

Revista **1ª EVOLUÇÃO**

LA

Brasil - Angola



Andréia Novais Souto Ribeiro
O professor é o verdadeiro artista, ele faz com que
grandes obras de artes apareçam.



LANÇAMENTO

DESTAQUE

O PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DO ALUNO NA REPÚBLICA DE ANGOLA
Prof. Dr. Menezes Clemente Cambinda



Coordenaram esta edição: Manuel Francisco Neto / Vilma Maria da Silva

Organização: Vilma Maria da Silva

<https://primeiraevolucao.com.br>



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.58>

Editor Responsável: Antônio Raimundo Pereira Medrado

Editor correspondente (ANGOLA): Manuel Francisco Neto

Coordenação editorial:

Ana Paula de Lima

Andreia Fernandes de Souza

Antônio Raimundo Pereira Medrado

Isac Chateaneuf

José Wilton dos Santos

Manuel Francisco Neto

Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Vilma Maria da Silva

Com. de Avaliação e Leitura:

Prof. Dr. Adeilson Batista Lins

Prof. Me. Alexandre Passos Bitencourt

Profa. Esp. Ana Paula de Lima

Profa. Dra. Andreia Fernandes de Souza

Profa. Bianca de Assis Pirahy

Profa. Dra. Denise Mak

Prof. Dr. Isac dos Santos Pereira

Prof. Dr. Manuel Francisco Neto

Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza

Profa. Dra. Thaís Thomaz Bovo

Bibliotecária:

Patrícia Martins da Silva Rede

Colunistas:

Prof. Dr. Adeilson Batista Lins

Profa. Bianca de Assis Pirahy

Prof. Dr. Isac Chateaneuf

Jornalista João Domingos Terin (William Terin)

Profa. Ma. Cleia Teixeira da Silva

Prof. Me. José Wilton dos Santos

Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza

Web-edição:

T.I. Lee Anthony Medrado

Contatos

Tel. 55(11) 99543-5703

Whatsapp: 55(11) 99543-5703

primeiraevolucao@gmail.com (S. Paulo)

netomanuefrancisco@gmail.com (Luanda)

<https://primeiraevolucao.com.br>

Imagens, fotos, vetores etc:

<https://publicdomainvectors.org/>

<https://pixabay.com>

<https://www.pngwing.com>

<https://br.freepik.com>

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Revista Primeira Evolução [recurso eletrônico] / [Editor] Antonio Raimundo Pereira Medrado. – ano 6, n. 58 (abr. 2025). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2025. 151 p. : il. color

Bibliografia

Publicação contínua desde 2020.

Bimestral

e-ISSN 2675-2573

Disponível apenas online.

Modo de acesso: <https://primeiraevolucao.com.br>

DOI 10.52078/issn2673-2573.rpe.58

1. Educação – Periódicos. 2. Pedagogia – Periódicos. I. Medrado, Antonio Raimundo Pereira, editor. II. Título.

CDD 22. ed. 370.5

Patrícia Martins da Silva Rede – Bibliotecária – CRB-8/5877

Em parceria com:



São Paulo | 2025

Publicada no Brasil por:

Livro Alternativo

www.livroalterntaivo.com.br

CNPJ: 28.657. 494/0001-09

05 EDITORIAL

Antônio R. P. Medrado

06 Catalog'Art; Naveg'Ações de Estudantes

Isac Chateaneuf

07 Ciência, Tecnologia & Sociedade

Adeilson Batista Lins

08 Educação & Literatura

Mirella Clerici Loayza

10 Palavras e Textos

Willian Terin

11 ENTRE LINHAS E LOUSAS

Bianca de Assis Pirahy

12 DESTAQUE

ANDRÉIA NOVAIS SOUTO RIBEIRO



ARTIGOS

1. A EDUCAÇÃO COMO FERRAMENTA DE SUBMISSÃO E NÃO-CONTESTAÇÃO

Antonio Raimundo Pereira Medrado

19

2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO SETOR PRIVADO E SEUS IMPACTOS NA QUALIDADE DO ENSINO SUPERIOR

Constantino João Manuel

27

3. ANÁLISE PANORÂMICA SOBRE GOLPE DE ESTADO EM ÁFRICA COMO UM ATENTADO À DEMOCRACIA

Edson da Conceição Graça

31

4. JOGOS VARIADOS (ALÉM DOS PEDAGÓGICOS) COMO ESTRATÉGIA DE DESAFIO PROPICIANDO INTEGRAÇÃO E COOPERAÇÃO

Fátima Cristina Moraes da Silva Soares

39

5. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES - UM INSTRUMENTO PARA A MELHORIA NA ACTUAÇÃO DOCENTE

Fernando Massi Argentino

47

6. INCLUSÃO DE CRIANÇAS COM SÍNDROME DE DOWN NA EDUCAÇÃO BÁSICA

Josefa Bezerra de Meneses

61

7. A SAÚDE DO PROFESSOR EM QUESTÃO: PRIORIDADE OU NEGLIGÊNCIA NAS ESCOLAS?

Luzinete Bispo dos Santos

69

8. CONFLITOS E MEDIAÇÃO EM CONTEXTO ESCOLAR: UM OLHAR À LUZ DAS ESCOLAS PÚBLICAS DE LUANDA

Manuel Paulo Chamorro

79

9. PREVENÇÃO DE CÂNCER DE PELE NA ADOLESCÊNCIA

Marilena Wackler

91

10. O PROCESSO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL DO ALUNO NA REPÚBLICA DE ANGOLA

Menezes Clemente Cambinda

97

11. UMA ANÁLISE SOBRE A IMPORTÂNCIA DO SEGUNDO ADULTO REFERÊNCIA NA INCLUSÃO NAS CLASSES REGULARES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE SÃO PAULO

Mirella Clerici Loayza

107

12. IMPLICAÇÕES DA PRÁTICA DE GESTÃO RECURSOS HUMANOS NO DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS

Sebastião Avelino Ferreira Fernando

115

13. O OLHAR DA INFÂNCIA: FOTOGRAFIA E TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL

Solange Alves Gomes Zaghi

119

14. REFLEXÕES SOBRE OPERACIO ALUZAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM ANGOLA

Tavares dos Santos Muhongo

125

15. BRINCADEIRAS TRADICIONAIS E A METODOLOGIA PIKLER PARA O DESENVOLVIMENTO INFANTIL

Thais Maranhão Pereira Rodrigues

137

16. COMPREENDENDO A PSICOLOGIA COMPARADA: UM CONTRIBUTO À FORMAÇÃO DE PSICÓLOGOS

Wilder Dala Quinjango

145



**ESTA REVISTA É MANTIDA E FINANCIADA POR PROFESSORAS E PROFESSORES.
SUA DISTRIBUIÇÃO É, E SEMPRE SERÁ, LIVRE E GRATUITA.**

A **REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO** é um projeto editorial idealizado pela **Edições Livro Alternativo** com o objetivo de **empoderar e inspirar educadores** na jornada de compartilhar suas pesquisas, estudos, experiências e relatos de vivências.

UM CORPO EDITORIAL DE EXCELÊNCIA:

Nossa equipe conta com especialistas, mestres e doutores(as), todos com vasta experiência na rede pública de ensino, além de profissionais experientes nas áreas do livro e da tecnologia da informação. Essa expertise garante a qualidade e o rigor científico das publicações da revista.

INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA:

Um dos nossos diferenciais é a total independência, viabilizada pelo **financiamento colaborativo de professores e professoras**. Essa autonomia nos permite defender a liberdade de expressão e a diversidade de ideias, priorizando a qualidade dos conteúdos e o impacto positivo na educação.

PROPÓSITOS QUE IMPULSIONAM A TRANSFORMAÇÃO:

- **Promover o debate** crítico e reflexivo sobre os diversos aspectos da educação, com base nas vivências, pesquisas, estudos e experiências dos profissionais da área;
- **Proporcionar a publicação** de livros, artigos e ensaios que contribuam para o aprimoramento da educação e o desenvolvimento profissional dos educadores;
- **Apoiar a publicação** de obras de autores independentes, democratizando o acesso à informação e promovendo a diversidade de vozes;
- **Incentivar o uso de softwares livres** na produção de materiais didáticos e na difusão do conhecimento, promovendo a inclusão digital e a redução de custos;
- **Fomentar a produção de livros** por professores e autores independentes, reconhecendo e valorizando a experiência e o saber dos profissionais da educação;

PRINCÍPIOS QUE GUIAM A NOSSA ATUAÇÃO:

- **Priorizar trabalhos voltados para a educação**, cultura e produções independentes, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e democrática;
- **Utilizar exclusivamente softwares livres** na produção de livros, revistas e materiais de divulgação, promovendo a transparência, a colaboração e a acessibilidade;
- **Incentivar a produção de obras coletivas** por profissionais da educação, fomentando a colaboração e o compartilhamento de conhecimentos;
- **Publicar e divulgar livros de professores** e autores independentes, valorizando a diversidade de vozes e perspectivas na educação;
- **Respeitar a liberdade e autonomia** dos autores, garantindo a originalidade e a autenticidade das obras publicadas;
- **Combater o despotismo, o preconceito e a superstição**, defendendo os valores da democracia, da tolerância e do respeito à diversidade;
- **Promover a diversidade e a inclusão**, valorizando as diferentes culturas, identidades e experiências presentes na comunidade educacional.

A **REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO** é mais do que uma revista, é um movimento pela transformação da educação, um espaço para a colaboração, o aprendizado e a inovação.

Junte-se a nós e faça parte da construção de um futuro mais promissor para a educação!

INSTITUIÇÕES PARCEIRAS



Indexadores: _____



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres





A SAÚDE DO PROFESSOR EM QUESTÃO: PRIORIDADE OU NEGLIGÊNCIA NAS ESCOLAS?

LUZINETE BISPO DOS SANTOS¹

Resumo: A saúde e o bem-estar dos professores são elementos cruciais para garantir um ambiente educacional produtivo e positivo. Este artigo explora a importância da saúde e do bem-estar dos professores e avalia se as instituições educacionais priorizam essas questões em suas práticas e políticas. A análise é baseada em uma revisão da literatura existente, dados de pesquisas recentes e estudos de caso. O objetivo é identificar os principais desafios enfrentados pelos professores, avaliar as estratégias adotadas pelas instituições para promover o bem-estar e propor recomendações para melhorar o suporte oferecido aos profissionais da educação. Este artigo examina se as instituições educacionais estão efetivamente priorizando a saúde e o bem-estar dos professores e quais medidas são necessárias para garantir que esses profissionais recebam o apoio adequado.

Palavras-chave: Bem-estar; Educação; Qualidade de vida; Saúde.

INTRODUÇÃO

A saúde e o bem-estar dos professores desempenham um papel fundamental na qualidade da educação oferecida nas instituições educacionais. Professores saudáveis e bem preparados são essenciais para um ambiente de aprendizado eficaz, influenciando não apenas o desempenho acadêmico dos alunos, mas também a criação de um clima escolar positivo. No entanto, questões como estresse, sobrecarga de trabalho e falta de suporte podem impactar negativamente o bem-estar dos professores. Este artigo examina se as instituições educacionais estão efetivamente priorizando a saúde e o bem-estar dos professores e quais medidas são necessárias para garantir que esses profissionais recebam o apoio adequado.

IMPORTÂNCIA DA SAÚDE E BEM-ESTAR DOS PROFESSORES

IMPACTO NA QUALIDADE DA EDUCAÇÃO

A saúde e o bem-estar dos docentes exercem influência direta sobre a qualidade do processo educativo. Diversos estudos apontam que professores submetidos a altos níveis de estresse e desgaste emocional apresentam comprometimento significativo em sua atuação pedagógica (Benevides-Pereira, 2011). O estresse crônico, quando não gerido de forma adequada, pode reduzir a motivação profissional, diminuir a eficácia no planejamento e na condução das aulas, além de afetar negativamente o clima escolar e a aprendizagem dos alunos (Esteve, 1999; Dejours, 1992). Segundo Lima (2020), o esgotamento constante,

¹ Licenciatura em Pedagogia pela Universidade Guarulhos, UNG; Pós graduação com Especialização em Alfabetização e Letramento pela Faculdade Falcão; Cursos de Extensão em Tópicos Especiais da Educação; em Informação e Auto Aprendizagem; em Educação Especial pela Faculdade Falcão; e em Literatura Infantil pela Faculdade Falcão; Professora de Educação Infantil na Prefeitura de São Paulo, SME, PMSP.

provocado por jornadas extensas e pressões institucionais, impacta a paciência, a criatividade e a capacidade de estabelecer vínculos pedagógicos afetivos e produtivos com os estudantes. Nesse contexto, o bem-estar docente não deve ser visto como uma questão individual, mas como um fator estruturante da qualidade da educação.

O bem-estar dos professores influencia diretamente sua capacidade de estabelecer um ambiente escolar positivo e acolhedor, essencial para o desenvolvimento integral dos alunos. Um clima escolar saudável favorece não apenas o desempenho acadêmico, mas também o bem-estar socioemocional das crianças e adolescentes, impactando significativamente sua motivação e vínculo com a escola (Nóvoa, 2007). Professores que se encontram em boas condições de saúde física e mental tendem a apresentar maior disponibilidade afetiva, comunicação eficiente e capacidade de estabelecer relações de confiança com os estudantes (Sampaio; Oliveira, 2017). Essas relações interpessoais, pautadas pelo respeito e acolhimento, são elementos centrais para o engajamento discente e para a construção de um espaço educativo que promova a aprendizagem significativa e o desenvolvimento pessoal (Antunes, 2002).

Por outro lado, docentes que enfrentam problemas de saúde física ou emocional, especialmente relacionados ao estresse crônico, tendem a apresentar maiores dificuldades na construção de vínculos afetivos e pedagógicos com os alunos, comprometendo a qualidade do processo educativo (Benevides-Pereira, 2011). A ausência de um ambiente escolar positivo, frequentemente associada ao sofrimento psíquico dos professores, pode desencadear comportamentos disruptivos por parte dos estudantes, desmotivação generalizada e queda no rendimento acadêmico (Esteve, 1999). A função do professor como referência positiva e mediador de aprendizagens se fragiliza quando seu bem-estar está comprometido, prejudicando seu papel como agente formador e afetivo.

Estudos indicam que educadores que se encontram em boas condições de saúde física e mental apresentam maior capacidade de implementar práticas pedagógicas inovadoras, bem como de adaptar estratégias de ensino às necessidades singulares dos alunos (Antunes, 2002; Lima, 2020). Esses profissionais demonstram maior flexibilidade, criatividade e engajamento no planejamento e na condução das atividades escolares, contribuindo para a construção de currículos dinâmicos e inclusivos.

Dessa forma, o bem-estar docente não deve ser entendido como uma questão meramente individual, mas como um fator estrutural da qualidade da educação. Instituições que investem em programas de apoio psicológico, condições adequadas de trabalho e oportunidades de formação continuada promovem não apenas a valorização dos seus profissionais, mas também a criação de ambientes escolares mais saudáveis e propícios à aprendizagem (Dejours, 1992; Sampaio; Oliveira, 2017). Promover a saúde dos professores, portanto, é uma estratégia central para garantir o sucesso educacional e o desenvolvimento integral dos estudantes.

RELAÇÃO COM O CLIMA ESCOLAR

O clima escolar, entendido como o conjunto de relações interpessoais e organizacionais que permeiam o cotidiano escolar, é fortemente influenciado pelo bem-estar dos professores. Um ambiente institucional que valoriza e cuida da saúde física e emocional de seus educadores tende a favorecer práticas colaborativas, relações respeitosas e uma atmosfera de confiança e engajamento mútuo (Lück, 2009; Lima, 2020). Quando os professores se sentem apoiados e valorizados, demonstram maior disposição para investir em vínculos positivos com seus alunos e colegas, promovendo uma cultura de cooperação e comunicação aberta (Sampaio; Oliveira, 2017).

Nesse contexto, um clima escolar positivo contribui significativamente para a melhoria da prática pedagógica e dos resultados

educacionais. Educadores inseridos em ambientes colaborativos são mais propensos a compartilhar recursos, estratégias e experiências, além de participar ativamente de projetos interdisciplinares e de apoio mútuo (Antunes, 2002). Essa dinâmica fortalece o coletivo docente e eleva o padrão de ensino, beneficiando diretamente os alunos, que respondem com maior engajamento e motivação à atmosfera acolhedora da escola (Nóvoa, 2007).

Além disso, um clima escolar saudável incentiva a inovação e a criatividade. Professores que se sentem seguros e reconhecidos se mostram mais abertos a experimentar novas abordagens pedagógicas, integrar tecnologias digitais e desenvolver práticas mais interativas e centradas no aluno (Tardif, 2014). Esse ambiente de estímulo à autonomia docente amplia a eficácia do processo ensino-aprendizagem e torna a escola um espaço dinâmico e significativo.

Em contraste, contextos marcados pelo estresse, sobrecarga e falta de reconhecimento comprometem a qualidade das interações e a produtividade docente. Ambientes escolares deteriorados tendem a gerar conflitos, reduzir a cooperação e promover um clima de tensão que afeta negativamente tanto os professores quanto os estudantes (Esteve, 1999). Nesses cenários, é comum a manifestação de indisciplina, queda no rendimento acadêmico e prejuízos no desenvolvimento socioemocional dos alunos.

Outro fator preocupante é o aumento da rotatividade docente em contextos insalubres. A instabilidade causada pela constante entrada e saída de professores dificulta a construção de vínculos duradouros com os alunos e compromete a continuidade pedagógica, além de aumentar os custos operacionais com contratações e formações (Benevides-Pereira, 2011). A rotatividade, portanto, não afeta apenas os profissionais, mas toda a estrutura organizacional e pedagógica da escola.

Diante disso, é imprescindível que as instituições educacionais adotem políticas que promovam o bem-estar docente como elemento

estruturante da qualidade da educação. Isso inclui investimentos em apoio psicológico, formação continuada, valorização profissional, condições de trabalho adequadas e ações que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Dejours, 1992; Oliveira, 2013). Ao priorizar a saúde dos educadores, as escolas constroem ambientes de aprendizagem mais seguros, colaborativos e eficazes, contribuindo para o sucesso escolar e o desenvolvimento integral de todos os envolvidos no processo educativo.

DESAFIOS PARA A SAÚDE E BEM-ESTAR DOS PROFESSORES

ESTRESSE E SOBRECARGA DE TRABALHO

Os professores frequentemente enfrentam altos níveis de estresse em decorrência da sobrecarga de trabalho, das longas jornadas de preparação e avaliação, e da pressão constante por resultados educacionais. Esses fatores compõem um cenário laboral exigente, no qual a escassez de tempo para recuperação física e emocional contribui significativamente para o adoecimento da categoria (Benevides-Pereira, 2011). A conjunção entre altas demandas e baixos recursos institucionais impacta negativamente o desempenho profissional e a satisfação no trabalho, conforme aponta Dejours (1992), ao tratar da relação entre sofrimento e organização do trabalho.

A sobrecarga de atividades é uma realidade persistente na rotina docente. Além da ministração das aulas, espera-se que o professor elabore planos didáticos, corrija avaliações, organize atividades extracurriculares, participe de reuniões pedagógicas e cumpra tarefas administrativas. Essa multiplicidade de funções, muitas vezes invisibilizadas no planejamento institucional, torna-se especialmente desgastante em períodos de provas e encerramentos de bimestres, quando os prazos são mais apertados e a pressão por produtividade se intensifica (Esteve, 1999).

As longas horas destinadas à preparação de aulas e correção de atividades também contribuem para o estresse ocupacional. Não raro, os professores levam trabalho para casa, ocupando noites e fins de semana em prol da organização de conteúdos e da adaptação de materiais às especificidades das turmas (Oliveira, 2013). A dificuldade de separar os tempos do trabalho e da vida pessoal intensifica os quadros de esgotamento, tornando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal uma meta difícil de alcançar (Lima, 2020).

A pressão para atingir metas acadêmicas — determinadas por políticas educacionais, avaliações institucionais e demandas sociais — também tem se mostrado um fator significativo de sofrimento psíquico entre os docentes. Muitos professores são responsabilizados direta ou indiretamente pelo desempenho dos estudantes, o que se agrava em contextos de precariedade estrutural ou falta de apoio pedagógico, como aponta Antunes (2002). Essa responsabilização individualizada desconsidera as condições reais de trabalho e os desafios socioeconômicos enfrentados pelas comunidades escolares.

O estresse contínuo, quando não gerido, pode resultar em quadros de ansiedade, depressão e, especialmente, síndrome de burnout. Essa síndrome, muito prevalente entre educadores, caracteriza-se por exaustão emocional, distanciamento afetivo e sensação de baixa realização profissional (Maslach; Jackson, 1986). Professores afetados por burnout tendem a perder o entusiasmo pelo ensino, apresentam dificuldade de envolvimento com os alunos e, em casos mais graves, consideram abandonar a carreira docente (Benevides-Pereira, 2011).

Além dos impactos na saúde mental, o estresse crônico pode desencadear problemas físicos como insônia, dores musculares, distúrbios gastrointestinais e até doenças cardiovasculares. A ausência de tempo para cuidados com a saúde, incluindo prática de atividades físicas e alimentação adequada, aprofunda esse ciclo de adoecimento,

reforçando a sobrecarga e diminuindo ainda mais a capacidade de atuação docente (Dejours, 1992; Lima, 2020).

Todos esses fatores afetam de forma direta o desempenho dos professores e sua satisfação profissional. O esgotamento compromete a qualidade das aulas, reduz a capacidade de inovação pedagógica e dificulta a escuta atenta às necessidades dos alunos. Como consequência, a insatisfação pode levar ao aumento da rotatividade docente, prejudicando a continuidade dos projetos pedagógicos e comprometendo a estabilidade das relações na escola (Sampaio; Oliveira, 2017).

Diante desse cenário, é fundamental que as instituições educacionais implementem políticas de cuidado e valorização dos profissionais da educação. Programas de apoio psicológico, horários de trabalho mais equilibrados, oportunidades de desenvolvimento profissional e ambientes físicos adequados são medidas necessárias para mitigar os efeitos do estresse e melhorar a qualidade de vida dos educadores (Nóvoa, 2007). Além disso, a construção de uma cultura escolar baseada no respeito e na valorização docente pode contribuir significativamente para a melhoria do clima organizacional e dos resultados educacionais.

Portanto, reconhecer e enfrentar as causas estruturais do estresse docente não é apenas uma medida de cuidado individual, mas uma estratégia institucional que visa assegurar a eficácia e a sustentabilidade do trabalho pedagógico. Ao investir no bem-estar dos professores, toda a comunidade escolar se beneficia, promovendo um ambiente mais saudável, humano e propício à aprendizagem.

FATORES ORGANIZACIONAIS E INSTITUCIONAIS

Fatores organizacionais, como a ausência de suporte administrativo e a insuficiência de recursos materiais, constituem elementos centrais no agravamento do estresse vivenciado pelos professores. A realidade de muitas instituições educacionais é marcada por uma estrutura de gestão que oferece pouco ou

nenhum apoio às demandas docentes, o que gera um sentimento de desvalorização, isolamento e sobrecarga emocional (Esteve, 1999; Oliveira, 2013). O ambiente de trabalho docente, quando desprovido de apoio institucional, compromete não apenas o bem-estar dos profissionais, mas também a qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

A ausência de suporte administrativo adequado se manifesta em práticas como a escassez de feedback construtivo, a inexistência de oportunidades de formação continuada e a omissão diante de conflitos escolares, especialmente os relacionados à disciplina dos alunos (Antunes, 2002). Nesses contextos, os professores são obrigados a gerir sozinho situações complexas do cotidiano escolar, muitas vezes sem a mediação de lideranças pedagógicas ou equipes gestoras. Tal cenário, conforme Benevides-Pereira (2011), intensifica a carga emocional do trabalho docente e contribui para o esgotamento físico e psicológico.

A precariedade dos recursos materiais e estruturais é outra fonte recorrente de estresse. A falta de materiais pedagógicos, infraestrutura inadequada e escassez de tecnologia são realidades enfrentadas por grande parte dos professores da rede pública de ensino no Brasil (Tardif, 2014). A necessidade constante de improvisar soluções diante da carência de condições adequadas sobrecarrega os docentes e compromete o planejamento pedagógico, além de dificultar a adaptação das práticas às necessidades diversas dos alunos. Como destaca Nóvoa (2007), ensinar com poucos recursos representa não apenas um desafio profissional, mas também uma violação do direito a condições dignas de trabalho.

Além disso, a ausência de políticas institucionais voltadas para o cuidado com a saúde mental dos professores é um problema estrutural significativo. Muitas escolas não oferecem programas de apoio psicológico, gestão do estresse ou estratégias de promoção do bem-estar. Essa negligência institucional contribui para o absenteísmo, a queda da

produtividade e o aumento dos pedidos de afastamento por adoecimento psíquico, especialmente em contextos de sobrecarga crônica (Dejours, 1992; Lima, 2020).

O desequilíbrio entre vida profissional e pessoal também é um desafio recorrente para os docentes. A extensão da jornada de trabalho para além do horário escolar, somada à falta de apoio institucional, contribui para o desgaste físico e emocional, limitando o tempo destinado ao lazer, à família e ao autocuidado (Sampaio; Oliveira, 2017). Essa sobreposição dos espaços da vida pessoal e profissional é uma das características do adoecimento docente, frequentemente associada ao surgimento da síndrome de burnout, caracterizada por exaustão, distanciamento afetivo e sensação de ineficácia profissional (Maslach; Jackson, 1986).

As consequências de longo prazo da falta de suporte organizacional são alarmantes. Professores submetidos continuamente a ambientes hostis e desestruturados apresentam maior propensão a quadros de ansiedade, depressão e doenças psicossomáticas (Benevides-Pereira, 2011). A elevada rotatividade de profissionais nas escolas, resultante da insatisfação e do adoecimento, compromete a estabilidade do corpo docente e afeta a continuidade das propostas pedagógicas, gerando impactos diretos sobre os alunos e a comunidade escolar como um todo (Lück, 2009).

Diante desse cenário, torna-se imprescindível a formulação e implementação de políticas institucionais que assegurem o bem-estar dos professores como um direito e uma condição para a qualidade educacional. Isso implica garantir suporte administrativo efetivo, acesso a recursos pedagógicos adequados, formação continuada e programas estruturados de cuidado com a saúde mental e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Nóvoa, 2007; Oliveira, 2013). A criação de um ambiente escolar positivo, valorizador e sustentável é um dos pilares para a construção de uma escola de qualidade, tanto para os profissionais quanto para os estudantes.

Os fatores organizacionais exercem influência direta e decisiva sobre a saúde dos professores e, consequentemente, sobre os processos educativos. Promover políticas de gestão que contemplem o suporte, os recursos e o cuidado com o bem-estar docente é um passo fundamental para garantir o exercício pleno da docência e uma educação comprometida com a dignidade humana.

FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A ausência de formação adequada e de oportunidades contínuas de desenvolvimento profissional constitui uma das barreiras mais significativas ao bem-estar dos professores. A falta de capacitação em áreas como gestão do estresse, práticas de autocuidado e habilidades de enfrentamento compromete a capacidade dos educadores de lidar com os desafios cotidianos da docência, contribuindo para o adoecimento físico e psíquico (Benevides-Pereira, 2011; Dejours, 1992). Em um contexto de crescente complexidade da função docente, torna-se essencial que os programas de formação profissional incluam estratégias que ajudem os professores a preservar sua saúde mental e emocional.

A gestão do estresse é uma competência essencial para a profissão docente, dada a alta demanda emocional envolvida no relacionamento com os alunos, famílias e equipe escolar. Conforme apontam Lazarus e Folkman (1984), a forma como o indivíduo percebe e enfrenta o estressor determina os efeitos sobre sua saúde. No entanto, muitos professores não recebem formação específica sobre como identificar os sinais precoces do estresse ou sobre como aplicar estratégias eficazes de enfrentamento. Programas que incluam técnicas de atenção plena, relaxamento, respiração consciente e organização do tempo podem contribuir significativamente para a redução da tensão emocional no ambiente escolar (Lima, 2020).

As práticas de autocuidado são igualmente fundamentais para a manutenção do

bem-estar docente. Entretanto, essas práticas são muitas vezes negligenciadas ou desvalorizadas pelas instituições educacionais. O autocuidado envolve ações como alimentação equilibrada, sono adequado, exercício físico regular e tempo reservado para lazer e relações sociais — elementos que favorecem a saúde integral do educador (Sampaio; Oliveira, 2017). Sem o incentivo institucional e a formação que reforce sua importância, os professores tendem a relegar esses cuidados a segundo plano, o que pode intensificar quadros de esgotamento e burnout.

As habilidades de enfrentamento também são centrais no trabalho docente. Saber como lidar com comportamentos desafiadores, manter uma comunicação assertiva com pais e gestores e equilibrar múltiplas demandas exige preparo técnico e emocional. A ausência de capacitação nessas áreas pode levar a respostas impulsivas, evitativas ou emocionalmente exaustivas, ampliando a frustração e diminuindo a satisfação no trabalho (Esteve, 1999).

Além disso, a constante evolução do campo educacional exige que os professores se mantenham atualizados quanto às novas metodologias pedagógicas, recursos tecnológicos e descobertas científicas sobre aprendizagem. No entanto, a carência de programas sistemáticos de formação continuada deixa os professores desatualizados e inseguros, especialmente no uso de tecnologias e na mediação de contextos inclusivos e multiculturais (Tardif, 2014). Esse sentimento de despreparo pode reduzir a autoeficácia docente e elevar os níveis de ansiedade e estresse (Nóvoa, 2007).

A formação inadequada não impacta apenas a prática pedagógica, mas também o clima emocional da sala de aula. Professores inseguros tendem a apresentar menor capacidade de escuta, menor flexibilidade diante de desafios e maiores níveis de tensão com os alunos, o que pode prejudicar o processo de ensino-aprendizagem como um todo (Antunes, 2002).

Nesse sentido, é fundamental que as instituições educacionais invistam em programas de desenvolvimento profissional abrangentes, que contemplem não apenas aspectos técnicos e pedagógicos, mas também dimensões emocionais, relacionais e humanas do trabalho docente (Oliveira, 2013). Iniciativas como oficinas de bem-estar, rodas de conversa, grupos de apoio e mentoria entre pares contribuem para a construção de uma cultura institucional mais acolhedora e colaborativa.

Em síntese, a formação inicial e continuada dos professores deve ser compreendida como um dos pilares do bem-estar docente. Investir na capacitação integral dos educadores não apenas promove sua saúde e satisfação profissional, mas também qualifica os processos educativos e fortalece o vínculo entre escola, professor e aluno.

ESTRATÉGIAS E POLÍTICAS PARA PROMOVER O BEM-ESTAR DOS PROFESSORES

PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DOCENTE: ESTRATÉGIAS INSTITUCIONAIS

A implementação de políticas e programas voltados à saúde mental dos professores é uma medida indispensável para mitigar os efeitos do estresse ocupacional e promover o bem-estar no ambiente educacional. Considerando os múltiplos fatores de desgaste enfrentados pela categoria — como sobrecarga de trabalho, pressão por resultados e ausência de suporte institucional — torna-se necessário que as escolas adotem estratégias integradas de cuidado com seus profissionais (Benevides-Pereira, 2011; Dejours, 1992).

PROGRAMAS DE SUPORTE PSICOLÓGICO E AUTOCUIDADO

A presença de programas estruturados que ofereçam suporte psicológico, atendimento psicoterapêutico, grupos de escuta e ações de autocuidado contribui significativamente para a preservação da saúde mental dos professores. Esses programas devem incluir tanto o atendimento individual quanto ações coletivas, como oficinas sobre estresse e práticas de

atenção plena, incentivando os educadores a reconhecerem sinais de adoecimento e adotarem medidas preventivas (Lima, 2020; Sampaio; Oliveira, 2017). Iniciativas como essas não apenas reduzem o sofrimento psíquico, mas fortalecem a capacidade de enfrentamento dos docentes, elevando sua motivação e engajamento profissional.

CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

Criar um ambiente de trabalho saudável é fundamental para a sustentabilidade da prática docente. Isso implica promover uma cultura institucional baseada na escuta ativa, no respeito mútuo, no reconhecimento do trabalho dos professores e na oferta de condições adequadas para o exercício da docência (Lück, 2009). Entre as medidas possíveis, destacam-se a flexibilização de horários, a garantia de espaços de descanso e convivência, a diminuição de tarefas administrativas excessivas e o provimento de recursos pedagógicos suficientes para o planejamento e a execução das aulas (Nóvoa, 2007). Ambientes organizacionais saudáveis estimulam o sentimento de pertencimento e valorização profissional, criando as bases para relações mais colaborativas e para um clima escolar mais equilibrado. A qualidade das interações entre docentes, alunos e gestores melhora significativamente quando as condições de trabalho são adequadas e o bem-estar dos professores é priorizado como política institucional (Esteve, 1999).

FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Investir na formação continuada dos professores é também uma estratégia eficaz de promoção do bem-estar. Programas de capacitação que abordem temas como gestão do estresse, autocuidado, comunicação assertiva, regulação emocional e práticas restaurativas contribuem para o empoderamento dos docentes frente às adversidades do cotidiano escolar (Tardif, 2014). A formação continuada, quando articulada ao desenvolvimento pessoal e

emocional, amplia a percepção de autoeficácia e reforça a resiliência dos educadores (Lazarus; Folkman, 1984). Esses programas devem ser planejados com intencionalidade pedagógica e sensibilidade à realidade dos professores, indo além da mera atualização técnica. Ao integrar aspectos emocionais e relacionais da prática educativa, promovem não apenas a melhoria do ensino, mas também a saúde integral dos profissionais da educação (Oliveira, 2013).

PARTICIPAÇÃO ATIVA E CULTURA DE COLABORAÇÃO

A participação dos professores no planejamento, na construção e na avaliação das políticas institucionais voltadas ao bem-estar é essencial para o êxito dessas ações. Quando os docentes são envolvidos nos processos decisórios, suas demandas são mais bem compreendidas e respeitadas, o que favorece a adoção de medidas contextualizadas e efetivas (Lück, 2009). A escuta ativa, os espaços de diálogo horizontal e os fóruns coletivos de discussão são práticas que fortalecem a autonomia docente e estimulam o senso de corresponsabilidade institucional.

Além disso, a criação de redes colaborativas entre professores, como grupos de apoio, tutoria entre pares e comunidades de prática, possibilita o compartilhamento de experiências, estratégias e afetos. Tais redes constituem importantes espaços de cuidado mútuo e enfrentamento coletivo das dificuldades, reforçando a coesão do corpo docente e a solidariedade profissional (Sampaio; Oliveira, 2017).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A saúde e o bem-estar dos professores são aspectos fundamentais para o sucesso do ambiente educacional. Professores saudáveis e bem apoiados são mais capazes de criar ambientes de aprendizado positivos, engajar os alunos de maneira eficaz e promover o desenvolvimento acadêmico e emocional. Embora a importância desse tema seja amplamente reconhecida, a implementação de

práticas e políticas eficazes para promover o bem-estar dos professores ainda enfrenta desafios significativos.

O bem-estar dos professores é crucial não apenas para a sua saúde pessoal, mas também para a qualidade da educação que oferecem. Professores que estão fisicamente e emocionalmente saudáveis são mais propensos a estar motivados, engajados e capazes de lidar com os desafios do dia a dia em sala de aula. Além disso, seu bem-estar afeta diretamente o clima escolar, influenciando positivamente o ambiente de aprendizado dos alunos.

Apesar do reconhecimento da importância do bem-estar dos professores, a implementação de políticas e práticas eficazes ainda enfrenta inúmeros desafios. Muitas instituições educacionais operam com recursos limitados, o que dificulta a criação e manutenção de programas de suporte abrangentes. Além disso, a cultura organizacional pode não priorizar a saúde e o bem-estar dos professores, focando mais em resultados acadêmicos imediatos do que no desenvolvimento sustentável de um corpo docente saudável.

Para superar esses desafios, as instituições educacionais devem adotar uma abordagem holística que inclua uma variedade de estratégias interconectadas. Instituições devem implementar programas que ofereçam suporte emocional e psicológico aos professores. Isso pode incluir acesso a serviços de aconselhamento, grupos de apoio e programas de bem-estar que promovam a saúde mental e física. Tais programas ajudam a criar um ambiente onde os professores se sentem valorizados e apoiados. A criação de um ambiente de trabalho saudável é essencial. Isso envolve garantir que a carga de trabalho dos professores seja gerenciável, fornecendo os recursos necessários para o ensino eficaz e promovendo um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. Políticas de flexibilidade de horário e pausas regulares podem contribuir significativamente para o bem-estar dos professores. Oportunidades de desenvolvimento

profissional contínuo são vitais. Programas de formação que incluam gestão do estresse, práticas de autocuidado e habilidades de enfrentamento podem capacitar os professores a lidar melhor com os desafios diários. Além disso, formação contínua em metodologias pedagógicas modernas e uso de tecnologias educativas pode manter os professores atualizados e engajados.

Trabalhar em conjunto para garantir que os professores recebam o apoio necessário é essencial. A colaboração entre administradores escolares, professores, pais e a comunidade é fundamental para criar uma cultura de suporte. Quando todos os stakeholders estão alinhados e comprometidos com o bem-estar dos professores, é mais provável que se desenvolva um ambiente escolar positivo e produtivo.

A promoção do bem-estar dos professores não é apenas uma questão de saúde individual, mas um investimento na qualidade da educação. Professores saudáveis são mais eficazes em suas práticas pedagógicas, mais resilientes diante dos desafios e mais capazes de inovar e adaptar suas abordagens de ensino. Isso, por sua vez, beneficia diretamente os alunos, que se encontram em um ambiente de aprendizado mais positivo e acolhedor.

Para melhorar o suporte oferecido aos professores, algumas recomendações práticas incluem:

- Políticas de Bem-Estar: Desenvolver e implementar políticas claras de bem-estar que abranjam desde a saúde física e mental até o desenvolvimento profissional contínuo.
- Recursos Adequados: Garantir que os professores tenham acesso aos recursos necessários, como materiais didáticos, tecnologia adequada e suporte administrativo.
- Feedback e Reconhecimento: Criar sistemas de feedback construtivo e reconhecimento do trabalho dos professores, promovendo uma cultura de valorização e apoio.
- Equilíbrio Trabalho-Vida: Promover políticas que incentivem um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal,

incluindo horários de trabalho flexíveis e pausas regulares.

Em resumo, a saúde e o bem-estar dos professores são elementos essenciais para promover uma educação de qualidade e um ambiente escolar positivo. Abordar os desafios na implementação de práticas e políticas eficazes requer uma abordagem holística e colaborativa, onde todos os stakeholders trabalham juntos para garantir que os professores recebam o suporte necessário para desempenhar suas funções de maneira eficaz e sustentável.

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, Celso. Professor: uma profissão em extinção? Petrópolis: Vozes, 2002.
- BASSETT, Deborah. Teacher Well-Being: Looking after yourself and your pupils. London: Bloomsbury Education, 2021.
- BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Tavares. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 5. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.
- DAY, Christopher; SAMMONS, Pam; STOBART, Gordon; KINGTON, Alison; GU, Qing. Teachers Matter: Connecting Work, Lives and Effectiveness. Maidenhead: Open University Press, 2007.
- DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- ESTEVE, José María. O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC, 1999.
- GU, Qing; DAY, Christopher. Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. Teaching and Teacher Education, v. 23, n. 8, p. 1302-1316, 2007.
- HOBSON, Andrew J.; MALDEREZ, Angi. Mentoring and Coaching for New Teachers in Schools: A Guide for Practitioners. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.
- JOHNSON, Susan; STEVENS, Susan. Exploring the impact of workload on teachers' health and well-being. Educational Research, v. 50, n. 1, p. 1-13, 2008.
- LAZARUS, Richard S.; FOLKMAN, Susan. Stress, appraisal and coping. New York: Springer, 1984.
- LIMA, Marilene de Paula. Saúde mental e condições de trabalho dos professores: o mal-estar que habita a escola. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Aparecida. (Org.). Trabalho docente na educação básica: desafios e perspectivas. Belo Horizonte: Fino Traço, 2020. p. 207-224.
- LÜCK, Heloísa. Gestão do clima escolar: uma responsabilidade compartilhada. Curitiba: Instituto Casagrande, 2009.
- MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. Maslach Burnout Inventory Manual. 2. ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1986.
- MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.; LEITER, Michael P. Maslach Burnout Inventory. 3. ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996.
- MCEWAN, Elaine K. Seven Steps to Effective Instructional Leadership. Thousand Oaks, CA: Corwin Press, 2003.

NÓVOA, António. Professores: imagens do futuro presente. Lisboa: Educa, 2007.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Políticas educacionais e trabalho docente: entre o prescrito e o vivido. Petrópolis: Vozes, 2013.

SAMPAIO, Marilene; OLIVEIRA, Patrícia. Clima escolar, bem-estar docente e qualidade do ensino. In: DAL'IGNA, Maria Cristina. (Org.). Educação e saúde mental: reflexões interdisciplinares. Porto Alegre: Mediação, 2017. p. 95-112.

SCHLEICHER, Andreas. Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. Paris: OECD Publishing, 2005.

SHEN, Jianping; XIA, Jun. Teacher autonomy support in the classroom: How teachers respond to students' needs for autonomy, competence, and relatedness. *Journal of Educational Psychology*, v. 100, n. 4, p. 835-847, 2008.

TARDIF, Maurice. Saberes docentes e formação profissional. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.58>



COORDENAÇÃO:

Manuel Francisco Neto
Vilma Maria da Silva

AUTORES(AS):

Antônio Raimundo Pereira Medrado
Constantino João Manuel
Edson da Conceição Graça
Fátima Cristina Moraes da Silva Soares
Fernando Massi Argentino
Josefa Bezerra de Meneses
Luzinete Bispo dos Santos
Manuel Paulo Chamorro
Marilena Wackler
Menezes Clemente Cambinda
Mirella Clerici Loayza
Sebastião Avelino Ferreira Fernando
Solange Alves Gomes Zaghi
Tavares dos Santos Muhongo
Thais Maranhão Pereira Rodrigues
Wilder Dala Quinjangó

Indexadores:



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



Platform &
contribute by
CJS / PKF

Parceiros:

