

ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO DOCENTE

EACTD



MANUAL

EACTD

**ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE
TRABALHO DOCENTE**

MANUAL

**ESTHELA SÁ CUNHA
FRANCISCO PABLO HUASCAR ARAGÃO PINHEIRO
LORENA AÉLIO DE MELO
QUITÉRIA ALVES MELO**

SUMÁRIO

- 04** APRESENTAÇÃO
- 05** O CONTEXTO DE TRABALHO DOCENTE
- 06** CONTEXTO DE TRABALHO DOCENTE REMOTO
- 07** A ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO DOCENTE
- 07** INSTRUÇÕES DE APLICAÇÃO
- 08** FOLHA DE APLICAÇÃO
- 10** CÁLCULO DOS ESCORES
- 13** ESTUDO DE VALIDADE E DETERMINAÇÃO DO PONTO DE CORTE
- 16** POSSÍVEIS USOS E APLICAÇÕES DA EACTD
- 17** REFERÊNCIAS

APRESENTAÇÃO

Este manual tem como objetivo fornecer instruções claras e concisas para a aplicação e interpretação da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho Docente (EACTD). A EACTD é um instrumento que permite um diagnóstico rápido e preciso do contexto de trabalho dos professores da educação básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos e Atendimento Educacional Especializado). A escala pode ser utilizada por gestores, pesquisadores, profissionais da educação e demais interessados. Nas páginas seguintes você encontrará informações sobre o conceito de contexto de trabalho, como aplicar a EACTD e como interpretar seus resultados. Assim, espera-se que este diagnóstico seja feito de forma consistente e confiável.

A avaliação do contexto laboral aqui proposta é feita a partir da coleta e análise de dados acerca da percepção que os professores têm sobre o ambiente em que trabalham. Os diversos itens da escala abrangem diferentes situações, atividades, relacionamentos e condições que perpassam o cotidiano escolar. Nesse sentido, os dados levantados podem ser usados para identificar fatores que afetam o bem-estar e o desempenho dos docentes, bem como a qualidade da educação.

Os resultados obtidos a partir da aplicação da EACTD poderão orientar gestores e secretarias de educação estaduais e municipais no desenvolvimento de intervenções que impactem positivamente na qualidade da educação. Nesse sentido, a escala pode fornecer informações para a tomada de decisões e estratégias para o desenvolvimento de políticas voltadas à melhoria do contexto laboral dos professores, à promoção da saúde e à qualidade de vida no trabalho, bem como a práticas educacionais equitativas.

A construção deste instrumento é uma realização do Laboratório de Práticas e Pesquisas em Psicologia e Educação (LAPPSIE) da Universidade Federal do Ceará (UFC) e do Centro Lemann de Liderança para Equidade na Educação.

Os autores

O CONTEXTO DE TRABALHO

Pesquisas ao redor do mundo demonstraram que o contexto de trabalho impacta na satisfação profissional dos professores, na produtividade e nos resultados educacionais dos alunos. Ele também está associado à rotatividade docente.

Além desses aspectos, uma avaliação positiva do contexto de trabalho esteve associada a maiores níveis de felicidade, autoestima e bem-estar docente. Por outro lado, uma percepção negativa do contexto laboral foi relacionada ao surgimento ou acentuamento de transtornos mentais. O contexto de trabalho abrange três aspectos relevantes para o entendimento do cotidiano escolar e da atividade docente: as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações socioprofissionais.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Expressam as dimensões estruturais presentes no ambiente laboral, tais como a infraestrutura, o apoio institucional e as práticas administrativas. Desta forma, dizem respeito aos equipamentos, materiais, mobiliário, informações, remuneração, qualidade do espaço físico e suporte organizacional disponíveis para o desenvolvimento da atividade. No contexto escolar, as condições de trabalho se referem, por exemplo, à qualidade dos materiais didáticos, das salas de aula, dos recursos disponíveis para execução das atividades (ex.: lousa, pincéis, apagadores, projetores, folhas de papel ofício, livros), dentre outros.



ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Refere-se à tarefa e às demais prescrições que se manifestam nas práticas de gestão de pessoas. Estas norteiam o modo de funcionamento laboral, como tempo, ritmos, controles, regras formais, divisão do trabalho e produtividade esperada. No âmbito escolar, a organização do trabalho concerne, por exemplo, ao nível de pressão por resultados educacionais, às normas da escola, à carga de trabalho demanda pela gestão.



RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS

correspondem à dimensão social do trabalho expressa nas interações entre trabalhadores e destes com os demais atores presentes no ambiente laboral, bem como nas interações hierárquicas, coletivas e externas. Na esfera escolar, as relações socioprofissionais correspondem às interações dos professores com coordenadores, diretores, alunos, pais, funcionários e com outros professores.



O CONTEXTO DE TRABALHO

As condições de trabalho dos professores desempenham um papel fundamental para a realização das atividades e impactam na qualidade do ensino. Quando a escola apresenta uma infraestrutura adequada, os docentes exercem seu trabalho de maneira eficaz. Quando são satisfatórias e tem-se, por exemplo, um ambiente de trabalho seguro e apoio administrativo, elas contribuem para uma maior satisfação e motivação profissional.

Ademais, condições de trabalho adequadas permitem que os professores se concentrem no ensino e no apoio aos alunos. O acesso a recursos adequados podem oportunizar a utilização de abordagens inovadoras de ensino-aprendizagem.

Condições de trabalho que incluem oportunidades de desenvolvimento profissional, treinamento e acesso a recursos pedagógicos permitem que os docentes cresçam em suas carreiras e melhorem suas habilidades didáticas. Por outro lado, condições precárias, como salas de aula superlotadas e falta de recursos educacionais, podem causar estresse e exaustão nos professores. Isto prejudica as saúdes física e mental, bem como a qualidade do ensino.

Uma organização do trabalho satisfatória é fundamental para promover o bem-estar dos professores. Muitas vezes, os docentes enfrentam uma carga de trabalho excessiva, com aulas, preparação de material, avaliações, reuniões e demais responsabilidades que acabam invadindo o ambiente doméstico e os horários de descanso. Nesse sentido, um ritmo de trabalho saudável contribui para a manutenção da saúde mental e física. A pressão por resultados educacionais é uma realidade em muitos sistemas de ensino. Apesar disto, os modelos de gestão do trabalho devem considerar como essa pressão afeta os professores e oferecer apoio para que eles possam atender às expectativas sem comprometer a qualidade do ensino e a saúde mental, o que pode envolver a definição de metas realistas e a implementação de estratégias de suporte.

Relações socioprofissionais satisfatórias possibilitam oportunidades de acolhimento, colaboração entre professores e fortalecimento do coletivo de trabalho. A troca de ideias, de estratégias de ensino e de experiências enriquecem o aprendizado e proporcionam bem-estar, assim como o desenvolvimento profissional. As boas relações no ambiente laboral, entre professores e gestores, garantem apoio emocional para lidar com as adversidades e com os desafios do trabalho. Elas também possibilitam o alcance de soluções coletivas para as dificuldades enfrentadas.

A ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO DOCENTE (EACTD)

A EACTD é a primeira escala brasileira voltada especificamente para avaliação do contexto de trabalho dos professores no ambiente escolar. A construção da medida objetivou produzir um instrumento que avaliasse de forma ampla e objetiva diferentes aspectos situacionais do trabalho docente. Essa ferramenta possibilita que a avaliação do contexto laboral seja realizada a partir da percepção dos próprios docentes, como agentes de transformação de seu trabalho. Tem-se a expectativa de que a aplicação da EACTD ajude a promover mudanças nas políticas educacionais, nas práticas escolares e, o mais importante, nas vidas daqueles que se dedicam à educação.

A promoção da qualidade da educação está relacionada com a garantia de que todos os estudantes possam aprender, assim como as escolas possam oferecer ensino de excelência. Nesse sentido, é necessário que, dentre outros aspectos, os professores tenham a possibilidade de exercerem seus papéis como educadores em um contexto laboral que promova saúde e garanta os recursos demandados para o trabalho.

Em um cenário mais amplo, adequadas condições de trabalho, bem como uma organização laboral funcional e boas relações socioprofissionais entre os docentes podem contribuir para a promoção da equidade nas oportunidades de aprendizagem dos alunos. Qualidade e equidade na educação brasileira devem ser buscadas a partir da valorização dos profissionais de educação. Além disso, a melhoria salarial, a autonomia e a liberdade de cátedra, a atuação criativa, a disponibilidade de recursos e a segurança nas escolas são importantes para o enfrentamento das desigualdades educacionais.

INSTRUÇÕES DE APLICAÇÃO

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho Docente pode ser aplicada de forma individual ou coletiva, presencial ou remota. Em todos os casos, é importante assegurar aos respondentes a confidencialidade das informações. Além disso, a explicitação dos objetivos da aplicação do instrumento é um compromisso fundamental.

A seguir, a folha de aplicação contendo as instruções

ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO DOCENTE (EACTD)

INSTRUÇÕES

Esta escala tem como objetivo levantar informações sobre a percepção do professor sobre seu contexto de trabalho. As respostas são anônimas, portanto, não será solicitado seu nome, nem o nome da escola em que trabalha. Não há respostas certas ou erradas e, por isso, sinta-se à vontade para expressar suas opiniões.

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação da escola em que você trabalha.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------|----------|----------------|-----------|
| NUNCA | RARAMENTE | ÀS VEZES | FREQUENTEMENTE | SEMPRE |
| Os professores podem imprimir e xerocar materiais didáticos na escola | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Os professores não têm autonomia para decidir sobre os conteúdos das aulas | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Existe uma cobrança excessiva por parte da gestão escolar pelos resultados educacionais dos alunos. | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| As salas de aula são pequenas para a quantidade de alunos | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Há liberdade para utilizar diferentes metodologias de ensino. | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| O fornecimento de equipamentos e recursos é insuficiente. | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Preciso responder e-mails, ligações ou mensagens de trabalho que chegam fora do horário de expediente. | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Eu tenho que fazer horas extras na escola | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Os professores gostam de aprender com os colegas de trabalho da escola | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| A sala de aula é desconfortável (mesa, cadeira, iluminação, climatização, ventilação etc). | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Meus colegas se interessam pelos meus pontos de vista e opiniões profissionais. | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Os professores têm acesso à internet de qualidade na escola | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Os professores não participam das decisões sobre a escola. | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| As formações dadas aos professores são insatisfatórias. | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Os prazos para a realização das tarefas demandadas pela coordenação ou direção escolar são curtos. | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| A sala dos professores é confortável | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| O horário de descanso e/ou finais de semana são usados para trabalho. | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Sinto que posso contar com a ajuda dos outros professores | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| O ritmo de trabalho é excessivo | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| A biblioteca escolar tem um acervo adequado de livros e outros materiais bibliográficos | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| A escola tem um local para guardar meus objetos pessoais com segurança | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Os professores discutem métodos e estratégias de ensino uns com os outros. | | | | ① ② ③ ④ ⑤ |

FOLHA DE APLICAÇÃO

| | |
|--|-----------|
| Os professores têm uma carga de trabalho elevada | ① ② ③ ④ ⑤ |
| A sala de aula é inadequada para realizar atividades em grupo. | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Sinto que tenho muitos amigos entre os meus colegas de trabalho da escola. | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Os banheiros utilizados pelos professores são precários. | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho. | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Meu horário de almoço é curto. | ① ② ③ ④ ⑤ |
| O nível de ruído dentro da sala de aula atrapalha o trabalho do professor | ① ② ③ ④ ⑤ |
| Sinto-me acolhido(a) pelos outros professores da escola | ① ② ③ ④ ⑤ |

Por fim, gostaríamos de saber algumas informações sobre você.

Idade: _____

Sexo: Feminino () Masculino ()

Escolaridade: _____

Estado civil: _____

Em qual(is) série(s) você ensina? Escolha mais de um item caso atue em mais de um nível de ensino.

- () Educação Infantil
- () Anos iniciais do ensino fundamental (Fundamental I)
- () Anos finais do ensino fundamental (Fundamental II)
- () Ensino médio
- () Educação de Jovens e Adultos (EJA)
- () Atendimento Educacional Especializado (AEE)

CÁLCULO DOS ESCORES

OS ITENS DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO DOCENTE SÃO DIVIDIDOS EM CADA DIMENSÃO COMO SE SEGUE:

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

- Existe uma cobrança excessiva por parte da gestão escolar pelos resultados educacionais dos alunos. (R)
- Meu horário de almoço é curto. (R)
- Os prazos para a realização das tarefas demandadas pela coordenação ou direção escolar são curtos. (R)
- Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho. (R)
- Preciso responder e-mails, ligações ou mensagens de trabalho que chegam fora do horário de expediente. (R)
- Os professores têm uma carga de trabalho elevada. (R)
- Eu tenho que fazer horas extras na escola. (R)
- O ritmo de trabalho é excessivo. (R)
- O horário de descanso e/ou finais de semana são usados para trabalho. (R)

CONDIÇÕES DE TRABALHO

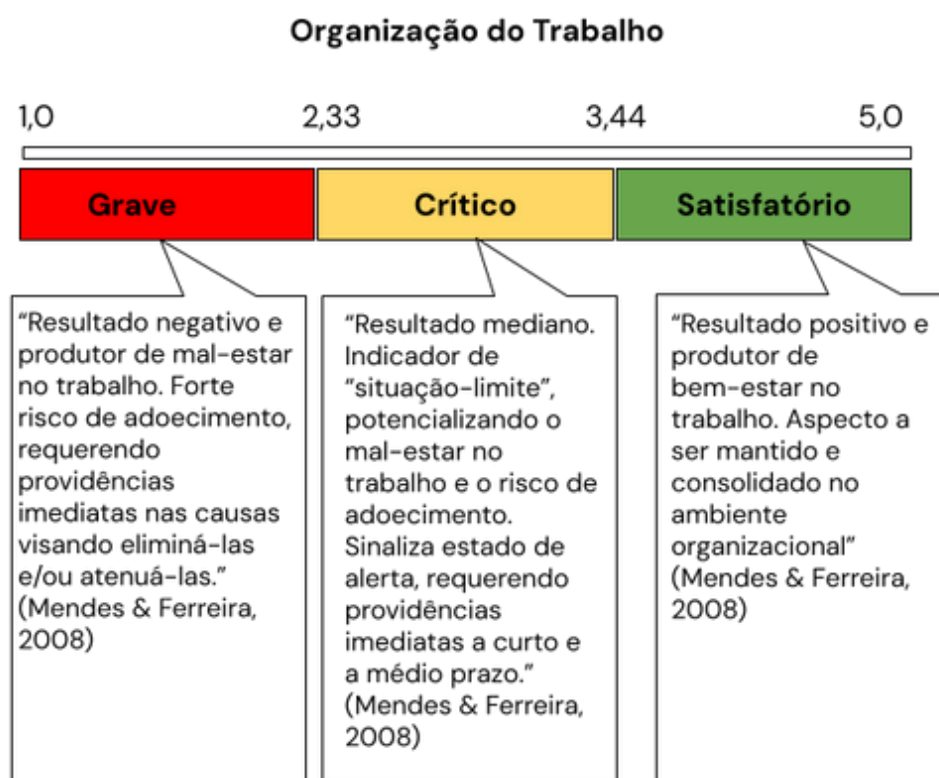
- Os professores podem imprimir e xerocar materiais didáticos na escola.
- As formações dadas aos professores são insatisfatórias. (R)
- O nível de ruído dentro da sala de aula atrapalha o trabalho do professor. (R)
- As salas de aula são pequenas para a quantidade de alunos. (R)
- A escola tem um local para guardar meus objetos pessoais com segurança.
- Os professores têm acesso à internet de qualidade na escola.
- A biblioteca escolar tem um acervo adequado de livros e outros materiais bibliográficos.
- O fornecimento de equipamentos e recursos é insuficiente. (R)
- Os banheiros utilizados pelos professores são precários. (R)
- A sala de aula é desconfortável (mesa, cadeira, iluminação, climatização, ventilação etc). (R)
- A sala dos professores é confortável.
- A sala de aula é inadequada para realizar atividades em grupo. (R)

✓ CÁLCULO DOS ESCORES

RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS

- Os professores não têm autonomia para decidir sobre os conteúdos das aulas. (R)
- Há liberdade para utilizar diferentes metodologias de ensino.
- Os professores não participam das decisões sobre a escola. (R)
- Os professores discutem métodos e estratégias de ensino uns com os outros.
- Meus colegas se interessam pelos meus pontos de vista e opiniões profissionais.
- A comunicação entre os professores é insatisfatória. (R)
- Sinto que tenho muitos amigos entre os meus colegas de trabalho da escola.
- Os professores gostam de aprender com os colegas de trabalho da escola.
- Sinto-me acolhido(a) pelos outros professores da escola
- Sinto que posso contar com a ajuda dos outros professores

As assertivas da EACTD variam em: (1) nunca, (2) raramente, (3) às vezes (4) frequentemente e (5) sempre. Uma vez que alguns itens se referem a aspectos negativos do contexto laboral e outros a aspectos positivos, é preciso que a pontuação dos itens negativos seja invertida, de modo que escores maiores correspondam a melhores avaliações. Os itens que precisam ter sua pontuação invertida estão sinalizados acima com o símbolo (R). Após a reversão, o escore de cada fator é obtido através da média das pontuações de seus respectivos itens. Depois de calcular a média das pontuações de cada fator, os parâmetros devem ser interpretados da seguinte forma:



ESTUDO DE VALIDAÇÃO E DETERMINAÇÃO DO PONTO DE CORTE



Esta seção destina-se a pesquisadores que manifestem interesse em compreender a construção da escala e suas características psicométricas, consistindo em um aspecto técnico. Não se faz imprescindível a plena compreensão do conteúdo aqui presente para a utilização efetiva da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho Docente (EACTD). Aqueles que já detêm familiaridade com o conceito de contexto de trabalho docente, bem como a aplicação prática, cálculo dos resultados da escala e sua interpretação, dispõem de conhecimento suficiente para iniciar a utilização da EACTD.

A elaboração dos itens que compõem a EACTD foi conduzida mediante uma análise de literatura e considerando o Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS, Ferreira & Mendes, 2003). As assertivas foram submetidas a uma avaliação rigorosa por parte de cinco especialistas no campo, os quais julgaram critérios como clareza linguística, pertinência e relevância teórica, conforme preconizado por Pasquali et al. (2010). Ademais, o instrumento foi submetido a uma avaliação semântica por parte de membros do público-alvo.

A validação da EACTD envolveu a participação de 1859 professores da educação básica de todas as regiões brasileiras. A maior parte era do gênero feminino (71,3%). A maioria era da região Nordeste (64,8%). A média de idade dos respondentes foi de 42,7 anos (DP = 9,4). A renda média familiar per capita foi de R\$ 2498,1 (DP = 3768,4). Mais da metade dos professores (54,9%) se autodeclarou como pardo. A maioria era casada (46,5%). Em relação à escolaridade, a maior parte (63,4%) tinha especialização como maior titulação.

A amostra total foi dividida de forma aleatória em duas partes com aproximadamente 50% dos casos em cada uma. Foi realizada análise fatorial exploratória com a amostra 1, utilizando-se uma matriz de correlação policórica e como método de estimação o Weighted Least Squares Mean and Variance adjusted (WLSMV) com rotação Robust Oblimim. Ademais, utilizou-se a análise paralela (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011), o minimum average partial (MAP, Velicer, 1976) e o método Hull para determinar o número de fatores a serem retidos.

Análises iniciais atestaram a fatorabilidade da matriz de dados ($KMO = 0,94$; $\chi^2(1653) = 31186,14$, $p < .001$). Uma resolução que incorpora as três dimensões previamente mencionadas foi identificada como a mais apropriada. Oito itens não alcançaram o limiar de $|0,40|$, enquanto dois itens manifestaram cargas fatoriais complexas e quatro saturaram em fatores teoricamente inadequados. Como resposta a essas discrepâncias, procedeu-se a uma nova análise fatorial exploratória, na qual os itens mencionados foram excluídos. A estrutura resultante apresentou um item com carga fatorial inferior a $|0,40|$.

Subsequentemente, uma última análise fatorial exploratória foi realizada, excluindo-se o item mencionado acima. A estrutura final revelou 12 itens relacionados ao fator de relações socioprofissionais, 16 itens ao fator de organização do trabalho e 14 itens ao fator de condições de trabalho. Em conjunto, os três fatores explicaram 47% da variância total.

A amostra 2 foi submetida à análise fatorial confirmatória. Os resultados evidenciaram que o modelo apresentou índices comparativos limítrofes (RMSEA = 0,072, 90% IC: 0,070 - 0,074, $p < 0,001$, SRMR = 0,075, CFI = 0,877, TLI = 0,870). Além disso, quatro itens exibiram carga fatorial padronizada inferior a |0,50|. Os itens foram removidos e uma nova análise foi efetuada.

O novo modelo também apresentou índices comparativos limítrofes (RMSEA = 0,077, 90% IC: 0,075 - 0,079, $p < 0,001$, SRMR = 0,074, CFI = 0,88, TLI = 0,872). Subsequentemente, um terceiro modelo foi ajustado, levando em consideração a correlação dos erros dos itens que apresentavam maiores índices de modificação e demonstravam relações teóricas entre si ou possuíam conteúdos semelhantes. Essa adaptação resultou em uma melhoria nos índices de ajuste (RMSEA = 0,070, 90% IC: 0,068 - 0,072, $p < 0,001$, SRMR = 0,069, CFI = 0,903, TLI = 0,895).

Diante da necessidade de parcimônia e prevenção de multicolinearidade, optou-se por não manter os erros correlacionados e excluir itens da escala. O critério estabelecido para manter os itens envolveu priorizar aqueles com definições mais abrangentes, removendo os de conteúdo circunscritos. Assim, um quarto modelo foi ajustado. Após as modificações, o modelo manteve índices de ajuste aceitáveis (RMSEA = 0,074, 90% IC: 0,072 - 0,077, $p < 0,001$, SRMR = 0,069, CFI = 0,902, TLI = 0,895). A estrutura final da escala compreendeu 10 itens no fator relações socioprofissionais, 12 em condições de trabalho e 9 em organização do trabalho.

Os pontos de corte da EACTDR foram determinados através de análise de cluster por K-médias. A clusterização é um procedimento estatístico que busca formar agrupamentos onde os dados tenham maior semelhança dentro de um mesmo cluster e maior dissimilaridade entre clusters diferentes (Sinaga & Yang, 2020). Assim, é possível agrupar respondentes com pontuações semelhantes entre si ao mesmo tempo que diferem de outros grupos. O k-médias é um tipo de clusterização que utiliza um algoritmo não supervisionado e requer variáveis quantitativas. Estudos anteriores demonstraram que esta técnica é adequada para a determinação de pontos de corte de instrumentos de medida (Michalopoulou & Symeonaki, 2017; Yang et al., 2020).

A determinação dos pontos de corte foi feita por meio de validação cruzada. Inicialmente a amostra total ($n = 1859$) foi dividida aleatoriamente em duas partes em uma proporção de 0,75 e 0,25. Dessa forma, a amostra 1 foi composta por 75% dos casos ($n = 1390$) e a amostra 2 por 25% ($n = 469$). Com os dados da amostra 1 (amostra de treino) foram realizados os procedimentos de clusterização por K-médias utilizando as médias dos itens dentro de cada fator. O número de clusters foi determinado como 3, conforme indicação de Mendes e Ferreira (2008), que propuseram três avaliações qualitativas do contexto de trabalho: grave, crítico e satisfatório. Assim, foram delimitados como ponto de corte os limites mínimo e máximo dentro de cada cluster (Organização do Trabalho: grave = 1,0 a 2,33, crítico = 2,44 a 3,33; satisfatório = 3,56 a 5,0; Condições de Trabalho: grave = 1,0 a 2,58, crítico = 2,67 a 3,58; satisfatório = 3,67 a 5,0; Relações Socioprofissionais: grave = 1,0 a 2,9, crítico = 3,0 a 3,8, satisfatório = 3,9 a 5,0).

A amostra 2 (teste) foi utilizada para averiguar se o algoritmo de clusterização gerado na amostra de treino conseguia classificar adequadamente as pontuações conforme pontos de corte determinados na amostra 1. Os resultados demonstraram que o modelo foi capaz de prever todos os casos. O que aponta para uma discriminação adequada dos pontos de corte.

A amostra total foi utilizada para verificar se os pontos de corte encontrados discriminavam participantes em relação aos indicativos de depressão, ansiedade e estresse. Para tanto, utilizou-se o teste Kruskal-Wallis, uma vez que as variáveis dependentes não apresentavam distribuição normal. Os resultados demonstraram que os níveis de depressão, ansiedade e estresse eram diferentes entre as avaliações "satisfatório", "crítico" e "grave", de modo que o grupo de participantes com avaliação grave do contexto de trabalho apresentavam piores níveis de saúde mental quando comparados àqueles com avaliação crítica e satisfatória. Além disso, aqueles com percepções críticas obtiveram maiores pontuações nas três variáveis de desfecho em relação ao grupo com avaliação satisfatória. Esses resultados apontaram para uma adequação do ponto de corte da escala de contexto de trabalho. Os resultados são apresentados nas tabelas a seguir.

Tabela 1

Estatísticas Descritivas e Teste de Diferença de Níveis (Kruskal-Wallis) de Depressão, Ansiedade e Estresse entre os Pontos de Corte das Relações Socioprofissionais

| Variável | | Relações Socioprofissionais | | | | |
|-----------|--------------|-----------------------------|------|---------|---------------|--------|
| | | M | DP | Mediana | Média do Rank | H |
| Depressão | Satisfatório | 3,59 | 4,89 | 1,00 | 770,54 | 142,87 |
| | Crítico | 4,80 | 4,82 | 3,00 | 949,02 | |
| | Grave | 7,00 | 5,46 | 6,00 | 1169,56 | |
| Ansiedade | Satisfatório | 3,51 | 4,92 | 1,00 | 798,15 | 98,59 |
| | Crítico | 4,47 | 4,83 | 3,00 | 945,49 | |
| | Grave | 6,28 | 5,41 | 6,00 | 1128,57 | |
| Estresse | Satisfatório | 4,58 | 4,84 | 3,00 | 775,95 | 121,15 |
| | Crítico | 5,99 | 4,83 | 5,00 | 958,14 | |
| | Grave | 7,90 | 5,44 | 7,00 | 1142,12 | |

Nota: *p < 0,001

Tabela 2

Estatísticas Descritivas e Teste de Diferença de Níveis (Kruskal-Wallis) de Depressão, Ansiedade e Estresse entre os Pontos de Corte das Condições de Trabalho

| Variável | | Condições de Trabalho | | | | |
|-----------|--------------|-----------------------|------|---------|---------------|-------|
| | | M | DP | Mediana | Média do Rank | H |
| Depressão | Satisfatório | 3,69 | 4,80 | 2,00 | 794,30 | 66,45 |
| | Crítico | 4,83 | 4,95 | 3,50 | 943,23 | |
| | Grave | 6,08 | 5,52 | 5,00 | 1061,11 | |
| Ansiedade | Satisfatório | 3,53 | 4,83 | 1,00 | 810,33 | 49,83 |
| | Crítico | 4,57 | 4,99 | 3,00 | 945,48 | |
| | Grave | 5,48 | 5,35 | 4,00 | 1039,28 | |
| Estresse | Satisfatório | 4,50 | 4,83 | 3,00 | 771,23 | 81,49 |
| | Crítico | 6,03 | 4,97 | 5,00 | 957,51 | |
| | Grave | 7,17 | 5,43 | 6,00 | 1063,37 | |

Nota: *p < 0,001

Tabela 3

Estatísticas Descritivas e Teste de Diferença de Níveis (Kruskal-Wallis) de Depressão, Ansiedade e Estresse entre os Pontos de Corte da Organização do Trabalho

| Variável | | Organização do Trabalho | | | | |
|-----------|--------------|-------------------------|------|---------|---------------|--------|
| | | M | DP | Mediana | Média do Rank | H |
| Depressão | Satisfatório | 3,30 | 4,40 | 1,00 | 756,29 | 142,43 |
| | Crítico | 4,78 | 4,85 | 3,00 | 942,51 | |
| | Grave | 7,21 | 5,84 | 6,00 | 1164,81 | |
| Ansiedade | Satisfatório | 3,03 | 4,35 | 1,00 | 726,62 | 143,65 |
| | Crítico | 4,46 | 4,87 | 3,00 | 941,90 | |
| | Grave | 6,80 | 5,72 | 6,00 | 1165,65 | |
| Estresse | Satisfatório | 4,11 | 4,49 | 3,00 | 732,54 | 180,25 |
| | Crítico | 5,88 | 4,85 | 5,00 | 945,25 | |
| | Grave | 8,51 | 5,59 | 8,00 | 1194,69 | |

Nota: *p < 0,001

POSSÍVEIS USOS E APLICAÇÕES DA EACTD

As possibilidades de aplicação da EACTD se estendem a inúmeros objetivos e campos. Ela pode ser utilizada como ferramenta de diagnóstico para gestores e sindicatos, bem como para pesquisas em educação, saúde, psicologia, administração, dentre outras áreas. Dentre as suas aplicações, a EACTD pode prover uma avaliação do contexto escolar para identificar aspectos que podem ser melhorados. Assim, a escala tem a potencialidade de fornecer dados para que a gestão da escola, os sindicatos e demais interessados possam tomar decisões de maneira informada.

Um outro uso da EACTD é identificar elementos do contexto de trabalho que repercutem na saúde dos professores. Nesse sentido, a medida também pode ajudar na implementação de programas e intervenções que visem à promoção da saúde no trabalho. Ademais, pode ser avaliado o impacto do contexto laboral dos professores na qualidade do ensino, na aprendizagem e no desempenho dos alunos, de modo a dar evidências para orientar políticas educacionais.

A escala pode ser utilizada, ainda, para fins organizacionais. Dessa forma, variáveis como desenvolvimento e desempenho profissional são mais bem avaliadas quando atributos situacionais como aqueles medidos pela EACTD são considerados. Assim, os programas de treinamento podem ser formulados de forma mais contextualizada. De modo geral, todas as aplicações mencionadas, além de várias outras possíveis, têm o potencial de auxiliar diretores e diretoras escolares, bem como secretarias de educação municipais e estaduais, na alocação eficiente de recursos.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, G. S. C. D., Lira, L. N. A., Santos Junior, I. D., Chiochetta, R. L., Perna, P. D. O., & Silva, M. J. D. S. (2018). Exploração e sofrimento mental de professores: um estudo na rede estadual de ensino do Paraná. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16, 1287–1300. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00145>
- Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19(2), 291–307. <https://doi.org/10.1007/s10984-015-9198-x>
- Brun, L. G., & Monteiro, J. K. (2020). Preditores de depressão em docentes do ensino privado. *Aletheia*, 53(2), 63–76. <http://posgrad.ulbra.br/periodicos/index.php/aletheia/article/view/6277>
- Brun, L. G., Monteiro, J. K., & Abs, D. (2021). Work and common mental disorders in private education teachers: theoretical model. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 31, 1–10. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3113>
- Ferreira, J. L. C., & Machado, M. R. (2018). Riscos ergonômicos cognitivos no trabalho em docência. *Revista Acadêmica Universo Salvador*, 3(5), 1–12. <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=1UNIVERSOSALVADOR2&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=4662&path%5B%5D=2969>
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). Trabalhos e riscos de adoecimento. O caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Edições Ler, Pensar, Agir (LPA).
- Geiger, T., & Pivovarova, M. (2018). The effects of working conditions on teacher retention. *Teachers and Teaching*, 24(6), 604–625. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1457524>
- Grant, A. A., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational Psychology*, 39(3), 294–312. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543856>
- Johnson, S. M., Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2012). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers college record*, 114(10), 1–39. <https://doi.org/10.1177/016146811211401004>
- Ladd, H. F. (2011). Teachers' Perceptions of Their Working Conditions: How Predictive of Planned and Actual Teacher Movement?. *Avaliação Educacional e Análise de Políticas*, 33(2), 235–261. <https://doi.org/10.3102/0162373711398128>
- Luz, J. G. D., Pessa, S. L. R., Luz, R. P. D., & Schenatto, F. J. A. (2019). Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática. *Ciencia & saude coletiva*, 24(12), 4621–4632. <https://doi.org/10.1590/1413-812320182412.26352017>

Marioni, L. D. S., Freguglia, R. D. S., & Menezes-Filho, N. A. (2020). The impacts of teacher working conditions and human capital on student achievement: evidence from Brazilian longitudinal data. *Applied Economics*, 52(6), 568–582. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1650885>

Mehmeti, I., & Telaku, M. (2020). Relation of the Perception of Work Environment with Job Satisfaction: The Case of Teachers in High Schools in the Municipality of Prishtina. *Thesis*, 9(1), 3–33. <https://hrcak.srce.hr/file/348870>

Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2008). Contexto de trabalho. In: M. M. M. Siqueira, (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão [Organizational Behavior Measures: Diagnostic and Management Tools]*. (p. 111–123). Artmed.

Michalopoulou, C., & Symeonaki, M. (2017). Improving Likert scale raw scores interpretability with K-means clustering. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 135(1), 101–109. <https://doi.org/10.1177/0759106317710863>

Monteiro, J. K., Brun, L. G., Santos, A. S., Tundis, A. G. O., & Cardon, S. B. (2019). Minor Psychiatric Disorders and Associated Factors in Teachers of Private Education in Rio Grande do Sul/Brazil. *Contextos Clínicos*, 12(3), 843–862. <https://doi.org/10.4013/ctc.2019.123.07>

Oliveira, D. A., Junior, E. A. P., & Santana Revi, N. (2020). Condições de trabalho dos professores e satisfação profissional: uma análise em sete estados do Brasil. *Cenas Educacionais*, e9503(3), 1–19. <https://www.revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/9503>

Pinho, V. A., Freitas, L. G., & Santos, J. C. (2020). Profissão docente: um estudo das condições de trabalho de professores da educação do campo na Transamazônica-PA. *Humanidades & Inovação*, 7(16), 110–125. <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/2918>

Sinaga, K. P., & Yang, M. S. (2020). Unsupervised K-means clustering algorithm. *IEEE access*, 8, 80716–80727. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2988796>

Tostes, M. V., Albuquerque, G. S. C., Silva, M. J. S., & Petterle, R. R. (2018). Sofrimento mental de professores do ensino público. *Saúde Debate*, 42(116), 87–99. <https://doi.org/10.1590/0103-1104201811607>

Travitzki, R. (2017). Qualidade com equidade escolar: Obstáculos e desafios na educação brasileira. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(4), 27–49.

Waltermann, M. E., Martins, M. I. M., & Gedrat, D. (2022). Felicidade e trabalho na percepção dos professores do ensino superior: revisão integrativa. *Perspectivas em Diálogo: revista de educação e sociedade*, 9(19), 175–194. <https://doi.org/10.55028/pdres.v9i19.13472>

Wong, Y. H. P. (2015). Development of a work environment rating scale for kindergarten teachers. *Occupational Medicine*, 65(6), 489–495. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv070>

Wang, M. T., & Degol, J. L. (2016). School climate: A review of the construct, measurement, and impact on student outcomes. *Educational psychology review*, 28(2), 315–352. <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9319-1>

Yang, Z., Chen, C., Li, H., Yao, L., & Zhao, X. (2020). Unsupervised classifications of depression levels based on machine learning algorithms perform well as compared to traditional norm-based classifications. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 45. pg 18