



Programa de Fomento à Pesquisa
Aplicada – Chamada Aberta 2022

Trabalho docente, saúde mental e a construção de instrumentos para a melhoria da gestão escolar

Outubro/2024



**CENTRO
LEMMANN**
DE LIDERANÇA PARA
EQUIDADE NA EDUCAÇÃO



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ**

Trabalho docente, saúde mental e a construção de instrumentos para a melhoria da gestão escolar

Eixo: ambiente para promover a equidade educacional.

Pesquisadoras(es): Francisco Pablo Huascar Aragão Pinheiro (coordenador), Esthela Sá Cunha, Lorena Aélío de Melo e Quitéria Alves Melo.

Instituição: Universidade Federal do Ceará (UFC), Campus Sobral.

Problema: o sofrimento psíquico repercute no desenvolvimento das atividades, compromete a qualidade do ensino e é uma das maiores causas de afastamento de professoras(es) do trabalho. É fundamental compreender as causas do adoecimento psíquico entre docentes, em particular os preditores relacionados ao contexto laboral, que afetam negativamente o bem-estar da equipe escolar, a saúde de professoras(es) e os resultados educacionais. O objetivo da pesquisa foi criar e testar instrumentos que mensuram o contexto do trabalho docente e os estilos de liderança de diretoras(es) escolares não identificados na literatura brasileira.

O que alcançou e como chegou lá: a pesquisa realizou um levantamento com **1.904 docentes de todas as regiões do País, no período de julho a agosto de 2023**, por meio de formulário online autoaplicável.

Os resultados indicaram sintomas de **depressão para 41,6% das(os) respondentes**. Os achados sugerem que professoras(es) com percepção mais negativa sobre a organização do trabalho e as relações socioprofissionais tinham maiores pontuações de depressão. Isso também indica que grande volume de trabalho, alta carga horária e levar demandas para casa, por exemplo, são condutas que podem ser prejudiciais à saúde mental, assim como a falta de comunicação entre docentes e ausência de oportunidades para aprender com colegas.

A pesquisa também indica que:

Lideranças escolares com baixo foco em pessoas acentuam os efeitos que relações socioprofissionais ruins têm na depressão.

Lideranças escolares que equilibram o foco em pessoas e resultados têm efeitos benéficos para a saúde mental, o que pode repercutir positivamente para a eficácia da escola, o sucesso da aprendizagem, a satisfação e motivação para o trabalho.

Lideranças escolares que levam em consideração a abertura à participação e ao envolvimento das(os) professoras(es) na tomada de decisões repercutem na satisfação com o trabalho.

Para alcançar esses resultados as(os) pesquisadoras(es) trabalharam com o conceito de produção de bens e serviços, que se refere a três dimensões dos contextos laborais:

1

Organização do trabalho: essa dimensão abrange elementos como a divisão do trabalho, a produtividade esperada, as regulamentações formais, os tempos, os ritmos, os controles e as características das tarefas.

2

Condições de trabalho: referem-se aos aspectos estruturais do ambiente de trabalho, que incluem práticas administrativas e apoio institucional. Envolve o ambiente físico, ferramentas, equipamentos, matérias-primas, suporte organizacional e remuneração.

3

Relações socioprofissionais: representam a dimensão social do trabalho, caracterizada pelas relações com superiores e interações coletivas e externas.

A noção de liderança foi importante para o estudo, com referencial teórico do Grid Gerencial (Blake & Mouton, 1989), para quem os estilos de liderança surgem de duas dimensões comportamentais:

1. **a preocupação com a produção** (ou resultados), concentrando-se na realização de tarefas e no alcance dos objetivos organizacionais;
2. **a preocupação com as pessoas**, voltada à construção de relacionamentos e confiança, além de promover um ambiente de trabalho favorável.

O modelo identifica vários estilos de liderança combinando as duas dimensões, dentre eles: baixa preocupação com ambas (empobrecida), alta preocupação com a produção e baixa com as pessoas (tarefas), alta preocupação com pessoas e baixa com a produção (clube de campo) e alta preocupação com ambas (equipe).

A partir desses conceitos, foram elaborados dois instrumentos:

1. Escala de Heteroavaliação de Estilo de Liderança de Diretores Escolares (Ehelde)

2. Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho Docente (Eactd)

Ambos partem de uma revisão de literatura na qual foram analisados instrumentos existentes ao redor do mundo que se propunham a avaliar o contexto de trabalho de professoras(es). Além disso, baseou-se na prática de trabalho docente e em sugestões de especialistas na área.

A Eactd possui três dimensões, representadas na tabela a seguir, com exemplos para cada uma.

Organização do trabalho	Condições de trabalho	Relações socioprofissionais
<p>Existe uma cobrança excessiva por parte da gestão escolar pelos resultados educacionais das(os) estudantes</p> <hr/> <p>Precisam responder e-mails, ligações ou mensagens de trabalho que chegam fora do horário de expediente</p>	<p>As salas de aula são pequenas para a quantidade de estudantes</p> <hr/> <p>O nível de ruído dentro da sala de aula atrapalha o trabalho da(o) professora(or)</p>	<p>Docentes não têm autonomia para decidir sobre os conteúdos das aulas</p> <hr/> <p>As(os) professoras(es) discutem métodos e estratégias de ensino entre elas(es)</p>

Já a Ehelde possui duas dimensões. Na tabela a seguir, estão exemplos de itens em suas dimensões correspondentes.

Foco nas pessoas	Foco nos resultados
A(o) diretora(or) é uma pessoa que as(os) docentes podem contar se tiverem um problema pessoal	A(o) diretora(or) enfatiza a importância dos resultados escolares
A(o) diretora(or) se mostra acessível às (aos) professoras(es)	A(o) diretora(or) está atenta(o) ao cumprimento das regras da escola

Para determinar os preditores e a prevalência de adoecimento mental, as(os) pesquisadoras(es) aplicaram, além das escalas mencionadas, uma escala para avaliar os índices de depressão entre professoras/es (Escala de Avaliação de Depressão, Ansiedade e Estresse – DASS-21). Foi realizada uma regressão linear múltipla para avaliar o efeito que as relações socioprofissionais tinham para o impacto dos estilos de liderança da(o) diretora(or) escolar nos índices de depressão, além das condições de trabalho e organização do trabalho.

Contribuições para a área e aplicação:

As(os) pesquisadoras(es) desenvolveram dois instrumentos que permitem às redes educacionais e escolas mapearem e apoiarem a avaliação estratégica do contexto laboral de docentes e estilos de lideranças escolares. A pesquisa contribui com a discussão e implementação de legislação que leve à melhoria da saúde mental de docentes e formação de lideranças educacionais que favoreçam um ambiente escolar positivo. Os achados aprofundam a discussão sobre estilos de lideranças escolares, pouco discutidos no Brasil, mas apontados pela literatura como de grande impacto para os resultados da aprendizagem e para o ambiente educacional.

Recomendações:

1

A gestão escolar deve realizar o **monitoramento e a avaliação periódica da saúde mental das(os) docentes**, sendo sensível às relações socioprofissionais, condições e organização do trabalho e à equidade.

2

Implementar programas de promoção da saúde mental específicos para professoras(es), oferecendo serviços de suporte psicológico, que também devem estar no plano de ação da gestão escolar.

3

Garantir um ambiente de trabalho docente positivo com implementação de ações, em especial focadas na organização, como a garantia de uma carga horária, pausas, prazos e exigências por resultados condizentes com os recursos e as possibilidades das(os) docentes.

4

Promover atividades que fortaleçam o sentido de comunidade escolar com foco nas(os) docentes, como eventos sociais, grupos de apoio e espaços para troca de experiências.

5

Promover a intersetorialidade entre os serviços educacionais de saúde e de assistência social para a garantia da atenção psicossocial e incentivo à formação de redes de apoio dentro das instituições educacionais.

6

Implementar programas de formação continuada de lideranças educacionais, enfatizando a relevância de estilos de liderança que fomentem um ambiente saudável.

7

Incentivar a comunicação empática e escuta ativa entre diretoras(es) e professoras(es) para promover um contexto favorável à confiança e à colaboração.



Obrigada(o)!



**CENTRO
LEMMANN**
DE LIDERANÇA PARA
EQUIDADE NA EDUCAÇÃO



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ**