos.....</b>	<b>70</b>
<b>4.2</b>	<b>Questões fechadas.....</b>	<b>73</b>
<b>4.3</b>	<b>Questão aberta.....</b>	<b>104</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>113</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>120</b>
	<b>APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....</b>	<b>125</b>
	<b>APÊNDICE B - Questionário de pesquisa.....</b>	<b>128</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O direito à educação é um princípio fundamental que garante a todas as pessoas o acesso a uma educação de qualidade, visando o pleno desenvolvimento de suas potencialidades. Para este direito ocorrer é necessário a devida atenção para os professores, pois eles exercem um papel fundamental na formação dos estudantes e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Portanto, além do direito à educação dos alunos, é importante considerar também a valorização e o bem-estar destes profissionais da educação.

Pessoalmente, como educador, gestor escolar e defensor da qualidade da educação, reconheço a importância de garantir o bem-estar dos professores. Tenho presenciado colegas enfrentando desafios significativos, como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, falta de recursos e apoio inadequado. Essas condições adversas afetam não apenas a saúde e o bem-estar dos professores, mas também sua motivação, satisfação profissional e, em última instância, a qualidade do ensino que oferecem.

O campo da educação enfrenta uma série de desafios que podem tornar a tarefa de ensinar mais árdua em alguns casos. À medida que a sociedade evolui, as necessidades e demandas dos alunos também mudam. Os educadores podem se deparar com uma diversidade maior de habilidades, estilos de aprendizagem e níveis de preparação dos alunos. Adaptar-se a essas diferenças e fornecer uma educação personalizada para cada aluno pode ser desafiador. Segundo Marchesi (2008, p. 8):

O acesso à informação e ao conhecimento, as mudanças da família e dos próprios alunos, as modificações no mercado de trabalho, os valores sociais emergentes, a presença crescente de pessoas imigrantes e a rapidez das mudanças são algumas das características da sociedade do século XXI que afetam, sem dúvida, o exercício da atividade docente. Além disso, as pressões sobre o ensino são cada vez maiores, razão pela qual o professor, para quem também passam os anos, sente-se, muitas vezes, sobrecarregado, desorientado e perplexo. Não é estranho, portanto, que a maioria dos professores – exceto, talvez, aqueles que recém ingressaram na docência – considere que a cada ano é mais difícil ensinar.

É verdade que muitas vezes existe uma desconexão entre as expectativas da sociedade em relação à qualidade da educação e o envolvimento dos pais no acompanhamento do aprendizado de seus filhos. Alguns pais podem ter altas expectativas em relação aos educadores, esperando que eles forneçam uma educação de qualidade, mas não se envolvem ativamente no processo educacional de seus filhos. Sobre este enfoque Marchesi (2008, p. 17) relata que, “as contradições da sociedade, com relação à educação, têm seus reflexos também

na família. Muitas delas acreditam que uma boa educação é uma grande conquista para seus filhos, mas delegam principalmente aos professores a realização das suas expectativas”.

Diante deste cenário, o mesmo autor aborda o assunto, dizendo que a dedicação das famílias é imprescindível pelos professores, mas o conjunto das respostas dadas por eles expressa uma sensação pessimista quanto à possibilidade real que ela ocorra. Assim, o autor traz também a ideia de quanto é importante refletirmos em torno das razões que levam alguns educadores a se sentirem cansados e desmoralizados.

É nesse contexto que as políticas públicas desempenham um papel vital. Ao reconhecer a importância do bem-estar docente, os governos podem implementar medidas eficazes para apoiar os professores em sua jornada profissional. Ao investir no bem-estar docente, as políticas públicas não apenas demonstram valorização e respeito pela profissão, mas também garantem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para os educadores. Além disso, o impacto positivo se estende aos alunos, pois professores felizes e motivados têm maior probabilidade de inspirar e engajar seus alunos, contribuindo para um melhor desempenho acadêmico e desenvolvimento pessoal.

A temática da pesquisa sobre a "Promoção do Bem-Estar Docente: Perspectivas dos Educadores da Rede Municipal de Ensino de Canoas e Suas Contribuições para a Proposição de Diretrizes de Políticas Públicas" se destaca como uma investigação crucial em um cenário educacional em constante transformação. Os educadores desempenham um papel central na formação das futuras gerações, e seu próprio bem-estar é intrinsecamente ligado à qualidade do ensino. Esta pesquisa busca compreender a realidade vivenciada pelos educadores da rede municipal de ensino em Canoas, examinando os desafios enfrentados, os fatores que afetam seu bem-estar e suas perspectivas sobre o sistema educacional. O estudo não apenas aborda as necessidades imediatas dos professores, mas também visa a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, sustentável e produtivo, garantindo, assim, um impacto positivo na qualidade da educação oferecida.

Nesse contexto, a pesquisa desempenha um papel fundamental na promoção da valorização e respeito pelos educadores, muitas vezes subestimados em nossa sociedade. As contribuições desta investigação têm o potencial de construir políticas públicas mais eficazes e abrangentes, capazes de abordar as complexas questões do bem-estar docente. Ao dar voz aos educadores e integrar suas perspectivas na tomada de decisões, a pesquisa reforça o compromisso com uma educação de qualidade em Canoas, promovendo não apenas o bem-estar dos professores, mas também o desenvolvimento educacional e o bem-estar de todos os envolvidos no sistema de ensino, incluindo os alunos. Como resultado, essa pesquisa

se destaca como um instrumento valioso para o aprimoramento contínuo do sistema educacional e o fortalecimento das bases da educação no município de Canoas.

Esta pesquisa é de suma importância, dada a interseção de várias dimensões críticas. Tendo como objetivo “Propor políticas públicas de bem-estar docente a partir da perspectiva dos educadores das Escolas de Ensino Fundamental da Rede Municipal de Ensino de Canoas/RS, Brasil”. E como problemática “Quais as contribuições dos educadores que atuam na rede municipal de ensino de Canoas, em escolas de Ensino Fundamental, para a proposição de diretrizes de política pública direcionadas à promoção do bem-estar docente?” Ambos apontam sobre o quão importante é entender como os educadores, que desempenham um papel central na formação das futuras gerações, percebem os desafios enfrentados em seu cotidiano e como veem o impacto das políticas educacionais em seu bem-estar. As contribuições desses educadores não apenas lançam luz sobre as necessidades e perspectivas de profissionais da educação que frequentemente são subvalorizados, mas também têm o potencial de informar a criação de políticas públicas mais eficazes e orientadas para as realidades específicas das escolas nesses quadrantes. Dessa forma, a pesquisa promove um diálogo essencial para fortalecer a qualidade do ensino e o bem-estar dos profissionais que o tornam possível, contribuindo para um sistema educacional mais saudável e resiliente em Canoas.

Como parte da metodologia, foi realizada análise documental, revisão de literatura e questionário para os docentes das Escolas de Ensino Fundamental da Rede Municipal de Canoas-RS. Após, a triangulação das respostas dos sujeitos de pesquisa e referenciais estudados para produzir conclusões.

## **1.1 Relevância da pesquisa**

### *1.1.1 Justificativa Pessoal-profissional*

Na perspectiva de poder dar sequência à minha formação continuada, a pesquisa foi desenvolvida no Mestrado em Educação da Universidade La Salle. Este desejo foi cultivado ao longo de muitos anos, porém aumentou no momento que passei a integrar a Equipe Diretiva da Escola Municipal de Ensino Fundamental Irmão Pedro, no município de Canoas - Rio Grande do Sul, mais precisamente no ano de 2020.

Ao enfrentar os desafios inerentes à Gestão Escolar, especialmente no âmbito da Gestão de Pessoas, identifiquei uma série de obstáculos que afetam diretamente o bem-estar dos

docentes. Consciente da complexidade dessas questões, percebo a necessidade premente de empreender ações eficazes para atenuar e solucionar tais problemas. Reconheço que limitar-me a desabafar com outros gestores municipais não seria uma abordagem produtiva; como gestor escolar, assumi o compromisso de ir além, adotando medidas concretas e significativas para promover um ambiente escolar mais saudável e propício ao bem-estar dos professores.

No decorrer do Mestrado em Educação, encontrei a motivação necessária para ocupar um espaço de pesquisa e colaborar efetivamente com o município de Canoas. Para tanto, nesta dissertação, apresentei, a partir das contribuições dos educadores das Escolas de Ensino Fundamental do município já mencionado, Diretrizes de Políticas Públicas voltadas ao bem-estar docente, para que assim possamos primeiramente, identificar os motivos que estão levando tantos educadores a adoecerem e posteriormente, encontrar soluções para diminuir este cenário.

Assumir a posição de Gestor Escolar, aliada à de pesquisador, possibilitando articular teoria e prática no contexto investigado, bem como buscar aportes teóricos que dialogaram com as problemáticas e com as proposições construídas, foram fatores determinantes para o êxito desta pesquisa. Ocupar efetivamente o lugar de liderança faz-se necessário. As palavras de Lück (2014, p.68) me fazem refletir quando diz que “pessoas que assumem postura de liderança tendem a manter um nível elevado de perseverança e motivação. Diante de dificuldades, consideram-nos como desafios e atuam com persistência na realização de objetivos propostos”.

É com este enfoque, colocando-me nesta posição, que irei, através dos ensinamentos adquiridos no Mestrado em Educação da Universidade La Salle e com esta pesquisa, tornar-me um melhor Gestor, para que o meu trabalho de fato contribua para a classe do Magistério da Rede Municipal de Ensino de Canoas.

A realização desta pesquisa emerge como um catalisador para aprimorar minha capacidade de tomada de decisão, visando mitigar os desafios relacionados ao bem-estar docente. Ao mergulhar nas complexidades dessas questões, busco não apenas soluções direcionadas para os professores sob minha supervisão, mas também estratégias que possam ser aplicadas de maneira abrangente em todas as escolas do município de Canoas. Compreender as nuances desses desafios em um contexto mais amplo não apenas beneficia diretamente os docentes sob minha liderança, mas também proporciona insights valiosos para promover uma cultura de bem-estar em toda a comunidade educacional. Este compromisso

estende-se além das fronteiras da minha gestão local, contribuindo para a construção de um ambiente educacional mais saudável em todo o município.

### *1.1.2 Justificativa Acadêmico-científica*

Historicamente, sabemos das lutas pela valorização dos profissionais da educação. Mesmo existindo leis que evidenciam esta questão, como a meta 18 do Plano Nacional de Educação e o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Lei nº 13.005/2014 e Lei nº 14.113/2020 respectivamente), os problemas continuam, pois muitos estados e municípios não cumprem com a legislação vigente.

A partir do objetivo estabelecido, busquei, cientificamente, elaborar instrumentos capazes de diagnosticar e mensurar os motivos dos altos índices de docentes afastando-se das atividades laborais por atestados e licenças médicas, por exonerações e até mesmo abandono de trabalho na Rede Municipal de Ensino de Canoas. E, a partir da análise dos resultados, apresentar aos gestores técnicos da nossa mantenedora (Secretaria de Educação), uma ou mais proposições, para contribuir na solução do problema proposto. Esta proposta de investigação foi apresentada previamente em reunião com a Senhora Lúcia Elisabeth Colombo, Secretária de Educação do município de Canoas, onde a mesma declarou o seu aceite e apoio à pesquisa.

Compreendemos que há estudos sobre esse assunto, no entanto, este projeto se destaca por ser um estudo de caso exclusivo na Rede Municipal de Ensino Fundamental de Canoas - RS. Atualmente, ocupo o cargo de Gestor Escolar nesta rede de ensino e, nessa posição, reconheço a importância de investigações que abordem essa problemática de forma urgente.

Nesta perspectiva, tenho como orientador o Professor Doutor Paulo Fossatti, que com o seu engajamento e dedicação em prol da pesquisa científica acerca da Gestão escolar e Docência, motivou-me a buscar respostas frente a problemática já mencionada.. Segundo Fossatti (2013, p. 75):

Frente ao mal-estar nos tempos atuais, além de recorrer às estratégias de coping, o educador necessita apropriar-se dos princípios da Psicologia Positiva e de resiliência. O autoconhecimento e o conhecimento das pessoas com as quais se convive são essenciais para a construção de um ambiente que viabilize o desenvolvimento de uma pessoa saudável, pessoa que consegue enfrentar as adversidades, encarando-as como oportunidades para o crescimento, além de ter condições estruturais para auxiliar os outros na superação de dificuldades e limitações. Esta é a figura do educador que se espera: alguém com desenvolvimento saudável e saúde global, que tenha postura adequada e otimista perante a vida e a própria profissão, e que possa, com isso, intervir, de modo positivo, no

desenvolvimento dos educandos e propiciar-lhes situações de aprendizagem significativas.

Ainda sobre a importância da atenção e cuidados relacionados à saúde dos professores, os seguintes autores trazem a ideia de que:

A discussão do processo saúde-doença-cuidado docente precisa ser ampliada, de modo a superar a lógica higienista de individualização, responsabilização e culpabilização dos professores. Também para avançar em relação às abordagens sanitárias e preventivas, voltadas para as concretudes dos fatores de riscos ambientais, biológicos, físicos e orgânicos presentes nas escolas. Não se nega a importância de atenção a esses fatores ou das ações preventivas. Mas, há necessidade de se ter abordagens interdisciplinares que levem em conta aspectos políticos, sociais e culturais que interferem na formação dos professores e nas condições e na organização do trabalho docente, e que se consubstanciem no projeto de profissionalização do ensino. Por sua vez, os processos de elaboração e implementação de políticas públicas de educação e saúde – especialmente aquelas que repercutem diretamente na formação de professores e no trabalho docente e que envolvem os interesses do cuidado, da saúde e do bem-estar docente – precisam contar com o protagonismo dos professores. (Penteado; Souza, 2019. p.150)

O desconforto entre os professores envolve narrativas sobre a prática docente e está ligado aos cortes sociais e políticos na educação pública e na carreira docente. Portanto, abordar essa questão requer transformações nas esferas social e política, destacando a importância de os educadores exercerem sua profissão considerando a preservação e valorização de sua dignidade e protagonismo. Isso implica buscar estratégias para promover o cuidado, a saúde e o bem-estar profissional. (Penteado; Neto, 2019).

Com este enfoque e com a orientação do Professor Doutor Paulo Fossatti, busquei, cientificamente, encontrar alternativas para que, juntamente com as contribuições dos educadores, fosse possível propor Políticas Públicas voltadas ao bem-estar docente, possibilitando assim, que os educadores das Escolas de Ensino Fundamental do município de Canoas, desenvolvam suas atividades laborais providos de uma saúde global adequada e merecida.

### *1.1.3 Justificativa Social*

O fortalecimento do bem-estar docente é um compromisso na minha jornada como gestor escolar, e reconheço que minha busca contínua por qualificação nessa área não apenas beneficiará a comunidade escolar sob minha supervisão, mas terá impactos mais amplos. Aprofundar meu conhecimento academicamente, proporciona a oportunidade de aplicar práticas e estratégias eficazes não apenas na escola em que atuo, mas também em outras

instituições educacionais, redes de ensino e municípios. Essa disseminação do conhecimento adquirido tem o potencial de criar um efeito positivo em larga escala, contribuindo para o aprimoramento das condições de trabalho dos docentes em diversas localidades.

A influência das políticas públicas propostas durante minha gestão pode transcender os limites da minha escola. Ao compartilhar e implementar práticas bem-sucedidas, os municípios têm a oportunidade de adotar abordagens inovadoras que promovem o bem-estar docente. Essa sinergia entre gestores educacionais e a aplicação de políticas eficientes tem o poder de gerar benefícios sociais significativos para todos os docentes, criando um ambiente educacional mais saudável e inspirador. Assim, o investimento em meu aprimoramento como gestor não é apenas um compromisso local, mas uma contribuição para a construção de uma comunidade educacional mais resiliente e sustentável em níveis mais amplos.

Em uma de suas obras, Marchesi diz que:

A liderança do diretor é, possivelmente, uma das dimensões que mais influenciam na situação dos professores. Sua capacidade para elaborar um projeto coletivo, para evitar conflitos e negociar soluções e para criar uma cultura que facilite o trabalho docente é um elemento fundamental nessa atividade profissional. O abandono dessas funções aumenta a tendência ao conflito e favorece o mal-estar. (Marchesi, 2008, p. 55).

Ao priorizar o bem-estar dos docentes, estou comprometido em criar um ambiente de trabalho que não apenas respeite e valorize seus esforços, mas que também proporcione condições propícias ao desenvolvimento profissional e pessoal. Acredito que docentes satisfeitos e motivados não apenas impactam positivamente o desempenho acadêmico dos alunos, mas também contribuem para a formação de cidadãos mais bem preparados e conscientes.

## **1.2 Tema de pesquisa**

O tema da pesquisa sobre "Promoção do Bem-Estar Docente: Perspectivas dos Educadores da Rede Municipal de Ensino de Canoas e Suas Contribuições para a Proposição de Diretrizes de Políticas Públicas" centra-se na análise das experiências e opiniões dos educadores que atuam na rede municipal de ensino de Canoas, visando compreender as dinâmicas que afetam seu bem-estar no ambiente de trabalho. A pesquisa buscou identificar os fatores que impactam a qualidade de vida dos professores e, a partir dessas perspectivas, propõe-se a contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a melhoria

das condições de trabalho e, conseqüentemente, para a qualidade do ensino oferecido nas escolas municipais de Canoas.

### 1.3 Problema de pesquisa

A desmotivação dos educadores, as reclamações pelo excesso de trabalho e pela desvalorização profissional, são constantes no dia-a-dia das escolas. Tornar o ambiente escolar mais acolhedor e agradável para os educadores e educandos é básico e ao mesmo tempo fundamental, para amenizarmos estas situações. Dessa forma, **a problemática** da pesquisa consiste em: Quais as contribuições dos educadores que atuam na rede municipal de ensino de Canoas, em escolas de Ensino Fundamental, para a proposição de diretrizes de política pública direcionadas à promoção do bem-estar docente?

Quem tem um contato mais estreito com a classe de educadores, em suas rotinas de trabalho, pode verificar a dimensão alcançada pelo desânimo e a falta de perspectivas que lhes têm assaltado em suas ações educativas. Portanto, a fim de proporcionar um ambiente acolhedor e humanizado, faz-se necessário aos gestores assumirem o papel de liderança e darem a devida atenção a este cenário, pois ao adotarem essa postura, a tendência é de manterem um nível elevado de perseverança e motivação. Assim, teremos uma escola preocupada com o bem-estar de todos, onde este ambiente, certamente fará a diferença no convívio diário.

### 1.4 Objetivos

#### *1.4.1 Objetivo geral de pesquisa*

Em uma de suas obras, Marchesi (2008) fala sobre o quanto é importante refletirmos em torno das razões que levam alguns educadores a se sentirem cansados e desmoralizados. Diante desta constante preocupação com os problemas enfrentados dentro da Gestão Escolar, no que se refere à saúde, bem-estar e qualidade de vida dos docentes, justifica-se a escolha deste tema, que tem como **objetivo geral**: Propor diretrizes de Política Pública Municipal direcionada à promoção do bem-estar dos educadores que exercem a docência no Ensino Fundamental em escolas da rede municipal de ensino da cidade de Canoas.

#### *1.4.2 Objetivos específicos de pesquisa*

Segundo Fossatti (2013, p. 68): “Os problemas que atingem a docência sempre existiram e se manifestaram durante o desenvolvimento histórico da profissão docente. Porém, hoje o crescimento intempestivo dessa situação é motivo de maior preocupação e cuidado”. O autor relata ainda o quanto espera-se do educador uma postura otimista perante a vida e a própria profissão, para que de maneira positiva possa propiciar aos educandos aprendizagens significativas. Essa perspectiva nem sempre é atingida, pois muitos são os possíveis fatores que podem causar mal-estar aos docentes. Com esta reflexão, os objetivos específicos são apresentados, com o propósito de investigar a situação de saúde e bem-estar dos docentes na Rede Municipal de Ensino de Canoas.

- a) Analisar os dispositivos legais que abordam a valorização dos profissionais da educação que exercem a docência na rede municipal de ensino da cidade de Canoas.
- b) Descrever, com base nas respostas do questionário, as ações propostas pelos educadores que podem contribuir para a promoção do bem-estar docente no contexto escolar.
- c) Refletir sobre as ações propostas pelos educadores, aprofundando aquelas que podem ser contempladas para a proposição de diretrizes de uma Política Pública Municipal direcionada à promoção do bem-estar docente.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Ao organizar os referenciais que servirão de apoio para este projeto, faz-se importante, antes de adentrarmos propriamente nos autores que embasaram nossa pesquisa, a revisão da legislação brasileira no que se refere à educação e principalmente onde existam os apontamentos relacionados ao bem-estar docente. A legislação foi abordada, da maior para a de menor abrangência, tanto em nível nacional como municipal, com ênfase no município de Canoas, cerne deste estudo. As demais referências, retiradas de artigos, dissertações, teses e livros, foram explanadas e divididas em seções que discorreram sobre os assuntos que tangem esta dissertação, a partir de descritores como: gestão escolar, políticas públicas na educação, bem-estar docente, mal-estar e adoecimento dos professores.

### 2.1 Legislação

Esta seção foi dedicada a uma análise abrangente das legislações que regem a área em estudo, iniciando-se na esfera federal e progredindo até as leis de âmbito municipal. A pesquisa examinou as leis federais que possuem impacto direto ou indireto no contexto investigado, visando compreender a estrutura normativa que orienta as práticas e políticas. Em seguida, foram exploradas as legislações estaduais e, posteriormente, o foco se direcionou para as leis municipais que moldam as diretrizes específicas na região em questão. A análise gradativa desde a legislação federal até a municipal permitiu uma compreensão abrangente do arcabouço normativo que influencia diretamente o objeto de pesquisa, proporcionando insights valiosos sobre as nuances legais que impactam as dinâmicas locais.

#### 2.1.1 *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)*

A LDB, em seu art. 3º, traz como um dos princípios base para o ensino, a valorização do profissional da educação escolar. Princípio este que entendemos estar diretamente associado ao estudo em questão.<sup>1</sup>

Seguindo, sobre a valorização dos profissionais da educação, no art. 67º, consta que os sistemas de ensino garantirão a valorização dos professores, assegurando isso de acordo com

---

<sup>1</sup> BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 23 jan. 2024.

as disposições estabelecidas nos estatutos e nos planos de carreira do magistério público, trazendo nos seguintes incisos considerações importantes como: II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; e VI - condições adequadas de trabalho. Compreendemos assim, que os elementos mencionados, ressaltam a abordagem abrangente da legislação em reconhecer e promover a valorização dos professores.

Compreendemos assim, que o texto destaca a importância atribuída pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) à valorização do profissional da educação, especialmente dos professores. Embora o bem-estar docente não seja explicitamente mencionado na legislação, a valorização é abordada em princípios e diretrizes que visam criar condições mais favoráveis para o exercício da profissão. O artigo 67º destaca, nos incisos mencionados, medidas específicas para assegurar a valorização dos professores. Mesmo que o termo "bem-estar docente" não seja citado, os elementos abordados refletem uma preocupação com o reconhecimento e o apoio ao professorado.

Outra legislação relevante que contribui para este estudo é o Plano Nacional de Educação (PNE). Esse documento, aprovado sem vetos em 25 de junho de 2014, é regulamentado pela Lei nº 13.005/2014, como será mencionado no subitem subsequente.

### *2.1.2 Plano Nacional de Educação (PNE)*

O Plano Nacional de Educação (PNE) é uma política pública fundamental para orientar e direcionar o desenvolvimento da educação no Brasil. Trata-se de um conjunto de metas e estratégias elaboradas para um período de dez anos, com o intuito de promover melhorias significativas em diversos aspectos do sistema educacional. O PNE abrange desde a educação básica até o ensino superior, contemplando temas como acesso, qualidade, equidade e valorização dos profissionais da educação.<sup>2</sup>

Assim como a Lei de Diretrizes e Bases (LDB), o Plano Nacional de Educação (PNE) inclui entre suas orientações a promoção da valorização dos profissionais da educação, mais especificamente em seu art. 2º, diretriz IX. Quando refere-se às metas, o plano aponta como meta 17, valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica

---

<sup>2</sup> BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Dispõe sobre a aprovação do Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 jun. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm). Acesso em: 23 jan. 2024.

de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE. E na meta 18, assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal.

Nas metas já mencionadas podemos observar as seguintes estratégias: constituir um fórum permanente para acompanhamento da atualização progressiva do piso salarial, assim com a evolução salarial por meio de indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD); implementação de planos de carreira para os profissionais do magistério, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar; ampliar a assistência financeira específica da União aos entes federados para implementação de políticas de valorização dos (as) profissionais do magistério, em particular o piso salarial nacional profissional; prever, nos planos de Carreira dos profissionais da educação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, licenças remuneradas e incentivos para qualificação profissional, inclusive em nível de pós-graduação *stricto sensu*; priorizar o repasse de transferências federais voluntárias, na área de educação, para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que tenham aprovado lei específica estabelecendo planos de Carreira para os (as) profissionais da educação; e, estimular a existência de comissões permanentes de profissionais da educação de todos os sistemas de ensino, em todas as instâncias da Federação, para subsidiar os órgãos competentes na elaboração, reestruturação e implementação dos planos de Carreira.

À medida que exploramos as metas e estratégias delineadas pelo Plano Nacional de Educação (PNE) para a valorização dos profissionais da educação, torna-se evidente a importância de promover o bem-estar docente como pilar essencial para o desenvolvimento de um sistema educacional sólido e eficaz. À luz das diretrizes estabelecidas pelo PNE, é crucial reconhecer que a vigência deste plano se encerrará neste ano de 2024. Este marco temporal nos convida a refletir sobre os avanços alcançados e os desafios enfrentados na promoção do bem-estar dos educadores ao longo dessa década. Ao ingressarmos no próximo ciclo, teremos a chance de examinar as novas metas propostas, estabelecendo conexões diretas com a pesquisa em foco.

### 2.1.3 Plano Estadual de Educação (PEE)

O Plano Estadual de Educação (PEE), com uma vigência de 10 anos, tem como objetivo principal a realização do Plano Nacional de Educação (PNE). Nesse contexto, o estado e os municípios atuarão em regime de colaboração, unindo esforços para alcançar as metas estabelecidas e implementar as estratégias delineadas neste Plano. A responsabilidade pela implementação das ações necessárias para atingir as metas do PEE será atribuída aos gestores estaduais e municipais. Além disso, os sistemas de ensino estadual e municipal desenvolveram mecanismos para monitorar localmente o progresso na consecução das metas estipuladas.<sup>3</sup>

Na meta 18, o PEE traz como estratégia 18.7 o seguinte texto: buscar parcerias entre União (Universidades Federais, Particulares), Estado e município para que todos os professores das redes estaduais e municipais obtenham curso em nível de graduação e pós-graduação (mínimo de especialização) com bolsas de estudos, disponibilidade de tempo para estudos, aperfeiçoando assim o nível de profissionalização dos docentes, através de cursos a distância, bem como valorização salarial para que esse aperfeiçoamento ocorra.

Através da estratégia citada acima, percebemos a atenção voltada à valorização dos profissionais da educação. Com ênfase em aprimorar o nível de profissionalização e valorização salarial dos docentes, o Plano alinha-se à compreensão de que investir nestas questões é importante para a melhoria contínua da qualidade do ensino.

Com uma duração igualmente estipulada em 10 anos, o Plano Estadual de Educação (PEE) terá seu período de acompanhamento e execução concluído no ano de 2025, visto que a referida Lei nº 14.705 teve sua publicação em 25 de junho de 2015. Portanto, até a conclusão desta pesquisa, o PEE ainda estará vigente.

### 2.1.4 Plano Municipal de Educação (PME)

A formulação do Plano Municipal de Educação teve início com a elaboração de um abrangente diagnóstico da realidade do município. Os resultados desse diagnóstico serviram como fundamento para a análise das estratégias relacionadas a cada meta do PME, assim

---

<sup>3</sup> RIO GRANDE DO SUL, Lei nº 14.705, de 25 de junho de 2015. Institui o Plano Estadual de Educação – PEE –, em cumprimento ao Plano Nacional de Educação – PNE –, aprovado pela Lei Federal n.º 13.005, de 25 de junho de 2014. Disponível em: <https://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/LEI%2014.705.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

como para a definição dos objetivos a serem alcançados. A partir desses dados, foram delineadas as metas e ações a serem propostas no âmbito da política educacional municipal.<sup>4</sup>

O PME traz em seu texto algumas diretrizes que são relevantes para a esta pesquisa, como: Qualificar os Profissionais da Educação; Capacitação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação; Dinâmicas de Professores; Retenção de Profissionais da Educação Qualificados; e, Qualidade de Vida e Bem-estar. Na sequência deste texto referente ao Plano Municipal de Educação, traremos informações importantes retiradas das diretrizes mencionadas.

A qualificação constante dos profissionais da educação deve ser uma prioridade contínua da administração pública, visando superar progressivamente as lacunas identificadas em áreas específicas. Nesse sentido, a realização de cursos, seminários, congressos, palestras e outros eventos direcionados a professores e pessoal técnico-administrativo emerge como iniciativas importantes. Tais ações não apenas representam formas de valorização, mas também contribuem para a melhoria do sistema de apoio aos profissionais da educação. Gatti (2014) ressalta que a valorização do professor passa, necessariamente, por processos formativos que considerem as necessidades reais da prática e ofereçam oportunidades de atualização permanente. Para a autora, essas ações formativas devem ser institucionalizadas como parte da política educacional, de modo a garantir sua continuidade e efetividade no desenvolvimento das competências docentes.

A qualificação constante dos profissionais da educação deve ser uma prioridade contínua da administração pública, visando superar progressivamente as lacunas identificadas em áreas específicas. Nesse sentido, a realização de cursos, seminários, congressos, palestras e outros eventos direcionados a professores e pessoal técnico-administrativo emerge como iniciativas importantes. Tais ações não apenas representam formas de valorização, mas também contribuem para a melhoria do sistema de apoio aos profissionais da educação.

Além disso, promover dinâmicas mensais de grupos nas escolas entre os professores e a direção assume um papel fundamental. Essas atividades têm como objetivos proporcionar um espaço para a exposição de dificuldades, identificação de obstáculos e a promoção de um ambiente acolhedor e de apoio aos professores. Estas dinâmicas, ao fomentarem a comunicação e o compartilhamento de experiências, contribuem para o fortalecimento do trabalho em equipe e para a resolução colaborativa de desafios educacionais.

---

<sup>4</sup> CANOAS. **Lei nº 5933, de 22 de junho de 2015**. Aprova o Plano Municipal de Educação e dá outras providências. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/plano-municipal-de-educacao-canoas-rs>. Acesso em: 23 jan. 2024.

No que tange ao Plano de Carreira, sua elaboração e/ou revisão deve ir além da sala de aula, contemplando as necessidades relacionadas ao estudo, leitura, e aquisição de habilidades em novas tecnologias. Essa abordagem é crucial para reter profissionais capacitados. O Plano de Carreira, por sua vez, deve ser concebido como um instrumento atrativo para os atuais e futuros profissionais da educação, motivando o aperfeiçoamento constante do educador. Em uma abordagem mais abrangente, a colaboração entre a Secretaria Municipal de Educação e outras secretarias, como as de Saúde e Esporte e Lazer, pode resultar na criação de um "Programa Integrado de Bem-Estar para os Profissionais de Educação". Tal programa poderia englobar atividades físicas e ações voltadas para o bem-estar docente, promovendo uma visão global para o cuidado com os profissionais da educação.

Com relação às metas do Plano Nacional de Educação, que entendemos terem ligação com a nossa pesquisa, o município de Canoas traçou estratégias a serem trabalhadas e desenvolvidas no período entre os anos de 2015 e 2025, que estão apresentadas no quadro a seguir:

Quadro-síntese 1 - Plano Municipal de Educação (PME)

META PNE	META PME	ESTRATÉGIAS PME
17 - Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.	17 - Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PME.	17.1. Constituir um fórum permanente de estudo e pesquisa, a fim de discutir a equiparação salarial a outros profissionais com escolaridade equivalente. 17.2. Valorizar os profissionais do magistério das redes públicas através da revisão salarial, vinculado ao aumento no repasse dos recursos da União.
18 - assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal.	18 - Consolidar a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal.	18.1. Assegurar o ingresso do funcionário do magistério, através do concurso público. 18.2. Garantir, em até 3 anos da aprovação deste PME, que os profissionais docentes e não docentes sejam ocupantes de cargos efetivos, exceto por motivos emergenciais e não havendo cadastro de reserva.

Fonte: Autoria própria, a partir do Plano Municipal de Educação (2015).

Com relação aos mecanismos de acompanhamento e avaliação, o PME, preservando o princípio da participação democrática, estabeleceu metas e estratégias educacionais para a década de 2015 a 2025. A Secretaria Municipal de Educação de Canoas-RS, encarregada da administração da política educacional, tem a responsabilidade de monitorar e avaliar a implementação das metas e estratégias deste Plano.

### *2.1.5 Sistema Municipal de Ensino do Município de Canoas*

O Sistema Municipal de Ensino de Canoas, Lei nº 5.021/2005,<sup>5</sup> traz em suas competências e atribuições, no Art. 3º, a Secretaria Municipal de Educação como responsável por: “Garantir a formação e valorização dos profissionais da educação municipal”.

No Art. 25º temos o texto onde diz que aos profissionais de educação, no serviço público municipal, são garantidas as condições dignas e remuneração adequada às suas responsabilidades profissionais e níveis de formação, através do plano de carreira, nos termos da lei municipal específica, garantindo entre outros direitos:

- I ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, através do processo de classificação com pontuação definida em edital público;
- II aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive de acordo com interesse do município, com licenciamento periódico remunerado para este fim;
- III implantação gradativa de períodos reservados a estudos, planejamento, avaliação e formação, incluído na jornada de trabalho a ser regulamentado em legislação específica;
- IV progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho;
- V regime de trabalho de 20 (vinte), 30 (trinta) e 40 (quarenta) horas semanais, adotando-se, preferencialmente este último, com o fim de estimular a dedicação exclusiva;
- VI piso salarial da categoria definida na legislação;
- VII garantia de hora atividade, da carga horária semanal para estudo, planejamento e avaliação conforme legislação específica do ensino.

---

<sup>5</sup> CANOAS. **Lei nº 5021, de 09 de novembro de 2005**. Institui o Sistema Municipal de Ensino e dá outras providências. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/rs/c/canoas/lei-ordinaria/2005/503/5021/lei-ordinaria-n-5021-2005-institui-o-sistema-municipal-de-ensino-no-municipio-de-canoas-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 12 jan. 2024.

### 2.1.6 Lei Orgânica do Município de Canoas

A Lei Orgânica do Município de Canoas,<sup>6</sup> em seu Art. 243º, traz o texto referente a educação, mais especificamente sobre a valorização desta categoria, onde diz o seguinte: “Valorização dos profissionais do ensino, garantindo na forma da lei, o plano de carreira para o magistério, com piso salarial profissional e o ingresso no magistério público, exclusivamente, por concurso público de provas e títulos e regime jurídico único para as instituições mantidas pelo Município”. E em seu Art. 251º: “É assegurada a valorização da qualificação e titulação dos profissionais do magistério, independentes do grau escolar em que atua, assegurando constante aperfeiçoamento profissional”.

Entendemos então que, a Lei Orgânica do município de Canoas, ao incorporar nos seus artigos 243 e 251 a valorização dos profissionais da educação que desempenham suas funções neste território, desempenha um papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa e desenvolvida. Ao reconhecer e enfatizar a importância da valorização dos educadores, a lei não apenas estabelece um marco legal para a promoção de seus direitos, mas também sinaliza o compromisso da comunidade local com a qualidade da educação. Valorizar os profissionais da educação vai além do reconhecimento salarial, incluindo condições de trabalho adequadas, incentivos à formação continuada e a criação de um ambiente propício para a excelência educacional.

### 2.1.7 Projeto Político-Pedagógico (PPP)

Em nosso entendimento, o projeto político-pedagógico (PPP) é um instrumento fundamental no contexto educacional, pois desempenha um papel importante na definição dos rumos e na construção da identidade de uma instituição/rede de ensino. Ao integrar aspectos políticos e pedagógicos, o PPP estabelece as diretrizes e metas que nortearão as práticas educativas, alinhando-as com os valores e objetivos da comunidade escolar.

Para a construção deste documento, o Projeto Político-Pedagógico (PPP),<sup>7</sup> no município de Canoas, os assessores pedagógicos da Secretaria Municipal de Educação fundamentaram suas ações em referenciais teóricos, documentos oficiais e normativas em vigor. Além disso,

---

<sup>6</sup> CANOAS. **Lei nº 1, de 30 de março de 1990**. Estabelece e promulga a Lei Orgânica do Município de Canoas. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/lei-organica-canoas-rs>. Acesso em: 23 jan. 2024.

<sup>7</sup> PREFEITURA MUNICIPAL DE CANOAS: **Projeto Político e Pedagógico**. Secretaria Municipal de Educação. Canoas, 2020. 141 p. Documento eletrônico. Disponível em: [http://sinprocan.org.br/wp-content/uploads/2020/08/PPP\\_RMEC\\_SME-2020-1.pdf](http://sinprocan.org.br/wp-content/uploads/2020/08/PPP_RMEC_SME-2020-1.pdf). Acesso em: 19 jan. 2024.

utilizaram o diário de campo, resultante de espaços formativos e diálogos com as equipes gestoras e profissionais da Educação das Escolas Municipais de Educação Infantil e Escolas Municipais de Ensino Fundamental.

Este texto, desenvolvido em conformidade com a estrutura e as orientações político-pedagógicas estabelecidas pela legislação em vigor no Brasil, fornece suporte a todas as escolas da Rede Municipal de Educação de Canoas, abordando a organização dos processos, recursos, relações, tempo e espaços em seus diversos níveis e modalidades de atuação: Educação Infantil, Ensino Fundamental e Educação de Jovens e Adultos.

Em seu capítulo 10, o documento traz como título: “Princípios das Relações Humanas”, neste capítulo temos a abordagem que vem de encontro com a nossa pesquisa, mais precisamente no subtítulo 10.1: “Clima organizacional e Bem-estar Docente”, onde diz que: “Ao considerarmos o trabalho na Educação, verificamos que ele abarca inúmeras situações de convívio humano, tais como relações com a comunidade escolar, colegas professores, estudantes, equipes gestoras, redes de apoio, dentre outras”. Ainda neste capítulo temos a reflexão de que é essencial perceber os profissionais que desempenham a função de docência não apenas como educadores, mas também como indivíduos. Dentro dessa perspectiva, é importante que as condições que promovem o bem-estar dos docentes sejam consideradas prioritárias.

Em suma, com o objetivo de enriquecer esse ambiente, as iniciativas de capacitação coordenadas pela SME têm dado destaque a esses momentos de intercâmbio e de receptividade. As interações humanas na Rede Municipal de Educação de Canoas são fundamentadas na horizontalidade, alteridade e empatia. No entanto, reconhece-se que o acolhimento e o diálogo estão intrinsecamente ligados à premissa de construir caminhos a serem percorridos, transcendendo a mera "simples escuta". Através da leitura deste PPP, percebemos que existe a preocupação no campo do bem-estar docente e o desejo de manter um movimento nesta direção.

#### *2.1.8 Planos de Carreira do Magistério do Município de Canoas*

Para iniciarmos este subtítulo sobre os planos de carreira do magistério, entendemos que eles desempenham um papel importante na valorização e estímulo aos profissionais da

educação. Esses planos devem oferecer um quadro estruturado que reconheça a progressão profissional com base na experiência, qualificações e méritos individuais. Ao proporcionar oportunidades claras de avanço na carreira, os planos de carreira incentivam os educadores a aprimorar suas habilidades, buscar formação contínua e dedicar-se ao aperfeiçoamento pedagógico. Os planos de carreira também desempenham um papel na melhoria da qualidade da educação, pois estimulam a retenção de profissionais experientes e qualificados nas instituições de ensino. Ao criar um ambiente onde os educadores se sintam valorizados e reconhecidos, esses planos contribuem para o fortalecimento do sistema educacional como um todo, refletindo positivamente no aprendizado dos estudantes. Na sequência veremos os dois planos de carreira em vigência no município de Canoas-RS:

#### 2.1.8.1 Lei 5581/2011

O Plano de Carreira do Magistério, Lei 5.580/2011,<sup>8</sup> traz em seu Art. 2º, diretrizes onde entendemos serem importantes relacioná-las com a nossa pesquisa, que são elas:

I - valorizar o profissional do magistério possibilitando-lhe o desenvolvimento de suas competências pessoais e profissionais; II - gerar crescimento profissional mediante progressão remuneratória por incentivos que contemplem desempenho, atualização, aperfeiçoamento, experiência, titulação e tempo de serviço; III - desenvolver procedimentos de avaliação pluralizados, transparentes e participativos visando a valorizar e reconhecer o desempenho individual, por equipe, por escola e pelo sistema de ensino municipal; IV - incentivar a participação em cursos e atividades de capacitação que permitam a qualificação do profissional do magistério, agregada ao exercício das competências funcionais e institucionais; V - motivar a progressão do grau de formação acadêmica com indução à pesquisa na rede de ensino; VI - valorizar e estimular a participação do profissional do magistério em ações integrativas e sociais junto à escola e ao sistema de ensino municipal; VII - reconhecer e valorizar a proatividade, o dinamismo, a inovação, a disposição, a mobilização, o comprometimento, a liderança e a capacidade de trabalhar em equipe, como fatores de excelência da educação; VIII - desenvolver jornada de trabalho em tempo integral de 40 (quarenta) horas semanais, com parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada; IX - incentivar a integração do sistema de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para o profissional do magistério, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na rede de ensino municipal; X - apoio técnico e financeiro, por parte do Município, visando a melhorar a qualidade de vida no trabalho e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais. [...] (Canoas, 2011. p. 01-02).

<sup>8</sup> CANOAS. **Lei nº 5580, de 11 de fevereiro de 2011**. Dispõe sobre o plano de cargos, de carreira e de remuneração do profissional do magistério do município de Canoas. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/rs/c/canoas/lei-ordinaria/2011/558/5580/lei-ordinaria-n-5580-2011-dispoe-so-bre-o-plano-de-cargos-de-carreira-e-de-remuneracao-do-profissional-do-magisterio-do-municipio-de-canoas?q=5580%2F2011>. Acesso em: 29 jan. 2024.

Após apresentação das diretrizes, iremos demonstrar no quadro a seguir algumas características importantes deste Plano, como o desenvolvimento na carreira, as progressões e gratificações:

### Quadro-síntese 2 - Plano de Carreira Lei 5.580/2011

<b>Desenvolvimento na Carreira</b>			
Art. 10º - O desenvolvimento do profissional do magistério público na carreira é constituído pela progressão funcional junto às classes de referência, compostas em 10.			
<b>Critérios para progressão de classe dentro de um espaço mínimo de 3 anos:</b>			
Regência	Qualidade	Conhecimento	Tempo de serviço
<b>Adicional por grau de titulação:</b>			
Art. 31º - O adicional por grau de titulação constitui a linha de habilitação do professor em curso reconhecido pelo Ministério de Educação e será considerado na seguinte escala:			
Grau:	Titulação:	Adicional:	
I	Nível superior na área da educação	-	
II	Especialização na área da educação	10%	
III	Especialização com indução	20%	
IV	Mestrado em educação	30%	
V	Mestrado com indução	40%	
VI	Doutorado em educação	45%	
VII	Doutorado com indução	50%	
<b>Indução:</b> indicação de área, de curso ou de linha de pesquisa, pela SME, com base em diagnóstico de demanda, para desenvolvimento de capacitação e de pesquisa.			
<b>Inciso 1º:</b> O percentual do adicional por grau de titulação não é acumulativo, cessando o pagamento do adicional do grau anterior quando da mudança para grau superior.			
<b>Gratificação do Ensino de Jovens e Adultos:</b>			
Art. 34º - O professor designado para atuar no período noturno junto ao Ensino de Jovens e Adultos perceberá gratificação por atividade especial no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do vencimento da primeira classe da carreira.			
<b>Gratificação por desempenho das atividades de supervisão e orientação:</b>			
Art. 37º - O profissional do magistério designado para o desempenho das atividades de supervisão ou orientação fará jus à gratificação definida nos termos da lei 5580/211.			
<b>Da função gratificada de Diretor e de Vice-diretor da escola:</b>			
Art. 40º - O profissional do magistério designado para o desempenho das atribuições de diretor e vice-diretor fará jus à função gratificada do magistério, estabelecida segundo a classificação da escola, conforme alguns critérios estabelecidos na lei 5.580/211.			

<b>Adicionais por tempo de serviço:</b>
Avanços trienais e os adicionais de tempo de serviço de 15% (ao completar 15 anos de exercício no magistério) ou 25% (ao completar 25 anos de exercício no magistério).

Fonte: Autoria própria, a partir da Lei 5.580/2011.

### 2.1.8.2 Lei 5878/2014

No parágrafo único, do Art. 1º da lei 5878/2014,<sup>9</sup> diz que: “Considera-se, para fins desta Lei, como Profissional da Educação Básica, os cargos e respectivas ocupações que exercem a docência na educação básica, e os que exercem as atividades de apoio à educação básica, na seguinte composição”: Professor de Educação Básica I (PEB I), atuante na Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental; Professor de Educação Básica II (PEB II), atuante por área de habilitação nos Anos Finais do Ensino Fundamental; Especialista em Educação Básica, atuante na Supervisão, Orientação e Coordenação Pedagógica; e, Técnico em Educação Básica, atuante como Técnico de Apoio a Educação Básica, no apoio à docência, aos serviços e às atividades educacionais.

Em seu Art. 3º, este Plano de Carreira tem como fundamento as seguintes diretrizes:

I - valorizar o profissional da educação básica possibilitando-lhe o desenvolvimento de suas competências pessoais e profissionais; II - gerar crescimento profissional na carreira por requisitos que contemplem desempenho, atualização, aperfeiçoamento, experiência, tempo de serviço e titulação; III - desenvolver procedimentos pluralizados, transparentes e participativos visando a valorizar e reconhecer o desempenho individual, por equipe, por escola e pelo sistema de ensino municipal; IV - incentivar a participação em cursos e atividades de capacitação que permitam a qualificação, agregada ao exercício das competências funcionais e institucionais; V - motivar promoção por formação acadêmica com indução à pesquisa na rede de ensino; VI - valorizar e estimular a participação em ações integrativas e sociais junto à escola e ao sistema de ensino municipal; VII - reconhecer e valorizar a proatividade, o dinamismo, a inovação, a disposição, a mobilização, o comprometimento, a liderança e a capacidade de trabalhar em equipe, como fatores de excelência da educação; VIII - desenvolver jornada de trabalho em tempo integral, com parte da jornada dos professores da educação básica destinada para horas atividade. IX - incentivar a integração do sistema de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação e qualificação nas modalidades presencial e a distância; X - apoio técnico e financeiro visando melhorar a qualidade de vida no trabalho e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais; e, XI - promover a participação na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e do sistema de ensino municipal. (Canoas, 2014. p. 02-03).

<sup>9</sup> CANOAS. **Lei nº 5878, de 31 de outubro de 2014**. Dispõe sobre o plano de cargos, de carreira e de remuneração do profissional da educação básica da educação pública de Canoas e dá outras providências. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/rs/c/canoas/lei-ordinaria/2014/588/5878/lei-ordinaria-n-5878-2014-dispoe-sobre-o-plano-de-carreira-do-profissional-da-educacao-basica-da-administracao-publica-de-canoas-e-da-outras-providencias?q=lei+5878>. Acesso em: 28 jan. 2024.

Após apresentação das diretrizes, iremos demonstrar no quadro a seguir algumas características importantes deste Plano, como o sistema e desenvolvimento de carreira:

### Quadro-síntese 3 - Plano de Carreira Lei 5.878/2014

<b>Sistema de Carreira</b>		
Art. 14º - É constituído pelo sistema de progressão funcional junto a uma escala de classes e por promoção junto a uma escala de graus.		
<b>Progressão:</b> é a movimentação horizontal do servidor, de uma Classe para a subseqüente, no mesmo cargo e ocupação.		
<b>Promoção:</b> é a movimentação vertical do servidor, de um Grau para outro, no mesmo cargo e ocupação.		
<b>Progressão de Classe</b>		
Art. 15º - A progressão dar-se-á junto às Classes, compostas em número de 13 (treze), sendo a "Classe A" a inicial da carreira e a "Classe M", a última posição funcional.		
<b>Critérios para progressão de classe dentro de um espaço mínimo de 3 anos:</b>		
Efetividade	Qualidade	Experiência
<b>Promoção de Grau</b>		
Art. 23º - A promoção dar-se-á junto aos Graus, compostos em número de sete, sendo o "Grau I" o inicial da carreira e o "Grau VII", a última posição funcional.		
<b>Critérios para promoção de grau dentro de um espaço mínimo de 5 anos:</b>		
Art. 24º - O servidor deve atingir 2.000 (dois mil) pontos, dentre 2.500 (dois mil e quinhentos) possíveis, a cada intervalo mínimo de 5 (cinco) anos, considerando:		
I - até 1.000 (mil) pontos pelo critério de "qualificação profissional"; e		
II - 1.500 (mil e quinhentos) pontos pelo critério "titulação por grau agregado".		
<b>Remuneração</b>		
Art. 12º - Será por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.		
<b>Das Funções de Confiança</b>		
Art. 41º - O profissional de educação básica, ressalvados os cargos de confiança caracterizados como agente político, só pode desempenhar cargos e funções de confiança de direção, chefia e assessoramento no âmbito das escolas municipais e da Secretaria Municipal da Educação.		
Art. 42º - O servidor designado para o exercício das atribuições de direção, chefia e assessoramento fará jus aos valores remuneratórios previstos em tabela própria de remuneração dos cargos em comissão e funções gratificadas.		

Fonte: Autoria própria, a partir da Lei 5.878/2014.

## 2.2 Conceitos Básicos

Esta seção da pesquisa dedicada aos conceitos de bem-estar e mal-estar docente visa aprofundar a compreensão das complexidades inerentes ao ambiente educacional. Exploraremos as nuances que permeiam a experiência dos professores, investigando os fatores que contribuem para o bem-estar, bem como aqueles que podem desencadear o mal-estar na docência. Para tanto, serão considerados aspectos psicossociais, organizacionais e contextuais que impactam diretamente a vivência profissional dos educadores. Além disso, abordaremos os conceitos de políticas públicas e Gestão Escolar, buscando entender como esses elementos se entrelaçam e influenciam a dinâmica escolar. A avaliação desses conceitos contribuirá para estabelecer um alicerce teórico sólido para a pesquisa, possibilitando uma compreensão mais ampla dos desafios e das oportunidades que modelam a vivência dos professores no contexto em análise.

### 2.2.1 Bem-estar docente

A preocupação com o bem-estar dos educadores é essencial para o desenvolvimento de uma Educação de qualidade em âmbito nacional. Este tema, presente nos debates educacionais, tornou-se ainda mais crucial diante dos desafios exacerbados nos últimos tempos. Garantir o bem-estar docente vai além de uma atenção necessária às condições de trabalho; trata-se de um investimento fundamental para assegurar um ambiente propício ao aprendizado. Neste contexto, a implementação efetiva de políticas públicas se mostra como um passo indispensável. Somente assim, será possível construir uma Educação que atenda a todos com a qualidade necessária para enfrentar os desafios contemporâneos. Este é um caminho que não apenas reconhece, mas também valoriza o papel crucial dos educadores na formação de uma sociedade educada, resiliente e preparada para o futuro.

Ferronato e Santos (2021) destacam que cuidar do bem-estar dos educadores significa apoiar a edificação de uma Educação de excelência em escala nacional. Este tema sempre foi uma constante nos debates educacionais, ganhando ainda mais relevância diante dos desafios intensificados pela pandemia. No entanto, a efetiva transformação depende exclusivamente da implementação de políticas públicas que estimulem e viabilizem recursos tecnológicos, materiais e espaços indispensáveis para proporcionar qualidade a todos os envolvidos no processo educativo.

Também é imperativo compreendermos que em toda crise também há oportunidades, e esta pandemia nos mostrou que há espaço para uma maior valorização da profissão de professor, considerando um dos mais importantes fatores para o bem-estar docente. É necessário que a sociedade olhe para esses profissionais de um lugar mais humano, e compreenda que o bem-estar docente é imprescindível por ser considerado um elemento primordial para que a educação brasileira realmente se efetive. (Ferronato; Santos, 2021, p. 284).

Paula e Naves (2010) ressaltam que destacar a importância do bem-estar dos educadores é uma tarefa desafiadora, pois é inegável a presença de um desconforto generalizado que permeia as instituições escolares de maneira abrangente. O mal-estar e o estresse enfrentados pelos docentes não são estranhos ao inquietante cenário social. Pelo contrário, as questões sociais e educacionais estão intrinsecamente ligadas e se influenciam mutuamente. Portanto, discutir o bem-estar dos educadores parece inadequado quando não se identifica uma base sólida que o sustente.

Em seus estudos, as autoras ainda observaram que a subvalorização profissional é, sem dúvida, uma condição que oprime e desmerece a força de trabalho, intensificando os processos de proletarização no campo educacional e aprofundando a visão de que ser professor é uma ocupação de menor relevância social. Essa realidade contribui significativamente para a amplificação das tensões entre os educadores e a sociedade, especificamente entre os professores e as famílias dos alunos. (Paula; Naves, 2010)

Sobre este enfoque, Vidal (2023, p. 250) relata que:

Outro problema do ensino gira em torno das reformas feitas na educação devido às mudanças aceleradas da sociedade, estas mudanças são tão rápidas que os planos de ensino ficam sempre obsoletos. Em decorrência disso há falhas nos planos de ensino que promovem uma desvalorização dessa profissão por parte da sociedade, que segue pressionando os docentes.

O autor traz ainda a ideia de que, a remuneração é citada como uma das razões para a falta de respaldo ao profissional da educação, uma vez que, em nossa sociedade, o reconhecimento muitas vezes está atrelado ao nível de ganhos financeiros. Dessa forma, ao perceberem um status remunerativo mais baixo, os professores experimentam uma sensação de desvalorização, desencadeando uma crise de identidade em que questionam tanto o valor de seu trabalho quanto a sua própria autoestima.

Neste sentido, compreendemos que a desvalorização dos professores emerge como uma significativa fonte de mal-estar no cenário educacional. Este fenômeno, muitas vezes vinculado a fatores como remuneração inadequada e falta de reconhecimento social, repercute de maneira profunda na saúde emocional dos educadores. A sociedade contemporânea

frequentemente avalia o status com base em critérios financeiros, deixando os professores em uma posição delicada, onde a recompensa monetária muitas vezes não condiz com o impacto e a importância de seu trabalho. Essa disparidade cria um ambiente propício para o surgimento de um mal-estar generalizado, contribuindo para uma sensação de desânimo, desmotivação e até mesmo questionamento da própria identidade profissional por parte dos educadores.

Seguimos ainda, com a reflexão de que, compreender e abordar o bem-estar dos educadores transcende a esfera individual, exigindo uma análise profunda das condições estruturais que contribuem para esse cenário. O ambiente educacional reflete as complexidades da sociedade circundante, e a qualidade da educação é diretamente afetada pelo estado emocional e psicológico dos educadores. Investir no bem-estar docente não é apenas uma questão de reconhecimento do papel vital que desempenham na formação das gerações futuras, mas também uma estratégia essencial para fortalecer o tecido social como um todo. No entanto, é fundamental reconhecer que a desvalorização dos professores representa um obstáculo significativo nesse processo. A falta de reconhecimento social, remuneração inadequada e a sobrecarga de trabalho contribuem para a diminuição do prestígio da profissão docente. Essa desvalorização não apenas afeta o ânimo individual dos educadores, mas também influencia diretamente a qualidade do ensino.

São diversos os fatores apontados como potenciais desencadeadores de mal-estar entre os professores, e um deles é a carga horária de trabalho. Este desafio gera tensões, uma vez que os educadores não se limitam à jornada escolar, sendo também incumbidos da preparação de conteúdo para as aulas e da correção de avaliações. Adicionalmente, a contestação da autoridade docente, aliada a episódios de violência verbal e física, é outro fator que cria um ambiente no qual os professores se veem genuinamente preocupados com sua segurança e bem-estar. Essa intensa pressão representa um dos principais catalisadores do mal-estar docente, contribuindo para a instauração de um clima hostil na escola, o que impacta negativamente a experiência profissional dos educadores. (Vidal, 2023)

Na contemporaneidade, observa-se também uma tendência preocupante de a sociedade atribuir aos professores a responsabilidade pelo eventual fracasso dos alunos, revelando uma inversão nos valores fundamentais da educação. Neste contexto, Vidal (2023), traz a ideia de que, a atribuição de culpa aos professores pelo insucesso dos alunos constitui uma fonte adicional de angústia para esses profissionais. Eles frequentemente são responsabilizados pelo desempenho ou comportamento inadequado dos alunos, sujeitando-se a julgamentos negativos por parte de gestores, colegas, funcionários e pais. Essa dinâmica estigmatizante

perpetua a ideia equivocada de que o sucesso acadêmico está exclusivamente vinculado à qualidade do educador, criando uma dicotomia na qual, se o aluno obtém bom desempenho, é considerado um estudante exemplar, enquanto um desempenho inferior é imputado automaticamente à suposta inadequação do professor.

Em uma de suas obras, Marchesi (2008) relata que, a dedicação das famílias é vista como crucial pelos professores, no entanto, há uma perspectiva pessimista em relação à sua realização efetiva. A considerável disparidade entre o idealizado e o possível pode levar os professores a questionarem se vale a pena investir esforços significativos para promover o envolvimento das famílias. Além disso, a organização e distribuição do tempo dos professores não incluem de maneira destacada a possibilidade de aconselhar as famílias ou colaborar efetivamente com elas. Da mesma forma, a atuação das autoridades públicas não contribui para proporcionar melhores condições e apoio às famílias, especialmente aquelas cujos filhos enfrentam maiores dificuldades de aprendizagem, no desempenho de suas responsabilidades.

No nosso entender, tal fenômeno reflete uma visão simplista e injusta, na qual os educadores são culpabilizados por desafios complexos que extrapolam suas funções. A promoção do aprendizado demanda uma parceria efetiva entre educadores, alunos, famílias e a própria sociedade. A mudança de valores na educação, ao invés de focalizar exclusivamente os professores como únicos responsáveis pelo sucesso ou fracasso dos alunos, deve abraçar uma abordagem mais holística, reconhecendo a influência de diversos fatores sociais, econômicos e familiares. A valorização da educação requer um entendimento mais profundo e colaborativo, afastando-se da tendência de atribuir, de maneira superficial, a culpa aos professores e reconhecendo a complexidade do cenário educacional contemporâneo.

Nas palavras de Poli, Poli e Marques (2023, p. 6): “Diante desse quadro, emerge um conflito sobre qual é a função da escola e do professor. A partir do momento em que se perdeu o consenso sobre o papel do professor, diminuiu-se o apoio a ele”. Os autores, enfatizam ainda que, resumidamente, em um cenário caracterizado por rápidas e significativas mudanças econômicas, sociais, científicas e culturais, que redefiniram e tornaram mais complexo o papel da escola e do professor, as condições de trabalho não evoluíram na mesma medida. Isso resulta em um ambiente de trabalho altamente desafiador para os professores, ampliando consideravelmente as dificuldades enfrentadas e abrindo espaço para reais possibilidades de frustração.

Diante deste cenário, Vidal (2023, p. 258-259), traz a seguinte reflexão:

Com a auto culpabilização o professor passa a imputar a si mesmo a culpa pelo mal-estar, pela marca que foi impressa independentemente de sua vontade, ele se imbuí de sentimento de menos valia, de incompetência, de que deve suportar o incômodo sem queixas ou como um autoflagelo que lhe foi imputado. Esse tipo de professor, sente-se enfraquecido e desmotivado frente a vida e ao mundo. A escola torna-se um lugar permeado por forças negativas, que o arrastam cada vez mais para o fundo, e que segundo sua concepção nada mais é do que resultado de suas ações. É um modo de lidar deveras impregnado de dor e auto depreciação. O enfraquecimento no desempenhar de suas atividades diárias, o colocam em uma posição que o faz acreditar em sua incompetência, que o fracasso faz parte de seu modo de existir, de viver.

Em uma de suas obras, García (2008) diz que, atualmente, é imperativo assumir um compromisso com o bem-estar dos professores visando ao desenvolvimento das competências emocionais tanto dos educadores quanto dos alunos. Assim, ao empregar a inteligência emocional e adotar o método do pensamento emocional, podemos fortalecer nossa autoestima, assertividade, empatia e, por que não dizer, habilidades de liderança, não apenas em relação a nós mesmos, mas também em relação aos outros ao nosso redor.

De acordo com o autor, podemos abordar dois elementos fundamentais no contexto das transformações educacionais: a definição de educação, destacando o diálogo entre educação formal e não formal, e as alterações observadas recentemente nas políticas e infraestruturas educacionais. As transformações econômicas, culturais e sociais exerceram influência evidente sobre o sistema educacional. Em essência, podemos destacar que o fenômeno preponderante nas últimas três décadas foi a gradual ampliação da universalização da educação obrigatória. O autor ainda diz que tais transformações igualmente geraram uma alteração nas demandas sociais direcionadas aos professores. Enquanto, há quatro décadas, a sociedade buscava dos professores competência e disciplina, atualmente, as demandas mais destacadas concentram-se em inspirar os alunos e assegurar um ambiente de convivência adequado nas salas de aula. (García, 2008).

Além disso, existe uma crença generalizada de que, em primeiro lugar, todos os erros causados pelos cidadãos se devem à sua falta de educação. E, em segundo lugar, que a educação, o sistema educativo, é da exclusiva responsabilidade dos professores. (García, 2008, p. 38).

Essas duas alegações, enraizadas no inconsciente coletivo de nossa sociedade, são manifestamente incorretas. Primeiramente, os erros são atribuíveis aos próprios cidadãos que os cometem; e, em segundo lugar, os professores são meros executores de uma política

educacional, integrantes de um sistema educativo que não concebemos, delineamos ou planejamos. (García, 2008).

O autor traz ainda a ideia de que:

A opinião geral da sociedade é que professores, professoras, professores do ensino médio ou universitário têm todo o tempo do mundo para fazer o dever de casa. Por outro lado, a realidade é que a maioria de nós, professores, sentimos que o tempo está nos escapando, pois não alcançamos o acúmulo de ações e tarefas que devemos realizar; e o pior é que muitas vezes fazemos isso por culpa, em detrimento do tempo que teríamos que dedicar à nossa família, aos nossos amigos e até a nós mesmos. (García, 2008, p. 38-39)

Também acreditamos que a experiência adversa de pressão social, seja proveniente do sistema educacional, da sociedade, da administração, dos pais, dos alunos, ou até mesmo de outros professores, resulta em uma redução da capacidade de defesa do corpo docente. Isso pode desencadear depressão no sistema imunológico, tornando-o mais suscetível ao desenvolvimento de distúrbios e doenças. (García, 2008).

Com este enfoque, Marchesi (2008) fala que, a maioria dos estudos indicam que a ausência de suporte social, as características do ambiente escolar, o desempenho inadequado das instituições de ensino, as complexas interações entre professores e alunos, juntamente com certas variáveis pessoais dos educadores, são os fatores que explicam a presente condição profissional desfavorável. O autor ainda diz que: “A sensação de estafa interfere na motivação, nos projetos e nas ações dos professores e faz com que eles percam, ou pelo menos reduzam seriamente, sua capacidade de se relacionar e de se interessar pela situação educacional de seus alunos”. (Marchesi, 2008, p. 53).

Muitos professores percebem também uma falta de valorização e apoio adequados por parte da sociedade, das autoridades educacionais e das famílias, fatores que contribuem para o aumento do risco de mal-estar. Em algumas situações, os professores podem experimentar sensações de sufocamento, mesmo quando atuam em ambientes sociais e educacionais propícios. Nesses casos, o desconforto geralmente tem origem na personalidade do educador e na abordagem que ele adota em relação ao seu trabalho. (Marchesi, 2008).

O autor traz ainda a seguinte reflexão sobre este assunto:

O contexto escolar é, sem dúvida, outro fator que incide no possível mal-estar do professorado. O desajustamento entre as tarefas que os professores devem realizar e as condições e apoios que recebem para desempenhá-las é uma das variáveis que mais influenciam [...]. (Marchesi, 2008, p. 55).

As tensões emocionais dos professores não são apenas desencadeadas pelas repercussões da sociedade multicultural e da sobrecarga de informações. A violência generalizada na sociedade, a marginalização de grupos específicos, as disparidades sociais e a escassez de recursos familiares e pessoais também contribuem para potenciais conflitos nas relações dentro da escola. As dificuldades em promover um ambiente harmonioso nas escolas, juntamente com incidentes de abuso entre pares e entre alunos e professores, refletem essa situação, a qual se agrava consideravelmente quando a eficácia operacional da escola está comprometida. Nesse cenário, a pressão emocional enfrentada pelos professores pode tornar-se insustentável, prejudicando qualquer esforço em prol da compreensão, diálogo e busca por soluções negociadas. (Marchesi, 2008).

Nas palavras do autor, ele traz a seguinte reflexão sobre a consequência desses problemas:

Além disso, como consequência desses problemas – apesar de alguns considerarem que pode ser a causa -, os sistemas educacionais vivem em permanente estado de reforma. Continuamente são formuladas propostas sobre novas etapas educacionais, novos currículos, novos métodos de ensino, novas formas de avaliação, novos sistemas de colaboração ou novas competências profissionais, o que obriga os professores a reagir a elas e adaptar suas formas de trabalho. Não se trata de um processo situado exclusivamente no plano racional, aliás é vivenciado com intensidade na esfera emocional. A angústia, a insegurança, a raiva, a esperança, a ilusão, a apatia ou a perplexidade estão presentes na resposta dos professores às mudanças que os reformadores da educação apresentam. (Marchesi, 2008, p. 98).

Na estrutura deste trabalho de mestrado, é importante ressaltar a relevância do referencial teórico que será gradualmente aprofundado ao longo do desenvolvimento da dissertação. À medida que a pesquisa avança, o referencial teórico será enriquecido e ampliado, incorporando novas perspectivas, teorias e estudos relevantes para a compreensão mais profunda do tema em questão.

### *2.2.2 Mal-estar e adoecimento dos professores*

O mal-estar e adoecimento dos professores é um fenômeno complexo e preocupante que permeia as instituições educacionais em todo o mundo. Em meio às demandas crescentes da profissão, que vão desde o ensino de conteúdos cada vez mais diversificados até o enfrentamento de desafios socioemocionais dos alunos, os educadores frequentemente enfrentam uma carga de trabalho excessiva, pressão por resultados e falta de apoio institucional. Esses fatores podem levar a sintomas de estresse, ansiedade, esgotamento e até mesmo doenças físicas e mentais. Nesse contexto, compreender as causas subjacentes desse

mal-estar e encontrar estratégias eficazes para promover o bem-estar dos professores torna-se fundamental não apenas para a saúde individual desses profissionais, mas também para a qualidade do ensino e o sucesso dos alunos.

De acordo com Bongiovani (2018), atualmente, diversas esferas do saber exploram a questão do desconforto dos professores como tema de investigação, incluindo campos como educação, saúde, psicanálise e psicologia, abordando-os sob diferentes perspectivas e contextos. A discussão sobre o desconforto dos educadores não é nova, mas nos últimos anos tem-se observado uma tendência preocupante de agravamento desse problema.

Em uma de suas obras, Nóvoa (1999), traz também a seguinte reflexão, onde diz que a crise na carreira docente persiste há muitos anos e não há indicações de uma resolução imediata. As consequências do mal-estar enfrentado pelos professores são evidentes: desânimo pessoal e altas taxas de ausência e abandono, insatisfação profissional refletida em uma postura de desinteresse e constante falta de disposição, recorrência a discursos de responsabilização e falta de uma análise crítica sobre a prática profissional. Essa auto depreciação é acompanhada por uma sensação generalizada de desconfiança em relação às habilidades e à qualidade do trabalho dos professores, alimentada por grupos intelectuais e políticos que exercem influência significativa nas culturas informacionais atuais.

Diante desta problemática, Frota (2022) diz que, a deterioração das condições laborais dos professores e sua conexão direta com o surgimento de problemas de saúde têm sido foco de análise e descrição por parte de diversos autores e estudiosos. Facilitar a realização dessas pesquisas, estudos e análises é fundamental para compreender a situação atual de adoecimento no meio docente. A autora traz ainda a seguinte reflexão: “Adoecimento e saúde docente são temáticas que têm chamado a atenção da sociedade quando essa falta de saúde e, conseqüentemente, adoecimento levam inúmeros docentes a se ausentarem de suas salas de aula”. (Frota, 2022, p. 68).

O desconforto dos professores acarreta uma série de impactos não apenas para os estudantes, mas para toda a comunidade escolar. É notável que, quando um educador precisa se ausentar do trabalho, isso resulta em uma interrupção na dinâmica professor-aluno e no processo de ensino-aprendizagem, uma vez que cada professor tem sua abordagem única para transmitir conhecimento aos alunos. Essa substituição pode demandar um período de adaptação por parte dos alunos ao novo professor, e, mesmo quando essa adaptação ocorre, uma nova mudança pode surgir, caso o professor anterior retorne às suas atividades. (Bongiovani, 2018)

É fundamental que os professores se sintam realizados em seu trabalho. Quando as atividades laborais começam a afetar negativamente sua saúde, gerando angústia, isso desencadeia um processo de desconforto que pode até levar a problemas de saúde mais graves. Apesar das preocupações, os educadores se esforçam para oferecer o melhor de si em sala de aula, visando o aprendizado dos alunos, mas essa dedicação constante pode resultar em desconforto, variando conforme a personalidade de cada professor. (Poltronieri, 2020)

A autora, sobre este assunto, diz ainda que:

Essas inquietações, que fazem parte do cotidiano do professor, podem trazer mal-estar docente; devido a isso, a sociedade como um todo deve estar atenta aos sinais. Debruçar-se sobre esse tema, olhar com sensibilidade sem perder a cientificidade, fazer pesquisas, tudo o que for possível e necessário precisamos fazer para que o estresse e outras questões que influenciam nesse mal-estar possam ser amenizados. (Poltronieri, 2020, p. 83)

Inicialmente, podemos ser levados a relacionar o adoecimento dos professores apenas aos elementos ligados diretamente às suas condições de trabalho, como a falta de recursos pedagógicos, instalações inadequadas, turmas superlotadas, remuneração insuficiente e tensões na relação professor-aluno. Entretanto, ao examinarmos mais de perto os fatores envolvidos nessa dinâmica, percebemos que essas circunstâncias são resultado de uma construção histórica, influenciada por políticas educacionais moldadas conforme interesses econômicos, sem considerar adequadamente os indivíduos que contribuem diariamente para a escola pública brasileira. (Borges, 2020)

Segundo a autora, a deterioração das condições laborais, somada à sobrecarga de exigências e expectativas tanto dentro como fora da escola, e o aumento da carga de trabalho do professor têm impactos negativos evidentes em sua saúde física e mental. O educador se vê sobrecarregado diante das demandas do ambiente escolar. Por um lado, há o discurso oficial que enfatiza a qualidade educacional, mas que muitas vezes negligencia aspectos essenciais em favor do lucro. Por outro lado, a realidade das escolas públicas revela salas superlotadas, escassez de recursos didáticos, e alunos desmotivados e indisciplinados. (Borges, 2020)

Complementando a autora acima, Shinyashiki (2023), diz que a ameaça física pode se evidenciar por meio de condições desfavoráveis nas escolas, onde os professores atuam em salas superlotadas, com escassez de recursos e infraestrutura inadequada. Eles estão sujeitos a ambientes não saudáveis, com perigo de acidentes, enfermidades ocupacionais e agressões físicas. Além disso, os educadores enfrentam um perigo mental e emocional considerável. Lidar com turmas numerosas, comportamentos desafiadores e até mesmo situações de

violência pode desencadear estresse crônico e exaustão emocional. A pressão para corresponder às expectativas dos alunos, pais e do sistema educacional muitas vezes intensifica ainda mais essa condição. O mesmo autor traz ainda a seguinte fala:

Os fatores de insatisfação e mal-estar do professor são concretos como as condições físicas do ambiente escolar; a desorganização institucional; o aumento da violência contra educadores; as relações com gestores, colegas e alunos; a alteração da estrutura familiar; a sobrecarga de trabalho; as jornadas duplas e triplas; a baixa remuneração; as constantes mudanças do papel do professor; a ausência de reconhecimento e valorização; os julgamentos dos pais e as cobranças da sociedade; as modificações metodológicas, entre outros, que levam a um excesso de demandas não fáceis de gerir. (Shinyashiki, 2023, p. 25)

Os educadores representam não apenas um dos maiores contingentes profissionais, mas também um dos mais capacitados em termos acadêmicos. Uma parcela significativa do capital cultural das sociedades modernas está centralizada nas instituições de ensino. Não podemos mais subestimar esse capital e menosprezar o potencial de crescimento dos professores. A proposição de uma autonomia profissional, exigente e responsável, tem o potencial de reformular a profissão docente e inaugurar uma nova era na história das escolas e de seus protagonistas. (Nóvoa, 1999)

O papel do professor tem passado por significativas transformações, com uma série de responsabilidades e desafios associados às práticas educativas contemporâneas. No entanto, esse profissional permanece tão pouco valorizado socialmente quanto anteriormente. Termos como "empoderamento" do professor são frequentemente utilizados para sugerir a necessidade de conceder mais espaço e autonomia a esses profissionais, mas na prática, esse "empoderamento" muitas vezes se traduz apenas em um aumento de tarefas e responsabilidades. A precarização do trabalho docente também é uma realidade presente nos dias atuais, um fenômeno construído historicamente e influenciado por fatores sociais e políticos em nosso país. (Frota, 2022)

Com este enfoque, a autora traz ainda a seguinte reflexão: “O perfil social do professor se fez e se faz dentro de uma análise histórica e crítica de nosso país. É um passado que não se foi, pois se encontra em nossas práticas escolares, na desvalorização dessa docência e na precariedade e precarização da escola pública”. (Frota, 2022, p. 38)

Reconhecemos cada vez mais que o mal-estar e as condições precárias de trabalho enfrentadas pelos educadores não são meramente resultado de circunstâncias isoladas, mas sim de uma complexa interseção de fatores sociais, econômicos e políticos. Bongiovani (2018) diz que atualmente, há uma demanda significativa sobre o trabalho dos professores, no

entanto, estes expressam que não recebem as condições adequadas para exercerem suas funções com dignidade. Transformações na dinâmica familiar impõem aos professores responsabilidades que ultrapassam a mera transmissão de conhecimento. Diante das constantes e abruptas mudanças na sociedade, as quais têm um impacto direto na escola e no papel do professor, surge a necessidade de um novo perfil de educador, que nem sempre está preparado para enfrentar esses desafios. Essa situação tende a se manifestar no corpo dos professores, por meio de tensões, estresse e desconforto físico.

Shinyashiki (2023) salienta que muitas vezes, o professor emprega todas as suas habilidades físicas, mentais e emocionais em suas atividades laborais, dedicando um esforço considerável sem reconhecer a importância de cuidar de si mesmo e manter o equilíbrio emocional. Essa falta de atenção às próprias necessidades pode resultar em sintomas como ansiedade, angústia, síndrome do pânico, esgotamento físico e mental.

Inúmeras são as demandas que o professor enfrenta diariamente no ambiente escolar, incluindo as frequentes alterações no sistema público de ensino. Além disso, o trabalho em condições estressantes, carga horária prolongada e turmas superlotadas contribuem para o estresse do professor, aumentando o risco de desenvolver a Síndrome de Burnout. (Bongiovani, 2018)

Segundo Borges (2020) a intensa deterioração da qualidade do trabalho docente emerge como um fator crucial para o surgimento de problemas físicos e mentais entre os professores. A crescente demanda por desempenho, impulsionada pelas pressões do mercado, a ausência de uma identidade política e coletiva, a busca incessante por aprimoramento profissional, a falta de reconhecimento social do papel do educador e as interações conflituosas com alunos e colegas criam um contexto de esgotamento e desgaste profundo. Esse cenário se reflete em sentimentos de insatisfação, frustração, depressão, medo, angústia e ansiedade, resultando em uma exaustão emocional e profissional para os docentes.

De acordo com a autora:

A exaustão emocional refere-se à perda de energia e de recursos próprios para o enfrentamento diário dos problemas encontrados no local de trabalho. A despersonalização diz respeito ao endurecimento afetivo, é a perda do sentimento de estar lidando com outro ser humano, o aluno e os colegas passam a ser tratados com objetos, as relações são coisificadas. A falta de envolvimento pessoal com o trabalho pode ser entendida como a baixa realização pessoal na vida profissional; o fato de os objetivos propostos no início da carreira não serem atingidos traz um sentimento de impotência, incapacidade pessoal e seu trabalho perde o sentido. (Borges, 2020, p. 94)

Ainda sobre este assunto, a autora diz que a sociedade desvaloriza o professor, diminuindo o respeito de colegas e alunos, enquanto ele enfrenta condições de trabalho indignas; é preso a uma remuneração inadequada, incapaz de proporcionar o mínimo necessário para sua subsistência. Nessa situação, tanto o mal-estar docente quanto o burnout são manifestações do estresse enfrentado pelos professores, decorrentes do processo de precarização e exploração da subjetividade dos profissionais da educação. (Borges, 2020)

Neste sentido, Shinyashiki (2023, p. 22) diz que: “A valorização do fator emocional na vida do educador não deve ser encarada como um luxo ou uma opção secundária. É um investimento vital para garantir que o professor continue exercendo seu papel fundamental na formação de gerações futuras”.

O fardo é significativo, os professores estão clamando por apoio, requerem ser escutados para que a estrutura de seu trabalho seja reavaliada e para que sejam exploradas alternativas, especialmente dentro das políticas públicas educacionais, visando criar oportunidades para a promoção do bem-estar e, conseqüentemente, benefícios para esses profissionais. É crucial compreender o indivíduo por trás do papel do professor, aquele que se dedica a proporcionar o melhor para seus alunos e, por extensão, para a sociedade. Quando o professor for reconhecido e apreciado como esse agente catalisador de reflexões, promoção de pensamento crítico e impulsionador de mudanças na percepção de seu próprio papel como profissional essencial e socialmente relevante. (Poltronieri, 2020)

Segundo Borges (2020), os educadores não recebem o devido reconhecimento e, até mesmo, poderíamos argumentar que são ignorados pelo próprio Estado e pela sociedade que valorizam e promovem os resultados de seu trabalho. Suas condições de trabalho e remuneração são frequentemente relegadas a segundo plano, ocasionalmente desrespeitados por pais, alunos e administradores. Eles enfrentam uma pressão constante, violência e competição intensas, e são responsáveis por lidar com as deficiências de um sistema educacional falho e desorganizado.

Para Bongiovani (2018), na teoria, percebe-se que o cerne do desconforto dos professores está relacionado à falta de valorização do profissional, junto com uma grande pressão da sociedade, que ainda vê a escola como a solucionadora de todos os problemas e necessidades da comunidade. Como resultado, essa responsabilidade é transferida diretamente para o professor, sem que ele encontre condições adequadas para lidar com ela. A autora ainda diz que: “O professor, por sua vez, ao perceber que seu trabalho não está sendo valorizado, e que seus desejos e suas expectativas não são atendidos, acabam adoecendo, configurando-se o mal-estar docente”. (Bongiovani, 2018, p. 62)

De acordo com Coutinho (2019), as controvérsias relacionadas ao papel da escola na educação também surgem quando os professores discutem as distinções entre o papel da família e o papel da escola na formação de crianças e adolescentes atualmente. Em muitos casos, a família é vista como uma influência prejudicial, minando a autoridade da escola, ou, por outro lado, transferindo integralmente a responsabilidade pela educação para a escola e reclamando quando o filho não atende às suas expectativas.

Certos estudantes refletem, por meio de suas atitudes em sala de aula, a mesma falta de valorização e desconsideração atribuída ao professor pela sociedade atual. Pesquisas sobre o desconforto dos professores destacam que o cenário descrito por esses profissionais em relação ao comportamento dos alunos é preocupante. A interação entre professor e aluno é caracterizada por um elevado nível de agressão, tanto verbal quanto física, falta de respeito, indisciplina e desinteresse pelo aprendizado. (Borges, 2020)

Para Bongiovani (2018. p. 118):

O professor se vê diante de obstáculos que precisam ser resolvidos, problemas trazidos pelas crianças para as salas de aulas, as quais geralmente são superlotadas, não encontram apoio de pais e familiares, alunos que chegam ao ambiente escolar com total falta de limites, impondo um grande desafio para além do conteúdo, ensinar a desenvolver hábitos para que passem a ter o mínimo de respeito aos seus semelhantes e consigam conviver mais harmonicamente.

Segundo Shinyashiki (2023) o professor enfrenta o desafio de conciliar as múltiplas demandas dos alunos, dos responsáveis e da instituição onde trabalham; as diversas perspectivas sobre como exercer sua vocação; as constantes mudanças; as condições de trabalho frequentemente desfavoráveis para o ensino; e as pressões da vida pessoal. Dessa forma, os desafios, a frustração, a desmotivação e o cansaço vão se acumulando e aumentando - tudo isso resulta em sobrecarga mental e emocional.

O mesmo autor traz também uma reflexão sobre o período da pandemia de covid-19, onde diz que a crise global que afetou o mundo recentemente destacou algo que já era evidente, mas frequentemente negligenciado: a relevância do aspecto emocional na vida dos educadores. Essa situação sem precedentes não só influenciou a saúde física das pessoas, mas também teve um efeito significativo em seu equilíbrio psicológico. Os professores, que já encaravam diversos obstáculos antes mesmo da pandemia, de repente se viram envolvidos em uma avalanche de inseguranças, preocupações e requisitos extenuantes. Foi necessário se ajustarem rapidamente a novos métodos de ensino, lidar com a ausência de interação

presencial com seus alunos e enfrentar o peso emocional decorrente das dificuldades enfrentadas por suas comunidades. (Shinyashiki, 2023)

Neste sentido, o autor acrescenta ainda sobre o período da pandemia de covid-19, dizendo que a dimensão emocional ganhou destaque central. Os professores começaram a se interessar não somente pelo conteúdo programático, mas também pelo bem-estar emocional e psicológico de seus alunos. Eles se converteram não apenas em facilitadores do aprendizado, mas também em apoios emocionais, procurando fornecer assistência e empatia durante um período de considerável ansiedade. (Shinyashiki, 2023). Finalizando assim o assunto com a seguinte reflexão:

Essa dedicação incansável à saúde emocional de seus alunos muitas vezes teve um preço alto para os próprios educadores. A pressão emocional acumulada, aliada às incertezas da pandemia e ao medo constante de contaminação, resultou em um impacto significativo em sua saúde mental. Sentimentos de ansiedade, estresse e desgaste emocional tornaram-se companheiros constantes, deteriorando gradualmente o seu bem-estar. (SHINYASHIKI, 2023. p. 19)

Conforme Borges (2020), cada modificação nos métodos de trabalho dos professores, tem gerado impactos não apenas na qualidade da educação brasileira, mas também tem deixado marcas nestes profissionais, resultando em um processo de adoecimento que reflete um cenário cada vez mais delicado em termos de saúde, vida e trabalho. A ausência de reconhecimento do trabalho dos professores, tanto em termos sociais quanto financeiros, resulta em uma crise significativa de identidade e redução da satisfação com as atividades realizadas, o que promove o surgimento do mal-estar e condições patológicas.

De acordo com Bongiovani (2018) as transformações na sociedade, as instabilidades familiares, os avanços tecnológicos e a rapidez das trocas de informações causam certa apreensão no professor, que percebe uma falta de preparo para se adaptar ao novo contexto em desenvolvimento. Surgem novos obstáculos na trajetória profissional do educador, e ele percebe que seu conhecimento pode estar se tornando obsoleto, o que resulta em sentimentos de insatisfação e insegurança. O mesmo autor, ainda sobre este assunto, diz que: “Quando ocorre rejeição por parte do professor em aceitar as mudanças, este se sente fragilizado, desacreditado, e, assim, facilitando o surgimento de problema de saúde, tanto física como mental”. (Bongiovani, 2018, p. 113)

Neste contexto, Poltronieri (2020. p. 86-87), traz a seguinte reflexão:

Preocupar-se com o professor e procurar melhorar sua qualidade de trabalho é preocupar-se com o futuro de nossa sociedade, é dar visibilidade àquele que forma e contribui com a sociedade, pois o professor é responsável pela formação social e intelectual dessa sociedade. Quanto maior for essa qualidade de formação, melhor será nossa sociedade, mais justa e com possibilidade de mais justiça social, pois poderá promover condições de vida digna para todos, além de condições de conhecimento para possíveis soluções de problemas a serem enfrentados.

Para Shinyashiki (2023), o ofício de educador vai além da simples transmissão de conhecimento. Ele representa um convite para moldar mentes, inspirar e orientar as próximas gerações. Contudo, com frequência negligenciamos os desafios físicos, mentais e emocionais que os professores enfrentam em sua rotina. O autor acrescenta ainda dizendo que: “Muitos se declaram incapazes de enfrentar as circunstâncias do cotidiano, com medo e sem ânimo para viver, sentindo-se derrotados antes mesmo de começar um desafio”. (Shinyashiki, 2023, p. 27)

São diversos os desafios que o professor enfrenta no cotidiano da sala de aula, como situações de grande barulho enquanto tenta ensinar a matéria para alunos que nem sempre demonstram interesse no assunto abordado. Paralelamente, seu corpo também é afetado. Passar longas horas em pé resulta em músculos fatigados, além dos conflitos frequentes que precisa gerenciar, a falta de reconhecimento profissional e a constante mudança no panorama educacional, o que contribui para que o professor encontre dificuldades em resolver seus conflitos internos. (Bongiovani, 2018)

Nesse sentido, o autor diz ainda que a administração da sala de aula e a maneira como o trabalho pedagógico é estruturado impactam a saúde do professor, tanto em termos físicos quanto emocionais. Quando ele está desmotivado, enfrenta dificuldades para lidar com certas situações em sala de aula, ou mesmo a falta de qualificação, são fatores desafiadores nos quais o professor frequentemente não consegue encontrar soluções sem o apoio de outros profissionais. (Bongiovani, 2018)

### *2.2.3 Gestão Escolar, Gestão Educacional e Políticas Públicas na Educação*

Nesta seção, foi realizada uma análise sobre a gestão escolar, a gestão educacional e as políticas públicas na área da educação, com base nas contribuições de autores especializados no tema. Foram abordadas as diferentes perspectivas teóricas e práticas relacionadas à gestão

eficaz das instituições educacionais, bem como o impacto das políticas públicas no contexto educacional.

Ao abordar os conceitos de Gestão Educacional e Gestão Escolar, é essencial destacar suas diferenças, bem como o significado do termo “gestão”. Para Libâneo (2017, p. 88): “Gestão é a atividade pela qual são mobilizados meios e procedimentos para se atingir os objetivos da organização, envolvendo, basicamente, os aspectos gerenciais e técnico-administrativos. Segundo Vieira (2011), a gestão educacional refere-se ao nível dos sistemas educacionais, enquanto a gestão escolar se concentra nas instituições de ensino. A gestão educacional opera em uma esfera mais ampla, envolvendo ações desenvolvidas pelas diferentes esferas governamentais. Já a gestão escolar atua diretamente no contexto da escola, com o objetivo de garantir o ensino e a aprendizagem, promovendo a educação como um direito universal. Ambas estão interligadas, pois a gestão educacional tem como foco principal a escola e as atividades realizadas em seu interior.

De acordo com Lück (2015), o termo gestão educacional engloba tanto a gestão de sistemas de ensino quanto a gestão escolar. Essa abordagem, que considera a gestão como um conceito amplo, inclui necessariamente a escola. Isso ocorre porque a gestão educacional deve ser concebida de maneira integrada em todo o sistema, garantindo sua aplicação efetiva nas instituições de ensino. A autora traz ainda a seguinte fala:

Os processos de gestão pressupõem a ação ampla e continuada que envolve múltiplas dimensões, tanto técnicas quanto políticas e que só se efetivam de fato, quando articuladas entre si. Podemos afirmar, portanto, que toda visão que exclui alguma dimensão é limitada, de modo que se articulem diferentes concepções, afim de se construir uma referência própria, a mais abrangente e aprofundada possível, para a gestão educacional e escolar. (Lück, 2015, p. 32).

Diversas experiências têm contribuído para colocar a qualidade no centro da gestão escolar. No entanto, é essencial ir além da prática empírica e promover uma reflexão mais aprofundada, que não reduza a administração escolar a uma simples gerência. É fundamental reconhecer a escola como uma organização complexa, cuja finalidade é a formação integral dos seres humanos. A gestão escolar deve incorporar princípios científicos da administração e aplicá-los para aprimorar os processos pedagógicos e alcançar melhores resultados na educação. Para isso, o gestor precisa dominar o planejamento e possuir habilidades de negociação, criando estratégias eficazes que possibilitem o cumprimento dos objetivos e a concretização das metas estabelecidas. (Campos, 2010)

Segundo Lück (2014), o trabalho dos gestores escolares baseia-se em sua capacidade de liderança, ou seja, na habilidade de influenciar professores, funcionários, alunos e pais para alcançar os objetivos educacionais definidos pela escola. A gestão consiste em um processo de mobilização e organização do potencial humano, promovendo a colaboração coletiva em prol desses objetivos. Como a gestão escolar é um processo compartilhado, é fundamental considerar a ampliação da liderança para um modelo de co-liderança ou liderança compartilhada. Nesse modelo, outros profissionais, e até mesmo alunos, participam ativamente das tomadas de decisão e contribuem para uma dinâmica de influência mútua entre todos os integrantes da comunidade escolar.

Para Libâneo (2017), liderança é a habilidade de influenciar, motivar, integrar e organizar pessoas e grupos para alcançarem objetivos comuns. Em uma gestão participativa, não é suficiente que alguns integrantes da equipe se limitem a administrar metas, recursos e meios previamente estabelecidos. É necessário promover o compartilhamento de intenções, valores e práticas, de maneira que os interesses coletivos sejam direcionados para os objetivos traçados, permitindo que diferentes membros do grupo assumam a liderança e desenvolvam essas competências.

O autor, sobre este assunto, diz ainda que: “O melhor meio de promover a gestão participativa consiste em implementar a prática da participação em um clima de confiança, transparência e respeito às pessoas.” (Libâneo, 2017, p. 80)

Segundo Paro (2016), a gestão democrática exige a participação ativa de todos os segmentos da comunidade escolar nas decisões relacionadas ao processo educativo, promovendo corresponsabilidade e compromisso coletivo com a qualidade do ensino. Essa concepção considera que todos os envolvidos no processo educativo devem tomar parte nas decisões que dizem respeito aos objetivos da escola, superando modelos hierarquizados e centrados apenas na autoridade da gestão. Assim, reconhecer os professores como sujeitos do processo educativo e valorizá-los em suas contribuições é condição fundamental para o fortalecimento da cultura democrática na escola.

Em nosso entendimento, a compreensão das questões relacionadas à gestão escolar e à gestão educacional é fundamental para analisarmos como as políticas públicas influenciam o sistema educacional. Enquanto a gestão escolar se concentra nas práticas e processos administrativos e pedagógicos dentro das instituições de ensino, a gestão educacional atua em um nível mais amplo, articulando políticas e diretrizes que orientam o funcionamento de todo o sistema educacional. Ambas estão intrinsecamente ligadas às políticas públicas, que oferecem o suporte necessário para estruturar e implementar ações voltadas à promoção da

qualidade, equidade e acessibilidade na educação. Essa conexão entre gestão e políticas públicas constitui a base para compreendermos os desafios e avanços no campo educacional.

Rosa, Lima e Aguiar (2021) iniciam suas reflexões destacando as definições que evidenciam o objetivo das políticas na sociedade. Eles questionam: qual é a razão para elaborarmos políticas públicas? Segundo os autores, o principal objetivo é promover transformações sociais. Nessa perspectiva, as políticas públicas são descritas como ferramentas técnico-políticas voltadas para o enfrentamento de problemas sociais específicos, isto é, situações consideradas inadequadas ou indesejáveis que requerem uma resposta para sua resolução. Nesse contexto, ressaltam-se: (a) o caráter intencional dos processos de construção das ações, com foco no enfrentamento das questões sociais; e (b) o propósito final almejado, que é a transformação social.

Para Nicésio, Almeida e Conceição (2015), o conceito de política adquiriu diferentes significados ao longo do tempo e, na atualidade, está associado ao contexto coletivo. Ele abrange preocupações com diversos aspectos ligados ao indivíduo e à administração pública, envolvendo as estruturas e os órgãos representativos. Esses, por sua vez, possuem uma natureza coletiva e são estabelecidos com o propósito de atender às necessidades e interesses dos indivíduos.

Sobre o conceito de política educacional, os autores afirmam que ela compreende qualquer ação política elaborada com o propósito de intervir nos processos de formação e transmissão de conhecimento realizados na sociedade, seja no âmbito coletivo ou individual. Por meio dessas intervenções, as políticas educacionais podem legitimar, moldar ou até mesmo desvalorizar, muitas vezes de forma indireta, determinados projetos políticos, com o objetivo de alcançar uma configuração específica de sociedade. (Nicésio; Almeida; Conceição, 2015)

De acordo com Melo, Duarte, Maia e Dantas (2020), as políticas educacionais no Brasil não são tratadas como prioridade, ou que impedem o progresso desejado na área da educação. Essa situação compromete a continuidade do processo educativo e diversos fatores importantes para esse cenário. Um deles é o descontentamento de setores da elite, que exerce grande influência sobre os rumores da nação em diversas áreas, incluindo a educação pública. Essa, por sua vez, é uma das mais prejudicadas, com recursos significativos destinados a ela, mas que muitas vezes não chega às escolas ou o faz de forma muito lenta. Essa falta de valorização da educação no Brasil é evidente e não exige grande análise para ser percebida.

Os autores enfatizam ainda que: “A garantia de uma educação de qualidade só ocorrerá a partir do momento em que sejam adotadas políticas públicas que assegurem a igualdade de condições de acesso e permanência dos alunos na escola.” (Melo *et al.*, 2020, p. 13)

De acordo com Nicésio, Almeida e Conceição (2015), a política educacional é formada por três dimensões interdependentes: administrativa, financeira e pedagógica ou educacional. Assim, sua implementação requer a integração dessas áreas, e os efeitos dessa interação tornam-se visíveis na prática educacional diária, abrangendo desde as salas de aula até as escolas e os sistemas ou redes de ensino.

Os autores trazem a seguinte reflexão: “Reconhecer a relação entre política e educação para o exercício democrático da sociedade é reconhecer a importância da escola para a convivência social.” (Nicésio; Almeida; Conceição, 2015, p. 2)

No âmbito das políticas educacionais nas esferas federal, estadual e municipal, o exercício democrático se apresenta como a forma mais apropriada para a distribuição de poder e a implementação do modelo escolar. Nesse sentido, é essencial que a população seja consultada, acompanhando de forma ativa cada etapa das decisões governamentais, contribuindo com suas opiniões. Somente após essa participação efetiva, os governos deveriam proceder à aplicação das políticas planejadas. (Nicésio; Almeida; Conceição, 2015)

Neste sentido, os autores trazem a seguinte ideia:

Para colocar em prática a gestão democrática na educação, é preciso abrir o debate sobre as políticas educacionais com os órgãos estaduais e municipais. Além disso, as organizações representativas da sociedade civil devem participar das discussões e decisões. O gestor estadual ou municipal deve abrir o debate sobre as políticas públicas aos interessados e envolvidos. É muito importante a mobilização e participação da comunidade escolar e das organizações que a representam. Aos gestores, cabe ouvir e debater, para depois, em consenso, implementar o modelo, seja ele qual for. (Nicésio; Almeida; Conceição, 2015, p. 14).

A melhoria da escola, a organização da gestão voltada para o trabalho pedagógico com foco prioritário na aprendizagem das crianças, a definição de metas baseadas em indicadores, como alfabetização, ampliação do atendimento escolar ou inclusão educacional, são questões essenciais a serem consideradas. É fundamental que a gestão estadual estabeleça, anualmente, objetivos claros alinhados às políticas públicas de educação, determinando o que se pretende alcançar em cada uma dessas áreas. As prefeituras têm a responsabilidade de cumprir as determinações legais relacionadas à educação infantil e ao ensino fundamental. (Campos, 2010).

A principal diferença entre política pública e política, de modo geral, é que esta última também é exercida pela sociedade civil, enquanto as políticas públicas são de responsabilidade exclusiva do governo para que sejam implementadas de forma eficaz. Isso significa que cabe ao governo planejar, informar, construir, deliberar, executar e monitorar essas políticas para garantir seu funcionamento adequado. É importante destacar que a educação vai além do ambiente escolar, abrangendo tudo o que se aprende no convívio social — seja na família, na igreja, na escola, no trabalho ou em outros contextos. Esse aprendizado ocorre por meio do ensino, da observação, da repetição e da inserção social, o que também constitui educação. No entanto, a educação é considerada escolar apenas quando é organizada em metas e estratégias definidas por um sistema estruturado com base em políticas públicas. (Melo *et al.*, 2020).

Os autores, sobre este assunto, dizem ainda que:

Políticas públicas em educação devem abranger e favorecer a educação em seu amplo sentido, normatizando a produção de medidas que ampliem o acesso à escola com uma qualidade de ensino, acesso à aprendizagem, promovendo sempre uma melhor qualidade de vida. (Melo *et al.*, 2020, p. 13).

Ao encerrarmos este capítulo, fica evidente que a articulação entre gestão escolar, gestão educacional e políticas públicas é um elemento crucial para a construção de um sistema educacional que seja capaz de atender às demandas da sociedade contemporânea. As reflexões apresentadas destacam a necessidade de ações integradas e planejadas, que priorizem a qualidade do ensino e o pleno desenvolvimento humano.

### 3 METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa científica facilita a aquisição e assimilação de conhecimentos por meio de diversas formas de aprendizagem. Resultante de planejamento, descobertas, investigações de hipóteses e confirmações, a pesquisa científica segue etapas e métodos já estabelecidos, além de se beneficiar da descoberta contínua de abordagens pelos pesquisadores. (Menegat; Moreira, 2021). Segundo Gil (2016, p. 1): “A pesquisa é desenvolvida mediante o concurso dos conhecimentos disponíveis e a utilização cuidadosa de métodos e técnicas de investigação científica”.

Para Menegat e Moreira (2021, p. 15):

O conhecimento científico é adquirido por meio da pesquisa e se opõe ao conhecimento proveniente do senso comum, pois é comprovado pela ciência por meio de métodos reconhecidos por ela fazendo uso da razão e da lógica. Portanto, o trabalho de uma pesquisa é ultrapassar o senso comum e chegar ao conhecimento científico.

Com o enfoque na obtenção de dados para esta pesquisa qualitativa, realizamos um estudo de caso na Rede Municipal de Ensino Fundamental da cidade de Canoas, estado do Rio Grande do Sul, Brasil. Segundo Bardin (2016), a pesquisa qualitativa refere-se a um método mais intuitivo, porém, também mais flexível e ajustável a índices não antecipados, bem como à evolução das hipóteses. Entendemos assim, que este estudo representa uma abordagem investigativa que se concentra na compreensão profunda e interpretativa de fenômenos complexos e contextuais. Ao contrário da pesquisa quantitativa, que se baseia em medidas numéricas e estatísticas, a abordagem qualitativa busca explorar as nuances, os significados e as experiências subjacentes aos dados coletados.

Este tópico é dividido em 4 seções, nos quais aludimos à caracterização da pesquisa, universo da pesquisa e os sujeitos de estudo, percurso metodológico e instrumentos para a coleta de dados, e completando a metodologia temos o procedimento de análise e discussões. Seguindo nosso percurso, realizamos a seguir a caracterização do estudo a fim de descrever a pesquisa desta dissertação.

#### 3.1 Caracterização do estudo

Sobre a importância da classificação da pesquisa, Gil (2016), traz a ideia de que, a classificação desempenha um papel fundamental na organização eficiente dos fatos e na

promoção de um entendimento mais aprofundado do cenário investigativo. Ao adotar um sistema de classificação, torna-se viável identificar as semelhanças e diferenças existentes entre as distintas modalidades de pesquisa. O autor diz ainda que, a classificação possibilita uma compreensão mais precisa das características e particularidades de cada tipo de pesquisa, permitindo ao pesquisador avaliar de maneira mais informada qual abordagem se adequa melhor aos objetivos propostos. Ao discernir as nuances entre as diversas modalidades, o pesquisador ganha uma perspectiva mais abrangente e aprofundada sobre as potenciais aplicações de cada método.

A pesquisa em foco se configura como um estudo de caso nas Escolas Municipais de Ensino Fundamental, localizadas na cidade de Canoas, Estado do Rio Grande do Sul (RS), Brasil. No âmbito deste estudo de caso, será conduzida uma abordagem metodológica que integra a análise documental e a revisão de literatura, proporcionando uma compreensão abrangente e aprofundada do tema em questão. Entendemos que o estudo adota uma abordagem que explora detalhadamente uma situação específica, visando compreender completamente seu contexto, dinâmicas e resultados. A aplicação dessa metodologia é importante, pois o estudo de caso não apenas fornece uma compreensão detalhada e abrangente de um tópico específico de pesquisa, mas também enriquece o campo de estudo ao oferecer insights valiosos e implicações significativas.

Segundo Yin (2001. p. 33) “O estudo de caso como estratégia de pesquisa compreende um método que abrange tudo - com a lógica de planejamento incorporando abordagens específicas à coleta de dados e à análise de dados”. Se bem conduzida, essa estratégia metodológica pode resultar em uma contribuição original para a literatura acadêmica, preenchendo lacunas no conhecimento ou oferecendo uma visão única sobre a pesquisa.

Para Gil (2016), os objetivos do estudo de caso não visam fornecer um conhecimento preciso das características de uma população, mas sim oferecer uma compreensão abrangente do problema ou identificar potenciais fatores que o afetam ou são influenciados por ele. Sobre esta característica do estudo, o autor traz ainda a ideia de que as análises de casos demandam a aplicação de diversas técnicas de obtenção de dados. Isso é fundamental para assegurar a profundidade requerida na investigação e a contextualização do caso em seu ambiente, além de conferir maior confiabilidade aos resultados. Por meio de diferentes procedimentos, torna-se viável a triangulação, colaborando para obter a confirmação do fato ou fenômeno.

Após análise documental e revisão de literatura, teremos a aplicação do questionário, assim, entendemos que, ganhamos a oportunidade de explorar minuciosamente as nuances da situação em análise. Essa imersão profunda possibilita uma compreensão mais rica das

interações, influências e desdobramentos presentes no contexto investigado. Essa metodologia não apenas amplia a visão sobre o tópico em questão, mas também promove uma análise mais holística e contextualizada. Além disso, a aplicação do estudo de caso não apenas contribui para o avanço do conhecimento acadêmico, mas também tem implicações práticas ao fornecer informações detalhadas que podem orientar decisões e intervenções relevantes na área de estudo.

## **3.2 O universo da pesquisa e os sujeitos de estudo**

### *3.2.1 Campo Empírico*

Conforme dados coletados do site oficial da Prefeitura Municipal de Canoas<sup>10</sup>, a educação pública do município conta com 39 escolas municipais de Educação Infantil (EMEI), 44 de Educação Fundamental (EMEFs), 65 escolas credenciadas e dois Centros de Educação Inclusiva e Acessibilidade (CEIA).

O campo empírico desta pesquisa são as Escolas Municipais de Ensino Fundamental situadas nos quadrantes Sudeste, Sudoeste, Noroeste e Nordeste do município de Canoas-RS. O município em referência foi estabelecido em 1939 e, atualmente, consiste exclusivamente em área urbana, conforme informações disponíveis em seu site oficial. Apresenta o terceiro maior Produto Interno Bruto (PIB) do estado do Rio Grande do Sul. Segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>11</sup>, sua população é estimada em 347.657 habitantes.

Os motivos para escolher esses quadrantes são devido à divisão existente no Município de Canoas, que segundo a lei 5.376, de 21 de janeiro de 2009, cria nos termos do Art. 81 da lei orgânica do município, as quatro subprefeituras distritais em que se divide a administração municipal. Assim, justifica-se a escolha destes quadrantes, a fim de proporcionar aos educadores das diferentes localizações a participação nesta pesquisa e atingir um número significativo de respostas ao instrumento de coleta de dados.

Para chegarmos a estas duas escolas por quadrantes utilizamos como critério de inclusão as escolas que possuem o maior número de educadores. E por critério de exclusão as escolas que possuem um número menor de educadores no quadro funcional e as escolas que não aceitarem participar da pesquisa. Através de consulta realizada juntamente com a

---

<sup>10</sup> Disponível em: <https://www.canoas.rs.gov.br/departamentos/seceducacao/>. Acesso em: 16 dez. 2023.

<sup>11</sup> Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs/canoas.html>. Acesso em: 16 de dez. 2023.

Secretaria de Educação de Canoas, no dia 11/01/2024, chegamos nas seguintes escolas: No quadrante Sudoeste a EMEF Monteiro Lobato, com 34 educadores e a EMEF General Osório, com 30 educadores; no quadrante Sudeste a EMEF Santos Dumont, com 43 educadores e a EMEF Farroupilha, com 29 educadores; no quadrante Nordeste a EMEF Irmão Pedro, com 57 educadores e a EMEF Erna Wurth, com 51 educadores; e no quadrante Noroeste a EMEF Professor Thiago Wurth, com 50 educadores e a EMEF Rio de Janeiro, com 44 educadores. No quadro 1 podemos verificar a organização do campo empírico:

Quadro-síntese 4 - Campo empírico

QUADRANTE	ESCOLA	QUANTIDADE DE DOCENTES
Sudoeste	EMEF Monteiro Lobato	34
	EMEF General Osório	30
Sudeste	EMEF Santos Dumont	43
	EMEF Farroupilha	29
Nordeste	EMEF Irmão Pedro	57
	EMEF Erna Wurth	51
Noroeste	EMEF Professor Thiago Wurth	50
	EMEF Rio de Janeiro	44

Fonte: Autoria própria (2024)

Em suma, entendemos que a organização do campo empírico desempenha um papel central na condução de qualquer pesquisa, representando um alicerce importante para a obtenção de resultados significativos e confiáveis. A estruturação cuidadosa do ambiente de estudo não apenas facilita a coleta de dados de maneira eficiente, mas também permite uma análise mais precisa e aprofundada. Definir claramente os parâmetros do estudo, estabelecer critérios de seleção e delimitar o escopo da pesquisa foram ações que contribuíram para estruturar adequadamente o campo empírico, reduzir potenciais vieses e fortalecer a validade interna.

### *3.2.2 Sujeitos da Pesquisa*

Educadores que exercem a docência nas Escolas de Ensino Fundamental Monteiro Lobato, General Osório, Santos Dumont, Farroupilha, Irmão Pedro, Erna Wurth, Professor Thiago Wurth e Rio de Janeiro, localizadas nos quadrantes Sudoeste, Sudeste, Nordeste e Noroeste do município de Canoas-RS, que aceitaram participar do estudo por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Todos os educadores, de cada uma destas escolas, receberam o convite para participarem da pesquisa através de seus diretores, que serão contatados para receberem as informações sobre a pesquisa e os objetivos da mesma. Através dos diretores, todas as informações foram repassadas aos educadores, assim como a data limite para responderem a pesquisa solicitada.

Foram contabilizados 30 (trinta) participantes em cada quadrante, com a subdivisão de 15 (quinze) participantes em cada uma das duas escolas. O ponto de corte foi as 15 (quinze) primeiras respostas recebidas por escola. Caso, em alguma escola, o número desejado (15) não tivesse sido atingido, seriam computadas respostas das escolas que excedessem esse número, de forma a tentar totalizar as 30 (trinta) respostas previamente estipuladas por quadrante, o que somaria 120 (cento e vinte) participantes no total. Antes de finalizar o prazo, realizamos novos contatos com os diretores, a fim de reforçar a importância da participação e alcançar o número pretendido de respostas. Contudo, mesmo com esses esforços, o total de respondentes foi de 70 (setenta) participantes.

### *3.2.3 Delimitação do campo de conhecimento*

Para descrever parte do referencial utilizamos a busca nos bancos de dados Periódicos CAPES e SCIELO BRASIL, com os seguintes descritores: bem-estar docente; mal-estar docente; adoecimento dos professores. Delimitamos em 5 anos (2018-2023), o tempo de publicação dos artigos, dissertações e teses. Como critério de inclusão/exclusão foram feitas as leituras e análises dos títulos e resumos das obras encontradas, para assim selecionarmos as obras a serem utilizadas na escrita.

Quadro-síntese 5 - Busca por Artigos, Dissertações e Teses

Plataforma	Materiais pré-selecionados com o descritor “Bem-estar docente”	Materiais pré-selecionados com o descritor “Adoecimento dos professores”	Materiais pré-selecionados com o descritor “Mal-estar docente”	Total de materiais pré-selecionados	Total de materiais selecionados
CAPES	756	200	379	1.335	19
Scielo	54	-	26	80	6
Total Geral	810	200	405	1.415	25

Fonte: Autoria própria (2024)

Quadro-síntese 6 - Artigos e Dissertações selecionados

Autor/Ano	Título da obra	Síntese dos Achados
Farney Vinícios Pinto Souza, 2018.	Adoecimento mental e o trabalho do professor: um estudo de caso na rede pública de ensino.	O objetivo deste artigo é descrever e analisar os elementos integrantes da organização do trabalho em uma escola pública, examinando sua correlação com as expressões de sofrimento ou adoecimento entre os docentes que exercem suas atividades nesse ambiente.
Paula Marília de Oliveira Bispo, Carolina Villa Nova Aguiar, 2018.	Saúde e adoecimento psíquico de professores: estudo sobre burnout e qualidade de vida no trabalho.	O propósito desta pesquisa foi identificar elementos associados à saúde e ao adoecimento psíquico de professores em instituições de ensino particulares e públicas no estado da Bahia.
Marilda Gonçalves Dias Facci, Sonia da Cunha Urt, Ana Teresa Fernandes Barros, 2018.	Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento.	Neste artigo, buscou-se analisar a relação entre a precarização do trabalho e o adoecimento de professores em readaptação.
Regina Zanella Penteadó, 2018.	Autonomia do professor: uma perspectiva interdisciplinar para a cultura do cuidado docente.	Este artigo procura uma abordagem para compreender a autonomia docente que permita estabelecer conexões com formas de cuidado centradas no professor. O estudo evidencia algumas formas como a autonomia do professor é interpretada nos campos da Saúde e Educação.
Daniela Zanoni Moreira, Maria Beatriz Rodrigues, 2018.	Saúde mental e trabalho docente.	Este estudo investiga as razões do absentismo por motivos de saúde entre professores em um município do Rio Grande do Sul.

Regina Zanella Penteado, Samuel de Souza Neto, 2019.	Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão.	O propósito deste trabalho é oferecer uma análise crítica da problemática relacionada ao mal-estar, sofrimento e adoecimento entre professores, explorando sua ligação com a história do trabalho docente, as formas de ser/estar na profissão e a cultura do magistério.
Luciana Gageiro Coutinho, 2019.	Mal-estar na escola: o discurso dos professores diante dos imperativos educativos contemporâneos.	O estudo reflete sobre o cenário contemporâneo, especialmente à luz dos estudos sobre o mal-estar docente na interseção da psicanálise e da educação no contexto brasileiro.
Marilda Gonçalves Dias Facci, 2019.	O adoecimento do professor frente à violência na escola.	O propósito deste artigo é expor os resultados de uma pesquisa conduzida com professores, abordando a temática do adoecimento docente decorrente da violência no ambiente escolar.
Dlane Lima Frota, 2019.	Saúde do professor: um estudo sobre o adoecimento no trabalho a partir do olhar docente	A pesquisa explora a problemática do adoecimento entre professores no ambiente de trabalho, concentrando-se na perspectiva direta do professor sobre a questão. O objetivo principal consiste em analisar a prevalência de fatores associados ao fenômeno do adoecimento no exercício da docência, nas escolas públicas municipais de Fortaleza.
Rodney Querino Ferreira Costa, Nelson Pedro Silva, 2019.	Níveis de ansiedade e depressão entre professores do Ensino Infantil e Fundamental.	Este artigo teve como objetivo avaliar os níveis de ansiedade e depressão entre os professores, investigando sua possível correlação com a satisfação no trabalho e fatores como idade, escolaridade e religiosidade.
Valdete Aparecida Fernandes Moutinho Gomes, Célia Maria Fernandes Nunes, Karla Cunha Pádua, 2019.	Condições de trabalho e valorização docente: um diálogo com professoras do ensino fundamental I.	Este artigo aborda as condições laborais que desempenham um papel crucial na valorização e satisfação profissional dos professores.
Aline Evelin da Silva Arantes, Sandra Ribeiro de Almeida Lopes, 2019.	Sintomatologia depressiva em docentes e suas possíveis consequências no tocante à qualidade de vida.	O propósito deste estudo foi examinar as potenciais relações entre a presença de sintomas depressivos e os efeitos na qualidade de vida dos professores da cidade de São Paulo.
Rosiane Alves Palacios, Carolina Freddo Fleck, 2020.	Docente ou Doente: como fica a rotina dos profissionais da educação	Este estudo teve como propósito identificar as implicações

	com o crescente adoecimento emocional?	resultantes do aumento das patologias emocionais na rotina laboral dos professores da rede estadual de ensino do Rio Grande do Sul.
Eliane Terezinha Tulio Ferronato, Helen Thais dos Santos, 2021.	Bem-estar e o mal-estar docente: sentimentos e emoções de professores que atuam na Educação Infantil e Ensino Fundamental em tempos de pandemia.	Este estudo tem como objetivo analisar a percepção e os sentimentos de bem-estar e mal-estar dos professores em relação ao ensino remoto durante o período de pandemia.
Laeda Bezerra Machado, Camila Afonso Ferreira de Araújo, 2021.	Sinais de bem-estar docente em práticas de professores de Educação Básica.	O objetivo deste artigo é detectar professores que estejam vivenciando o bem-estar na escola básica, com o intuito de descrever os elementos presentes em suas práticas que caracterizam esse bem-estar no exercício do magistério.
Rosa Carine Menezes de Mattos, Jordana Wruck Timm, 2021.	Interfaces entre a formação de professores e o bem/mal-estar na docência na educação básica.	O artigo destaca a conexão entre a formação de professores e a dinâmica do bem-estar e mal-estar no ambiente da Educação Básica, com o propósito de compreender os impactos do exercício docente na saúde dos profissionais da educação. Especial atenção é dada à avaliação da capacidade de satisfazer as necessidades psicológicas fundamentais dos indivíduos.
Altair Alberto Fávero, Camila Chiodi Agostini, Larissa Morés Rigoni, 2021.	Mal-estar docente e políticas de formação pedagógica.	O propósito deste estudo é examinar as políticas de formação pedagógica como uma potencial alternativa para abordar o mal-estar docente. A hipótese apresentada sugere que os desafios variados enfrentados pelos professores durante o exercício da docência resultam em um estado de mal-estar, e as políticas de formação pedagógica têm o potencial de se tornarem estratégias promissoras para enfrentar essa situação.
Marlova Gross Da Silva, 2021.	O impacto do mal-estar docente no protagonismo do professor.	O foco desta pesquisa foi compreender de que forma o mal-estar docente impacta o protagonismo em sala de aula, influenciando a qualidade da prática pedagógica.

Gabriela Mota Sousa, 2021.	Saúde e bem-estar docente: do trabalho precarizado às resistências coletivas e subjetivas.	O propósito desta pesquisa está em examinar a percepção de saúde e bem-estar das professoras do ensino fundamental na rede pública, considerando as condições de trabalho que enfrentam.
Ricelli Endrigo Ruppel Da Rocha, Caroline Elizabel Blascko, 2022.	Contribuição da formação continuada na qualidade de vida de docentes da educação básica.	O objetivo deste estudo foi examinar como a formação continuada contribui para a qualidade de vida dos professores da Educação Básica.
Marlon Freitas de Campos, Moacir Fernando Viegas, 2022.	Sofrimento no trabalho e estratégias dos professores contra o adoecimento psíquico.	O artigo aborda as experiências de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho, dando ênfase às estratégias de defesa e enfrentamento desenvolvidas pelas professoras para mitigar o sofrimento.
Giovana Boicko Poli, Odilon Luiz Poli, Circe Mara Marques, 2023.	Docência no século XXI: aspectos pessoais e sociais na construção do bem-estar docente.	A pesquisa que fundamentou este trabalho buscou compreender os fatores pessoais e sociais que podem influenciar o desenvolvimento do bem-estar docente em professoras com experiência de mais de vinte anos no Ensino Fundamental.
Emerson Pessoa Vidal, 2023.	Mal-estar docente, e a perda de si.	Neste artigo, propõe-se uma análise do mal-estar docente como uma expressão de existência na qual a desestabilização emerge de angústias que o sujeito encontra dificuldade em gerir. Isso conduz a formas de subjetivação que ora culpam o outro, desvinculando-se da responsabilidade, ora absorvem toda a culpa ao assumir uma carga excessiva de responsabilidade.
Roberta Melo de Andrade Abreu, Lorames Bispo dos Santos Cruz, Emanoel Lima Silva Soares, 2023.	Políticas públicas em educação e o mal-estar docente.	O objetivo desta pesquisa foi entender de que maneira a internacionalização das políticas públicas educacionais intensificou o mal-estar experimentado pelos professores do ensino básico, assim como identificar os tipos de reflexões que eles realizam diante dessa realidade.
Jerto Cardoso da Silva, Luiza Tamara Almeida Leal, Stefanie Schmidt, Maiara da Silva Fuhr, Eduardo Steindorf Saraiva, 2023.	Saúde mental, adoecimento e trabalho docente.	Este estudo concentrou-se na avaliação da saúde mental dos professores do Ensino Fundamental. Empregando uma abordagem quantitativa, a pesquisa buscou compreender as percepções

		acerca das condições de saúde mental em escolas públicas situadas no interior do Rio Grande do Sul, Brasil.
--	--	---

Fonte: Autoria própria (2024)

Na plataforma CAPES foram encontrados um total de 1.335, entre artigos e dissertações, após, filtramos 19 para utilização na escrita. Já na plataforma SCIELO BRASIL encontramos 80 obras, sendo selecionadas 6 para a escrita. Totalizando então a nossa busca em 1415 obras encontradas, onde após filtragem, foram selecionadas 25 para utilização na escrita.

### 3.3 Percurso metodológico e instrumentos para a coleta de dados

Durante o processo para a realização desta dissertação, inicialmente passamos pela escolha do tema, que segundo Marconi e Lakatos (2003. p. 240): “Dado que o tema de uma dissertação requer tratamento científico, deve ser especializado. Não sendo possível um indivíduo dominar a totalidade de uma ciência específica, faz-se necessário selecionar um tema que possa ser tratado em profundidade”. Sobre a qualidade e importância do tema escolhido, os autores dizem que deve ser transparente e de limites definidos, com o intuito de proporcionar compreensão clara e objetiva, facilitando a assimilação do mesmo. Importante também, estar adequado conforme as preferências pessoais e especialização em que se destaca, bem como relacionado a uma questão teórica ou concreta que impacta significativamente um segmento da sociedade.

Continuando com a escolha dos objetivos, segundo Gil (2016), a partir da análise mais aprofundada do problema, os objetivos podem ser mais especificados, com a definição do objetivo geral e alguns objetivos específicos. No entanto, é crucial ter em mente que esses objetivos, a fim de serem compreensíveis e específicos, devem começar com verbos que não permitam amplas interpretações.

Diante deste tema, reconhecemos que a pesquisa bibliográfica é fundamental, pois fornece uma base teórica sólida sobre o tema e inspira abordagens inovadoras, contribuindo para a credibilidade, rigor científico e avanço contínuo do conhecimento. Para Gil (2016), a elaboração da pesquisa bibliográfica visa proporcionar embasamento teórico ao trabalho, além de identificar o estado atual do conhecimento relacionado ao tema em questão. O autor traz ainda a ideia de que, os pesquisadores devem garantir a verificação das condições nas quais os

dados foram adquiridos, analisar cada informação em busca de possíveis incoerências ou contradições e fazer uso de fontes diversas, comparando-as de maneira cuidadosa. Completando nossa escolha, Moreira e Menegat (2021, p. 42) afirmam que:

A pesquisa bibliográfica, então, caracteriza-se pelo procedimento técnico de pesquisa que possui capacidade de elencar e eleger, frente aos critérios estabelecidos pelo pesquisador, os argumentos teóricos desenvolvidos pelos autores acerca de um fenômeno em suas diferentes perspectivas. Ela apresenta a reunião de experiências acadêmico-científicas realizadas em cenários e realidades distintos e que, a partir delas, temos a capacidade de perceber os avanços, as lacunas, as limitações, as tendências e os caminhos que ainda podemos explorar para e no campo ao qual estamos nos dedicando.

Optamos, assim, pela pesquisa bibliográfica como uma das fontes para a coleta de dados, pela riqueza e diversidade de conhecimentos disponíveis na literatura especializada. Além disso, entendemos que, a pesquisa bibliográfica permite contextualizar o estudo no panorama atual do conhecimento, identificar lacunas existentes e compreender as diversas perspectivas teóricas sobre o tema. A ampla gama de recursos disponíveis, como livros, artigos e documentos acadêmicos, enriquece a investigação, contribuindo para a fundamentação teórica consistente e auxiliando na construção de uma visão abrangente do objeto de estudo.

Além da pesquisa bibliográfica, também se faz importante a documental, onde Gil (2016, p. 30) diz que: “Como delineamento, apresenta muitos pontos de semelhança com a pesquisa bibliográfica, posto que nas duas modalidades utilizam-se dados já existentes.” Seguindo, a pesquisa bibliográfica baseia-se em conteúdo produzido por autores com a intenção específica de ser lido por públicos determinados. Por outro lado, a pesquisa documental utiliza uma ampla variedade de documentos elaborados para diferentes finalidades, como registros, autorizações, comunicações, entre outros. (Gil, 2016). Nesta etapa, foram utilizados os seguintes documentos para análise: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Plano Nacional de Educação (PNE), Lei Orgânica do Município de Canoas, Lei que Institui o Sistema Municipal de Ensino no Município de Canoas e dá outras providências, Plano de Carreira Dos Profissionais da Educação Básica da Administração Pública de Canoas e Plano de Cargos, de Carreira e de Remuneração do Profissional do Magistério do Município de Canoas.

Avançamos, agora, para a etapa subsequente desta pesquisa. Para nosso estudo de caso, além da revisão bibliográfica e documental, realizaremos a coleta e análise de dados empíricos a partir de um questionário com questões (objetivas e dissertativas) aplicadas por

meio do *Google Forms*, para educadores das Escolas Municipais de Ensino Fundamental de Canoas-RS. Para elaboração destas questões, optamos por utilizar a escala Likert que segundo Menegat e Moreira (2021), a escala Likert é utilizada para avaliar atitudes no âmbito das ciências comportamentais, adotando uma abordagem indireta na mensuração de um construto. Nesse sentido, a medição direta do construto é transferida para uma escala que reflete o grau de concordância com uma afirmação associada ao mesmo. As opções dispostas aos questionados foram *nada, muito pouco, pouco, muito e muitíssimo*. O questionário é anônimo, não envolvendo qualquer contato direto com os participantes nem a divulgação dos dados daqueles que o preencheram. Entendemos que uma pesquisa de abordagem qualitativa pode ser construída com diferentes tipos de instrumentos: questionários, entrevistas, análise de documentos, grupos focais, dentre outros.

Sobre a utilização do questionário como instrumento para coleta de dados, Moreira e Menegat (2021), apontam como uma vantagem significativa do emprego do questionário em um estudo de caso a capacidade de questionar simultaneamente um grande número de participantes, abrangendo diversas variáveis passíveis de investigação. Para Gil (2016, p. 103-104): “A elaboração do questionário consiste basicamente em traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos. Naturalmente, não existem normas rígidas a respeito da elaboração do questionário.” Para isso, selecionamos da obra de Gil (2016, p. 104), algumas orientações práticas nesta questão:

a) devem ser incluídas apenas as perguntas relacionadas ao problema proposto; b) devem ser evitadas perguntas que penetrem na intimidade das pessoas; c) as perguntas devem ser formuladas de maneira clara, concreta e precisa; d) o questionário deve ser iniciado com as perguntas mais simples e finalizado com as mais complexas; e) o questionário deve conter instruções acerca do correto preenchimento das questões, preferencialmente com caracteres gráficos diferenciados; f) o questionário deve conter uma introdução que informe acerca da entidade patrocinadora, das razões que determinaram a realização da pesquisa e da importância das respostas para atingir seus objetivos.

Tivemos como principal orientador metodológico Gil (2016), porém, também houve outros autores que vieram a complementá-lo como Yin (2001), Moreira e Menegat (2021), Marconi e Lakatos (2003) e Bardin (2016).

Em síntese, os instrumentos selecionados para a coleta de dados em nossa pesquisa, que abrangem uma abordagem diversificada, são eles: pesquisa bibliográfica, análise documental e questionário. Essa variedade de métodos visa assegurar uma abordagem abrangente e aprofundada, capturando nuances essenciais para uma compreensão plena do tema em análise, conforme esquematizado no quadro a seguir.

Quadro-síntese 7 - Instrumentos para coleta de dados

Instrumentos para coleta de dados	Abordagem	Autores/Ano
Pesquisa Bibliográfica	Primeira fonte de informação, oferecerá uma base teórica sólida, explorando o conhecimento já existente na literatura especializada.	Gil (2016) Moreira e Menegat (2021)
Análise documental	A análise documental, por sua vez, permitirá uma investigação de documentos relevantes, enriquecendo a compreensão do contexto estudado.	Gil (2016) Moreira e Menegat (2021)
Questionário	A aplicação de questionário proporcionará dados empíricos diretamente obtidos dos participantes, oferecendo uma perspectiva prática e complementar.	Gil (2016) Moreira e Menegat (2021)

Fonte: Autoria própria (2024)

### 3.4 Procedimento de análise e discussões

Utilizamos para esta etapa a análise de conteúdo que, conforme Bardin (2016), a análise de conteúdo constitui uma técnica de análise de comunicações que busca, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos para descrever o conteúdo das mensagens, adquirir indicadores quantitativos ou qualitativos. Esses indicadores possibilitam inferências sobre os conhecimentos relacionados às condições de produção ou recepção dessas mensagens. Em resumo, trata-se de uma abordagem metodológica destinada a extrair significados e identificar padrões a partir do conteúdo textual, seguindo uma abordagem sistemática e objetiva.

A Análise de Conteúdo, em Bardin (2016), obedecerá às seguintes fases: pré-análise; exploração do material; e, o tratamento dos resultados, a interferência e a interpretação. Inicialmente, passando pela fase de pré-análise, que é considerada a fase da organização, a autora traz como primeira missão a *“Leitura flutuante”*, onde ela diz que: “A primeira atividade consiste em estabelecer contato com os documentos a analisar e em conhecer o texto deixando-se invadir por impressões e orientações.” (Bardin, 2016, p. 126)

Após, temos a *“Escolha dos documentos”*, fase em que se efetua a pesquisa por documentos alinhados ao tema da investigação, durante a qual a autora delinea as seguintes regras para a seleção dos documentos:

Regra da exaustividade: uma vez definido o campo do corpus (entrevistas de um inquirido, respostas a um questionário, editoriais de um quotidiano de Paris entre tal e tal data, emissões de televisão sobre determinado assunto, etc.), é preciso ter-se em conta todos os elementos desse *corpus*. Por outras palavras, não se pode deixar de

fora qualquer um dos elementos por esta ou por aquela razão (dificuldade de acesso, impressão de não interesse), que não possa ser justificável no plano do rigor. Esta regra é completada pela de *não seletividade*; [...] Regra da representatividade: A análise pode efetuar-se numa amostra desde que o material a isso se preste. A amostragem diz-se rigorosa se a amostra for uma parte representativa do universo inicial. Neste caso os resultados obtidos para a amostra serão generalizados ao todo; [...] Regra da homogeneidade: os documentos retidos devem ser homogêneos, quer dizer, devem obedecer a critérios precisos de escolha e não apresentar demasiada singularidade fora destes critérios de escolha; [...] Regra de pertinência: os documentos retidos devem ser adequados, enquanto fonte de informação, de modo a corresponderem ao objetivo que suscita a análise (Bardin, 2016, p. 126-128).

Conforme as diretrizes da autora, compilamos uma lista de livros, artigos e outros documentos julgados pertinentes à pesquisa, após concluir uma fase inicial de avaliação de títulos e resumos. Os materiais escolhidos para este estudo foram submetidos a um processo de verificação, conforme delineado por Bardin (2016) nos quatro componentes da etapa de pré-análise bibliográfica.

Seguindo com as fases da análise de conteúdos, descritas por Bardin (2016), temos a fase de exploração do material já selecionado. Após, temos a fase de tratamento dos resultados obtidos e interpretação, onde os dados brutos passam por um processo de tratamento para adquirirem significância e validade.

Gil (2008) descreve também sobre as fases da análise de conteúdos, trazendo as seguintes compreensões sobre elas: 1º) pré-análise: esta etapa corresponde à organização e geralmente se inicia com os primeiros contatos com os documentos, por meio da leitura flutuante. Em seguida, ocorre a seleção dos documentos, a formulação de hipóteses e a preparação do material para análise; 2º) exploração do material: geralmente, trata-se de uma fase prolongada e tediosa que tem como propósito gerenciar de forma sistemática as decisões tomadas durante a pré-análise; e 3º) tratamento dos resultados obtidos e interpretação: onde o objetivo é conferir validade e significado aos dados, para isso, são empregados procedimentos estatísticos que viabilizam a criação de tabelas, gráficos e figuras, os quais sintetizam e destacam as informações obtidas.

A análise das informações fundamentou-se então na interligação dos dados empíricos, bibliográficos e legais identificados durante a pesquisa. O objetivo era revelar descobertas que possibilitaram uma reflexão sobre as indagações que deram origem a este estudo.

Para Gil (2016, p. 123-124), visando aumentar a credibilidade nos estudos de caso, recomenda-se a observação de alguns cuidados, como: “Verificar a representatividade dos participantes; verificar a qualidade dos dados; controlar os efeitos do pesquisador; fazer triangulação; obter feedback dos participantes; e obter avaliação externa”.

Dentre estes cuidados, destacamos a triangulação que desempenha um papel importante nas análises de dados em estudos de caso, sendo fundamental por diversas razões apontadas por Gil (2016, p. 124):

A triangulação consiste basicamente em confrontar a informação obtida por uma fonte com outras, com vistas a corroborar os resultados da pesquisa. Assim, quando são obtidas informações de três diferentes fontes e pelo menos duas delas mostram convergência, o pesquisador percebe que os resultados podem ser corroborados. Se, porém, as informações se mostrarem totalmente divergentes, o pesquisador se decidirá pela rejeição da explicação ou pela necessidade de obtenção de informações adicionais.

Em suma, entendemos que a triangulação na análise de dados, ao integrar revisão de literatura, análise documental e questionário, desempenha um papel fundamental na promoção da validade e confiabilidade dos resultados obtidos em um estudo, fornecendo uma abordagem mais abrangente e precisa na análise dos dados.

Após este embasamento teórico, encontramos os métodos de pesquisa mais adequados para esta dissertação, conforme orientações dos autores acima. Assim, concluímos que nossa abordagem de estudo é predominantemente bibliográfica, com uma pesquisa empírica realizada por meio de estudo de caso. Optamos pela aplicação de questionário e análise documental para essa investigação, cujos resultados serão apresentados na sequência desta dissertação. Com base nos teóricos estudados para elaboração da metodologia já apresentada, criamos o seguinte quadro síntese:

Quadro-síntese 8: Síntese da Metodologia

ETAPAS	METODOLOGIA	PROCEDIMENTOS	FONTES
ETAPA 1	Caracterização do estudo	<b>Estudo de caso:</b> análise documental, revisão de literatura e questionário.	Gil (2016) e Yin (2001)
ETAPA 2	Universo da pesquisa e os sujeitos do estudo	<b>Campo empírico:</b> Escolas Municipais de Ensino Fundamental da cidade de Canoas-RS. <b>Sujeitos do estudo:</b> Educadores que exercem a docência nas duas escolas selecionadas de cada quadrante.	Secretaria Municipal de Educação de Canoas-RS e site da Prefeitura Municipal de Canoas-RS

<b>ETAPA 3</b>	Percurso metodológico e instrumentos para a coleta de dados	Escolha do tema, objetivos (geral e específicos) e problema; escolha dos instrumentos para a coleta de dados, como, pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e questionário (Google Forms).	Gil (2016) e Moreira e Menegat (2021)
<b>ETAPA 4</b>	Procedimento de análise e discussões	<b>Análise de conteúdo:</b> pré-análise, exploração do material e tratamento e interpretação dos resultados.	Bardin (2016), Gil (2008) e Gil (2016)

Fonte: Autoria própria (2024)

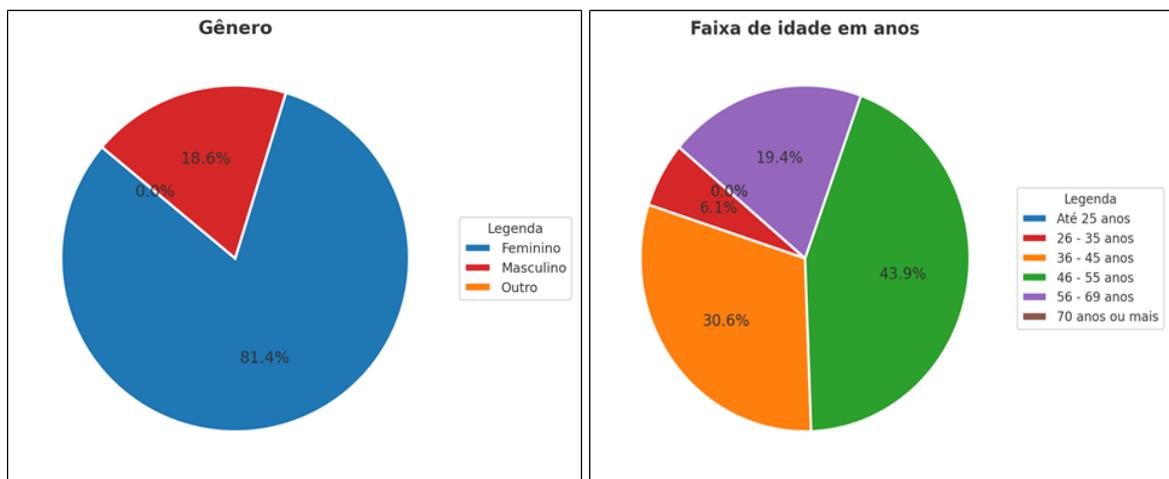
No encerramento deste capítulo dedicado à metodologia, em nosso entendimento, fica evidente que a escolha e delineamento cuidadosos dos métodos de pesquisa são fundamentais para o sucesso e a relevância do estudo. A estruturação clara do caminho metodológico não apenas fornece uma base sólida para a condução da pesquisa, mas também promove a integridade e a confiabilidade dos resultados obtidos. Ao abordar as estratégias de coleta e análise de dados, este capítulo estabelece as diretrizes que orientarão a investigação em direção a conclusões substanciais e significativas. Nesse contexto, a metodologia não é apenas um meio, mas uma parte intrínseca e vital do processo científico, capacitando a pesquisa a contribuir de forma sólida e confiável para o avanço do conhecimento. O rigor metodológico adotado reflete o compromisso com a qualidade e a validade do estudo, consolidando assim a base para análises mais profundas e conclusões substanciais no desenvolvimento desta pesquisa científica.

## 4 DISCUSSÃO DOS DADOS

O questionário foi enviado online aos Gestores Escolares das oito escolas previamente definidas no capítulo que descreve o Campo Empírico da pesquisa. Como resultado, obtivemos um total de 70 respondentes, correspondendo a 58,33% da meta inicialmente estabelecida no capítulo sobre os Sujeitos da Pesquisa, que previa a obtenção de no máximo 120 respostas.

### 4.1 Dados sociodemográficos

Gráfico 1 e 2 - Taxa de respondentes por gênero e faixa etária



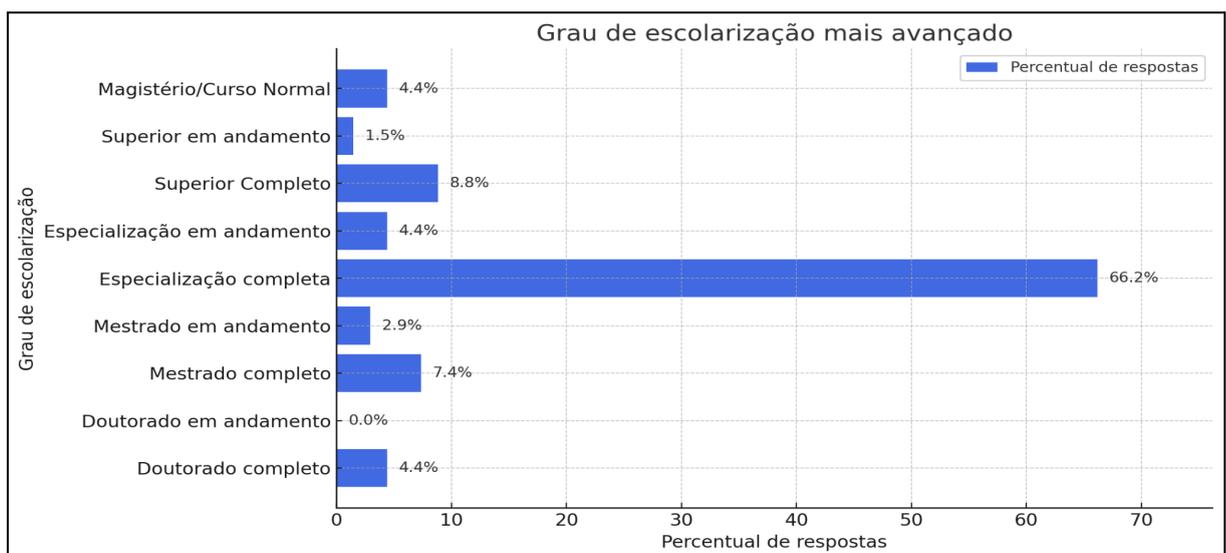
Fonte: Autoria própria, 2025.

Os dados apresentados nos gráficos fornecem um panorama relevante sobre o perfil dos educadores da rede municipal de ensino de Canoas que participaram da pesquisa referida. A análise da distribuição por gênero evidencia uma predominância expressiva de educadoras do gênero feminino, que representam 81,4% dos respondentes. Em contrapartida, o grupo masculino correspondeu a 18,6%, enquanto a categoria "Outro" não apresentou representatividade significativa na amostra. Esse dado reflete uma característica recorrente no setor educacional brasileiro, especialmente na educação básica, onde a presença feminina é historicamente majoritária. Essa configuração sugere a necessidade de considerar as especificidades de gênero na formulação de políticas voltadas ao bem-estar docente, especialmente no que tange à conciliação entre a vida profissional e pessoal, à sobrecarga emocional e às múltiplas funções desempenhadas por muitas dessas profissionais.

Além da distribuição por gênero, a análise etária dos respondentes revela um quadro significativo para a compreensão das condições de trabalho e do bem-estar docente. A maior parte dos participantes da pesquisa está na faixa etária de 46 a 55 anos (43,9%), seguida por aqueles entre 36 e 45 anos (30,6%). Um percentual considerável de educadores encontra-se na faixa de 56 a 69 anos (19,4%), enquanto o grupo mais jovem, entre 26 e 35 anos, representa apenas 6,1%. Não houve representatividade significativa de docentes com menos de 25 anos ou acima de 70 anos. Essa distribuição etária pode indicar um envelhecimento do corpo docente da rede municipal de ensino, o que pode estar associado a desafios como maior exposição ao desgaste profissional, riscos de adoecimento e dificuldades na renovação da força de trabalho. A baixa presença de professores mais jovens pode sugerir entraves à atratividade da carreira docente, exigindo reflexões sobre as condições de trabalho, a valorização profissional e a permanência dos educadores na rede.

A predominância de profissionais em faixas etárias mais avançadas também impõe reflexões sobre as condições de saúde e qualidade de vida no ambiente escolar. O acúmulo de anos de trabalho na docência pode estar relacionado ao aumento dos casos de esgotamento físico e mental, tornando essencial a implementação de estratégias que favoreçam a longevidade profissional com qualidade. Nesse sentido, é fundamental considerar medidas que mitiguem os impactos do desgaste profissional, promovam a saúde mental e física e garantam condições adequadas para o exercício da profissão.

Gráfico 3 - Grau de escolaridade



Fonte: Autoria própria, 2025.

O gráfico apresenta a distribuição do grau de escolarização mais avançado dos educadores da rede municipal de ensino de Canoas, permitindo uma análise sobre o nível de formação dos respondentes da pesquisa. Observa-se que a grande maioria dos professores (66,2%) possui especialização completa, evidenciando um alto investimento na formação continuada. Esse dado é relevante, pois demonstra o compromisso dos docentes com o aprimoramento profissional, o que pode ter reflexos diretos na qualidade do ensino e na busca por melhores condições de trabalho. Além disso, um percentual menor (4,4%) encontra-se com a especialização em andamento, o que sugere que o número de docentes com esse nível de formação pode aumentar em curto ou médio prazo.

Outro dado relevante é que 8,8% dos professores declararam ter o ensino superior completo, sem pós-graduação, o que representa um grupo significativo que ainda não avançou para a formação continuada. Além disso, há um pequeno percentual (1,5%) de educadores ainda cursando a graduação.

Em relação à formação *stricto sensu*, 7,4% dos respondentes possuem mestrado completo, enquanto 2,9% ainda estão em andamento nessa etapa acadêmica. Esses percentuais indicam que uma parcela dos docentes busca aprofundamento teórico e científico na área educacional, embora ainda seja um grupo minoritário. Já no nível de doutorado, o percentual de docentes com essa titulação é baixo, com apenas 4,4% tendo concluído essa formação e nenhum em andamento.

Por fim, chama a atenção a presença de 4,4% de docentes cujo grau de escolarização mais avançado ainda é o Magistério ou Curso Normal, formação de nível médio voltada para o ensino básico. Isso pode indicar a permanência de profissionais que ingressaram na carreira há mais tempo, antes das exigências atuais de formação mínima para a docência.

De forma geral, os dados apontam para um corpo docente altamente qualificado, com predomínio da especialização e presença de mestres e doutores na rede. Essa realidade reforça a importância de políticas públicas que valorizem a formação continuada e criem condições para que os docentes possam aplicar os conhecimentos adquiridos na prática pedagógica, garantindo um ensino de qualidade para os estudantes.

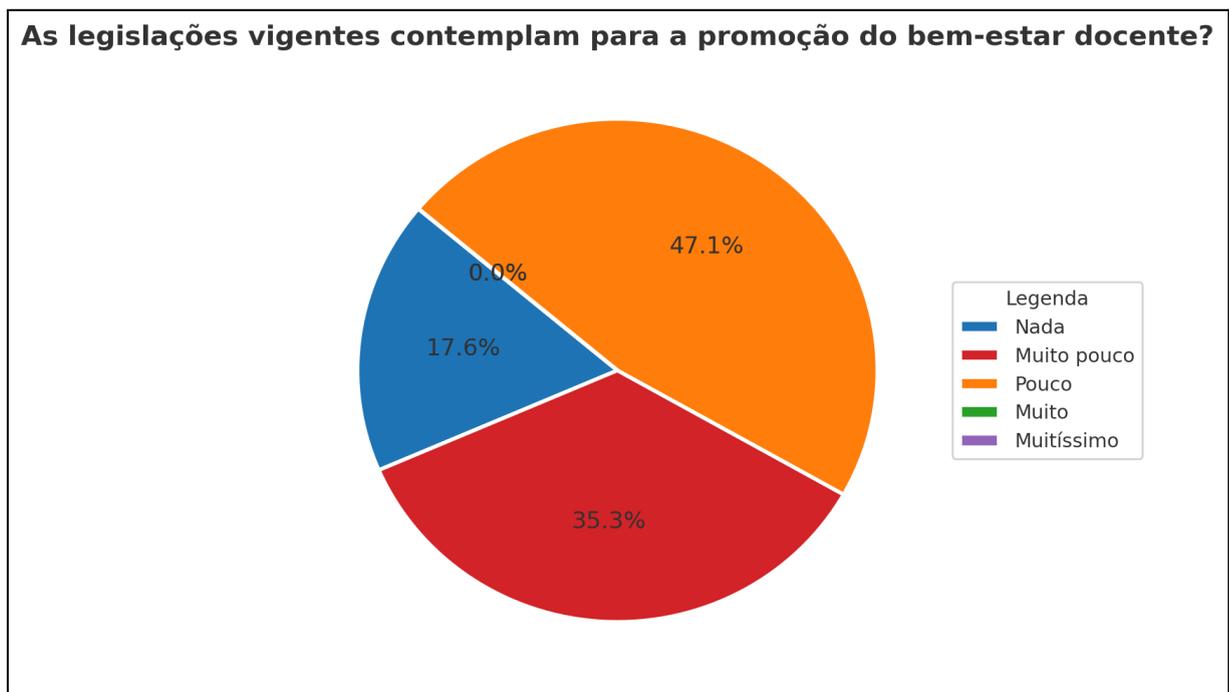
Nesse contexto, Gatti (2014) observa que, embora a elevação da escolarização docente seja um avanço, ainda persistem fragilidades na formação inicial dos professores, principalmente pela desarticulação entre teoria e prática nos cursos de licenciatura. A autora ressalta que a formação continuada desempenha um papel fundamental no enfrentamento dessas lacunas, sendo essencial que seja planejada de forma articulada às reais demandas da prática pedagógica.

Complementando essa análise, Gatti (2014) enfatiza que os processos formativos devem ser contínuos, estruturados e integrados às necessidades concretas dos professores. Para ela, ações como cursos, seminários e outras estratégias formativas devem fazer parte de uma política educacional permanente, voltada à valorização do magistério e à melhoria da qualidade da educação básica.

#### 4.2 Questões fechadas

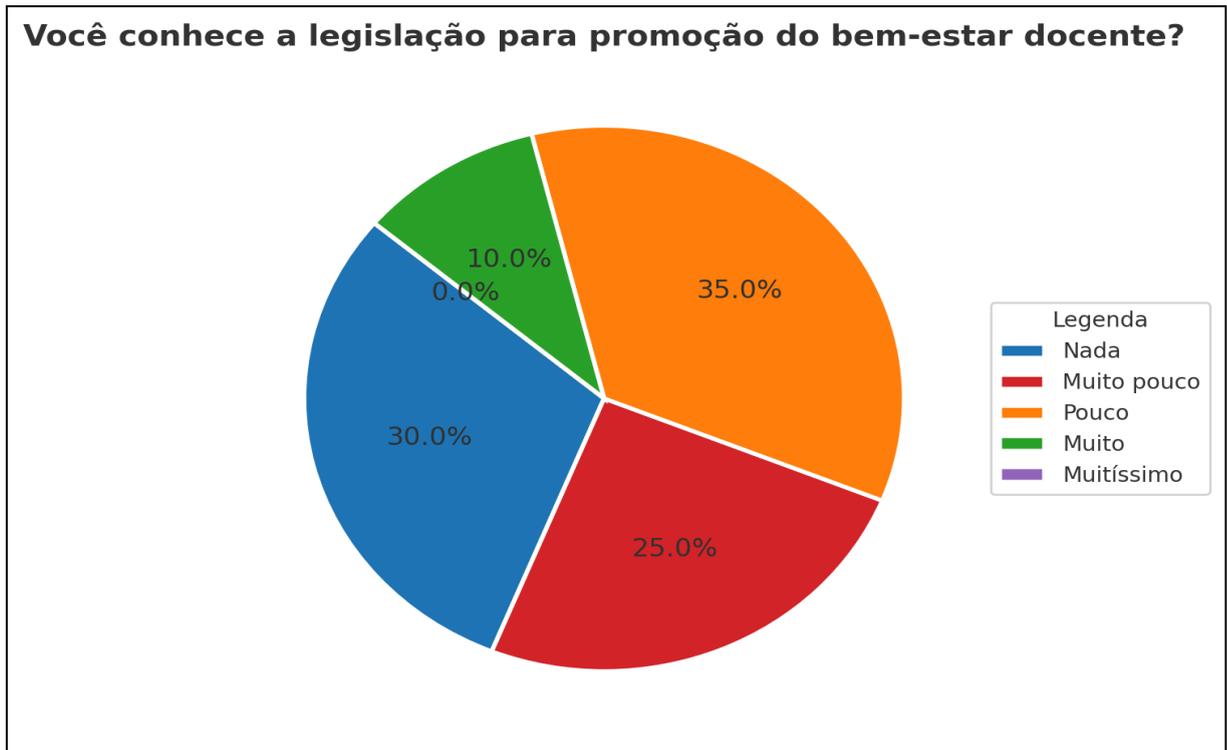
Nas questões direcionadas aos educadores sobre suas perspectivas em relação à promoção do bem-estar docente e seu conhecimento sobre a legislação vigente nesse âmbito, utilizamos a escala Likert como referência, adotando os seguintes níveis de resposta: nada, muito pouco, pouco, muito e muitíssimo.

Gráfico 4 - Legislação



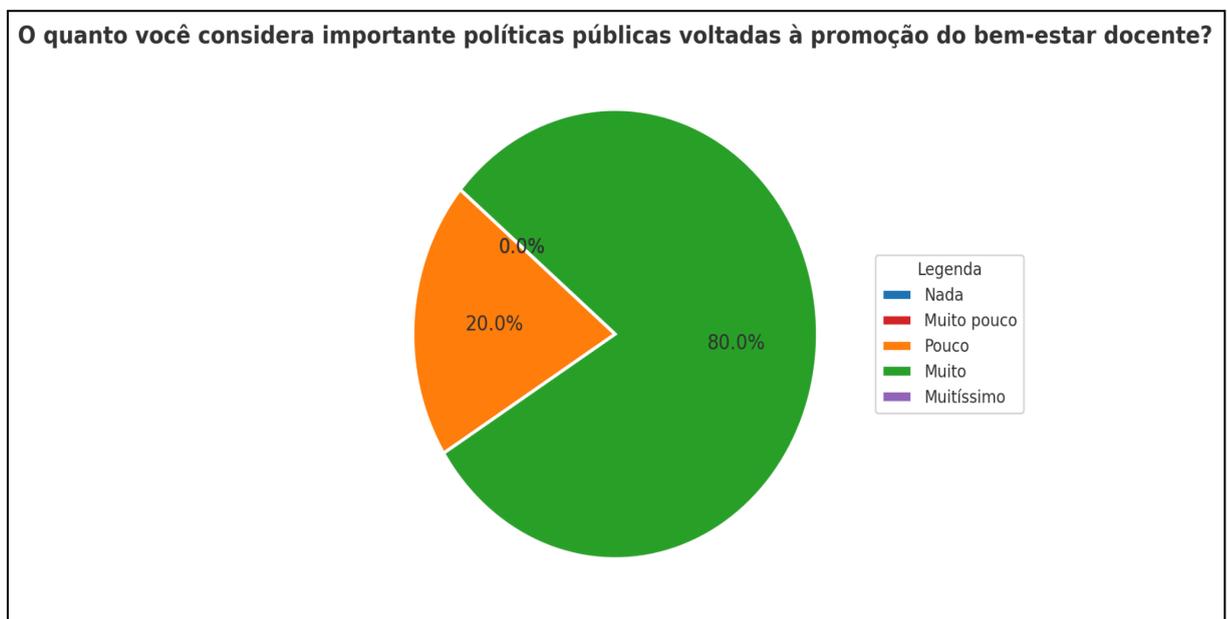
Fonte: Autoria própria, 2025.

Gráfico 5 - Legislação



Fonte: Autoria própria, 2025.

Gráfico 6 - Legislação



Fonte: Autoria própria, 2025.

A análise dos três gráficos apresentados fornece importantes reflexões sobre a percepção dos educadores da rede municipal de ensino de Canoas em relação à promoção do

bem-estar docente e ao papel das políticas públicas nesse contexto. O primeiro gráfico revela que a maioria dos respondentes acredita que as legislações vigentes oferecem pouco respaldo para a promoção do bem-estar docente. Um percentual significativo (47,1%) avalia que as políticas atuais contemplam “pouco” essa questão, enquanto 35,3% consideram que há “muito pouco” suporte legal. Apenas uma pequena parcela atribui um valor mais positivo à legislação existente, evidenciando uma lacuna na percepção dos docentes quanto à efetividade das normativas voltadas à valorização profissional e às condições de trabalho no magistério.

A segunda representação gráfica reforça essa visão ao apontar um baixo nível de conhecimento dos educadores sobre a legislação voltada à promoção do bem-estar docente. Somando-se os percentuais daqueles que responderam “nada” (30%) e “muito pouco” (25%), observa-se que mais da metade dos participantes possui um conhecimento reduzido sobre o tema. Apenas 10% dos docentes afirmam ter um conhecimento mais aprofundado, o que sugere a necessidade de maior disseminação de informações e formações específicas sobre os direitos e as políticas que garantam melhores condições de trabalho na docência.

O terceiro gráfico, por outro lado, demonstra um consenso quase unânime sobre a relevância das políticas públicas voltadas ao bem-estar docente. Oitenta por cento dos participantes consideram “muito” importante a existência dessas políticas, enquanto os outros 20% atribuem um valor “pouco” relevante. Essa forte concordância indica que os educadores percebem a necessidade de iniciativas governamentais mais estruturadas e eficazes para a valorização da profissão.

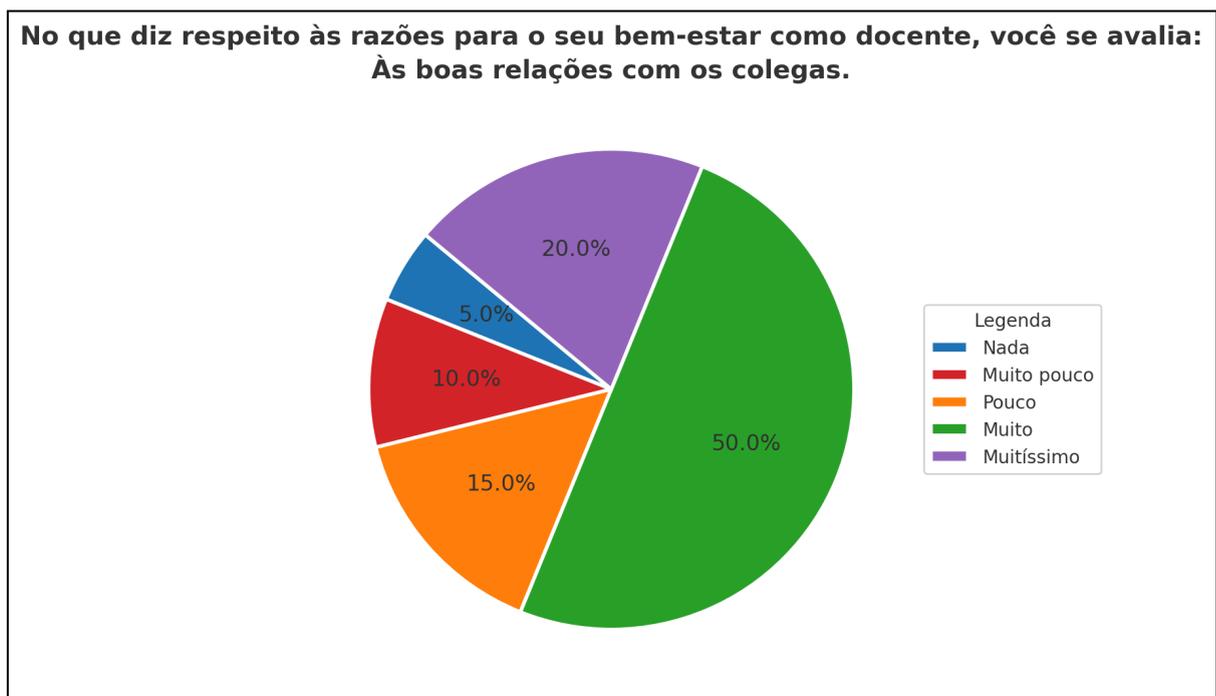
Dessa forma, a análise dos gráficos evidencia um cenário de desconhecimento e insatisfação dos docentes em relação às legislações que amparam seu bem-estar, ao mesmo tempo em que aponta uma forte demanda por ações concretas no campo das políticas públicas. Para que a promoção do bem-estar docente se efetive, é fundamental que os gestores educacionais e os formuladores de políticas priorizem estratégias que ampliem a participação dos professores nas discussões, garantam maior acesso à informação e implementem diretrizes eficazes para a valorização da categoria.

Essa realidade está em consonância com as reflexões de Marchesi (2008), ao evidenciar que o mal-estar docente frequentemente decorre da desconexão entre as intenções das políticas públicas e as condições reais de trabalho dos professores. A falta de apoio institucional, o desconhecimento de direitos e o sentimento de invisibilidade no processo decisório alimentam a insatisfação profissional. O autor também enfatiza que o bem-estar dos professores está intrinsecamente ligado ao desenvolvimento de competências emocionais e ao alinhamento de valores pessoais com os institucionais, fatores que influenciam diretamente a

motivação e a eficácia docente. Nessa perspectiva, Lück (2015) reforça que a promoção do bem-estar docente requer não apenas condições materiais adequadas, mas também reconhecimento profissional, participação ativa na gestão escolar e políticas públicas que deem suporte efetivo à prática docente.

Nos próximos gráficos, serão apresentadas as percepções dos 70 educadores respondentes sobre os principais fatores que influenciam seu bem-estar docente. A partir das respostas coletadas, será possível compreender quais aspectos são mais valorizados pelos profissionais da rede municipal de ensino de Canoas, bem como identificar possíveis desafios enfrentados no ambiente escolar. Essas informações são fundamentais para subsidiar a formulação de políticas públicas que promovam melhores condições de trabalho, valorização profissional e, conseqüentemente, a qualidade da educação ofertada.

Gráfico 7 - As boas relações com os colegas



Fonte: Autoria própria, 2025.

As boas relações entre colegas se mostram um fator determinante para o bem-estar docente, conforme evidenciado pelos dados apresentados. Metade dos respondentes (50%) considera que essas relações impactam “muito” sua satisfação no ambiente de trabalho, enquanto 20% avaliam essa influência como “muitíssima”. Esses números indicam que o apoio interpessoal e a colaboração entre professores desempenham um papel essencial na criação de um ambiente mais harmonioso e motivador dentro das escolas.

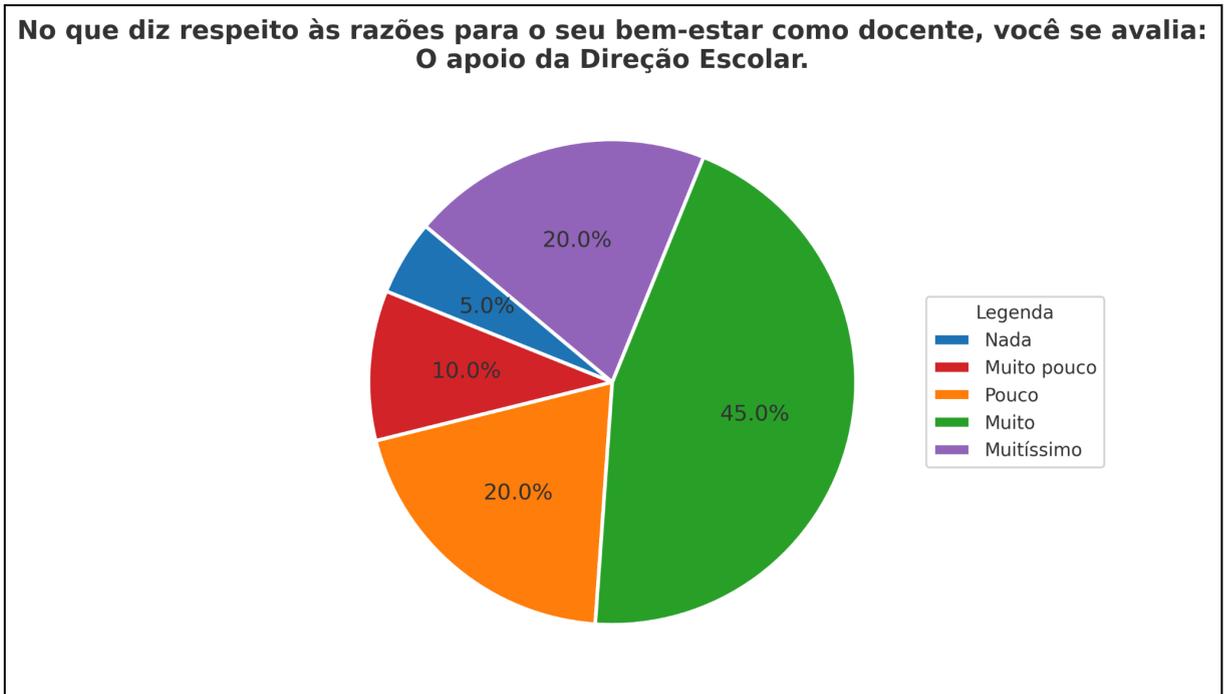
Por outro lado, uma parcela menor dos educadores tem uma percepção menos positiva sobre essa questão. Cerca de 15% indicam que as relações com os colegas impactam “pouco” seu bem-estar, enquanto 10% avaliam esse fator como “muito pouco” relevante. Apenas 5% dos respondentes afirmam que as relações interpessoais não influenciam em nada seu bem-estar docente. Esses números sugerem que, embora a maioria dos professores reconheça a importância dos vínculos interpessoais no ambiente escolar, ainda existem desafios a serem enfrentados para fortalecer essas relações e garantir um ambiente de trabalho mais colaborativo e acolhedor para todos.

Essa análise reforça a necessidade de iniciativas voltadas ao fortalecimento do trabalho em equipe e ao estímulo de um clima organizacional positivo, com estratégias que promovam o diálogo, o compartilhamento de experiências e a construção de uma cultura de apoio mútuo. García (2008) destaca que o bem-estar docente está profundamente relacionado à capacidade de desenvolver competências emocionais, como empatia, valorização do outro e liderança colaborativa. Para o autor, cultivar essas habilidades nas escolas favorece relações mais respeitadas e solidárias entre os profissionais, contribuindo para um ambiente mais humano, motivador e propício ao desenvolvimento pessoal e profissional dos educadores.

Alinhada a essa perspectiva, Lück (2015) defende que uma liderança educacional eficaz deve fomentar relações interpessoais saudáveis e cooperativas, consideradas essenciais para a construção de um clima institucional positivo e para o alcance dos objetivos escolares. Borges (2020), por sua vez, alerta que contextos marcados pela precarização e pela sobrecarga de trabalho tendem a fragilizar os vínculos profissionais e a favorecer o adoecimento docente, o que reforça ainda mais a necessidade de ambientes escolares que priorizem relações participativas e redes de apoio entre os colegas.

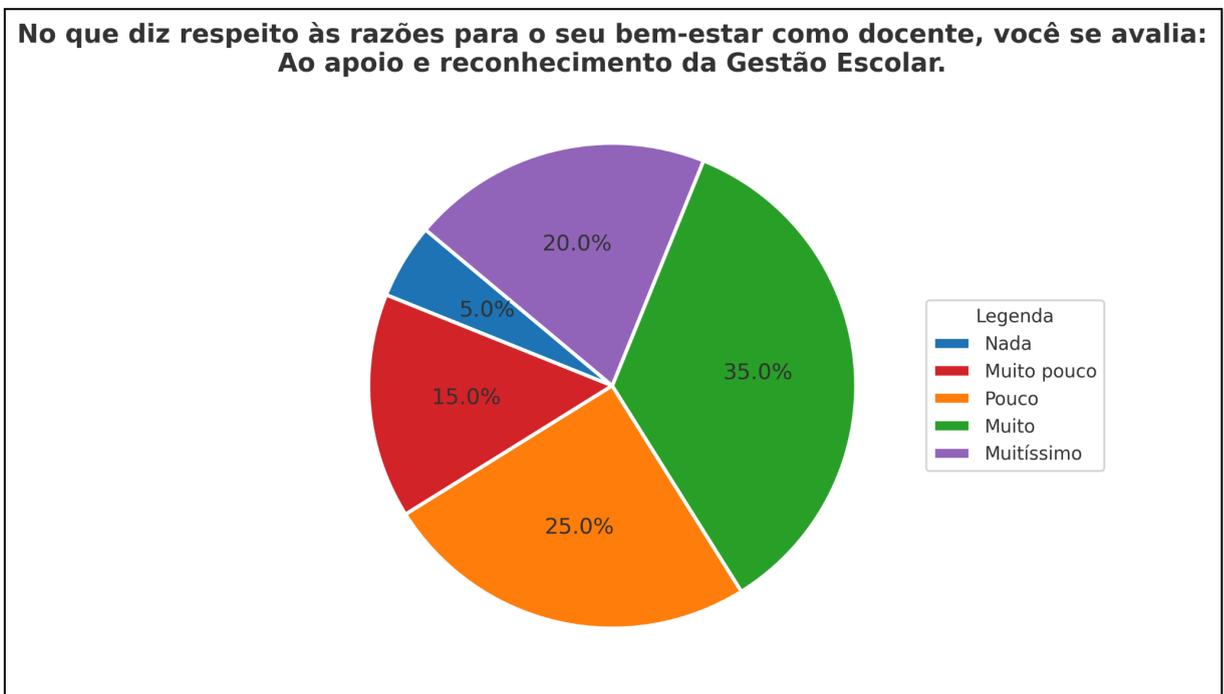
Consolidando essa discussão, Marchesi (2008) afirma que a qualidade das relações no ambiente escolar é um dos principais elementos de sustentação do bem-estar docente, influenciando diretamente a motivação, a autoestima e a permanência dos professores na profissão. O autor ainda afirma: “É possível afirmar, portanto, que a colaboração entre os professores é o primeiro passo para uma atividade educativa equilibrada e eficaz” (MARCHESI, 2008, p. 89). Com base nas percepções apresentadas pelos docentes da rede municipal de Canoas, torna-se evidente que investir no fortalecimento dos vínculos interpessoais e no cultivo de uma cultura escolar acolhedora não é apenas desejável, mas essencial para garantir a saúde emocional dos profissionais da educação e, conseqüentemente, a qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Gráfico 8 - O apoio da Direção Escolar



Fonte: Autoria própria, 2025.

Gráfico 9 - Ao apoio e reconhecimento da Gestão Escolar



Fonte: Autoria própria, 2025.

O apoio da Direção Escolar e o reconhecimento por parte da Gestão Escolar são elementos essenciais para o bem-estar docente, conforme demonstram os gráficos apresentados. No gráfico, que avalia a influência do apoio da Direção Escolar, observa-se que 45% dos docentes consideram esse fator como "muito" relevante para seu bem-estar, enquanto 20% avaliam que ele tem um impacto "muitíssimo" significativo. Esses números evidenciam que uma liderança escolar participativa e acolhedora pode contribuir diretamente para a motivação e satisfação dos professores em seu ambiente de trabalho. Por outro lado, 20% dos respondentes atribuem ao apoio da Direção Escolar um impacto "pouco" relevante, enquanto 10% o consideram "muito pouco" influente, indicando que, embora a maioria perceba esse suporte como positivo, ainda há desafios a serem superados na construção de uma gestão mais efetiva e colaborativa.

Nesse contexto, Libâneo (2017) afirma que a gestão escolar deve ser compreendida como um processo político-pedagógico que integra todos os sujeitos da escola e visa à construção coletiva de decisões. Para o autor, o trabalho do gestor precisa articular a organização pedagógica com o desenvolvimento humano dos profissionais, promovendo um ambiente que favoreça o bem-estar, a autonomia e a participação dos docentes nas decisões escolares. Quando a liderança se reduz à dimensão burocrática ou autoritária, compromete-se o clima institucional e enfraquece-se o engajamento da equipe docente.

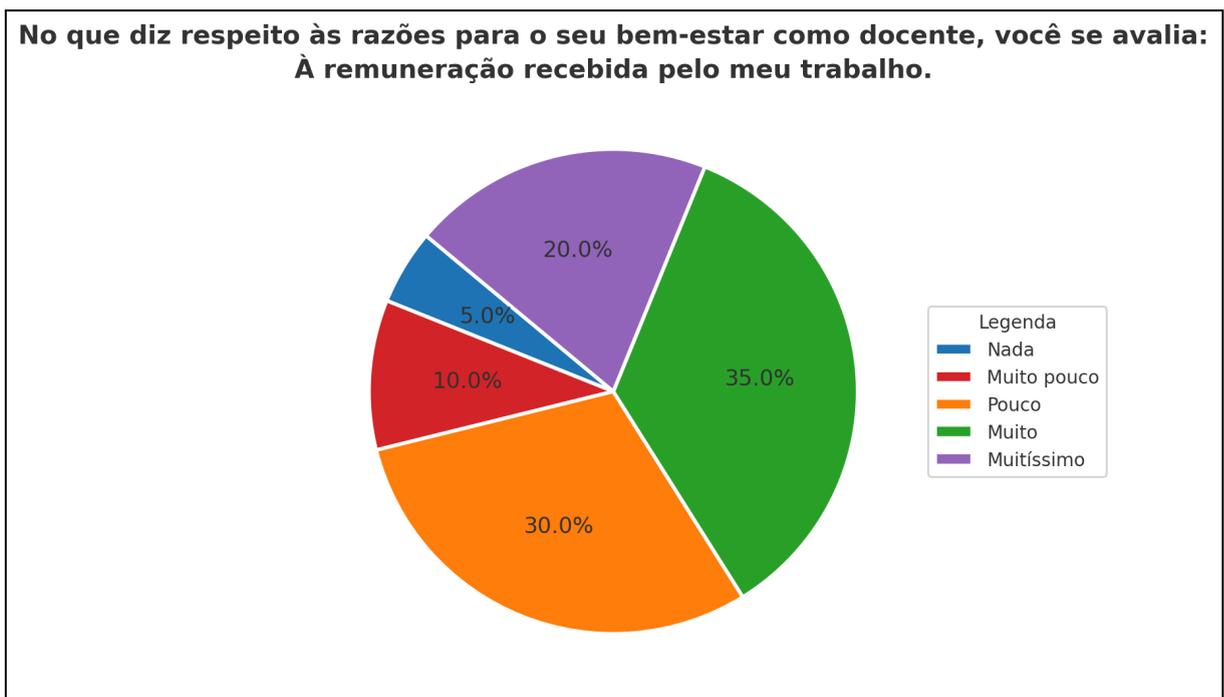
O segundo gráfico reforça essa análise ao abordar a percepção dos docentes sobre o apoio e o reconhecimento por parte da Gestão Escolar. Os dados mostram que 35% dos respondentes consideram que esse reconhecimento impacta "muito" seu bem-estar, enquanto 20% o classificam como "muitíssimo" importante. No entanto, nota-se um aumento nos percentuais dos que atribuem menor influência a esse fator, com 25% avaliando-o como "pouco" e 15% como "muito pouco". Esse cenário indica que, para uma parcela considerável dos docentes, o reconhecimento profissional ainda não é uma realidade plenamente consolidada, podendo gerar insatisfação e desmotivação.

Segundo Paro (2016), a gestão democrática da escola pública exige que os educadores sejam reconhecidos como sujeitos ativos no processo educativo, e não apenas como executores de decisões alheias. O reconhecimento do trabalho docente, segundo o autor, passa pelo envolvimento efetivo da equipe gestora com as necessidades e expectativas dos professores, valorizando suas experiências, escutando suas demandas e promovendo relações horizontais no espaço escolar. A ausência desse reconhecimento repercute diretamente no bem-estar, no comprometimento e na permanência dos profissionais na carreira.

Lück (2014), por sua vez, destaca que a liderança escolar deve assumir um papel formativo e humanizador, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores, por meio do apoio contínuo, da escuta ativa e do estímulo ao trabalho colaborativo. Para a autora, o reconhecimento profissional vai além de premiações simbólicas: trata-se de criar uma cultura organizacional baseada na confiança, no respeito e na valorização das contribuições individuais e coletivas dos docentes.

Dessa forma, os dados apresentados revelam que o apoio da direção e o reconhecimento por parte da gestão escolar são dimensões fundamentais para o bem-estar dos professores. Conforme apontam Libâneo (2017), Paro (2016) e Lück (2014), uma gestão comprometida com a valorização docente deve ir além da administração técnica e burocrática, assumindo um papel político, pedagógico e humano. Isso implica reconhecer os professores como sujeitos centrais na construção do projeto educativo, promover práticas de escuta ativa e implementar mecanismos de feedback positivo, fortalecendo o vínculo entre gestão e corpo docente. A criação de um ambiente colaborativo, baseado na confiança, no respeito e na valorização profissional, pode favorecer o engajamento, reduzir o estresse e contribuir significativamente para a permanência dos educadores na carreira. Assim, investir em uma cultura institucional de reconhecimento e apoio não apenas eleva a qualidade do trabalho pedagógico, como também promove o bem-estar e a motivação dos professores.

Gráfico 10 - A remuneração recebida pelo meu trabalho



Fonte: Autoria própria, 2025.

A remuneração recebida pelo trabalho docente se mostra um fator relevante para o bem-estar dos educadores, conforme indicado pelos dados apresentados. No gráfico, observa-se que 35% dos respondentes consideram que sua remuneração impacta “muito” seu bem-estar, enquanto 20% avaliam essa influência como “muitíssima”. Esses números revelam que, para uma parte significativa dos professores, o salário é um elemento central na sua satisfação profissional e na permanência na carreira.

Entretanto, uma parcela expressiva dos docentes apresenta uma visão menos favorável em relação à remuneração. Cerca de 30% classificam seu impacto como “pouco”, enquanto 10% o avaliam como “muito pouco” e 5% acreditam que a remuneração “nada” contribui para seu bem-estar. Esses dados sugerem que, apesar de seu reconhecimento como fator importante, há uma insatisfação considerável em relação aos vencimentos recebidos, o que pode gerar desmotivação e impacto na qualidade de vida dos professores.

Diante desse cenário, torna-se fundamental que políticas públicas busquem melhorias salariais e valorização financeira dos docentes. Como destaca Frota (2022, p. 122), “não se pode falar em valorização e saúde docente, sem falar em remuneração”, o que evidencia a centralidade desse aspecto nas discussões sobre o bem-estar dos professores. A autora ainda ressalta que a ausência de políticas efetivas que assegurem remuneração justa, reconhecimento profissional e condições de trabalho adequadas contribui diretamente para o adoecimento físico e emocional dos educadores, afetando sua permanência e motivação na carreira. Nessa mesma direção, Bongiovani (2018) ressalta a importância de que os órgãos públicos implementem políticas de valorização profissional que promovam o reconhecimento e o respeito ao trabalho docente, fortalecendo sua autoestima e seu engajamento. Estratégias como reajustes salariais justos, bonificações por desempenho e incentivo à formação continuada com contrapartidas financeiras podem contribuir para que os professores se sintam mais valorizados e motivados. Além disso, garantir condições de trabalho que evitem sobrecarga e ofereçam estabilidade também se apresenta como um caminho necessário para fortalecer a satisfação profissional da categoria e, conseqüentemente, a qualidade da educação oferecida.

O bem-estar docente está diretamente associado à percepção de reconhecimento do seu trabalho, não apenas do ponto de vista simbólico, mas também em termos concretos, como a remuneração. Quando os professores percebem que sua função é pouco valorizada socialmente e economicamente, a motivação tende a diminuir, afetando o engajamento com a prática pedagógica e a permanência na carreira. Assim, o investimento na valorização

profissional precisa incluir a dimensão financeira como um dos pilares para o fortalecimento da profissão docente (Marchesi, 2008).

Gráfico 11 - A satisfação com a prática pedagógica e resultados obtidos



Fonte: Autoria própria, 2025

A satisfação com a prática pedagógica e os resultados obtidos se destaca como um fator essencial para o bem-estar dos docentes da rede municipal de ensino de Canoas. Entre os 70 docentes respondentes, 42% (equivalente a 29 professores) afirmam que esse aspecto impacta “muito” seu bem-estar, enquanto 34% (24 professores) consideram essa influência como “muitíssima”. Esses dados indicam que a realização profissional, associada ao reconhecimento do impacto positivo do trabalho docente, é um elemento central na motivação e satisfação dos professores em sua prática diária.

Por outro lado, 21% (15 docentes) avaliam que a satisfação com a prática pedagógica e os resultados obtidos influenciam “pouco” seu bem-estar, enquanto 3% (2 professores) consideram esse impacto “muito pouco”. Embora essa parcela seja menor, ela sugere que uma parte dos docentes pode estar enfrentando desafios em sua prática profissional, seja por falta

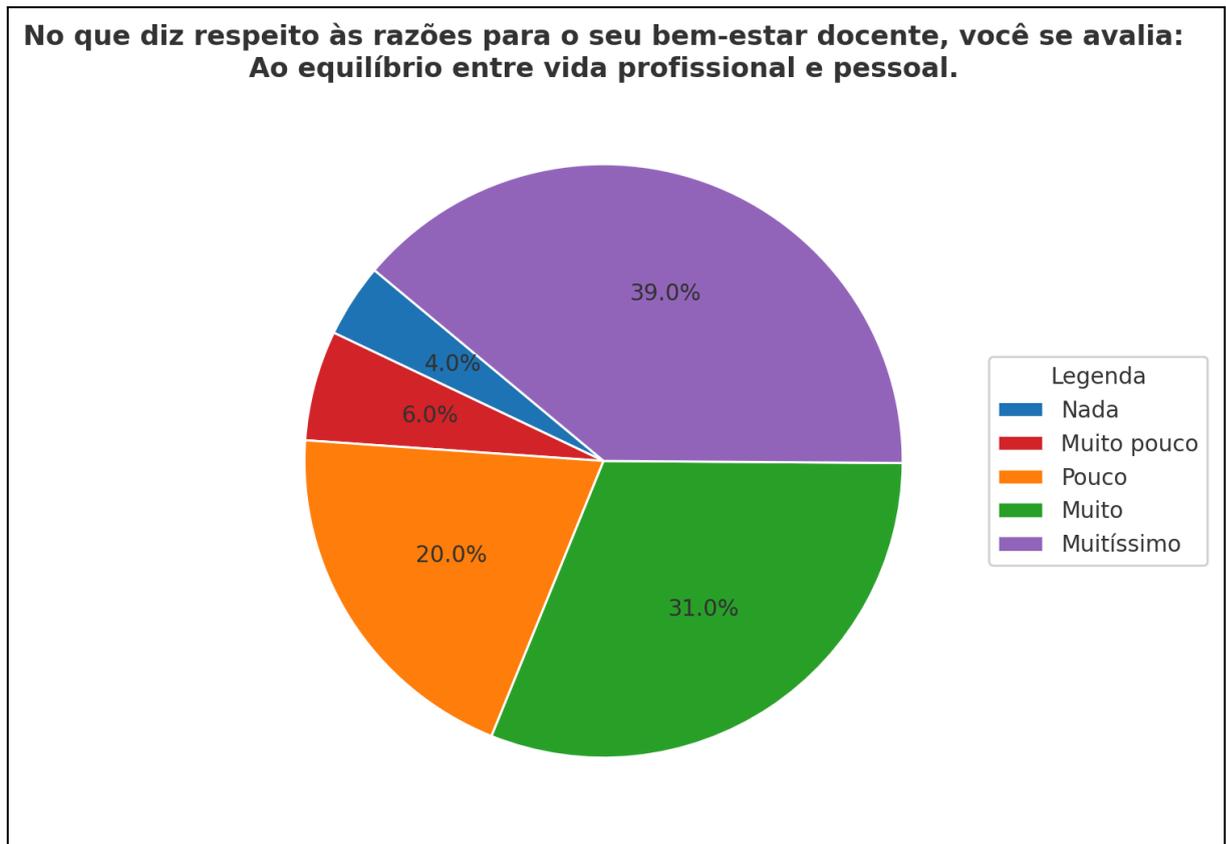
de reconhecimento, dificuldades pedagógicas ou obstáculos estruturais no ambiente escolar que limitam o alcance de melhores resultados.

Nesse contexto, é essencial refletir sobre as condições que favorecem uma prática pedagógica satisfatória para os docentes. O reconhecimento dos esforços, o engajamento dos alunos e o impacto positivo da aprendizagem são fatores que podem reforçar a motivação dos professores. Além disso, um ambiente escolar colaborativo, que possibilite trocas de experiências e o desenvolvimento de novas metodologias, pode contribuir para que os educadores se sintam mais confiantes e valorizados em seu trabalho. Estimular uma cultura de apoio mútuo entre os profissionais da educação e oferecer oportunidades para que compartilhem desafios e conquistas pode ser um caminho eficaz para fortalecer o bem-estar docente.

Esse quadro reforça a importância de compreender a prática pedagógica não apenas como um conjunto de tarefas, mas como uma atividade que deve estar vinculada a condições dignas e ao reconhecimento profissional. Borges (2020) destaca que o atual contexto do trabalho docente é marcado por adversidades que impactam diretamente a saúde dos educadores. A ausência de satisfação nas atividades desenvolvidas, somada a ambientes escolares caracterizados por alta cobrança, insegurança e sobrecarga de trabalho, contribui para o adoecimento de um número significativo de professores.

Borges (2020) ainda observa que a desvalorização social da docência ultrapassa as esferas institucionais e se reproduz no ambiente escolar, especialmente nas atitudes dos próprios alunos. Os comportamentos apresentados em sala de aula refletem o mesmo desprestígio que a sociedade dirige ao professor, o que compromete diretamente a satisfação com a prática pedagógica e os resultados alcançados no cotidiano escolar. Professores relatam uma convivência marcada por episódios de violência, tanto verbal quanto física, desrespeito, indisciplina e desinteresse pelo processo de aprendizagem. Esse cenário impacta negativamente a motivação docente e aprofunda o mal-estar no exercício da profissão.

Gráfico 12 - Ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal



Fonte: Autoria própria, 2025.

Conciliar as demandas do trabalho com a vida pessoal é um desafio recorrente para os docentes, e os dados do gráfico mostram o impacto desse equilíbrio no bem-estar profissional. Para 39% dos respondentes, esse fator influencia “muitíssimo” sua qualidade de vida, enquanto 31% o avaliam como “muito” relevante. Esses percentuais indicam que grande parte dos educadores percebe a necessidade de manter um equilíbrio entre suas responsabilidades escolares e a vida fora do ambiente de trabalho, o que pode influenciar diretamente sua satisfação e motivação na carreira.

Por outro lado, 20% dos participantes afirmam que esse aspecto impacta “pouco” seu bem-estar, enquanto 6% consideram essa influência “muito pouca” e 4% acreditam que não há impacto algum. Embora essa parcela seja menor, os dados sugerem que alguns professores podem ter encontrado formas eficazes de administrar sua rotina ou que priorizam outros fatores na percepção de qualidade de vida.

Considerando esses dados, fica evidente que a busca por um equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e a vida pessoal é um desafio constante para muitos educadores. Estratégias como uma melhor organização do tempo, apoio institucional para a

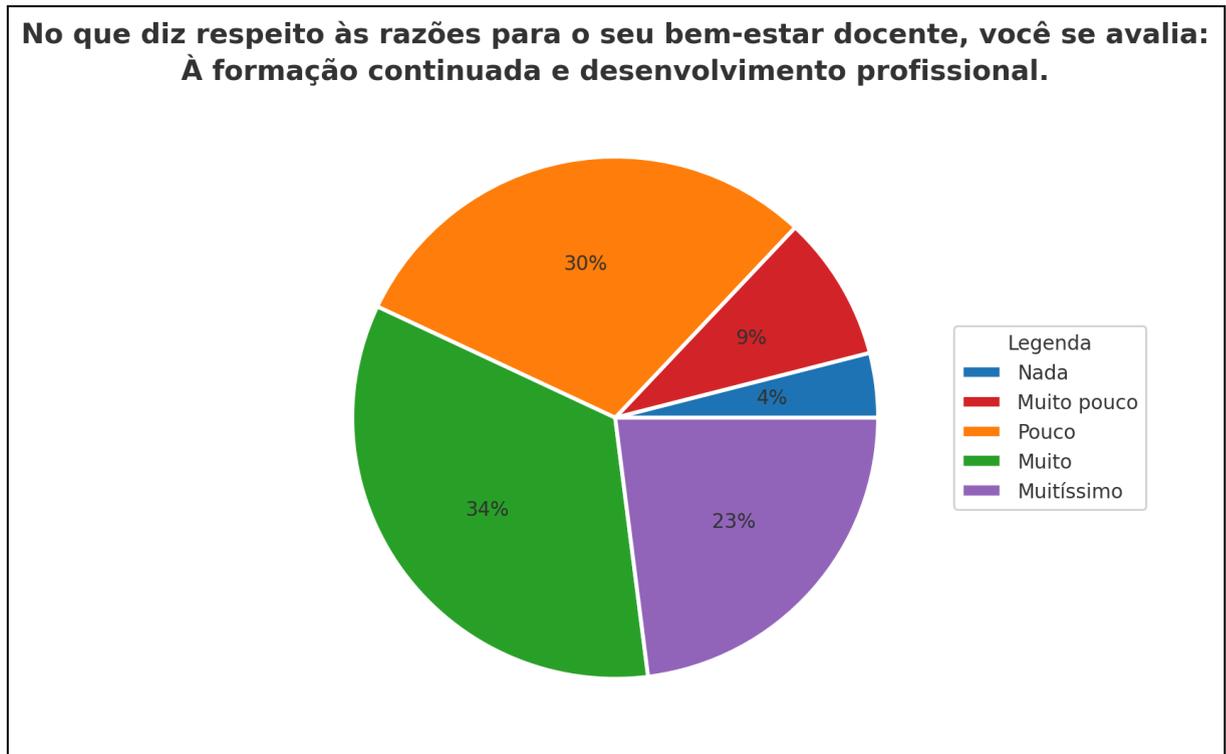
redução da sobrecarga de trabalho e um ambiente escolar que respeite os limites dos docentes podem ser determinantes para garantir uma experiência profissional mais saudável e satisfatória. Além disso, incentivar a autonomia dos professores na gestão de suas atividades e proporcionar espaços de bem-estar dentro da rotina escolar pode contribuir para uma maior qualidade de vida e, conseqüentemente, um desempenho mais equilibrado e motivado.

Nesse contexto, desenvolver competências emocionais torna-se essencial para que os professores consigam conciliar as exigências da vida profissional com as demandas da esfera pessoal. García (2008) destaca que habilidades como autoconhecimento, autoestima, controle das emoções e motivação são pilares importantes para a promoção do bem-estar no exercício da docência, favorecendo uma vivência mais equilibrada nos diferentes âmbitos da vida.

Complementando essa perspectiva, Shinyashiki (2023) aponta que o êxito pessoal e profissional vai além da formação acadêmica. Segundo ele, é fundamental que o indivíduo saiba lidar com suas emoções e estabelecer relações saudáveis com os outros, especialmente em situações de estresse e pressão, elementos bastante presentes na rotina docente.

Ainda segundo Shinyashiki (2023), a inteligência emocional envolve não apenas o domínio das próprias emoções, mas também a consciência dos papéis que se desempenha nos diversos contextos da vida. Ao compreender e gerenciar essas emoções, o professor passa a atuar de forma mais consciente e equilibrada, tanto no ambiente escolar quanto fora dele, o que contribui significativamente para seu bem-estar e sua realização pessoal.

Gráfico 13 - A formação continuada e desenvolvimento profissional



Fonte: A autoria própria, 2025.

O desenvolvimento profissional por meio da formação continuada é um fator relevante para o bem-estar dos docentes, conforme evidenciado no gráfico. Para 34% dos respondentes, esse aspecto tem um impacto “muito” significativo em sua satisfação profissional, enquanto 23% avaliam essa influência como “muitíssima”. Esses números demonstram que grande parte dos professores reconhece a importância da atualização e aprimoramento constante como um elemento essencial para sua motivação e realização no ambiente escolar.

Por outro lado, 30% dos docentes classificam esse fator como tendo “pouco” impacto no seu bem-estar, 9% como “muito pouco” e 4% afirmam que a formação continuada “nada” influencia sua satisfação profissional. Esses percentuais indicam que, para uma parcela dos professores, outros fatores podem ter maior relevância na percepção de bem-estar ou que existem desafios que dificultam o acesso e a participação efetiva em processos de capacitação.

A valorização da formação continuada passa pelo reconhecimento de sua importância, mas também pela viabilização de condições adequadas para que os docentes possam participar dessas iniciativas sem que isso represente uma sobrecarga adicional. Criar oportunidades de aperfeiçoamento alinhadas às necessidades dos professores e garantir que esses processos sejam acessíveis e compatíveis com suas rotinas pode contribuir para um

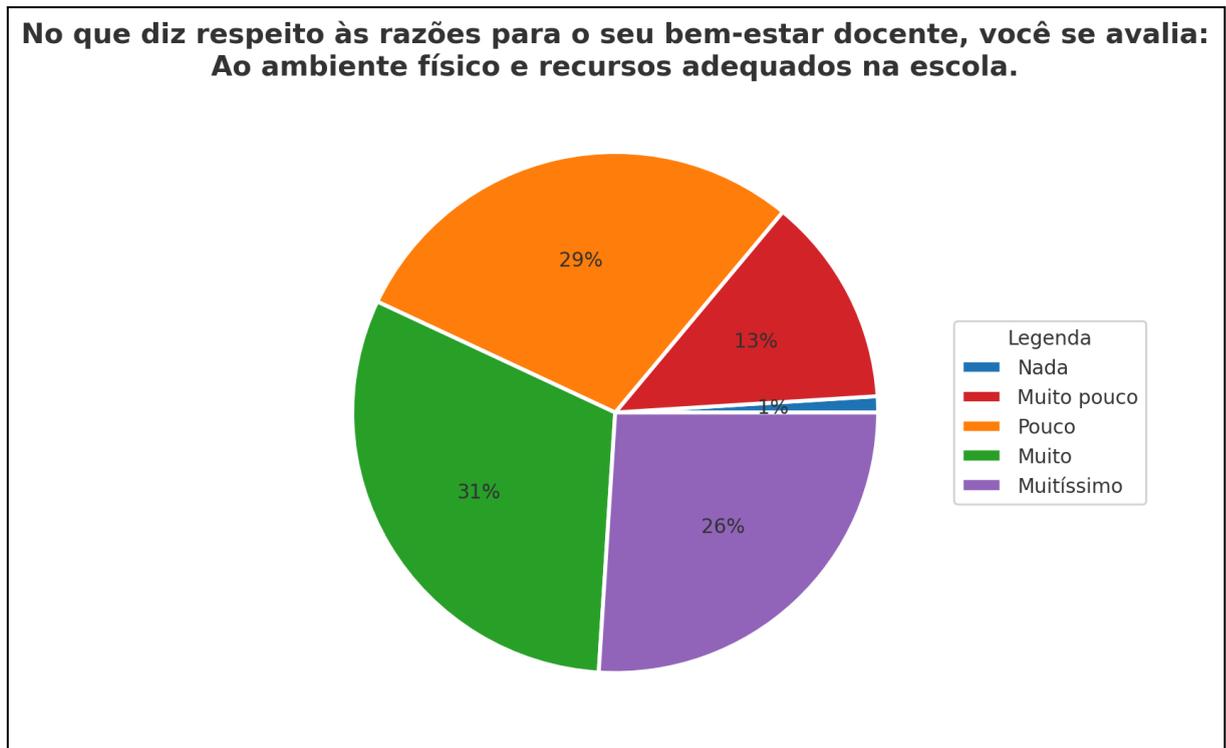
maior engajamento profissional, aprimoramento das práticas pedagógicas e um ambiente educacional mais dinâmico e inovador.

Nesse sentido, Libâneo (2017) ressalta que a formação continuada deve estar articulada à prática cotidiana da escola, promovendo não apenas a aquisição de novos saberes, mas também o fortalecimento da autonomia docente e da participação ativa dos professores na construção do projeto educativo. Para o autor, é por meio desse vínculo entre formação e prática que se fortalece o desenvolvimento profissional e se amplia a capacidade de transformação da realidade escolar.

Sob essa mesma perspectiva, Poltronieri (2020) enfatiza que investir na formação dos professores é, acima de tudo, investir no futuro da sociedade. A autora destaca que, ao assegurar oportunidades formativas de qualidade, amplia-se a capacidade de os docentes contribuírem de forma significativa para o desenvolvimento intelectual e social dos estudantes. Isso torna a formação continuada não apenas um benefício individual, mas uma estratégia essencial para a promoção de uma educação mais justa, inclusiva e voltada à construção de soluções para os desafios coletivos.

Apesar de o mal-estar docente apresentar múltiplas causas e não existir uma solução única para enfrentá-lo, a formação continuada pode desempenhar um papel importante na prevenção de muitas dessas situações. Jesus (1998) aponta que processos formativos voltados à promoção da autoconfiança, da satisfação profissional e da motivação docente são fundamentais para uma trajetória mais positiva na carreira. Quando a formação contempla também aspectos pessoais e interpessoais, além dos conteúdos técnicos, ela contribui para uma atuação mais reflexiva, humanizada e alinhada ao bem-estar do professor. Dessa forma, o desenvolvimento profissional contínuo torna-se um caminho possível para ressignificar o trabalho docente e fortalecer sua dimensão emocional, intelectual e ética.

Gráfico 14 - Ao ambiente físico e recursos adequados na escola



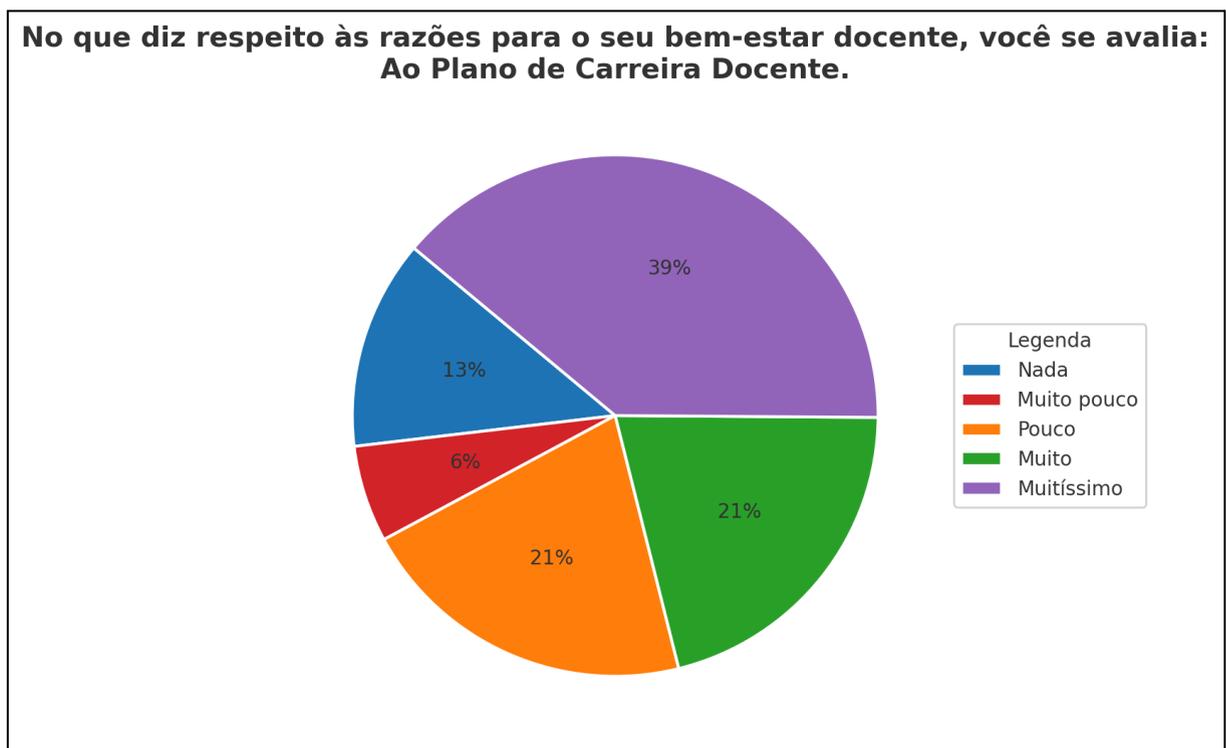
Fonte: Autoria própria, 2025.

Ao analisar o gráfico, nota-se que a infraestrutura escolar e a disponibilidade de recursos são elementos que influenciam a rotina dos docentes. Para 31% dos respondentes, esses fatores possuem um impacto “muito” significativo, enquanto 26% os consideram “muitíssimo” relevantes. Já 29% avaliam essa influência como “pouca”, 13% como “muito pouca” e 1% acreditam que não fazem diferença. Esses números demonstram que, embora muitos professores enxerguem as condições físicas da escola como essenciais para o desenvolvimento de seu trabalho, outros não atribuem a esse aspecto um papel central em sua experiência profissional.

Diante dessa realidade, é possível que os professores que classificaram esse fator com menor importância já tenham se adaptado às limitações existentes ou priorizem outros aspectos, como relações interpessoais e reconhecimento profissional. No entanto, a qualidade do ambiente escolar e a disponibilidade de recursos adequados podem influenciar diretamente a dinâmica do ensino, impactando tanto a organização das aulas quanto a motivação dos educadores. Espaços bem estruturados e materiais pedagógicos acessíveis facilitam o planejamento e a execução das atividades, tornando o cotidiano mais produtivo e menos desgastante.

Além disso, as condições físicas das escolas afetam diretamente o bem-estar e a segurança dos docentes. Conforme observa Shinyashiki (2023), muitos professores atuam em ambientes inseguros e insalubres, marcados por superlotação, carência de recursos básicos e infraestrutura precária, o que os expõe a riscos de acidentes, doenças ocupacionais e situações de violência. A precariedade estrutural compromete não apenas a qualidade do ensino, mas também a saúde física e emocional dos profissionais. Por outro lado, como aponta Poltronieri (2020), quando há uma infraestrutura adequada, os professores conseguem desempenhar suas funções com mais eficiência e em menos tempo, o que tende a reduzir o estresse e o mal-estar no exercício da docência. Dessa forma, investir em ambientes escolares adequados é também investir na saúde e na qualidade do trabalho docente.

Gráfico 15 - Ao Plano de Carreira Docente



Fonte: Autoria própria, 2025.

O Plano de Carreira Docente é um fator que influencia a percepção dos professores sobre seu bem-estar profissional. Entre os 70 docentes respondentes, 39% (27 professores) consideram que esse aspecto tem um impacto “muitíssimo” significativo, enquanto 21% (15 docentes) avaliam essa influência como “muito”. Esses números indicam que uma parcela expressiva dos educadores enxerga a progressão na carreira como um elemento fundamental para a valorização profissional e a permanência na rede de ensino.

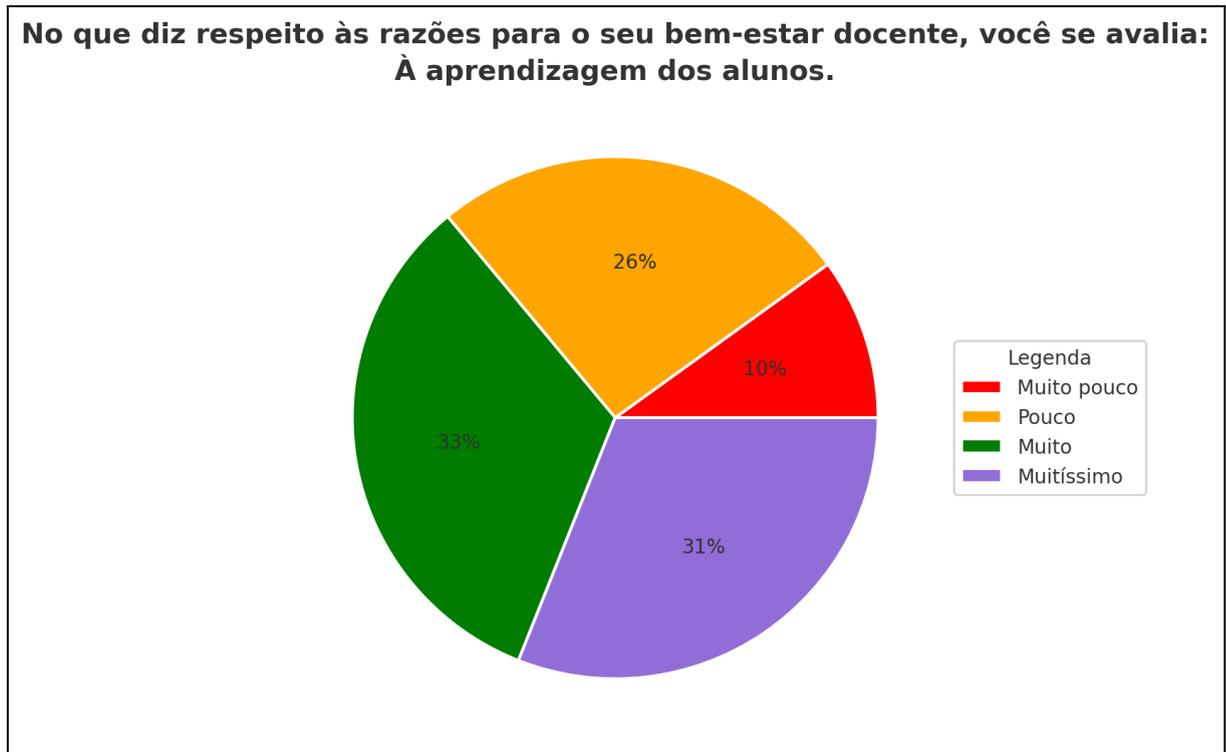
Por outro lado, 21% (15 professores) atribuem um impacto “pouco” ao Plano de Carreira, 6% (4 docentes) classificam essa influência como “muito pouca” e 13% (9 professores) afirmam que esse fator “nada” contribui para o seu bem-estar profissional. Esses percentuais sugerem que, para alguns docentes, o plano de carreira pode não estar proporcionando expectativas reais de crescimento ou que há outros aspectos mais determinantes para sua satisfação no trabalho.

A existência de um plano estruturado que ofereça oportunidades reais de progressão é essencial para manter os professores motivados e engajados na profissão. Quando há clareza sobre critérios de ascensão e reconhecimento das qualificações adquiridas, os docentes tendem a se sentir mais valorizados e estimulados a continuar investindo em seu desenvolvimento profissional. Garantir que o Plano de Carreira seja transparente, acessível e compatível com as demandas da categoria é um passo fundamental para fortalecer a permanência dos professores na rede de ensino. Além disso, a revisão periódica desses critérios pode ajudar a adaptar as políticas às necessidades dos docentes, tornando-as mais alinhadas à realidade educacional e às expectativas da categoria.

Marchesi (2008) reforça que a desvalorização da carreira docente não ocorre apenas pela percepção social, mas também pelas próprias falhas estruturais das administrações públicas, que pouco investem na formação inicial dos professores, mantêm sistemas de ingresso ultrapassados e demonstram resistência em promover políticas consistentes de valorização. A falta de iniciativas sólidas e o baixo comprometimento com mudanças estruturais contribuem para o enfraquecimento do prestígio da profissão, limitando as possibilidades de desenvolvimento profissional atrativo e duradouro.

Além disso, conforme o autor, as experiências vividas pelos professores ao longo da carreira são profundamente influenciadas por diversos fatores interligados, como o modo como ocorre a formação inicial, os processos de seleção para ingresso na rede, a existência ou ausência, de uma trajetória profissional estimulante e o tipo de relação estabelecida entre os educadores e a gestão educacional. Esses elementos, quando negligenciados, podem comprometer o engajamento docente e enfraquecer a permanência dos profissionais na educação pública.

Gráfico 16 - A aprendizagem dos alunos



Fonte: Autoria própria, 2025.

A percepção de realização profissional dos docentes está fortemente associada ao impacto do seu trabalho na aprendizagem dos alunos. No gráfico, observa-se que 33% dos respondentes consideram que esse fator influencia “muito” sua satisfação, enquanto 31% avaliam essa influência como “muitíssima”. Em contrapartida, 26% classificam esse impacto como “pouco” e 10% como “muito pouco”. Esses dados indicam que, para a maioria dos professores, acompanhar o progresso dos estudantes é um elemento essencial em sua motivação na carreira, ainda que uma parcela menor tenha uma visão diferente sobre essa relação.

O reconhecimento do esforço docente e o retorno positivo dos alunos em sala de aula são fatores que podem fortalecer a motivação e o engajamento dos professores. Quando há progresso no desempenho dos estudantes, os educadores tendem a sentir-se mais valorizados e incentivados a aprimorar suas práticas. No entanto, desafios como dificuldades estruturais, falta de apoio pedagógico e condições adversas de ensino podem dificultar essa percepção, tornando o cotidiano escolar mais exaustivo e desafiador. Assim, garantir suporte contínuo aos docentes e criar estratégias que favoreçam melhores condições de ensino pode tornar esse impacto mais significativo e positivo em sua prática profissional.

A satisfação profissional dos docentes está intimamente ligada ao impacto de seu trabalho na aprendizagem dos alunos. Conforme Marchesi (2008), o comportamento dos estudantes, incluindo seu interesse pelos objetivos educacionais, participação ativa no processo de ensino-aprendizagem e atitudes em sala de aula, especialmente quando desordeiras ou violentas, exerce uma influência significativa na satisfação dos professores. Quando os alunos demonstram engajamento e progresso, os educadores tendem a sentir-se mais motivados e reconhecidos, reforçando seu compromisso com a prática pedagógica. Por outro lado, dificuldades como desinteresse estudantil, indisciplina e falta de suporte podem gerar frustração, afetando negativamente a percepção de realização profissional dos docentes.

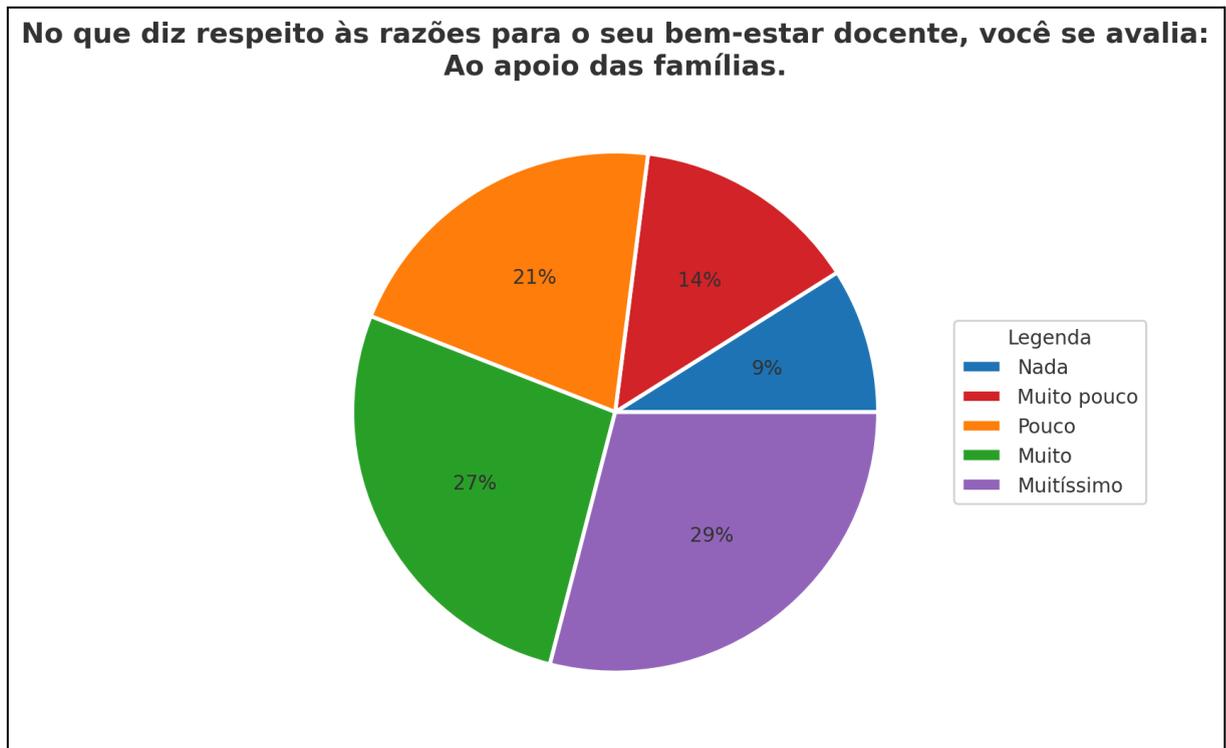
Com base nessa realidade, o autor também destaca a importância de ir além do ensino voltado apenas à transmissão de conteúdos e priorizar, entre os objetivos educacionais, o estímulo ao desejo de aprender por parte dos estudantes. Esse desafio se torna ainda mais evidente diante de uma parcela de alunos que demonstra pouco interesse pelas atividades escolares e frequenta a sala de aula não por escolha, mas por obrigação legal. Como afirma Marchesi (2008, p. 60), “a primeira dificuldade, portanto, é a atitude dos alunos, sobretudo daqueles que se sentem afastados dos objetivos do ensino.” Despertar o envolvimento genuíno dos estudantes com o conhecimento é, portanto, uma tarefa complexa, mas fundamental para fortalecer a qualidade do ensino e a satisfação dos docentes com sua prática pedagógica.

Enfrentar comportamentos desafiadores e desestruturadores em sala de aula é uma tarefa que exige muito dos professores, especialmente quando faltam preparo específico e apoio institucional. Lidar com essas situações demanda o domínio de diversas habilidades interpessoais e emocionais: manter a autoridade, demonstrar segurança, interpretar as emoções dos alunos, controlar impulsos, dialogar com clareza, negociar com equilíbrio e impor limites com sensibilidade. Esse conjunto de exigências torna o cotidiano docente ainda mais complexo, principalmente em contextos de grande tensão. Como destaca Marchesi (2008, p. 72), “não é nada fácil, sobretudo se não foi preparado para isso, se os conflitos são excessivos e se o professor não está cuidando do próprio equilíbrio emocional.”

Complementando essa discussão, Jesus (1998) ressalta que o vínculo entre aluno e professor é um fator essencial para o sucesso escolar. Entretanto, muitos estudantes não conseguem desenvolver uma aprendizagem compatível com sua etapa escolar, demonstrando dificuldades em acompanhar os conteúdos propostos. Essa defasagem, somada à falta de motivação diante das tarefas escolares, representa um dos maiores desafios enfrentados pelos

docentes na atualidade, pois interfere tanto na dinâmica pedagógica quanto em sua própria motivação e satisfação profissional.

Gráfico 17 - Ao apoio das famílias



Fonte: Autoria própria, 2025.

O envolvimento da comunidade escolar, especialmente das famílias, pode desempenhar um papel fundamental no cotidiano dos docentes. No gráfico, observa-se que 29% dos respondentes consideram que esse apoio influencia “muitíssimo” sua satisfação profissional, enquanto 27% avaliam esse fator como “muito” relevante. Em contrapartida, 21% classificam esse impacto como “pouco”, 14% como “muito pouco” e 9% afirmam que o apoio das famílias “nada” influencia sua experiência como docente. Esses percentuais indicam que, embora uma parcela significativa dos professores reconheça a importância dessa relação, ainda há desafios no fortalecimento desse vínculo.

A parceria entre escola e família pode facilitar o processo de ensino e aprendizagem, tornando as atividades pedagógicas mais eficazes e melhorando o desempenho dos alunos. Quando os professores percebem que os responsáveis pelos estudantes acompanham e apoiam suas práticas, a construção do conhecimento se torna mais colaborativa, e o ambiente escolar tende a ser mais positivo. No entanto, a falta de participação ativa de algumas famílias pode

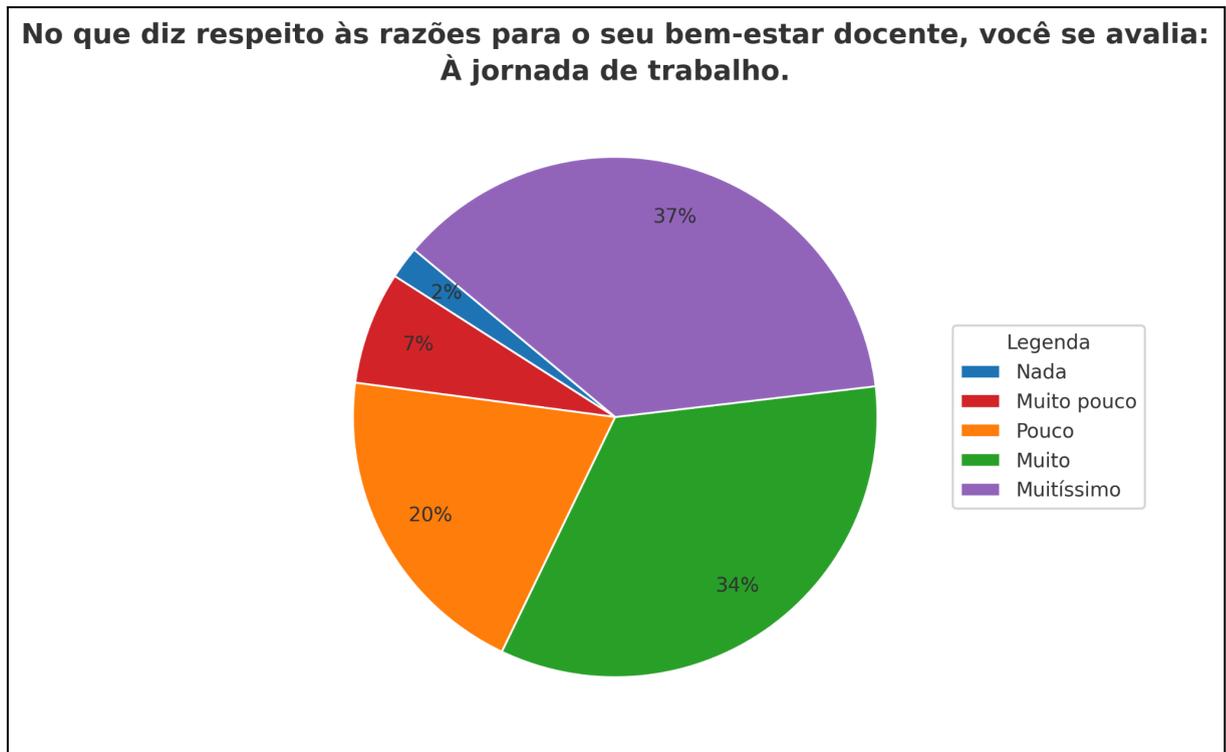
gerar obstáculos, exigindo da escola estratégias para incentivar essa aproximação e promover um diálogo mais efetivo entre todos os envolvidos no processo educacional.

As transformações sociais têm influenciado diretamente a forma como as famílias se relacionam com a escola e com o processo educativo dos filhos. Marchesi (2008) observa que a estrutura familiar tem passado por mudanças significativas, com a consolidação de novos arranjos e dinâmicas de convivência. Ao mesmo tempo, muitas famílias enfrentam dificuldades que limitam sua participação mais ativa na vida escolar das crianças, como a sobrecarga de trabalho, a rigidez nos horários e a pressão constante por produtividade. Esses fatores acabam por restringir o tempo e a energia disponíveis para acompanhar o percurso educacional dos filhos, impactando o envolvimento nas atividades escolares e nas ações promovidas pela comunidade educativa.

Diante desse cenário, muitos professores acabam criando expectativas reduzidas em relação ao papel educativo das famílias, o que contribui para o distanciamento entre os dois principais agentes formadores: escola e família. Essa desconexão, como destaca Marchesi (2008), tende a repercutir negativamente no processo de aprendizagem dos alunos, gerando lacunas no acompanhamento e na construção de uma educação mais integrada. A ausência de um diálogo consistente entre os educadores e os responsáveis prejudica a coesão das ações pedagógicas e dificulta a construção de uma rede de apoio eficaz para o desenvolvimento pleno dos estudantes.

Além disso, conforme observa Poltronieri (2020), há entre os docentes a percepção recorrente de que muitas famílias têm enfrentado dificuldades para estabelecer limites e orientar seus filhos quanto ao respeito às regras e normas de convivência. A ausência desse direcionamento no ambiente doméstico acaba se refletindo no comportamento das crianças em outros contextos, como a escola, gerando situações de desrespeito, indisciplina e dificuldade de convivência. Esses comportamentos impactam diretamente o ambiente escolar, exigindo dos professores estratégias adicionais para garantir um clima favorável à aprendizagem.

Gráfico 18 - A jornada de trabalho



Fonte: Autoria própria, 2025.

A carga horária de trabalho é um dos aspectos fundamentais que influenciam o bem-estar docente, pois impacta diretamente o nível de estresse, a qualidade de vida e a satisfação profissional dos educadores. No gráfico, observa-se que 37% dos respondentes consideram que a jornada de trabalho tem um impacto “muitíssimo” significativo na sua percepção de bem-estar, enquanto 34% avaliam essa influência como “muito” relevante. Esses dados evidenciam que a intensidade e a organização da carga horária são fatores cruciais para a qualidade do trabalho docente e para a manutenção da motivação profissional.

Por outro lado, 20% dos professores classificam esse impacto como “pouco”, 7% como “muito pouco” e 2% afirmam que a jornada de trabalho “nada” interfere em seu bem-estar. Esse grupo minoritário pode indicar docentes que já se adaptaram às demandas da profissão ou que possuem uma carga horária equilibrada dentro de sua rotina. No entanto, para a maioria, a distribuição da jornada ainda é um fator determinante, refletindo o desafio de conciliar tempo de planejamento, atendimento aos alunos, correção de atividades e demandas administrativas dentro do expediente escolar.

A sobrecarga de trabalho, muitas vezes ampliada pelo acúmulo de tarefas extraclasse, pode gerar desgaste emocional e comprometer a qualidade do ensino. Um equilíbrio adequado

entre tempo de trabalho e descanso é essencial para que os professores possam desempenhar suas funções com mais eficiência e satisfação. Além disso, jornadas excessivas podem levar ao esgotamento profissional, afetando não apenas a saúde dos docentes, mas também o desempenho dos alunos. Portanto, repensar a organização do tempo dentro da rotina escolar e buscar mecanismos para evitar a sobrecarga são estratégias fundamentais para garantir o bem-estar da categoria e a qualidade da educação ofertada.

A precarização das condições salariais da categoria docente tem implicações diretas sobre o bem-estar e a qualidade de vida dos profissionais da educação. Na configuração atual da sociedade, observa-se que os professores enfrentam dificuldades para sustentar suas necessidades básicas apenas com os rendimentos provenientes da profissão. Apesar de ser uma das ocupações que mais exige formação e qualificação, a docência continua entre as menos remuneradas. Essa incoerência acaba obrigando muitos educadores a assumirem diferentes frentes de trabalho, ampliando significativamente suas jornadas para alcançar uma renda que possibilite sua manutenção. A ausência de reconhecimento adequado, tanto do ponto de vista econômico quanto simbólico, contribui para o enfraquecimento do sentimento de pertencimento à profissão e o desencadeamento de estados de desmotivação, mal-estar e até adoecimento (Borges, 2020).

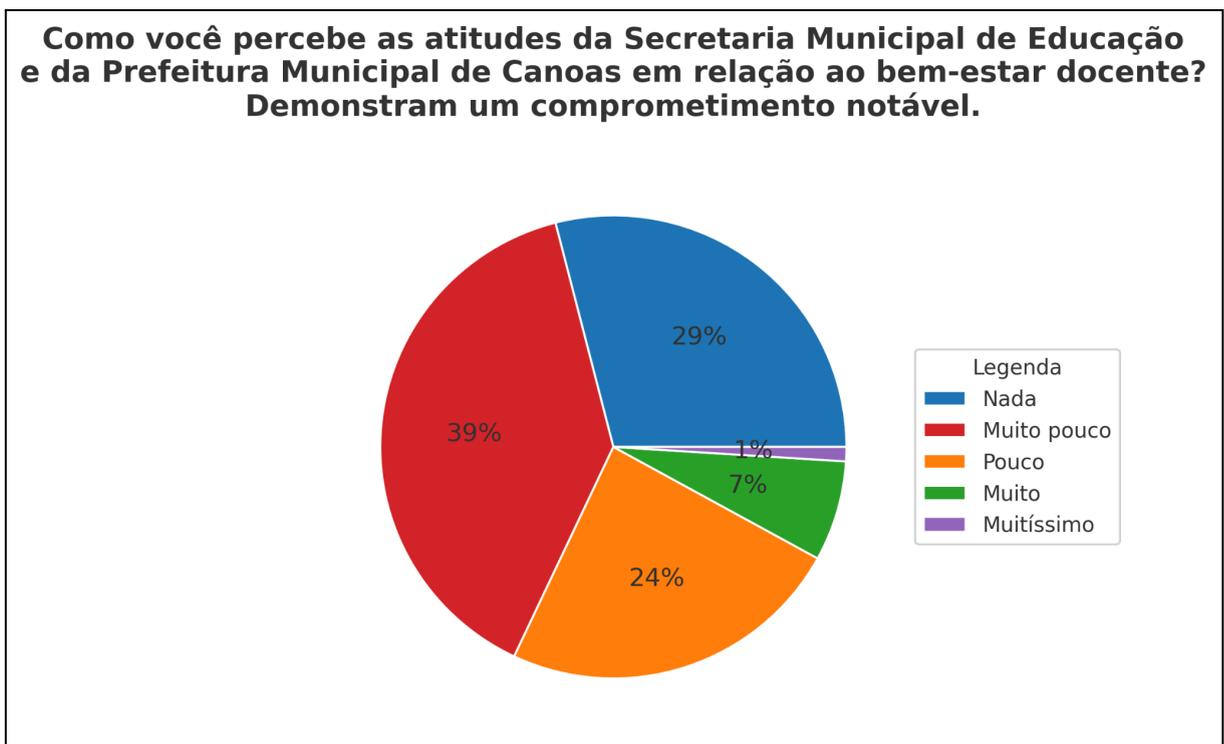
A autora ainda reforça esse quadro de sobrecarga ao destacar que, diante da desvalorização salarial, muitos professores acabam acumulando funções em diversas instituições como forma de garantir o mínimo necessário para sua subsistência. Como observa Borges (2020), a necessidade de complementar a renda leva os docentes a prolongarem excessivamente sua jornada de trabalho, o que afeta diretamente sua saúde física e mental, além de comprometer o tempo dedicado à família, ao lazer e ao próprio descanso. Esse acúmulo de atividades repercute negativamente em todas as esferas da vida do educador, intensificando o desgaste profissional e fragilizando ainda mais as condições para o exercício de suas funções.

Essa sobrecarga não se limita ao acúmulo de horas ou de vínculos empregatícios. Ela também está atrelada às transformações nas exigências feitas à figura do professor na contemporaneidade. Como analisa Frota (2022), embora discursos sobre o “empoderamento” docente apontem para a necessidade de ampliar o espaço e a autonomia desses profissionais, na prática, esse termo tem servido para justificar o aumento das atribuições, sem o devido reconhecimento ou suporte institucional. O professor passou a assumir uma série de tarefas que extrapolam a docência, muitas vezes de forma solitária e sem condições adequadas. Esse acúmulo de funções, somado à jornada excessiva de trabalho, agrava ainda mais o cansaço

físico e emocional, comprometendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e contribuindo para a intensificação do mal-estar docente.

Nas próximas análises, serão apresentados dados coletados sobre a percepção dos docentes quanto ao comprometimento e às iniciativas da Secretaria Municipal de Educação e da Prefeitura Municipal de Canoas em relação ao bem-estar docente. Essas informações possibilitam avaliar como os educadores enxergam o envolvimento das instâncias gestoras na promoção de melhores condições de trabalho, valorização profissional e suporte institucional. A partir desses dados, será possível identificar avanços, desafios e possíveis lacunas nas ações desenvolvidas, contribuindo para uma reflexão mais aprofundada sobre a efetividade das políticas voltadas à qualidade de vida dos professores na rede municipal de ensino. Com base nessas percepções, torna-se viável subsidiar a proposição de políticas públicas mais alinhadas às reais necessidades dos docentes, fortalecendo ações que promovam seu bem-estar e aprimorem o ambiente educacional.

Gráfico 19 - Demonstram um comprometimento notável



Fonte: Autoria própria, 2025.

A percepção dos docentes sobre o comprometimento da Secretaria Municipal de Educação e da Prefeitura Municipal de Canoas com o bem-estar docente reflete um cenário de insatisfação. Conforme apresentado no gráfico, 39% dos respondentes avaliam esse

comprometimento como “muito pouco”, enquanto 29% acreditam que ele “nada” se evidencia. Além disso, 24% consideram que as ações implementadas possuem um impacto “pouco” significativo. Esses dados demonstram que a maioria dos professores não percebe iniciativas eficazes voltadas para a valorização profissional e melhoria das condições de trabalho.

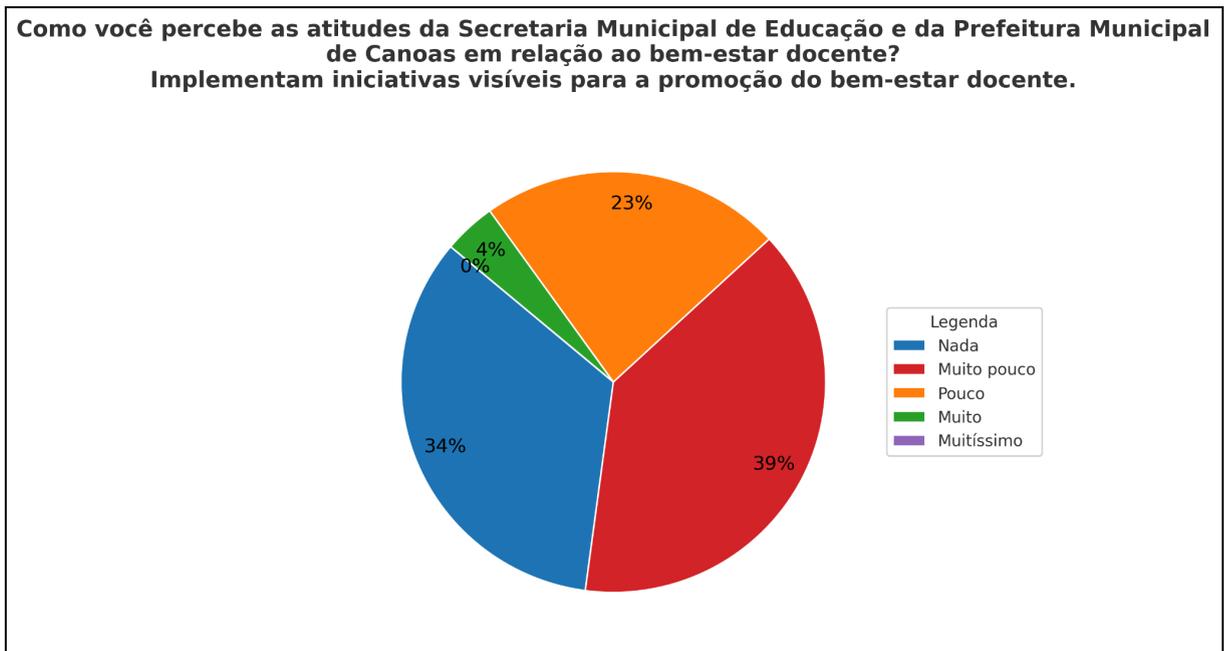
Por outro lado, uma parcela menor dos docentes tem uma visão mais positiva sobre o envolvimento dessas instâncias gestoras. Apenas 7% indicam que há um comprometimento “muito” relevante e 1% avaliam essa dedicação como “muitíssima”. Esses números sugerem que, apesar da predominância de uma percepção negativa, há um pequeno grupo que identifica esforços da gestão municipal para promover melhorias no bem-estar docente.

A avaliação majoritariamente desfavorável indica a necessidade de maior diálogo entre os educadores e os órgãos responsáveis pela gestão educacional, além da implementação de ações concretas que possam fortalecer essa relação. A falta de reconhecimento e suporte adequado pode impactar diretamente a motivação e a permanência dos docentes na rede municipal de ensino. Nesse sentido, é fundamental que as administrações públicas assumam uma postura mais comprometida com a valorização da docência, conforme alerta Marchesi (2008), ao apontar que a ausência de investimentos consistentes, a fragilidade nos planos de carreira e a falta de decisões efetivas contribuem para o enfraquecimento da profissão e o aumento do mal-estar docente.

Poltronieri (2020) também destaca que os professores têm manifestado um apelo por políticas públicas que não se limitem ao discurso, mas que gerem transformações reais no cotidiano escolar. O sentimento de desamparo, muitas vezes presente nas falas docentes, reforça a urgência de iniciativas que considerem as demandas da categoria e ofereçam condições dignas para o exercício profissional.

Ainda nesse contexto, Jesus (1998) já defendia que o comprometimento com a educação deve ir além da retórica e se traduzir em investimentos efetivos e duradouros. Para o autor, o bem-estar dos professores está diretamente ligado à forma como os governos priorizam a educação dentro de suas agendas, e isso inclui a construção de políticas que promovam autonomia, reconhecimento e apoio aos docentes. Suas reflexões, mesmo após mais de duas décadas, permanecem atuais diante dos desafios enfrentados pelos profissionais da educação.

Gráfico 20 - Implementam iniciativas visíveis para a promoção do bem-estar docente



Fonte: Autoria própria, 2025.

A avaliação dos educadores sobre as iniciativas da Secretaria Municipal de Educação e da Prefeitura de Canoas voltadas ao bem-estar docente revela uma percepção predominantemente negativa. No gráfico, observa-se que 39% dos respondentes (27 professores) acreditam que há “muito pouco” comprometimento com essa questão, enquanto 34% (24 docentes) avaliam que “nada” tem sido feito nesse sentido. Além disso, 23% (16 professores) consideram que essas iniciativas impactam “pouco” sua realidade profissional. Esses números indicam que a maioria dos educadores não percebe ações concretas voltadas para seu bem-estar, sugerindo uma lacuna na formulação e divulgação de políticas públicas mais eficazes.

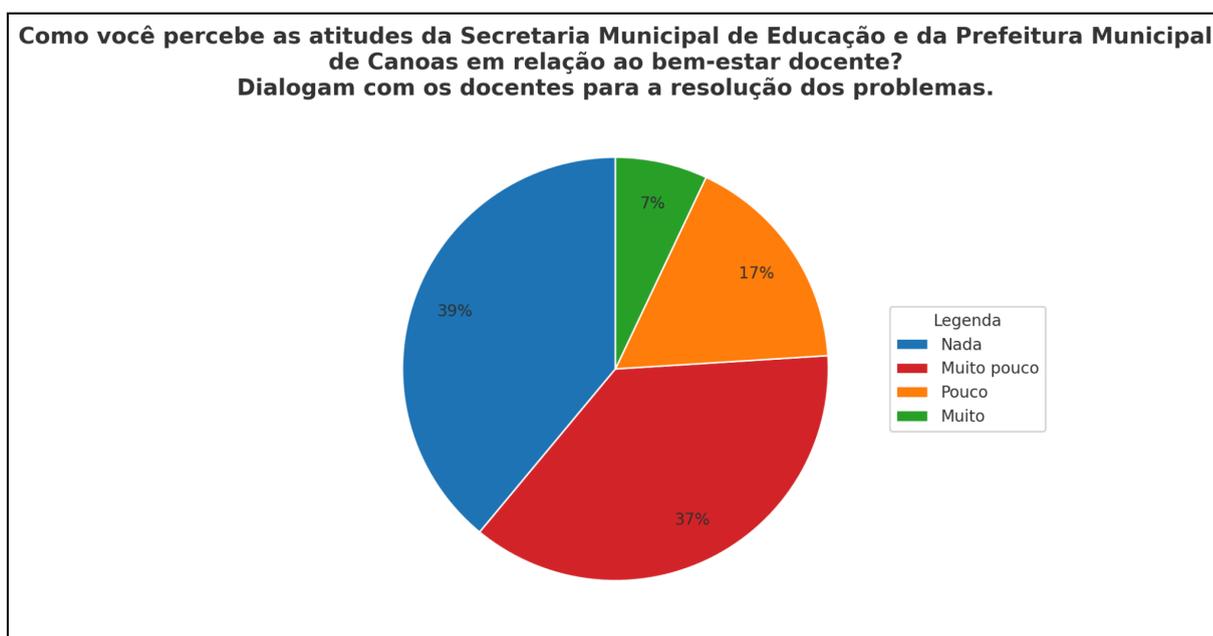
Por outro lado, apenas 4% (3 docentes) classificam esse comprometimento como “muito” relevante, e nenhum dos respondentes avaliou as iniciativas como “muitíssimo” significativas. Esse dado evidencia que, para a grande maioria dos professores, as políticas implementadas até o momento são insuficientes ou pouco acessíveis, o que pode refletir uma falta de comunicação efetiva entre a gestão pública e os educadores.

O alto índice de insatisfação reforça a necessidade de reestruturação das estratégias voltadas ao suporte e valorização docente. A criação de programas mais efetivos, aliados a um diálogo mais próximo entre os gestores e os professores, pode contribuir para tornar essas iniciativas mais perceptíveis e alinhadas às reais necessidades da categoria. Poltronieri (2020)

ênfatiza que esse processo exige uma mudança no modo como o poder público compreende a escola pública e o papel do professor, destacando a urgência de políticas que não apenas melhorem as condições de trabalho, mas também enfrentem a morosidade burocrática que frequentemente impede a resolução de demandas essenciais. Para a autora, quando questões urgentes permanecem sem resposta por longos períodos devido a entraves administrativos, a credibilidade das políticas educacionais é comprometida, e o bem-estar docente, negligenciado.

Ampliando essa perspectiva, Lück (2009) destaca que a atuação das gestões educacionais deve ir além da simples formulação de políticas, assumindo um compromisso efetivo com a construção de ambientes escolares que favoreçam o desenvolvimento profissional e pessoal dos professores. A autora ressalta que uma liderança sensível, participativa e eticamente comprometida é fundamental para transformar a escola em um espaço de reconhecimento, diálogo e valorização contínua. Nesse sentido, o bem-estar docente deve ser compreendido como responsabilidade institucional e coletiva, exigindo uma atuação estratégica e humana por parte das secretarias de educação e das administrações municipais.

Gráfico 21 - Dialogam com os docentes para a resolução dos problemas



Fonte: Autoria própria, 2025.

A comunicação entre os docentes e a gestão pública é um fator essencial para a construção de um ambiente educacional mais eficiente e equilibrado. No entanto, os dados

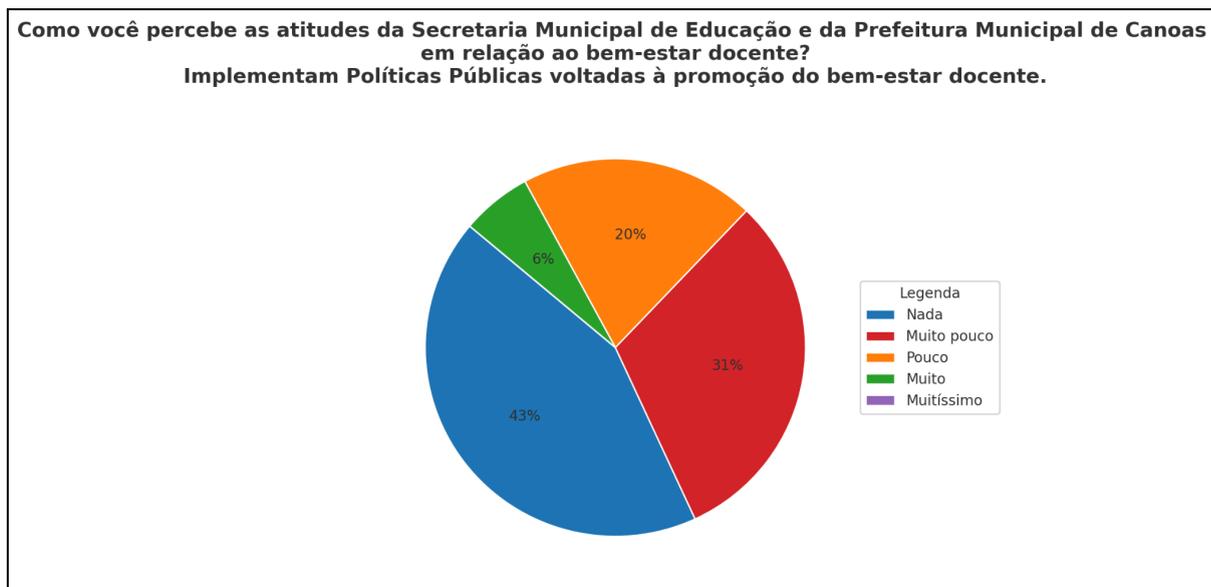
apresentados no gráfico indicam que a maioria dos professores não percebe um diálogo eficaz entre a Secretaria Municipal de Educação, a Prefeitura de Canoas e os profissionais da rede. Para 39% dos respondentes, esse diálogo “nada” acontece, enquanto 37% consideram que ocorre “muito pouco”. Outros 17% avaliam que há “pouco” espaço para essa troca, e apenas 7% classificam o diálogo como “muito” presente.

Esses resultados evidenciam um distanciamento entre os professores e as instâncias gestoras, o que pode dificultar a resolução de problemas e a construção de políticas educacionais mais alinhadas às necessidades da categoria. A falta de canais de comunicação eficazes pode levar à sensação de invisibilidade por parte dos docentes, impactando sua motivação e sua percepção sobre o reconhecimento profissional. Para fortalecer essa relação, é fundamental que a gestão municipal adote estratégias que incentivem a participação ativa dos professores nos debates sobre suas condições de trabalho. Espaços institucionais para diálogo, consultas periódicas e maior transparência nas tomadas de decisão podem contribuir para a criação de um ambiente educacional mais colaborativo e para a construção de soluções mais eficazes para os desafios enfrentados pela rede.

Nesse sentido, Poltronieri (2020) enfatiza que os professores vêm manifestando um pedido claro por escuta e acolhimento. Diante da sobrecarga de trabalho e da ausência de diálogo, torna-se urgente repensar a organização do trabalho docente e buscar, por meio das políticas públicas educacionais, alternativas concretas que promovam o bem-estar da categoria. A implementação de ações eficazes voltadas à valorização profissional depende, antes de tudo, do reconhecimento das vozes daqueles que vivenciam cotidianamente os desafios da escola pública.

A construção de um ambiente educacional mais justo e eficaz exige que a comunicação entre professores e gestores não seja apenas formal, mas efetiva e participativa. Como destaca Jesus (1998), o diálogo é uma ferramenta essencial para a formulação de estratégias e para a consolidação de políticas públicas voltadas à educação. Superar os desafios enfrentados pela escola pública requer um esforço coletivo e contínuo, baseado na cooperação entre todos os envolvidos no processo educativo. Ao considerar a educação como uma prioridade nacional, torna-se possível desenvolver ações mais alinhadas à realidade escolar, garantindo que as vozes dos docentes, protagonistas do cotidiano escolar, sejam ouvidas, respeitadas e consideradas nos processos decisórios.

Gráfico 22 - Implementam Políticas Públicas voltadas à promoção do bem-estar docente



Fonte: Autoria própria, 2025.

Os dados apresentados no gráfico evidenciam uma percepção predominantemente negativa por parte dos educadores em relação à implementação de políticas públicas voltadas ao bem-estar docente pela Secretaria Municipal de Educação e a Prefeitura de Canoas. A maioria dos respondentes demonstra insatisfação com as iniciativas existentes, sendo que 43% afirmam que “nada” tem sido feito nesse sentido, enquanto 31% consideram que há “muito pouco” comprometimento da gestão municipal. Além disso, 20% dos docentes percebem que as ações implementadas impactam apenas “pouco” suas condições de trabalho. Esses percentuais indicam que a maioria dos professores não vê esforços significativos da administração pública para promover melhorias concretas em sua valorização profissional.

A baixa representatividade de avaliações positivas reforça essa percepção. Apenas 6% dos professores avaliam que há um comprometimento “muito” significativo da administração municipal, e nenhum respondente classificou as políticas públicas nessa área como “muitíssimo” eficazes. Esse dado sugere que, ainda que algumas ações possam estar em curso, elas não são percebidas como suficientes para atender às demandas da categoria. Essa falta de reconhecimento pode estar relacionada tanto à insuficiência de medidas concretas quanto à ausência de uma comunicação eficiente entre os gestores e os profissionais da educação.

A escassez de políticas estruturadas e visíveis para o bem-estar dos professores pode ter impactos diretos na motivação e na permanência desses profissionais na rede municipal. Sem

um suporte institucional adequado, há um risco maior de desgaste emocional, aumento dos níveis de estresse e dificuldades no desempenho das atividades pedagógicas. Quando os docentes não percebem esforços institucionais para melhorar suas condições de trabalho, o sentimento de desvalorização se acentua, comprometendo seu engajamento e sua relação com a profissão.

Para que haja uma transformação significativa na realidade dos docentes, é imprescindível que a gestão municipal não apenas elabore, mas implemente de maneira efetiva políticas públicas voltadas ao bem-estar docente. Essas políticas devem ir além de diretrizes formais, garantindo que as ações sejam concretas, acessíveis e percebidas pelos professores como avanços reais em suas condições de trabalho. A promoção da qualidade de vida dos educadores passa por investimentos estruturais, ampliação do acesso à formação continuada e valorização profissional, assegurando que a categoria tenha o suporte necessário para desempenhar sua função com dignidade. Além disso, é essencial que essas iniciativas sejam construídas em diálogo com os próprios docentes, permitindo que suas demandas sejam contempladas e resultem em um ambiente escolar mais equilibrado, motivador e alinhado às necessidades daqueles que dedicam suas vidas à educação.

Nesse sentido, é importante lembrar que a legislação educacional também pode ser uma aliada na promoção do bem-estar docente, desde que esteja voltada para ampliar a autonomia dos professores e distribuir de forma mais justa as responsabilidades no processo educativo. Como já apontava Jesus (1998), o envolvimento de outros agentes, como famílias, municípios e organizações sociais, é fundamental para aliviar a sobrecarga dos educadores e favorecer um ambiente mais saudável para o exercício da docência. Essa corresponsabilização é ainda mais relevante diante das crescentes exigências impostas à escola e aos seus profissionais.

Além disso, o autor chama atenção para a urgência de investir de forma concreta na educação, mesmo que os resultados não sejam imediatos ou politicamente visíveis. A valorização dos professores e a superação do mal-estar docente passam, inevitavelmente, por um compromisso público contínuo com o financiamento da educação como prioridade nacional. Apesar de ter sido escrita em 1998, a crítica de Jesus permanece atual, pois ainda hoje se observa um descompasso entre o discurso político e a prática orçamentária no setor educacional. Inverter essa lógica e investir de forma consistente em políticas que apoiem os educadores é um passo essencial para garantir não apenas a permanência desses profissionais na rede, mas também a qualidade do ensino oferecido à população.

### 4.3 Questão aberta

Os dados apresentados a partir das respostas abertas evidenciam um panorama detalhado das preocupações e necessidades dos professores da Rede Municipal de Canoas no que se refere ao bem-estar docente. A partir da pergunta "*Como docente na Rede Municipal de Educação de Canoas, quais sugestões e ações específicas você propõe para ativamente contribuir com ideias e esforços visando a implementação efetiva de Políticas Públicas voltadas à promoção do bem-estar?*", os 70 educadores que participaram da pesquisa apontaram um conjunto de demandas que incluem a valorização profissional, suporte à saúde mental, melhores condições de trabalho e uma gestão educacional mais participativa. As respostas refletem tanto problemas estruturais que comprometem a qualidade de vida dos docentes quanto sugestões concretas para a criação de políticas públicas eficazes.

Uma das reivindicações mais recorrentes está relacionada à valorização do trabalho docente, especialmente no que diz respeito à **remuneração e ao plano de carreira**. Muitos professores destacaram que os salários são insuficientes e não condizem com a carga de trabalho e responsabilidades atribuídas à categoria. Como pontuou o professor 1: "*Os salários deveriam ser proporcionais às exigências da profissão. Trabalhamos muito e ganhamos pouco.*" O professor 2 reforça: "*A remuneração deveria ser o dobro, isso é motivacional, e a verificação dos locais de trabalho porque as condições interferem muito na qualidade do trabalho e nos resultados.*" Essa insatisfação é reflexo, também, de uma estrutura administrativa que historicamente negligencia a valorização financeira da docência. Conforme aponta Marchesi (2008), a ausência de políticas que ofereçam planos de carreira atrativos e remuneração compatível com as exigências da profissão contribui para o enfraquecimento do prestígio docente e para o aumento do mal-estar no exercício da função.

O pedido por **melhores salários** também vem acompanhado da necessidade de reestruturação do plano de carreira, garantindo reconhecimento financeiro para especializações e tempo de serviço. O professor 3 enfatizou: "*Melhores salários, menos turmas, menos alunos por sala, mais professores, mais tempo de planejamento, melhor remuneração por mestrado e doutorado.*" Além disso, há a reivindicação de que benefícios e incentivos financeiros sejam oferecidos como forma de reconhecimento e motivação, tais como um 14º salário para profissionais com boa assiduidade, reajustes periódicos e melhores auxílios, como vale-alimentação. Outros docentes ainda sugeriram bonificações e programas de valorização por desempenho, buscando assegurar que aqueles que demonstram comprometimento tenham um retorno justo. "*O governo precisa reconhecer nosso esforço.*"

*Não se trata apenas de ensinar, mas de formar cidadãos, e isso exige condições dignas",* relatou o professor 4. Poltronieri (2020) reforça que a valorização do professor deve ser percebida de forma concreta em seu cotidiano profissional, e isso passa, necessariamente, por políticas públicas que reconheçam o esforço da categoria por meio de remuneração justa, incentivos compatíveis e condições adequadas de trabalho. Segundo a autora, o reconhecimento simbólico, quando não acompanhado de medidas estruturais, tende a aumentar a sensação de desvalorização e a desmotivação docente.

Para além da remuneração, é preciso refletir sobre o lugar social que o professor ocupa em nossa sociedade. Como observa Frota (2022), repensar a função da escola e o papel do educador exige reconhecer sua importância como figura central no desenvolvimento coletivo. A autora destaca que esse reconhecimento deve estar baseado não apenas no discurso da valorização, mas em uma ação concreta que compreenda o professor como peça fundamental para a construção de uma sociedade mais justa, crítica e comprometida com o bem comum.

**A carga horária excessiva** também foi apontada como um dos principais fatores que comprometem a qualidade do trabalho dos professores e, conseqüentemente, seu bem-estar. Muitos docentes afirmaram que a sobrecarga decorre da falta de profissionais nas escolas, o que faz com que aqueles que permanecem precisem substituir colegas constantemente, prejudicando seu próprio planejamento. Como relatado pelo professor 5: *"Buscar não sobrecarregar a carga horária do docente. É necessário os períodos livres, janelas, para o planejamento. Não ocorrem pela falta de pessoal, assim o docente precisa substituir o colega e deixa de planejar suas aulas."* O professor 6 acrescenta: *"O tempo de planejamento precisa ser respeitado, não podemos ser constantemente chamados para cobrir turmas. Isso nos desgasta e impacta a qualidade das aulas."*

Essa realidade, marcada por acúmulo de funções e interrupções frequentes na organização pedagógica, acaba por gerar um estado de constante tensão no ambiente de trabalho. Jesus (1998) destaca que a sobrecarga, quando não acompanhada de apoio institucional adequado, torna-se um dos principais desencadeadores do mal-estar docente. A pressão contínua por resultados, somada à falta de tempo para planejar, refletir e recuperar-se das exigências diárias, compromete a saúde emocional dos professores e dificulta o exercício profissional de forma equilibrada e satisfatória.

Poltronieri (2020) complementa essa visão ao afirmar que o excesso de trabalho enfrentado pelos docentes, agravado pela ausência de políticas que respeitem seus limites físicos e emocionais, contribui significativamente para a desmotivação e o esgotamento mental. Para a autora, garantir tempos efetivos de planejamento, descanso e recuperação não é

apenas uma questão de organização pedagógica, mas uma necessidade urgente para preservar o bem-estar e a permanência dos professores na profissão.

A **estrutura física das escolas** também foi alvo de críticas. Muitos professores apontaram problemas como salas empoeiradas, ausência de ventilação adequada, internet ineficiente e falta de equipamentos tecnológicos. O professor 7 mencionou que a precariedade estrutural impacta diretamente na qualidade do ensino: *"A Internet na minha escola não funciona como deveria, não há praça para os alunos pequenos, as salas são empoeiradas e mofadas, não há tela interativa em todas as salas de aula, não há ginásio de esportes ou tampouco quadra coberta."* O professor 8 reforça: *"Não há condições adequadas de trabalho. Como ensinar bem sem materiais básicos? Precisamos de equipamentos tecnológicos, ambientes arejados e estruturas que realmente favoreçam o aprendizado."* Essas falhas estruturais foram amplamente mencionadas, evidenciando que muitas unidades escolares não contam com infraestrutura adequada para o desenvolvimento das atividades pedagógicas.

Poltronieri (2020) observa que o ambiente escolar tem influência direta na qualidade do trabalho docente e no bem-estar dos profissionais. Para a autora, quando os espaços físicos não oferecem condições básicas de conforto, segurança e funcionalidade, o professor se vê limitado em sua atuação, o que pode aumentar o estresse, dificultar o planejamento e comprometer os resultados pedagógicos.

Shinyashiki (2023) também chama atenção para o impacto negativo que espaços escolares precários podem ter sobre os professores. Segundo o autor, ambientes de trabalho desgastados, mal cuidados ou desorganizados não apenas dificultam a prática pedagógica, mas também afetam emocionalmente os educadores, contribuindo para sentimentos de frustração, desânimo e exaustão ao longo do tempo.

A preocupação com a **saúde mental dos professores** foi outro tema amplamente discutido nas respostas. O aumento dos casos de estresse e esgotamento entre os docentes foi mencionado diversas vezes, sendo que muitos sugeriram a criação de programas de apoio psicológico dentro das escolas. O professor 9 relatou: *"Precisamos de ajuda! Muitos docentes estão sofrendo de problemas psicológicos, pois não está fácil em sala de aula, a sociedade mudou, nossos alunos mudaram."* O professor 10 reforçou a necessidade de alternativas para melhorar a qualidade de vida dos educadores: *"Oportunizar momentos de lazer, oferecer terapias alternativas (meditação, reiki, yoga, atendimento psicológico a baixo custo e sem julgamentos)."* Além do suporte psicológico individual, também foi sugerida a realização de palestras e formações voltadas ao desenvolvimento emocional e bem-estar dos professores.

*"Nosso emocional impacta diretamente no ensino. Se estivermos sobrecarregados, os alunos também sentem isso",* apontou o professor 11.

Jesus (1998) já alertava para os riscos do adoecimento emocional na docência, destacando que o mal-estar dos professores muitas vezes se intensifica quando suas necessidades afetivas e psicológicas são ignoradas pelas instituições escolares. Para o autor, cuidar da saúde mental dos educadores não deve ser visto como um aspecto secundário, mas como parte essencial da construção de um ambiente educacional mais saudável e sustentável.

Marchesi (2008) também reconhece que o equilíbrio emocional é um dos pilares da prática docente de qualidade. Para o autor, sentir-se bem consigo mesmo e com o exercício da profissão é condição indispensável para educar com sensibilidade, responsabilidade e compromisso ético. No entanto, ele ressalta que esse bem-estar não deve se dissociar do conhecimento pedagógico e da consciência do papel formador que o professor exerce, elementos que conferem profundidade e maturidade à prática educativa.

Outro ponto abordado foi a **falta de diálogo entre os gestores e os professores na tomada de decisões**. Muitos docentes expressaram a necessidade de maior participação nas definições das políticas educacionais, especialmente no que diz respeito à escolha dos diretores escolares. Como relatado pelo professor 12: *"Eleições para diretor. Que o coletivo de educadores participe das decisões que envolvem política educacional na escola e no município... Sem democracia e participação ativa dos professores junto com o respeito pela diversidade de metodologias pedagógicas, não haverá educação de qualidade."* Além disso, a burocracia excessiva no cotidiano escolar foi citada como um fator que contribui para o desgaste profissional. Formulários e exigências administrativas foram apontados como tarefas repetitivas e desgastantes, desviando o foco do ensino e da aprendizagem. *"Passamos mais tempo preenchendo documentos do que planejando aulas. Isso desmotiva e sobrecarrega ainda mais"*, pontuou o professor 13.

Essa ausência de escuta e participação efetiva nas decisões educacionais reflete um modelo de gestão que ainda centraliza o poder, desconsiderando o potencial transformador de uma atuação colaborativa. Nesse sentido, Lück (2000; 2015) ressalta que a descentralização da autoridade nas instituições escolares é fundamental para fortalecer uma gestão democrática, em que o diálogo entre os diferentes atores, especialmente entre gestores e professores, seja promovido como parte da construção de políticas contextualizadas, participativas e eficazes. A autora defende que processos como a escolha da equipe diretiva devem envolver a comunidade escolar, garantindo que a liderança da escola seja legitimada pela participação coletiva e alinhada às necessidades locais. Para ela, a qualidade da educação

está diretamente relacionada ao grau de envolvimento dos profissionais da escola nos processos decisórios e na corresponsabilidade institucional. Como afirma Lück (2015, p. 80), “em suma, cabe destacar que o processo educacional só se transforma e se torna mais competente na medida em que seus participantes tenham consciência de que são responsáveis pelo mesmo.”

Os professores também apresentaram sugestões concretas para a formulação de políticas públicas voltadas ao bem-estar docente. Muitas respostas enfatizam a necessidade de **criação de um plano de carreira justo e atualizado**, que valorize o profissional com progressões salariais e bonificações. Outra questão fortemente levantada é a de um maior incentivo financeiro, incluindo reajuste salarial, auxílio-alimentação e benefícios como redução de impostos na folha de pagamento. *"Um plano de carreira bem estruturado dá segurança ao professor e garante que ele continue investindo na própria formação"*, comentou o professor 14.

Nesse contexto, Campos (2010) destaca que a motivação profissional entre os docentes tem sido gravemente afetada pelas baixas remunerações e pelas condições pouco atrativas do exercício da docência, o que compromete o reconhecimento social da profissão. O autor chama atenção para o fato de que, em muitos concursos públicos municipais, os salários oferecidos aos professores são significativamente inferiores aos destinados a cargos técnico-administrativos, o que evidencia uma disparidade preocupante. Esse cenário de desvalorização reforça a urgência de políticas que promovam carreiras estruturadas, capazes de garantir estabilidade, reconhecimento e estímulo ao desenvolvimento profissional dos educadores.

Além disso, grande parte dos respondentes destacou a importância do **apoio psicológico** dentro das escolas, com atendimento gratuito e programas de prevenção ao estresse e esgotamento profissional. Os investimentos em infraestrutura também foram apontados como uma prioridade para melhorar o ambiente de trabalho dos professores, o que inclui internet de qualidade, climatização nas salas de aula e melhoria nos equipamentos tecnológicos. *"A tecnologia pode facilitar nosso trabalho, mas sem equipamentos adequados, ela se torna apenas mais um desafio"*, relatou o professor 15.

Nesse contexto, Shinyashiki (2023) ressalta que valorizar a dimensão emocional do educador não pode ser considerado um luxo ou uma ação secundária, mas sim um investimento essencial para garantir que o professor continue exercendo com qualidade seu papel formador. Da mesma forma, Jesus (1998) argumenta que o sofrimento emocional dos docentes decorre muitas vezes da ausência de suporte institucional, e que a negligência quanto

à saúde mental compromete diretamente a permanência e o desempenho desses profissionais. O autor defende que o bem-estar emocional seja reconhecido como parte integrante da estrutura das escolas, e não como algo periférico.

Marchesi (2008) complementa essa visão ao destacar que o equilíbrio emocional é uma condição indispensável para o exercício pedagógico de qualidade. Para ele, o professor precisa estar emocionalmente amparado para conseguir ensinar com eficácia, especialmente diante dos desafios e da complexidade das relações escolares. Nesse sentido, oferecer suporte psicológico contínuo deve ser compreendido como uma ação estratégica, capaz de contribuir não apenas para a saúde mental dos docentes, mas também para a construção de um ambiente escolar mais acolhedor, cooperativo e propício ao desenvolvimento de vínculos educativos mais sólidos.

É fundamental reforçar a necessidade de maior participação docente na tomada de decisões, com eleições para diretores e mais espaços institucionais de escuta e diálogo entre professores e gestores. A ausência dessa participação compromete o vínculo entre os educadores e a gestão escolar, dificultando a construção de políticas que respondam às demandas reais da prática pedagógica. Como aponta Lück (2015), fortalecer a gestão democrática requer o envolvimento direto dos professores nos processos decisórios, promovendo a corresponsabilidade na definição dos rumos da escola.

Além disso, as respostas dos docentes revelam a urgência de políticas públicas que não se limitem ao plano discursivo, mas que se traduzam em ações concretas percebidas pela categoria. Marchesi (2008) observa que a motivação profissional e o reconhecimento do professor estão diretamente ligados à capacidade das administrações públicas de responder às necessidades da categoria com medidas tangíveis, que incluam tanto o respeito à carreira quanto a melhoria das condições de trabalho.

Entre os pontos mais destacados pelos docentes estão a necessidade de melhores salários, infraestrutura adequada, valorização profissional e suporte emocional, elementos que caminham juntos na construção de um ambiente educativo saudável. Para Poltronieri (2020), esse reconhecimento precisa ocorrer de forma estruturada, por meio de políticas que realmente assegurem condições dignas de atuação e promovam a valorização concreta da docência, com impactos positivos na permanência e no engajamento dos profissionais.

Nessa perspectiva, Shinyashiki (2023) reforça que cuidar do aspecto emocional do professor não deve ser encarado como algo secundário, mas como parte essencial do investimento em educação. Garantir que os educadores se sintam apoiados em sua dimensão humana é um passo importante para que possam continuar exercendo seu papel com

motivação, equilíbrio e compromisso com a formação das novas gerações. "*Se queremos uma educação melhor, precisamos começar valorizando aqueles que ensinam*", concluiu o professor 16.

Para que essas demandas sejam atendidas, é necessário um compromisso real por parte da gestão municipal, com ações que ultrapassem o discurso e se traduzam em melhorias concretas. É essencial que os gestores promovam políticas públicas eficazes, garantindo que os professores sejam ouvidos e suas necessidades atendidas. Como destacou o professor 17: "*Precisamos de medidas que saiam do papel e se tornem realidade em nosso cotidiano, pois só assim poderemos desempenhar nosso trabalho com dignidade e qualidade.*"

Quadro Síntese 9 - Diretrizes para a implementação efetiva de Políticas Públicas voltadas à promoção do bem-estar

<b>DIRETRIZES PARA IMPLEMENTAR UMA POLÍTICA PÚBLICA DE PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR DOCENTE</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
<b>Remuneração:</b>	<p>Incentivar a criação de gratificações e bonificações por desempenho, assiduidade e titulação, ampliando o reconhecimento financeiro além do piso nacional e fortalecendo a atratividade e permanência na carreira.</p> <p>Garantir reajustes salariais que não apenas acompanhem a inflação, mas assegurem ganhos reais, como forma concreta de valorização da docência, fortalecendo o reconhecimento social e econômico da profissão.</p>
<b>Reestruturação e criação de um plano de carreira justo e atualizado:</b>	<p>Reestruturar o plano de carreira com critérios claros de progressão que valorizem a formação continuada e o tempo de serviço, implementando um modelo atrativo que reconheça mérito, experiência e titulação, fortalecendo o engajamento e a permanência na rede.</p> <p>Revisar e atualizar a Lei nº 5.878/2014, que trata do plano de carreira dos profissionais da educação básica de Canoas, adequando-o às demandas atuais da profissão docente e às exigências de valorização</p>

	<p>efetiva, com foco na progressão funcional justa e atrativa.</p> <p>Unificar os diferentes planos de carreira existentes na rede municipal de Canoas é fundamental para garantir equidade entre os profissionais do magistério, promovendo justiça, coesão institucional e valorização igualitária da categoria, além de permitir a atualização do plano conforme as necessidades e realidades atuais da educação no município.</p>
<b><i>A carga horária excessiva:</i></b>	<p>Assegurar condições para que os professores possam exercer o direito à redução da carga horária, promovendo tempos dedicados ao planejamento, à formação e ao cuidado com a saúde física e mental, conforme suas necessidades e escolhas profissionais.</p>
<b><i>Estrutura física das escolas:</i></b>	<p>Investir na melhoria da infraestrutura escolar, acolhendo as demandas urgentes apontadas por gestores e professores, é essencial para garantir ambientes seguros, acessíveis e adequados ao trabalho pedagógico, promovendo dignidade e bem-estar no cotidiano escolar.</p> <p>Realizar um mapeamento sério e contínuo dos problemas estruturais das escolas, como prédios, instalações elétricas e hidráulicas, e coberturas das quadras esportivas, é fundamental para planejar intervenções eficazes e garantir a segurança e a qualidade do ambiente escolar, assegurando, por meio de políticas públicas, uma verba maior e mais autonomia aos gestores escolares para a realização das melhorias necessárias, sem depender exclusivamente dos esforços da administração central.</p>
<b><i>Saúde mental dos professores e apoio psicológico:</i></b>	<p>Fortalecer e divulgar amplamente a ação Toque de Cuidado, realizada pela Secretaria Municipal de Educação, garantindo que todos os professores conheçam e acessem suas iniciativas, é essencial para</p>

	<p>que se consolide como política permanente de promoção do bem-estar e da saúde mental na rede municipal.</p> <p>Ampliar o alcance das ações do Toque de Cuidado, com escuta qualificada, apoio psicológico contínuo e ações preventivas, contribui para a construção de uma cultura institucional que valorize o cuidado com quem educa.</p> <p>Garantir a atuação de psicólogos educacionais, seja de forma fixa nas escolas ou em equipes itinerantes por quadrante, contribui para um acompanhamento contínuo das demandas emocionais de professores e alunos, promovendo ações preventivas, articuladas com a rede de saúde e com as equipes gestoras, a fim de construir um ambiente escolar mais saudável e acolhedor.</p>
<p><b><i>Falta de diálogo entre os gestores e os professores na tomada de decisões:</i></b></p>	<p>Criar espaços permanentes de escuta e participação docente nos processos decisórios das escolas é essencial para fortalecer a gestão democrática e promover o sentimento de pertencimento entre os educadores.</p> <p>Superar a falta de diálogo entre gestão e professores requer o reconhecimento da experiência docente como legítima e necessária na construção de políticas educacionais mais efetivas e alinhadas à realidade escolar.</p>

Fonte: Autoria própria, 2025.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação nasce de um compromisso que é, ao mesmo tempo, pessoal e profissional. Enquanto gestor escolar da Rede Municipal de Ensino de Canoas, e diante dos inúmeros desafios vivenciados no cotidiano da escola, especialmente na gestão de pessoas, surgiu a necessidade de aprofundar o olhar sobre as condições de trabalho dos docentes. A convivência diária com o adoecimento emocional e físico dos professores e com a desmotivação crescente impulsionou a busca por respostas mais estruturadas, que pudessem ir além do relato informal entre colegas. Ao optar pela pesquisa no Mestrado em Educação da Universidade La Salle, buscou-se um espaço legítimo de escuta, reflexão e proposição de alternativas concretas para a valorização dos profissionais da educação.

Neste sentido, a pesquisa não apenas representa um aprofundamento acadêmico, mas se configura como uma estratégia concreta de intervenção na realidade escolar. A possibilidade de articular teoria e prática fortalece o papel do gestor como agente de transformação, capaz de compreender a complexidade da profissão docente e de dialogar com políticas públicas que respondam a essas demandas. Ao assumir essa posição, reafirma-se a importância da liderança comprometida com o bem-estar coletivo, entendendo que a saúde e a valorização dos educadores são pilares para qualquer projeto educativo verdadeiramente significativo.

Com esse propósito, o estudo voltou-se para a compreensão das percepções dos professores da rede municipal de ensino de Canoas sobre o bem-estar docente, a partir da análise de dados coletados por meio de questionário, articulando essas percepções aos dispositivos legais existentes e às possibilidades de proposição de diretrizes para uma política pública voltada à valorização e qualidade de vida no exercício da docência. Nesse contexto, a investigação foi orientada pela seguinte pergunta norteadora: Quais as contribuições dos educadores que atuam na rede municipal de ensino de Canoas, em escolas de Ensino Fundamental, para a proposição de diretrizes de política pública direcionadas à promoção do bem-estar docente? A partir dos objetivos específicos estabelecidos, analisar os dispositivos legais relacionados à valorização docente, descrever as sugestões dos professores participantes da pesquisa e refletir sobre essas propostas com vistas à formulação de diretrizes para uma política pública municipal, foi possível construir uma discussão abrangente e fundamentada sobre os múltiplos fatores que impactam o bem-estar dos profissionais da educação.

A análise dos dispositivos legais demonstrou que, embora o ordenamento jurídico brasileiro contemple diretrizes importantes sobre a valorização dos profissionais da educação,

como a Constituição Federal, a LDB, o Plano Nacional de Educação e a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional, sua efetivação no cotidiano escolar ainda é incipiente. A ausência de políticas públicas efetivas em âmbito local, ou mesmo a pouca divulgação e compreensão dos direitos previstos em lei por parte dos próprios docentes, fragiliza os avanços legais já conquistados. No contexto da rede municipal de Canoas, identificou-se que muitos professores desconhecem dispositivos que poderiam contribuir para a melhoria de suas condições de trabalho e, mais ainda, que os mecanismos legais existentes ainda não se revertem, de maneira concreta, em práticas institucionais voltadas ao bem-estar.

Nesse cenário, percebe-se a urgência de tornar os dispositivos legais mais acessíveis e compreensíveis aos educadores, por meio de formações e estratégias de comunicação que incentivem o conhecimento e a apropriação dos seus direitos. A legislação, embora essencial, precisa ser acompanhada de ações estruturadas que traduzam seu conteúdo em medidas concretas, capazes de transformar a realidade profissional dos docentes.

A partir das respostas dos educadores, ficou evidente que o bem-estar docente não pode ser entendido de forma isolada ou superficial. Trata-se de uma construção cotidiana que envolve condições objetivas e subjetivas de trabalho. Aspectos como infraestrutura precária, remuneração inadequada, ausência de apoio emocional, carga horária exaustiva, pouca autonomia, ausência de diálogo com os gestores e invisibilidade diante das políticas educacionais revelam uma rotina marcada por tensões que fragilizam a permanência e o engajamento profissional dos docentes. Esse cenário reforça a necessidade de se pensar políticas públicas que estejam realmente sintonizadas com a realidade vivida pelos professores, e não apenas com as diretrizes formais descritas nos documentos oficiais.

As falas dos participantes da pesquisa demonstraram, de forma consistente, que a valorização docente passa pelo reconhecimento de sua complexidade. A formação continuada, por exemplo, aparece como um caminho de fortalecimento da prática profissional, desde que oferecida em condições que respeitem o tempo e as necessidades dos professores. Quando bem estruturada, ela não apenas qualifica a prática pedagógica, mas também fortalece a identidade e a autoestima profissional.

A relação entre professores e gestores escolares e municipais também surgiu como um eixo fundamental para o bem-estar. A ausência de escuta, o distanciamento na tomada de decisões e a falta de canais efetivos de participação docente foram destacados como fatores que dificultam o engajamento e a construção de um ambiente mais democrático e colaborativo nas escolas. Quando os educadores se sentem desconsiderados ou alheios aos rumos da

gestão, sua motivação é diretamente afetada, e as possibilidades de construção coletiva de soluções são reduzidas.

Esse afastamento entre os profissionais da educação e os espaços de decisão revela uma urgência: a de consolidar modelos de gestão mais participativos, que reconheçam o conhecimento dos docentes como legítimo e necessário na formulação de políticas educacionais. Nesse contexto, Lück (2015) destaca que a escuta ativa e o envolvimento efetivo dos professores nos processos decisórios são condições indispensáveis para a construção de uma escola democrática, onde o projeto educativo se concretiza por meio da participação coletiva e do reconhecimento mútuo entre gestão e equipe docente.

Outro ponto que merece destaque é o cuidado com a saúde mental dos professores. As respostas à pesquisa apontaram para um cenário de esgotamento físico e emocional, que se intensifica diante da sobrecarga de trabalho, da indisciplina escolar, do desrespeito social à profissão e da ausência de políticas institucionais voltadas ao bem-estar psicológico. Embora a docência seja uma profissão que lida com afetos, vínculos e desenvolvimento humano, muitas vezes o cuidado com o próprio educador é negligenciado.

Nesse contexto, observa-se que a saúde mental precisa ser abordada como um componente estruturante das políticas educacionais, indo além de iniciativas pontuais. A criação de espaços de escuta, apoio psicológico institucionalizado e ações voltadas à prevenção do adoecimento são estratégias essenciais para garantir a permanência e a qualidade da atuação docente.

Com base nas reflexões construídas ao longo desta pesquisa, torna-se evidente que cuidar do bem-estar docente é também cuidar da própria essência do processo educativo. O equilíbrio emocional, a valorização profissional e as condições adequadas de trabalho não são apenas prerrogativas legais dos educadores, mas elementos que influenciam diretamente a qualidade da aprendizagem. Nesse sentido, Marchesi (2008) ressalta que o bem-estar dos professores não é apenas algo desejável, mas uma condição indispensável para que possam manter sua motivação, desenvolver uma prática pedagógica consistente e sustentar, ao longo do tempo, uma atuação profissional intensa e significativa.

Também ficou evidente que a valorização docente não se faz apenas por meio de discursos, mas exige investimento efetivo em políticas salariais, planos de carreira atualizados, reconhecimento por formação e desempenho, e melhores condições de trabalho. As falas dos docentes mostraram que há um sentimento de frustração generalizada com relação à falta de valorização concreta, sobretudo financeira, o que compromete a continuidade e a atratividade da carreira. A ausência de estímulo financeiro, de perspectivas

de crescimento e de estabilidade faz com que muitos profissionais se sintam desmotivados e sobrecarregados.

As contribuições dos professores, nesse sentido, revelam uma consciência crítica sobre os caminhos necessários para reverter esse cenário. Muitos deles apontaram sugestões claras, como bonificações por assiduidade, reajustes salariais periódicos, reconhecimento por titulações e incentivos à permanência. Essas proposições devem ser levadas em consideração na formulação de políticas que pretendem ser efetivas e legitimadas pela categoria.

Além disso, a relação com os alunos foi destacada como uma das maiores fontes de realização profissional. Quando os professores percebem que seu trabalho gera impacto positivo na aprendizagem, há um fortalecimento do sentido da docência. Contudo, os desafios da indisciplina, do desinteresse e da ausência de vínculos familiares com a escola foram apontados como obstáculos que afetam diretamente a prática pedagógica e o bem-estar dos docentes.

Nesse ponto, é importante considerar políticas que fortaleçam a articulação entre escola, família e comunidade. A corresponsabilização pela educação precisa ser construída coletivamente, superando a ideia de que apenas os professores são responsáveis pelos resultados escolares. Essa aproximação pode fortalecer vínculos, ampliar o engajamento e reduzir o sentimento de solidão e sobrecarga frequentemente relatado pelos educadores.

A estrutura física das escolas foi outro aspecto destacado com força nas respostas. Espaços inadequados, salas quentes, internet instável, falta de materiais e ausência de locais para o lazer e a convivência dos alunos comprometem não apenas a qualidade do ensino, mas também a saúde e a motivação dos professores. A precariedade das instalações escolares é uma realidade que precisa ser enfrentada com seriedade pelas gestões municipais.

Os professores também destacaram o quanto a estrutura interfere diretamente em seu desempenho e saúde física e emocional. A ausência de ventilação, a precariedade das salas, a inexistência de espaços adequados de planejamento e descanso demonstram o quanto a escola ainda está distante de ser um ambiente acolhedor para quem nela trabalha. Políticas públicas que investem em infraestrutura são, portanto, também políticas de valorização.

Ainda, é importante destacar que o bem-estar docente, como aponta Marchesi (2008), está intrinsecamente ligado ao ambiente em que o professor atua, sendo influenciado por fatores como as condições institucionais, a qualidade das relações no ambiente escolar e o reconhecimento do papel social da docência. Assim, ao priorizar a escuta dos professores e reconhecer suas experiências como fontes legítimas de conhecimento, reafirma-se o compromisso com uma educação pública que cuida, acolhe e transforma. Esta pesquisa é,

portanto, um convite à continuidade desse diálogo, à construção conjunta de soluções e à efetivação de políticas que façam do espaço escolar um território de dignidade, pertencimento e valorização profissional.

Portanto, as sugestões apresentadas pelos professores na pesquisa convergem para um conjunto claro de diretrizes: valorização concreta da carreira, com salários dignos e progressão profissional; condições físicas e materiais adequadas de trabalho; formação continuada de qualidade; escuta ativa e participação nos processos decisórios; apoio emocional institucionalizado; e reconhecimento da centralidade do professor no processo educativo. Essas diretrizes devem orientar a formulação de políticas públicas locais que não apenas respondam às demandas imediatas, mas que projetem uma educação pública de qualidade para o futuro.

Ao considerar todas essas dimensões, a pesquisa reforça a ideia de que os professores são sujeitos políticos e produtores de conhecimento, capazes de apontar rumos consistentes para a transformação da educação pública. Sua participação nos processos de escuta e construção de políticas públicas não deve ser uma concessão, mas um direito. Os dados e análises aqui apresentados revelam que ouvir os docentes é o primeiro passo para garantir políticas que façam sentido e que sejam efetivas.

Apesar da relevância dos dados obtidos e das reflexões construídas, é importante reconhecer algumas limitações deste estudo. A pesquisa foi realizada com um recorte específico de professores da rede municipal de Canoas, limitando-se às escolas de Ensino Fundamental situadas nos quatro quadrantes da cidade. Essa delimitação territorial e de etapa de ensino pode restringir a generalização dos resultados para outros contextos educacionais. Cabe destacar que a inclusão das escolas de Educação Infantil da rede municipal, por exemplo, poderia ter ampliado a compreensão sobre o bem-estar docente em diferentes fases da educação básica, oferecendo uma visão mais abrangente das necessidades e desafios enfrentados pelos profissionais da educação. Além disso, o uso do questionário como principal instrumento de coleta de dados, embora eficaz para alcançar um número significativo de participantes, pode não ter captado com profundidade certas nuances subjetivas que entrevistas ou grupos focais poderiam revelar. Reconhecer essas limitações não diminui a contribuição do estudo, mas reafirma sua natureza situada e abre espaço para novos desdobramentos investigativos.

Com base na escuta atenta aos professores da rede municipal e na análise das múltiplas dimensões do bem-estar docente, reafirma-se que propor políticas públicas é mais do que um exercício técnico: é um gesto de responsabilidade com aqueles que sustentam o dia a dia das

escolas. A dissertação reafirma o papel do educador como sujeito histórico e protagonista de sua realidade, portador de saberes que precisam ser reconhecidos pelas estruturas decisórias. As contribuições apresentadas pelos docentes oferecem pistas consistentes para a construção de políticas locais mais humanas, participativas e alinhadas às reais necessidades da escola pública.

Do ponto de vista acadêmico-científico, esta pesquisa oferece uma contribuição relevante ao aprofundar o debate sobre o bem-estar docente no contexto da rede municipal de Canoas, articulando as percepções dos professores com os dispositivos legais existentes e com a formulação de diretrizes para políticas públicas mais sensíveis e eficazes. Ao adotar um olhar que parte da escuta dos educadores e das realidades vividas por eles nas escolas, o estudo amplia o campo de investigações sobre valorização profissional, saúde mental e condições de trabalho na educação básica. A originalidade desta pesquisa reside, sobretudo, na valorização das vozes docentes como fonte legítima de conhecimento e na proposição de caminhos construídos a partir da realidade local, contribuindo, assim, para o fortalecimento de práticas de gestão mais humanizadas e participativas. Com isso, reafirma-se o compromisso da produção científica com a transformação social e com a construção de uma escola pública mais justa, democrática e acolhedora.

Nesse percurso investigativo, emergiram também possibilidades que ultrapassam os limites desta pesquisa e apontam para novos caminhos a serem trilhados pelo campo educacional. Estudos futuros podem aprofundar o acompanhamento longitudinal das condições de trabalho dos professores da rede municipal de Canoas, investigando os efeitos de eventuais políticas implementadas a partir das diretrizes aqui sugeridas. Além disso, seria relevante ampliar o escopo da investigação para outras etapas e modalidades da educação, bem como para diferentes redes municipais e estaduais, a fim de compreender as especificidades e recorrências que atravessam o bem-estar docente em contextos diversos. O aprofundamento da escuta com outros segmentos da comunidade escolar, como gestores, estudantes e famílias, também pode contribuir para a construção de políticas públicas mais integradas e coerentes com a realidade das escolas.

Por fim, esta dissertação busca se somar ao esforço coletivo pela construção de políticas públicas mais sensíveis, participativas e eficazes, que reconheçam os professores como protagonistas da educação pública. Não se pretendeu aqui esgotar os debates, mas sim abrir caminhos para novas reflexões e proposições que contribuam para uma agenda política verdadeiramente comprometida com a valorização da docência, com o cuidado aos que educam e com a transformação social por meio de uma escola pública de qualidade.

Encerramos este estudo conscientes de que ele representa mais um passo dentro de uma caminhada mais ampla, e não um ponto final. Que os resultados e reflexões aqui apresentados possam inspirar novas pesquisas e ações que fortaleçam a educação pública e promovam, de forma contínua, o bem-estar dos profissionais da educação, em prol de uma sociedade mais justa, humana e democrática. Enquanto gestor e pesquisador, renovo aqui meu compromisso com a escuta sensível, a ação coletiva e a construção de um ambiente escolar que valorize quem educa e ressignifique o sentido de ensinar.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, Roberta Melo de Andrade; CRUZ, Lorames Bispo dos Santos; SOARES, Emanuel Lima Silva. Políticas públicas em educação e o mal-estar docente. **Revista Brasileira de Educação**, v. 28, p. 1-21, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/NBZkqhPKCg8ww46DCHBTWxp/>. Acesso em: 4 jan. 2024.
- ARANTES, Aline Evelin da Silva; LOPES, Sandra Ribeiro de Almeida. Sintomatologia depressiva em docentes e suas possíveis consequências no tocante à qualidade de vida. **Rev. Psicol. Saúde e Debate**, p. 24-42, 2019. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V5N2A2>. Acesso em: 4 jan. 2024.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 23 jan. 2024.
- BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Dispõe sobre a aprovação do Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 jun. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm). Acesso em: 23 jan. 2024.
- BISPO, Paula Marília de Oliveira; AGUIAR, Carolina Villa Nova. Saúde e adoecimento psíquico de professores: estudo sobre burnout e qualidade de vida no trabalho. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, 2018, p.10-19. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/1665>. Acesso em: 4 jan. 2024.
- BONGIOVANI, Anair. **Entre o prazer e a dor, o (des)encanto na profissão docente**. Curitiba: Appris, 2018.
- BORGES, Kamylla Pereira. **Trabalho, precarização e adoecimento docente**. Curitiba: Appris, 2020.
- CAMPOS, Casemiro de Medeiros. **Gestão Escolar e Docência**. São Paulo: Paulinas, 2010.
- CAMPOS, Marlon Freitas de; VIEGAS, Moacir Fernando. Sofrimento no trabalho e estratégias dos professores contra o adoecimento psíquico. **Trabalho & Educação**, v. 31, n. 1, p. 103-119, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/38580>. Acesso em: 24 jan. 2024.
- CANOAS. **Lei nº 1, de 30 de março de 1990**. Estabelece e promulga a Lei Orgânica do Município de Canoas. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/lei-organica-canoas-rs>. Acesso em: 23 jan. 2024.
- CANOAS. **Lei nº 5021, de 09 de novembro de 2005**. Institui o Sistema Municipal de Ensino e dá outras providências. Disponível em:

<https://leismunicipais.com.br/a/rs/c/canoas/lei-ordinaria/2005/503/5021/lei-ordinaria-n-5021-2005-institui-o-sistema-municipal-de-ensino-no-municipio-de-canoas-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 12 jan. 2024.

CANOAS. **Lei nº 5580, de 11 de fevereiro de 2011**. Dispõe sobre o plano de cargos, de carreira e de remuneração do profissional do magistério do município de Canoas. Disponível em:

<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/c/canoas/lei-ordinaria/2011/558/5580/lei-ordinaria-n-5580-2011-dispoe-sobre-o-plano-de-cargos-de-carreira-e-de-remuneracao-do-profissional-do-magisterio-do-municipio-de-canoas?q=5580%2F2011>. Acesso em: 29 jan. 2024.

CANOAS. **Lei nº 5878, de 31 de outubro de 2014**. Dispõe sobre o plano de cargos, de carreira e de remuneração do profissional da educação básica da educação pública de Canoas e dá outras providências. Disponível em:

<https://leismunicipais.com.br/a1/rs/c/canoas/lei-ordinaria/2014/588/5878/lei-ordinaria-n-5878-2014-dispoe-sobre-o-plano-de-carreira-do-profissional-da-educacao-basica-da-administracao-publica-de-canoas-e-da-outras-providencias?q=lei+5878>. Acesso em: 28 jan. 2024.

CANOAS. **Lei nº 5933, de 22 de junho de 2015**. Aprova o Plano Municipal de Educação e dá outras providências. Disponível em:

<https://leismunicipais.com.br/a1/plano-municipal-de-educacao-canoas-rs>. Acesso em: 23 jan. 2024.

COSTA, Rodney Querino Ferreira; SILVA, Nelson Pedro. Níveis de ansiedade e depressão entre professores do Ensino Infantil e Fundamental. **Pro-Posições**, Campinas, SP, v.30, 2019. Acesso em: 4 jan. 2024.

COUTINHO, Luciana Gageiro. Mal-estar na escola o discurso dos professores diante dos imperativos educativos contemporâneos. **ETD Educação Temática Digital**, v. 21, n. 2, p. 348-362, 2019. Disponível em:

[http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S1676-25922019000200348&script=sci\\_arttext](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S1676-25922019000200348&script=sci_arttext). Acesso em: 4 jan. 2024

DE PAULA, Andréia Cristina Rezende Rodrigues; NAVES, Marisa Lomônaco de Paula. O estresse e o bem-estar docente. **Boletim Técnico do Senac**, v. 36, n. 1, p. 61-71, 2010.

Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/228>. Acesso em: 4 jan. 2024

FACCI, Marilda Gonçalves Dias. O adoecimento do professor frente à violência na escola. **Fractal: Revista de Psicologia**, v.31, n.2, p.130-142, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/fractal/a/Yfvf8PZtTKfvy3W4HRJhbxB/>. Acesso em: 4 jan. 2024.

FACCI, Marilda Gonçalves Dias; URT, Sonia da Cunha; BARROS, Ana Teresa Fernandes. Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento. **Psicologia Escolar e Educacional**, 2018, SP. v. 22, n. 2, p. 281-290. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pee/a/Fp3LN9tv4Ym9QfpV8dfGyLS/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 4 jan. 2024.

FÁVERO, Altair Alberto; AGOSTINI, Camila Chiodi; RIGONI, Larissa Morés. Mal-estar docente e políticas de formação pedagógica. **Revista Pedagógica**, v. 23, p. 1-27, 2021.

Disponível em:

<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/pedagogica/article/view/6309>. Acesso em: 4 jan. 2024.

FERRONATTO, Eliane Terezinha Tulio; DOS SANTOS, Helen Thais. Bem-estar e o mal-estar docente: sentimentos e emoções de professores que atuam na Educação Infantil e Ensino Fundamental em tempos de pandemia. **Devir Educação**, p. 269-286, 2021. Disponível em: <https://devireducacao.ded.ufla.br/index.php/DEVIR/article/view/420>. Acesso em: 4 jan. 2024.

FOSSATTI, Paulo. **Perfil docente e produção de sentido**. Canoas, RS: Ed. Unilasalle, 2013.

FROTA, Dlane Lima. **Saúde do professor: uma análise sobre o adoecimento no trabalho a partir do olhar docente**. 2. ed. Curitiba: CRV, 2022.

GARCÍA, Carlos Hué. **Bienestar docente y pensamiento emocional**. Madrid: Wolters Kluwer, 2008.

GATTI, Bernadete. A. A formação inicial de professores para a educação básica: as licenciaturas. **Revista USP**, São Paulo, n. 100, p. 33-46, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/76164>. Acesso em: 22 mar. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Valdete Aparecida Fernandes Moutinho; NUNES, Célia Maria Fernandes; PÁDUA, Karla Cunha. Condições de trabalho e valorização docente: um diálogo com professoras do ensino fundamental I. **Rev. bras. estud. pedagog.**, Brasília, v. 100, n. 255, pg. 277-296, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/NfjgYksvFCrtdpJhkmTtRjb/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 4 jan. 2024.

JESUS, Saul Neves de. **Bem-estar dos professores: estratégias para realização e desenvolvimento profissional**. Portugal: Porto Editora, 1998.

LÜCK, Heloísa. **Liderança em gestão escolar**. 9. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

LÜCK, Heloísa. **Gestão Educacional: uma questão paradigmática**. 12. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

LÜCK, Heloísa. **Dimensões da gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Positivo, 2009.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola: teoria e prática**. São Paulo: Hecus Editora, 2017.

MACHADO, Laeda Bezerra; TIMM, Jordana Wruck. Interfaces entre a formação de professores e o bem/mal-estar na docência na educação básica. **Temas em Educ. e Saúde**, Araraquara, v. 17, 2021. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/tes/article/view/15196>. Acesso em: 4 jan. 2024.

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

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MELO, Ivete da Costa *et al.* **Série Educar: Políticas Públicas, Gestão Escolar - Reflexões - Políticas educacionais no Brasil**. Belo Horizonte - MG: Poisson, 2020. V. 20.

MENEGAT, Jardelino; MOREIRA, Lúcia Vaz de Campos. **Métodos e técnicas de pesquisas científicas**. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

NICÉSIO, Guilherme Alves de Lima; ALMEIDA, Marcia Bastos de; CONCEIÇÃO, Lucy Mara da . **Políticas públicas na educação básica**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2015.

NÓVOA, António. **Profissão Professor**. 2. ed. Porto: Porto Editora, 1999. 191p.

PALÁCIOS, Rosiane Alves; FLECK, Carolina Freddo. Docente ou doente: como fica a rotina dos profissionais da educação com o crescente adoecimento mental? **Trabalho necessário**, v. 18, n.36, p. 365-391, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unipampa.edu.br/jspui/handle/rii/1260?locale=es>. Acesso em: 4 jan. 2024.

PARO, Vitor Henrique. **Gestão democrática da escola pública**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

PENTEADO, Regina Zanella. Autonomia do professor: uma perspectiva interdisciplinar para a cultura do cuidado docente. **ETD - Educação Temática Digital**, Campinas, SP, v.20, n.1, p.234-254, 2018. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/etd/article/view/8649228/0>. Acesso em: 4 jan. 2024.

PENTEADO, Regina Zanella; NETO, Samuel de Souza. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. **Saúde e sociedade**, v. 28, p. 135-153, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/Y9Wfn6NphgsptvZBMpZcsSJ/>. Acesso em: 4 jan. 2024.

POLI, Giovana Boicko; POLI, Odilon Luiz; MARQUES, Circe Mara. Docência no século XXI: aspectos pessoais e sociais na construção do bem-estar docente. **Roteiro**, v. 48, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/roteiro>. Acesso em: 4 jan. 2024.

POLTRONIERI, Cristiane do Nascimento Gonçalves. **Percepções sobre o mal-estar docente**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2020.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CANOAS: **Projeto Político e Pedagógico**. Secretaria Municipal de Educação. Canoas, 2020. 141 p. Documento eletrônico. Disponível em: [http://sinprocan.org.br/wp-content/uploads/2020/08/PPP\\_RMEC\\_SME-2020-1.pdf](http://sinprocan.org.br/wp-content/uploads/2020/08/PPP_RMEC_SME-2020-1.pdf). Acesso em: 19 jan. 2024.

RIO GRANDE DO SUL, Lei nº 14.705, de 25 de junho de 2015. Institui o Plano Estadual de Educação – PEE –, em cumprimento ao Plano Nacional de Educação – PNE –, aprovado pela Lei Federal nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Disponível em: <https://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/LEI%2014.705.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

ROCHA, Ricelli Endrigo Ruppel Da; BLASZKO, Caroline Elizabel. Contribuição da formação continuada na qualidade de vida de docentes da educação básica. **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 19, n. 61, p. 147-168, 2022. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/dialogoeducacional/article/view/28714>. Acesso em: 4 jan. 2024.

ROSA, Júlia Gabriele Lima da; LIMA, Luciana Leite; AGUIAR, Rafael Barbosa de. **Políticas Públicas**: introdução. Porto Alegre: Jacarta, 2021. 95p.

SILVA, Marlova Gross Da. O impacto do mal-estar docente no protagonismo do professor. Universidade La Salle, Canoas, p. 1-120, 2021. Disponível em: <https://svr-net20.unilasalle.edu.br/handle/11690/2582>. Acesso em: 7 jan. 2024.

SILVA, Jerto Cardoso da; LEAL, Luiza Tamara Almeida; SCHMIDT, Stefanie; FUHR, Maiara da Silva; SARAIVA, Eduardo Steindorf. Saúde mental, adoecimento e trabalho docente. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 27, p. 1-8, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/pnKjTfs7s9VrzJGMhTsMPSG/>. Acesso em: 24 jan. 2024.

SOUSA, Gabriela Mota. Saúde e bem-estar docente: do trabalho precarizado às resistências coletivas e subjetivas. **Universidade Federal de São Paulo**, São Paulo, p. 1-159, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/items/3ace6d99-6ea2-4d7a-acbc-10b76de7e49f>. Acesso em: 7 jan. 2024.

SOUZA, Farney Vinícius Pinto. Adoecimento mental e o trabalho do professor: um estudo de caso na rede pública de ensino. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2018, vol. 21, n. 2, p.103-117. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/146374>. Acesso em: 4 jan. 2024.

SHINYASHIKI, Eduardo. **Cuidar de quem educa**: como manter o bem-estar e o equilíbrio emocional para vencer os desafios da educação. São Paulo: Editora Gente, 2023.

VIDAL, Emerson Pessoa. Mal-estar docente, e a perda de si. **Revista latinoamericana de estudios educativos**, v. 53, n. 2, p. 247-263, 2023. Disponível em: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-878X2023000200247&script=sci\\_arttext&lng=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-878X2023000200247&script=sci_arttext&lng=pt). Acesso em: 4 jan. 2024

VIEIRA, Sofia Lerche. **Educação Básica**: política e gestão da escola. 3. ed. Brasília: Liber Livro, 2011.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

## **APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**

Estimado (a) Professor (a)!

Você está sendo convidado (a) a participar do projeto de pesquisa com o título: “PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR DOCENTE: PERSPECTIVAS DOS EDUCADORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CANOAS E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A PROPOSIÇÃO DE DIRETRIZES DE POLÍTICAS PÚBLICAS”, sob responsabilidade do pesquisador Alessandro Cristian Santos de Borba. O estudo tem por objetivo propor diretrizes de políticas públicas de bem-estar docente a partir da perspectiva dos educadores das Escolas de Ensino Fundamental da Rede Municipal de Ensino de Canoas/RS, Brasil.

A temática da pesquisa sobre a "Promoção do Bem-Estar Docente: Perspectivas dos Educadores da Rede Municipal de Ensino de Canoas e Suas Contribuições para a Proposição de Diretrizes de Políticas Públicas" se destaca como uma investigação crucial em um cenário educacional em constante transformação. Os educadores desempenham um papel central na formação das futuras gerações, e seu próprio bem-estar é intrinsecamente ligado à qualidade do ensino. Esta pesquisa busca compreender a realidade vivenciada pelos educadores da rede municipal de ensino em Canoas, examinando os desafios enfrentados, os fatores que afetam seu bem-estar e suas perspectivas sobre o sistema educacional. O estudo não apenas aborda as necessidades imediatas dos professores, mas também visa a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, sustentável e produtivo, garantindo, assim, um impacto positivo na qualidade da educação oferecida.

Nesse contexto, a pesquisa desempenha um papel fundamental na promoção da valorização e respeito pelos educadores, muitas vezes subestimados em nossa sociedade. As contribuições desta investigação têm o potencial de moldar políticas públicas mais eficazes e holísticas, capazes de abordar as complexas questões do bem-estar docente. Ao dar voz aos educadores e integrar suas perspectivas na tomada de decisões, a pesquisa reforça o compromisso com uma educação de qualidade em Canoas, promovendo não apenas o bem-estar dos professores, mas também o desenvolvimento educacional e o bem-estar de todos os envolvidos no sistema de ensino, incluindo os alunos. Como resultado, essa pesquisa se destaca como um instrumento valioso para o aprimoramento contínuo do sistema educacional e o fortalecimento das bases da educação no município de Canoas.

Esta pesquisa é de suma importância, dada a interseção de várias dimensões críticas. Tendo como objetivo “Propor diretrizes de políticas públicas de bem-estar docente a partir da

perspectiva dos educadores das Escolas de Ensino Fundamental da Rede Municipal de Ensino de Canoas/RS, Brasil”. E como problemática “Quais as contribuições dos educadores que atuam na rede municipal de ensino de Canoas, em escolas de Ensino Fundamental, para a proposição de diretrizes de política pública direcionadas à promoção do bem-estar docente?” Ambos apontam sobre o quão importante é entender como os educadores, que desempenham um papel central na formação das futuras gerações, percebem os desafios enfrentados em seu cotidiano e como veem o impacto das políticas educacionais em seu bem-estar. As contribuições desses educadores não apenas lançam luz sobre as necessidades e perspectivas de profissionais da educação que frequentemente são subvalorizados, mas também têm o potencial de informar a criação de políticas públicas mais eficazes e orientadas para as realidades específicas das escolas nesses quadrantes. Dessa forma, a pesquisa promove um diálogo essencial para fortalecer a qualidade do ensino e o bem-estar dos profissionais que o tornam possível, contribuindo para um sistema educacional mais saudável e resiliente em Canoas.

Sua participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Sua participação se dará em resposta ao presente questionário, sendo este anônimo. Mesmo não havendo benefícios diretos aos participantes, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico e acadêmico a respeito da temática apresentada. Não existem riscos conhecidos associados ao procedimento previsto, tampouco desconfortos em participantes do estudo.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo (a) e os dados serão arquivados por cinco anos e após descartados, conforme legislação vigente.

A confidencialidade dos dados de identificação pessoal dos participantes será preservada, e os resultados serão divulgados de maneira agrupada, sem identificação. Todas as dúvidas poderão ser esclarecidas antes e durante o curso da pesquisa, através do contato com o pesquisador responsável:

Alexandro Cristian Santos de Borba, telefone: (51) 984761943, e-mail: professoralexborba@gmail.com .

Orientador: Prof. Dr. Paulo Fossatti, e-mail: paulo.fossatti@unilasalle.edu.br.

CEP (Comitê de Ética em Pesquisa) da Universidade LaSalle: Contato: e-mail: cep.unilasalle@unilasalle.edu.br, telefone: (51) 3476.8452 Local: 3o andar, prédio 6 –

Universidade LaSalle. Horário de atendimento: Segunda-feira, das 13:00 as 19:00; de terça-feira até sexta-feira, das 14:00 às 20:00.

## APÊNDICE B - Questionário de pesquisa

<b>QUESTIONÁRIO DE PESQUISA</b>				
<b>PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR DOCENTE: PERSPECTIVAS DOS EDUCADORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE CANOAS E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A PROPOSIÇÃO DE DIRETRIZES DE POLÍTICAS PÚBLICAS.</b>				
* Responda sem se identificar;				
* Responda apenas uma das opções de cada questão.				
<b>1. Gênero:</b>	<input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> outro			
<b>2. Faixa de idade em anos:</b>	<input type="checkbox"/> Até 25 anos			
	<input type="checkbox"/> 26-35 anos			
	<input type="checkbox"/> 36-45 anos			
	<input type="checkbox"/> 46-55 anos			
	<input type="checkbox"/> 56-69 anos			
	<input type="checkbox"/> 70 anos ou mais			
<b>3. Assinale o seu grau de escolarização mais avançado:</b>	<input type="checkbox"/> Magistério/Curso Normal			
	<input type="checkbox"/> Superior em andamento			
	<input type="checkbox"/> Superior completo			
	<input type="checkbox"/> Especialização em andamento			
	<input type="checkbox"/> Especialização completo			
	<input type="checkbox"/> Mestrado em andamento			
	<input type="checkbox"/> Mestrado completo			
	<input type="checkbox"/> Doutorado em andamento			
	<input type="checkbox"/> Doutorado completo			
<b>Objetivo Específico 1:</b> Analisar os dispositivos legais que abordam a valorização dos profissionais da educação que exercem a docência na rede municipal de ensino da cidade de Canoas.				
<b>Questões</b>	<b>Alternativas</b>			
	<b>Nada</b>	<b>Muito pouco</b>	<b>Pouco</b>	<b>Muito</b>

<b>4 - As legislações vigentes, nos níveis Federal, Estadual e Municipal, contempla melhor para a promoção do bem-estar docente?</b>					
<b>5 - Você conhece a Legislação Federal, Estadual e Municipal para a promoção do bem-estar docente?</b>					
<b>6 - O quanto você considera importante que tenhamos Políticas Públicas voltadas à Promoção do Bem-estar Docente?</b>					
<p><b>Objetivo Específico 2:</b> Descrever, com base nas respostas do questionário, as ações propostas pelos educadores que podem contribuir para a promoção do bem-estar docente no contexto escolar.</p> <p><b>Objetivo Específico 3:</b> Refletir sobre as ações propostas pelos educadores, aprofundando aquelas que podem ser contempladas para a proposição de diretrizes de uma Política Pública Municipal direcionada à promoção do bem-estar docente.</p>					
<b>7 - No que diz respeito às razões para o seu bem-estar como docente, você se avalia:</b>					
Às boas relações com os colegas					
O Apoio da Direção Escolar					
À remuneração recebida pelo meu trabalho.					
Ao apoio e reconhecimento da Gestão Escolar.					
À satisfação com a prática pedagógica e resultados obtidos.					
Ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.					
À formação continuada e desenvolvimento profissional.					

Ao ambiente físico e recursos adequados na escola.					
Ao Plano de Carreira Docente.					
À aprendizagem dos alunos.					
Ao apoio das famílias.					
À jornada de trabalho.					
<b>8. Como você percebe as atitudes da Secretaria Municipal de Educação e da Prefeitura Municipal de Canoas em relação ao bem-estar docente?</b>					
Demonstram um comprometimento notável com relação ao bem-estar dos docentes.					
Implementam iniciativas visíveis para a promoção do bem-estar docente.					
Dialogam com os docentes para a resolução dos problemas.					
Implementam Políticas Públicas voltadas a promoção do bem-estar docente.					
<b>9 - Como docente na Rede Municipal de Educação de Canoas, quais sugestões e ações específicas você propõe para ativamente contribuir com ideias e esforços visando a implementação efetiva de Políticas Públicas voltadas à promoção do bem-estar? Discorra sobre a questão.</b>					