

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Mestrado Acadêmico em Administração

TATIANE APARECIDA SOARES DE PAULA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E BURNOUT:
um estudo com Docentes de Escolas Estaduais em Belo Horizonte**

Belo Horizonte
2024

TATIANE APARECIDA SOARES DE PAULA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E BURNOUT:
um estudo com Docentes de Escolas Estaduais em Belo Horizonte**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof^ª. Dr^ª Michelle Regina Santana Dutra

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Belo Horizonte
2024

Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário
Bruno Tamielt de Almeida CRB6 3082

Paula, Tatiane Aparecida Soares de.

P324q

Qualidade de vida no trabalho e Burnout: um estudo com docentes de escolas estaduais em Belo Horizonte. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2024.

96 p.

Orientadora: Dr^a. Michelle Regina Santana Dutra

Dissertação (mestrado). Centro Universitário Unihorizontes.
Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Qualidade de vida no trabalho - Síndrome de Burnout - Negritude - Docentes - Escolas públicas

I. Tatiane Aparecida Soares de Paula II. Centro Universitário Unihorizontes - Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título.

CDD: 658.61

Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.
Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO do(a) Senhor(a) **Tatiane Aparecida Soares de Paula** REGISTRO Nº. **796** No dia **24/10/2024** às **16:00** horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado "**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E BURNOUT: um estudo com Docentes de Escolas Estaduais em Belo Horizonte**". Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **Michelle Regina Santana Dutra**, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADA**.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Documento assinado digitalmente
 MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA
Data: 26/11/2024 17:51:02-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

24/10/2024

Prof.^a Dr.^a **Michelle Regina Santana Dutra**
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente
 THAIS PINTO DA ROCHA TORRES
Data: 30/10/2024 01:05:59-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Dr.^a **Thaís Pinto da Rocha Torres**
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente
 MILKA ALVES CORREIA BARBOSA
Data: 29/10/2024 06:07:27-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Dr.^a **Milka Alves Correia Barbosa**
(UFAL)

Rua Alvarenga Peixoto, 1270 – Santo Agostinho – CEP: 30.180-121
Av. Sinfrônio Brochado, nº 1281 - Barreiro de Baixo – CEP: 30640-000
Telefone: (31)3293-7000 – Site: <http://www.unihorizontes.br>
Belo Horizonte- MG

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E BURNOUT:
um estudo com Docentes de Escolas Estaduais em Belo Horizonte**

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Unihorizontes, como requisito parcial
para obtenção do título de

MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO

de autoria de

TATIANE APARECIDA SOARES DE PAULA

contendo 96 páginas

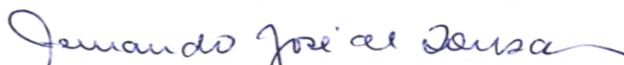
sob orientação de

Prof.^a Dr.^a MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA.

ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 09 de outubro de 2024


Fernando José de Sousa
REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014
Licenciado em LETRAS
Centro Universitário de Belo Horizonte
UNI-BH

REVISADO

DEDICATÓRIA

A Deus, por direcionar meus caminhos até aqui. Ao meu marido e filha que deram todo o suporte para que eu pudesse desenvolver este projeto. Aos meus colegas de mestrado, e a minha orientadora, que juntos superamos todos os desafios.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela força, paciência e sabedoria que me acompanharam em cada etapa desta jornada. Sem a fé e a orientação divina, nada disso seria possível.

Ao meu marido, Gustavo, e à minha filha, Isadora, meu eterno agradecimento pelo amor, paciência e apoio incondicional. Vocês foram meu alicerce e fonte de motivação, e este trabalho é tanto de vocês quanto meu.

Aos meus familiares, em especial à minha mãe, Lêda, que sempre estiveram presentes, oferecendo encorajamento e apoio emocional. O apoio de vocês fez toda a diferença nos momentos de desafio.

Aos meus colegas de curso, que compartilharam alegrias e dificuldades, muito obrigada por estarem ao meu lado. A amizade de vocês foi essencial para me manter motivada e as trocas de ideias tornaram esta jornada mais leve e enriquecedora. “Ninguém solta a mão de ninguém”.

Minha profunda gratidão à minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Michelle Regina Santana Dutra, pela orientação, paciência e suporte incondicional ao longo de todo esse processo. Sua *expertise*, paciência, carinho e conselhos foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Aos professores do mestrado, agradeço pela dedicação e por todo o conhecimento compartilhado, suas orientações foram fundamentais para o desenvolvimento desta dissertação, agradeço também a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais que me proporcionou participar de um curso de mestrado, para que eu pudesse aprimorar meus conhecimentos.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste projeto, meu sincero agradecimento. Este momento é fruto de um esforço coletivo, sem o apoio de cada um de vocês, não seria possível.

“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento”.

Frederick Herzberg

RESUMO

Aderência a linha de pesquisa: Este trabalho examina as percepções de qualidade de vida no trabalho (QVT) dos professores em escolas estaduais de Belo Horizonte e sua relação com a Síndrome de Burnout, no contexto das relações de poder e dinâmica das organizações. A pesquisa foca como a dinâmica hierárquica entre diretores, coordenadores e professores influencia as condições de trabalho e a saúde mental dos docentes, especialmente em casos de afastamento funcional. Explorando a percepção dos professores sobre apoio, sobrecarga de trabalho e demandas excessivas, o estudo busca entender como o exercício do poder afeta diretamente o desenvolvimento do Burnout e propõe intervenções para melhorar o ambiente escolar e promover o bem-estar dos educadores. Objetivo: Este estudo tem como objetivo analisar de que maneira a qualidade de vida no trabalho e a Síndrome de Burnout são percebidas por professores em ajustamento funcional, de acordo com suas experiências e perspectivas, em distintas escolas estaduais da SRE/Metropolitana A, no município de Belo Horizonte.

Teoria: A Síndrome de Burnout é caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, sendo comum entre profissionais que atuam em contextos de alta pressão, como professores. O ambiente escolar pode ser permeado por fatores que potencializam o surgimento do Burnout, como carga horária excessiva, falta de suporte, condições inadequadas e pressões externas. A teoria é baseada em estudos sobre saúde ocupacional e bem-estar no trabalho, atrelados ao estresse ocupacional.

Procedimentos Metodológicos: A pesquisa tem caráter descritivo e qualitativo, sendo realizada através de pesquisa de campo em 10 escolas estaduais da SRE/Metropolitana A, localizadas no município de Belo Horizonte. Os dados foram coletados por meio de entrevistas com professores, com o intuito de identificar fatores estressantes no ambiente de trabalho e seus impactos na qualidade de vida.

Resultados: Os resultados apontam para uma elevada incidência de Burnout entre os docentes, com consequências diretas na percepção da qualidade de vida no trabalho. Fatores como sobrecarga de tarefas, conflitos interpessoais e falta de reconhecimento foram identificados como principais agentes estressores, exacerbando a ocorrência de transtornos emocionais. Os resultados das entrevistas mostram que o ajustamento funcional é um processo complexo, que pode trazer alívio para alguns e frustração para outros.

Contribuições Teórico-Metodológicas: O estudo contribui para a ampliação do entendimento teórico sobre o Burnout em professores, reforçando a importância de uma análise aprofundada do impacto do ambiente de trabalho sobre a saúde mental dos docentes. Metodologicamente, a pesquisa oferece uma abordagem qualitativa que possibilita a compreensão das particularidades dos fatores estressantes em contextos educacionais específicos.

Contribuições Práticas: Este trabalho destaca a necessidade de intervenções mais eficazes no ambiente escolar, como políticas de redução da carga horária, aumento de suporte emocional e capacitação em técnicas de gerenciamento de estresse para os professores.

Contribuições Sociais: Ao propor melhorias no ambiente de trabalho dos docentes, o estudo busca promover a saúde mental dos professores e, em última instância, contribuir para a qualidade da educação. O bem-estar dos docentes reflete diretamente na qualidade do ensino e no desenvolvimento saudável das futuras gerações.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Síndrome de Burnout. Docentes. Escolas Públicas.

ABSTRACT

Adherence to the line of research: This paper examines teachers' perceptions of quality of work life (QWL) in public schools in Belo Horizonte and its relationship with Burnout Syndrome, in the context of organizational power relations. The research focuses on how the hierarchical dynamics between principals, coordinators, and teachers influence teachers' working conditions and mental health, especially in cases of functional absence. By exploring teachers' perceptions of support, work overload, and excessive demands, the study seeks to understand how the exercise of power directly affects the development of Burnout and proposes interventions to improve the school environment and promote educators' well-being.

Objective: This study aims to analyze how quality of life at work and the syndrome of Burnout are perceived by teachers in functional adjustment, according to their experiences and perspectives, in different state schools of the SRE/Metropolitana A, in the municipality of Belo Horizonte.

Theory: Burnout Syndrome is characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal fulfillment, and is common among professionals who work in high-pressure contexts, such as teachers. The school environment can be filled with factors that increase the onset of Burnout, such as excessive workload, lack of support, inadequate conditions, and external pressures. The theory is based on studies on occupational health and well-being at work, linked to occupational stress.

Methodological Procedures: The research is descriptive and qualitative in nature, and was conducted through field research in 10 state schools of SRE/Metropolitana A, located in the city of Belo Horizonte. Data were collected through interviews with teachers, with the aim of identifying stressors in the work environment and their impacts on quality of life.

Results: The results indicate a high incidence of Burnout among teachers, with direct consequences on the perception of quality of life at work. Factors such as task overload, interpersonal conflicts and lack of recognition were identified as the main stressors, exacerbating the occurrence of emotional disorders. The results of the interviews show that functional adjustment is a complex process, which can bring relief to some and frustration to others.

Theoretical and Methodological Contributions: The study contributes to the expansion of the theoretical understanding of Burnout in teachers, reinforcing the importance of an in-depth analysis of the impact of the work environment on teachers' mental health. Methodologically, the research offers a qualitative approach that allows for the understanding of the particularities of stressors in specific educational contexts.

Practical Contributions: This work highlights the need for more effective interventions in the school environment, such as policies to reduce workload, increase emotional support and training in stress management techniques for teachers.

Social Contributions: By proposing improvements to the teachers' work environment, the study seeks to promote teachers' mental health and, ultimately, contribute to the quality of education. The well-being of teachers directly reflects on the quality of teaching and the healthy development of future generations.

Keywords: Quality of life at work. Burnout syndrome. Teachers. Public schools.

RESUMEN

Adhesión a la línea de investigación: Este trabajo examina las percepciones sobre la calidad de vida laboral (CVL) de profesores de escuelas públicas de Belo Horizonte y su relación con el Síndrome de Burnout, en el contexto de las relaciones de poder organizacional. La investigación se centra en cómo la dinámica jerárquica entre directores, coordinadores y docentes influye en las condiciones laborales y la salud mental de los docentes, especialmente en los casos de licencia funcional. Explorando las percepciones de los docentes sobre el apoyo, la sobrecarga de trabajo y las exigencias excesivas, el estudio busca comprender cómo el ejercicio del poder afecta directamente el desarrollo del Burnout y propone intervenciones para mejorar el ambiente escolar y promover el bienestar de los educadores.

Objetivo: Este estudio tiene como objetivo analizar de qué manera la calidad de vida en el trabajo y la síndrome de burnout son percibidas por profesores en ajuste funcional, de acuerdo con sus experiencias y perspectivas, en distintas escuelas estatales de la SRE/Metropolitana A, en el municipio de Belo Horizonte.

Teoría: El Síndrome de Burnout se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal, y es común entre profesionales que trabajan en contextos de alta presión, como los docentes. El ambiente escolar puede estar permeado por factores que incrementan la aparición del Burnout, como carga de trabajo excesiva, falta de apoyo, condiciones inadecuadas y presiones externas. La teoría se basa en estudios sobre salud ocupacional y bienestar en el trabajo, vinculados al estrés laboral.

Procedimientos metodológicos: La investigación tiene carácter descriptivo y cualitativo, siendo realizada a través de investigación de campo en 10 escuelas públicas de la SRE/Metropolitana A, ubicada en la ciudad de Belo Horizonte. Los datos fueron recolectados a través de entrevistas a docentes, con el objetivo de identificar factores estresantes en el ambiente laboral y su impacto en la calidad de vida.

Resultados: Los resultados apuntan a una alta incidencia de Burnout entre los docentes, con consecuencias directas sobre la percepción de calidad de vida en el trabajo. Factores como la sobrecarga de tareas, los conflictos interpersonales y la falta de reconocimiento fueron identificados como los principales factores estresantes, exacerbando la aparición de trastornos emocionales. Los resultados de las entrevistas muestran que el ajuste funcional es un proceso complejo, que puede traer alivio a algunos y frustración a otros.

Aportes teórico-metodológicos: El estudio contribuye a ampliar la comprensión teórica del Burnout en docentes, reforzando la importancia de un análisis en profundidad del impacto del ambiente laboral en la salud mental de los docentes. Metodológicamente, la investigación ofrece un enfoque cualitativo que permite comprender las particularidades de los factores estresantes en contextos educativos específicos.

Contribuciones prácticas: Este trabajo destaca la necesidad de intervenciones más efectivas en el entorno escolar, como políticas para reducir la carga de trabajo, aumentar el apoyo emocional y formar a los profesores en técnicas de gestión del estrés.

Contribuciones Sociales: Al proponer mejoras en el entorno laboral de los docentes, el estudio busca promover la salud mental de los docentes y, en definitiva, contribuir a la calidad de la educación. El bienestar de los docentes refleja directamente la calidad de la enseñanza y el desarrollo saludable de las generaciones futuras.

Palabras clave: Calidad de Vida en el Trabajo. Síndrome de agotamiento. Maestros. Escuelas públicas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -Modelo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	30
Figura 2 - Nuvem de palavras: expressões emergentes mencionadas pelos docentes	66
Figura 3 - Nuvem de palavras relacionadas à Síndrome de Burnout.....	68
Figura 4 - Nuvem de palavras - Experiência de trabalho dos professores antes e depois do ajustamento funcional	69

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Análise das dimensões da QVT	29
Tabela 2 - Dimensões de qualidade de vida no contexto escolar.....	32
Tabela 3 - Programa de recuperação e transição para professores em ajustamento funcional.....	33
Tabela 4 - Análise comparativa das definições originais em termos de população em risco, sintomas e modelo teórico ou ferramenta relacionada	36
Tabela 5 - Dimensões da Síndrome de Burnout sob visão de Gil-Monte.....	41
Tabela 6 - Condições físicas do ambiente de trabalho	57
Tabela 7 - Recursos ou apoio para melhorar a qualidade de vida no trabalho.....	58
Tabela 8 - Mudanças observadas após o ajustamento funcional.....	59
Tabela 9 - Transparência e eficácia da comunicação	60
Tabela 10 - Sintomas físicos e emocionais antes do ajustamento.....	61
Tabela 11 - Comparação da experiência de trabalho antes e depois do ajustamento.....	63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DeCs	Descritores em Ciências da Saúde
DE	Despersonalização
EE	Exaustão Emocional
ISMA-BR	<i>International Stress Management Association</i>
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i>
MBI-HSS	<i>MBI-Human Service Survey</i>
MBI-ES	<i>MBI-Educators Survey</i>
MBI-GS	MBI-Inquérito Geral
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RP	Realização Profissional
SAS	Serviço de Acompanhamento Socio funcional.
SB	Síndrome de Burnout
SEE/MG	Secretaria Estadual de Educação de Minas Gerais
SRE	Superintendência Regional de Ensino
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
1.1 Apresentação do tema.....	15
1.2 Problema e questão central de pesquisa	18
1.3 Objetivos	19
1.3.1 <i>Objetivo Geral</i>	19
1.3.2 <i>Objetivos Específicos</i>	19
1.4 Justificativa.....	20
1.5 Adequação à linha de pesquisa	21
2 REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 Qualidade de vida no trabalho.....	23
2.1.2 <i>Origem e desenvolvimento dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho</i>	24
2.1.3 <i>Modelo de qualidade de vida no trabalho de Ferreira</i>	27
2.1.4 <i>Pesquisas recentes sobre qualidade de vida no trabalho e o cenário educacional brasileiro</i>	30
2.2 <i>Síndrome de Burnout</i>	35
2.2.1 <i>Origem e desenvolvimento dos estudos sobre a Síndrome de Burnout</i>	39
2.2.2 <i>Modelo de análise de Burnout de Maslach</i>	42
2.2.3 <i>Pesquisas sobre Síndrome de Burnout no cenário educacional brasileiro</i>	43
2.3 Pesquisas sobre Burnout e Qualidade de Vida no Trabalho no mundo e no Brasil...	50
3 METODOLOGIA	52
3.1 Caracterização da pesquisa.....	52
3.2 Unidade de Análise	53
3.3 Técnica de coleta de dados	54
3.4 Técnicas de análise de dados.....	55
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	56
4.1 Pré-análise (Leitura Flutuante)	56
4.1.2 <i>Dados e análises qualitativas</i>	56
4.1.2.1 <i>Condições físicas do ambiente de trabalho</i>	56
4.1.2.2 <i>Recursos ou apoio para melhorar a qualidade de vida no trabalho</i>	57
4.1.2.3 <i>Ajustamento funcional</i>	58
4.1.2.4 <i>Comunicação entre colegas de trabalho e sensibilidade da administração da escola</i>	599
4.1.2.5 <i>Sintomas físicos e emocionais antes do ajustamento funcional</i>	61

<i>4.1.2.6 Percepções de qualidade de vida antes e depois do ajustamento funcional</i>	62
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	71
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	74
REFERÊNCIAS	78
ANEXO 1 -TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO	89
ANEXO 2 - TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO PARA USO, GUARDA E DIVULGAÇÃO DE DADOS E ARQUIVOS DE PESQUISA	91
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SÓCIO ECONÔMICO E DADOS PROFISSIONAIS	93
APÊNDICE B – SUGESTÕES DE PERGUNTAS PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	95

1 INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação do tema

A educação constitui um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento social e individual, sendo os professores considerados agentes essenciais nesse processo formativo (Almeida & Almeida Júnior, 2018). A atuação desses profissionais é determinante para preparar os indivíduos para a vida laboral, uma vez que o trabalho se revela um aspecto central da existência humana, funcionando como um meio de obtenção de benefícios sociais e econômicos, além de estabelecer o posicionamento dos indivíduos na sociedade, determinando, assim, seu poder aquisitivo.

Desde a assistente social da instituição educacional, que lidera um grupo de adolescentes em situação de maior vulnerabilidade em direção à conclusão do ensino, até a enfermeira de cuidados intensivos que desempenha um turno prolongado durante uma crise de saúde, os profissionais do serviço público personificam o ideal de serviço à sociedade (Caiden & Valdés, 1998; Machado et al., 2019; Graciele, 2022). No entanto, essa mesma habilidade e disposição de contribuir para o bem comum frequentemente tende a ter um custo significativo para a saúde mental e o bem-estar desses profissionais, manifestando-se como um terreno propenso a desafios emocionais e estresses contínuos, que, por sua vez, podem resultar em condições de adoecimento (Jeung et al., 2018).

Desse modo, o mal-estar no ambiente de trabalho emergiu como uma preocupação crescente nas discussões contemporâneas, especialmente no que tange aos servidores públicos da área da educação. Essa questão é relevante entre os professores, cuja incidência de problemas relacionados ao estresse e ao desgaste emocional é elevada (Lipp, 2006; Yaegashi et al., 2011).

Por outro lado, Ferreira (2011) apresenta a possibilidade de agir de maneira preventiva ao avaliar a percepção dos profissionais sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT). Essa avaliação é fundamental, pois indica uma relação entre a identificação de mal-estar e bem-estar, construída de forma micro e macroergonômica e multidimensionalmente, por meio da reprodução social. A QVT é influenciada pelas percepções individuais e pela interação entre os trabalhadores e o ambiente de trabalho. Ela se manifesta na satisfação do trabalhador em atender suas necessidades pessoais e laborais no exercício de suas funções. Assim, as condições de trabalho devem ser

valorizadas e respeitadas pelo empregador para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores (Faraji et al., 2017).

A percepção de qualidade de vida de um indivíduo é influenciada por fatores históricos e sociais, como experiências passadas, cultura e contextos econômicos. Em contrapartida, a percepção de qualidade de vida de um grupo reflete a soma das vivências e interações de seus membros ao longo do tempo. Isso significa que as condições de trabalho e o ambiente social em que esses indivíduos operam moldam não apenas suas experiências pessoais, mas também a percepção coletiva sobre a QVT, reforçando a interdependência entre as experiências individuais e coletivas. Nesse sentido, cada indivíduo, em relação ao seu trabalho, desenvolve um sistema contraditório de forças opostas, compostas por processos favoráveis e destrutivos que impactam sua visão de qualidade de vida (Parra-Giordano et al., 2022).

Um fator determinante para o surgimento de patologias em profissionais da saúde, conforme indicado por Pereira et al. (2018), está intrinsecamente associado ao ambiente laboral e à sua dinâmica. Diversas fontes podem contribuir para a manifestação de condições severas, tais como fadiga por compaixão, esgotamento e estresse traumático. Vale ressaltar que uma das categorias ocupacionais mais propensas às enfermidades laborais no contexto brasileiro é representada pelos docentes que desempenham funções no serviço público (Moreira & Rodrigues, 2018). Ao contrastar essas duas esferas profissionais, evidencia-se a complexidade dos desafios enfrentados pelos profissionais da saúde e pelos professores servidores públicos, destacando a necessidade de uma abordagem diferenciada para compreender e abordar as questões relacionadas à saúde ocupacional nesses contextos específicos.

A preocupação com o bem-estar e a saúde dos trabalhadores tem motivado uma grande quantidade de estudos e pesquisas sobre o assunto. Diversos autores, como Benett (1983), França (2014) e Sauerssig (2019), têm investigado as condições de trabalho e suas implicações na saúde dos profissionais. Neste caso, é fundamental considerar as especificidades de cada profissão ao elaborar estratégias de intervenção que promovam a QVT.

As características psicológicas são consideradas como a principal causa que faz a diferença entre a força experimentada e a capacidade de superar o estresse e se adaptar à saúde, mesmo quando o mesmo estresse é aplicado. Dessa forma, elas são destacadas em pesquisas sobre o esgotamento dos professores e são reconhecidas como uma variável de grande impacto. Ou seja, essas características psicológicas desempenham um papel significativo na relação entre o estresse percebido e a capacidade de superá-lo, adaptando-se à saúde (Orines et al. 2023).

Segundo Orines et al. (2023), ao observar a relação entre o esgotamento e o tipo de personalidade entre as características psicológicas, identificou-se que o neuroticismo, uma das

características dos cinco fatores de personalidade, envolve ansiedade, hostilidade, depressão, autoconsciência, impulsividade e fragilidade emocional. O estudo de Huijeong (2023) relata que pessoas neuróticas são emocionalmente instáveis e propensas a estresse psicológico, o que se correlaciona com todos os subfatores do esgotamento. Portanto, de acordo com Freudenberger (1974), o neuroticismo é posicionado como o fator de personalidade que melhor prevê o esgotamento entre os professores.

A relação entre esgotamento e *locus* de controle¹ pode ser dividida em controladores internos e externos. Controladores internos atribuem sucessos ou fracassos a fatores internos, enquanto externos responsabilizam fatores como sorte. Aqueles que possuem controle interno têm expectativas mais altas e lidam melhor com frustrações. Em contrapartida, controladores externos sentem-se mais ansiosos e têm menor necessidade de realização. Huijeong (2023) descobriu que professores com controle externo experimentam exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal com maior intensidade do que aqueles com controle interno.

Pont et al. (2008) identificam estressores comuns para professores, como dificuldades no planejamento de aulas, problemas com alunos e pais exigentes, mudanças na carga de trabalho, e conflitos com colegas. As soluções sugeridas incluem focar na criação de um ambiente de aprendizado eficaz, implementar atividades de autocuidado, buscar apoio de colegas educadores e ser honesto com os superiores sobre as necessidades reais.

O mal-estar e o estresse ocupacional são comumente interpretados como a sensação de estar tenso, sobrecarregado e preocupado com as exigências do trabalho. No entanto, esse estresse resulta da interação entre a demanda psicológica, o controle/decisão sobre o trabalho e o apoio social que o trabalhador recebe em seu cotidiano de trabalho por parte dos colegas e chefes (WHO, 2020). Em todo o mundo, o estresse e o esgotamento continuam a ser um problema entre os professores, levando à ansiedade e à depressão. O esgotamento pode afetar negativamente a saúde dos professores e é um fator de risco para o bem-estar físico e mental. Determinar a prevalência e os correlatos de estresse, esgotamento, ansiedade e depressão entre professores é essencial para abordar esse problema de saúde pública (Agyapong et al., 2022). Nesse contexto, a Síndrome de *Burnout* emerge como uma preocupação significativa, afetando a saúde mental e física dos educadores.

¹ O *locus* de controle refere-se à crença de uma pessoa sobre sua capacidade de controlar ou não os eventos em sua vida, representando, assim, uma expectativa abrangente de controle relacionada a uma situação ou ação, e aos seus desfechos. Veja mais em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200011

A Síndrome de *Burnout* (SB) é uma síndrome de esgotamento emocional, despersonalização, baixa produtividade e sentimentos de baixo rendimento, que pode ocorrer em uma variedade de ocupações. A SB foi encontrada em sua maioria entre os profissionais de saúde, educação e atendimento direto ao público. O *Burnout* teve origem na década de setenta, mas continua a ser um problema contemporâneo devido aos persistentes fatores de *stress* ambiental e aos desafios enfrentados por funcionários e organizações (Demerouti, 2021). A síndrome tem dois elementos aparentemente conflitantes. Um deles é uma aparente rotina diária maçante, monótona e tediosa. O outro é pura exaustão de anos de luta por exigências e mudanças (Tidy, 2015).

A identificação da relação entre bem-estar e mal-estar, derivada da percepção de QVT entre professores da rede pública estadual de ensino, é frequentemente afetada por fatores como carga de trabalho excessiva, falta de apoio e infraestrutura inadequada. Esses estressores podem ser determinantes no desenvolvimento da SB, que se manifesta através da exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. A análise dessa relação pode apresentar caminhos para um ambiente de trabalho mais saudável, o que não apenas preserva o bem-estar dos educadores, mas também melhora a qualidade do ensino e o desempenho dos alunos.

1.2 Problema e questão central de pesquisa

O trabalho é visto como mediador das relações sociais e humanas sendo, portanto, um elemento fundamental para a saúde, tanto para o seu fortalecimento, quanto para o seu desgaste. Na categoria de desgaste à saúde mental, incluem-se tanto o mal-estar e tensão no trabalho quanto transtornos psicopatológicos. Isso porque o conhecimento do primeiro estágio de mal-estar é fundamental para as práticas preventivas, ou seja, a identificação das fontes de estresse e tensão no trabalho, potencialmente prejudiciais à saúde mental (Seligmann-Silva et al. 2010). A tensão no trabalho é uma grande preocupação, tendo em vista seus efeitos entre os professores, associados ao esgotamento do trabalho, fadiga mental e doenças crônicas. A percepção dos professores sobre seu ambiente de trabalho desempenha um papel importante como preditor de *Burnout*. A visão do trabalho como estressante e a presença de pessoas que prejudicam o meio ambiente mostraram-se como elementos de maior importância (Palazzo et al. 2012). O esgotamento profissional é um estado de estresse, que é um problema importante em todo o mundo, caracterizado por exaustão emocional, cinismo e autoavaliação negativa.

O presente trabalho direciona seu foco à análise em profundidade da Qualidade de Vida no Trabalho e *Burnout* em Docentes de Escolas Estaduais em Belo Horizonte, buscando

compreender os fatores que contribuem para o surgimento dessa síndrome e os impactos que ela acarreta no desempenho profissional e percepção da qualidade de vida no trabalho dos docentes. Diante desta situação, surge o questionamento: de que maneira a qualidade de vida no trabalho e a Síndrome de *Burnout* são percebidas por professores em ajustamento funcional, de acordo com suas experiências e perspectivas, em distintas escolas estaduais da SRE/Metropolitana A, no município de Belo Horizonte?

A questão central que norteia esta pesquisa reside na identificação dos elementos de QVT e dos desencadeadores da Síndrome de Burnout entre os professores, bem como nas possíveis estratégias de prevenção e intervenção. Diante do aumento das manifestações de esgotamento no contexto educacional, torna-se relevante investigar as causas subjacentes no ambiente organizacional. Para tanto, foram entrevistados professores em ajustamento funcional, uma vez que se trata de profissionais afastados da sala de aula por motivos de saúde e realocados em outras atividades de trabalho. Essa abordagem permitiu descrever como as mudanças nas funções impactaram sua percepção de qualidade de vida no trabalho e a relação com a Síndrome de *Burnout*. Além disso, buscou-se entender as adaptações que esses docentes realizam em suas rotinas e o suporte institucional disponível, a fim de formular recomendações que visem promover um ambiente de trabalho mais saudável e preventivo.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar de que maneira a qualidade de vida no trabalho e a *Síndrome de Burnout* são percebidas por professores em ajustamento funcional, de acordo com suas experiências e perspectivas, em distintas escolas estaduais da SRE/Metropolitana A, no município de Belo Horizonte.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Descrever a percepção de QVT dos docentes pesquisados.
- Identificar os principais sintomas da Síndrome de *Burnout* relatados pelos docentes nas escolas estaduais da SRE/Metropolitana A em Belo Horizonte.

- Comparar as experiências de QVT e Síndrome de *Burnout*, antes e depois do ajustamento funcional, dos docentes entrevistado.
- Descrever como as mudanças impactaram sua percepção de qualidade de vida no trabalho e a relação com a Síndrome de *Burnout*.
- Entender as adaptações que os docentes realizam em suas rotinas e o suporte institucional disponível, para formular recomendações que promovam um ambiente.

1.4 Justificativa

A alta prevalência de sintomas depressivos entre os profissionais da educação tem sido apontada como motivo de grande preocupação, pois tem repercussões significativas na percepção de QVT dos trabalhadores, incluindo a incapacidade e a produtividade prejudicada. Estudos indicam que os professores, especialmente aqueles da rede pública, vivenciam níveis elevados de esgotamento e estresse (Nascimento & Seixas, 2020). Esses profissionais enfrentam desafios constantes, como grandes responsabilidades, pressão para obter resultados, e muitas vezes trabalham em condições inadequadas, o que exacerba seu desgaste emocional e físico.

A prevalência da Síndrome de *Burnout* (SB) em profissionais que têm contato direto com o público, como é o caso dos professores, é particularmente alta. Eles estão continuamente expostos a tensões e estresses intensos, resultantes das demandas emocionais e interpessoais de sua profissão. Esses fatores são determinantes no surgimento da SB, que é um estado de exaustão física e emocional crônica. Conforme Latorraca et al. (2019) destacam, a SB é um componente de risco significativo para o desenvolvimento da depressão maior, uma vez que o estresse prolongado e a falta de estratégias adequadas de enfrentamento podem levar a transtornos mais graves de saúde mental.

A relevância acadêmica desta pesquisa está na necessidade premente de identificar e analisar um problema crescente no âmbito educacional, visando expandir o conhecimento sobre o adoecimento dos professores. Isso inclui investigar as causas, as manifestações e as consequências do *Burnout*, bem como explorar intervenções eficazes para mitigar esses efeitos negativos. Avançar nos estudos sobre essa questão é significativo para desenvolver estratégias que promovam a saúde mental e o bem-estar dos educadores, contribuindo para a sustentabilidade do sistema educacional.

Em termos de justificativa social, o estudo visa contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável para os professores, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, que enfatizam a importância da saúde e do bem-estar (ODS 3) e da educação de qualidade (ODS 4). Ao abordar os fatores que levam ao esgotamento e à depressão entre os professores, o estudo busca fomentar políticas e práticas que melhorem a qualidade de vida desses profissionais, refletindo-se positivamente no desempenho educacional e na satisfação dos alunos.

No âmbito institucional, a pesquisa justifica-se pela oportunidade de oferecer contribuições significativas para as escolas, a gestão escolar e os professores, especialmente aqueles em afastamento funcional. Identificar os fatores de risco e as condições de trabalho que levam ao *Burnout* permitirá o desenvolvimento de intervenções específicas para melhorar o ambiente de trabalho. Isso inclui desde a implementação de programas de apoio e aconselhamento psicológico até a reestruturação das condições de trabalho para reduzir o estresse. Consequentemente, essas melhorias podem elevar a qualidade do processo de ensino-aprendizagem, beneficiando não apenas os professores, mas toda a comunidade escolar. Dessa forma, a pesquisa não só adiciona valor acadêmico ao campo dos estudos educacionais e da saúde ocupacional, mas também tem um impacto direto e positivo na sociedade, promovendo o bem-estar e a eficácia dos profissionais da educação.

1.5 Adequação à linha de pesquisa

O tema Percepções e Impactos da percepção de Qualidade de Vida dos Professores em Escolas Estaduais de Belo Horizonte e a Síndrome de *Burnout* estão intrinsecamente relacionados à linha de pesquisa "Relações de Poder e Dinâmica das Organizações". A Síndrome de *Burnout* entre professores pode ser amplamente analisada sob a ótica das relações de poder presentes no ambiente escolar. As relações hierárquicas e a distribuição de poder entre diretores, coordenadores e professores influenciam significativamente as condições de trabalho e, conseqüentemente, a saúde mental dos docentes, especialmente quando esses professores estão em afastamento funcional.

Em muitas escolas, a percepção de falta de apoio, a sobrecarga de trabalho e as demandas excessivas impostas por superiores hierárquicos são fatores determinantes para o desenvolvimento do *Burnout*. Dessa forma, a maneira como o poder é exercido e distribuído dentro das instituições educacionais impacta diretamente a percepção de qualidade de vida no trabalho dos professores em afastamento funcional. Este estudo pretende explorar como essas

dinâmicas de poder afetam a percepção dos professores sobre o *Burnout* e suas experiências cotidianas. Além disso, a pesquisa se propõe a entender como os docentes percebem suas relações com a administração escolar e como essas interações contribuem para o esgotamento profissional. A análise das dinâmicas organizacionais permitirá identificar práticas e políticas que podem estar exacerbando o estresse dos professores e comprometendo sua qualidade de vida.

Portanto, o estudo da QVT e do *Burnout* entre professores, dentro do contexto das relações de poder e dinâmica das organizações, oferece uma visão abrangente e crítica sobre os desafios enfrentados no ambiente educacional. Ele também contribui para a formulação de estratégias e intervenções que possam melhorar as condições de trabalho e promover um ambiente mais saudável e sustentável para os educadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de vida no trabalho

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é amplamente utilizada e abrange diversos temas relacionados ao ambiente de trabalho, como motivação, satisfação, condições de trabalho, gerenciamento do estresse e estilos de liderança (Antloga et al. 2020). A citação de diferentes autores reforça a abrangência e a importância atribuída à QVT, indicando que ela é considerada em várias dimensões dentro do contexto profissional (Ahmad, 2013; Andrade & Veiga, 2012; Sampaio, 2012; Sant'Anna, Kilimnik, & Moraes, 2011).

As condições de trabalho referem-se ao ambiente de trabalho e aos aspectos dos termos e condições de trabalho de um funcionário. Abrange assuntos como: a organização do trabalho e das atividades laborais; formação, competências e empregabilidade; saúde, segurança e bem-estar; e tempo de trabalho e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A remuneração também é um aspecto importante das condições de trabalho (Santos et al., 2019). No contexto escolar, esses aspectos ganham peso considerável devido à natureza exigente e complexa das responsabilidades dos educadores.

A concepção de condições de trabalho parte de duas inspirações principais (Borges et al., 2023). O primeiro é o conceito de trabalho decente (OIT, 2022):

Trabalho decente significa trabalho produtivo no qual os direitos são protegidos, que gera uma renda adequada, com proteção social adequada. Também significa trabalho suficiente, no sentido de que todos devem ter pleno acesso a oportunidades de geração de renda. Ele marca o caminho para o desenvolvimento econômico e social, um caminho no qual emprego, renda e proteção social podem ser alcançados sem comprometer os direitos e padrões sociais dos trabalhadores (p. 06).

Esse conceito demanda, por sua vez, uma definição abrangente das condições de trabalho que envolvem o ambiente, o conteúdo (incluindo a organização do trabalho) e os aspectos psicossociais.

A segunda inspiração, segundo Borges et al. (2023) é a pesquisa realizada pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho (*Eurofound*). Trata-se de uma agência tripartite criada em 1975 para subsidiar o desenvolvimento de políticas públicas

voltadas para a melhoria das condições de vida e trabalho. Ferreira (2011) desenvolveu um modelo para investigar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no qual identificou cinco fatores fundamentais que influenciam o bem-estar ou mal-estar dos trabalhadores: condições de trabalho (físicas, materiais e instalações), organização do trabalho, relações socioprofissionais (incluindo hierarquia e interações horizontais), reconhecimento e oportunidades de crescimento, e a conexão entre o trabalho e a vida social (Dutra, 2023).

Em escolas onde esses elementos são deficientes, os professores enfrentam desafios significativos para desempenhar suas funções de maneira eficaz (Hakanen *et al.* 2006). A falta de recursos adequados, salas superlotadas e infraestrutura inadequada podem contribuir para níveis elevados de estresse e insatisfação. Esses elementos são essenciais para compreender e avaliar a QVT e serão explorados com mais detalhes posteriormente.

2.1.2 Origem e desenvolvimento dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho

Os psicólogos Hackman e Oldham (1975) desempenharam um papel fundamental na história dos estudos sobre o sentido do trabalho e sua influência na qualidade de vida. Sua teoria, que se destaca como pioneira nesse campo, enfatiza a importância dos cargos enriquecidos para promover a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). De acordo com essa abordagem, a QVT está intrinsecamente relacionada às características objetivas específicas das tarefas realizadas no ambiente organizacional.

A teoria de Hackman e Oldham (1975) sugere que a natureza das atividades laborais pode influenciar diretamente a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores. Cargos enriquecidos, que oferecem variedade, autonomia e significado nas tarefas, são identificados como propulsores essenciais para a QVT. Essa perspectiva destaca a importância de projetar e estruturar os cargos de maneira a proporcionar não apenas eficiência nas operações, mas também um ambiente de trabalho mais satisfatório e gratificante para os colaboradores.

A busca por programas que promovam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e garantam sua sustentabilidade, influencia as constantes mudanças no mundo do trabalho nas organizações (Ferreira, Alves, & Tostes, 2009). As transformações no ambiente laboral também têm ampliado a preocupação com a saúde biopsicossocial dos trabalhadores, reconhecendo que diversos fatores, como preocupações externas ao trabalho, estresse organizacional, *burnout*, enfrentamentos no ambiente laboral, condições físicas e emocionais, assim como o cuidado e assistência, têm impacto direto na saúde e nas relações de trabalho (Ferreira, 2012).

Consequentemente, as organizações estão mais preocupadas em promover o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e em fomentar a cidadania organizacional no ambiente laboral, o que contribui de forma significativa para a visão da QVT ao fornecer ferramentas para enfrentar os desafios e ambiguidades da vida profissional (Ferreira, 2017). Esses esforços refletem uma abordagem mais abrangente e voltada ao bem-estar dos trabalhadores nas organizações contemporâneas, buscando criar ambientes mais saudáveis e produtivos (Dutra, 2023).

A evolução da abordagem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a partir dos anos 1980 reflete a influência significativa da globalização e da reestruturação produtiva. Durante esse período, a QVT expandiu seu foco para lidar não apenas com questões de produtividade, mas também com a busca pela qualidade total do produto e a competitividade no contexto global. A integração de motivação e pertencimento à organização como componentes essenciais à produção capitalista destacam a complexidade da relação entre os aspectos humanos e econômicos no ambiente de trabalho (Ribeiro, 2023).

A discussão que Ribeiro (2023) propõe trata-se de um deslocamento do foco para a categoria 'controle' sobre os processos de trabalho, articulando o conceito à noção de que atingir a QVT envolve ações técnicas, estratégicas e políticas. O autor enfatiza a importância de considerar fatores psicológicos, organizativos e políticos na promoção da QVT, ressaltando que o controle sobre os processos de trabalho implica não apenas em poder e familiaridade, mas também na capacidade de interferir e mudar as condições e a organização laboral. É destacada a necessidade de repensar a QVT e Saúde Mental no Trabalho através da intervenção na organização do trabalho e da busca por maior democracia organizacional. O controle, definido como a autonomia e poder dos trabalhadores sobre os processos de trabalho, emerge como um elemento essencial para configurar e determinar a QVT das pessoas.

A influência da globalização e a valorização da mão de obra no mercado de trabalho, são destacadas por Cunha (2021), onde as pessoas são cada vez mais percebidas como instrumentos essenciais para alcançar os objetivos organizacionais. Diante desse cenário, a busca por melhores condições de trabalho tem impulsionado a implementação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Esses programas têm como objetivo assegurar a motivação e o bem-estar no ambiente organizacional, visando, por consequência, melhorias nos processos de produção.

Existe um conjunto mínimo de QVT que os empregadores devem fornecer (Brasil, 2020). Os tipos mais comuns de condições de trabalho estão relacionados abaixo, de acordo com Brasil (2020):

- ✓ Fatores de higiene – expectativas básicas que os funcionários têm de um ambiente de trabalho;
- ✓ Saúde e segurança – ambiente saudável e seguro;
- ✓ Remuneração – emprego remunerado que oferece um salário competitivo dado o talento de um indivíduo e as exigências de um trabalho;
- ✓ Benefícios de empregado;
- ✓ Carga de trabalho – intensidade e horas trabalhadas;
- ✓ Horário de trabalho – cronograma de trabalho padrão e previsível;
- ✓ Estresse ocupacional;
- ✓ Equilíbrio entre vida profissional e pessoal;
- ✓ Autonomia – Grau de liberdade que um funcionário desfruta em seu trabalho.

A falta destas condições de trabalho nas instituições públicas, favorece o absentismo por doença, ou seja, os afastamentos, comprometendo a execução dos serviços, podendo também gerar impactos diretos na população que recebe cobertura. Os afastamentos prolongados dificultam o retorno ao trabalho, principalmente quando envolvem reabilitação, pois implica mudanças de cargos, funções e *status* em função das limitações causadas pela doença (Dias et al., 2018).

O absenteísmo por doença é o principal problema de saúde ocupacional, representando custos substanciais para trabalhadores, empregadores e governo. Existem várias razões para o aumento do risco de faltas por doença entre os trabalhadores com menos tempo de trabalho, como falta de experiência e conhecimento do trabalho, falhas nos sistemas de treinamento, baixo apoio do supervisor e dificuldades em se adaptar rapidamente ao novo ambiente de trabalho e tarefas (Leão et al. 2017).

De acordo com o estudo de Dias et al. (2018), durante o ano de 2015 no Brasil, foram concedidos quase dois milhões de auxílio-doença ou acidente, segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social. Segundo Cruz et al. (2011), no estado de São Paulo, de 2003 a 2006, foram registrados cerca de oitocentos mil afastamentos de trabalhadores. Estes dados referem-se às circunstâncias específicas abrangidas por diferentes sistemas de seguros, o que leva às dificuldades na criação de denominadores precisos. Essas circunstâncias, por sua vez, tendem a ser subestimadas devido à sua gravidade e comprometimento. Além disso, frustram a tentativa de estabelecer a proporção de casos de retorno ao trabalho que requerem adaptação laboral.

O ajustamento funcional, no contexto profissional, refere-se à capacidade de um indivíduo adaptar-se às novas circunstâncias ou responsabilidades no ambiente de trabalho. Este processo frequentemente ocorre em resposta às mudanças nas condições laborais, seja devido

às alterações nas funções do cargo, realocações ou outros ajustes necessários para melhorar o desempenho ou preservar a saúde mental e física do trabalhador (SEE-MG, 2023). Em muitos casos, segundo SEE-MG (2023), o ajustamento funcional é uma estratégia implementada para lidar com situações de estresse ocupacional, sendo uma alternativa à exaustão profissional ou ao *Burnout*. Quando os profissionais se encontram em situações laborais desafiadoras, a realocação ou a modificação de funções pode oferecer uma solução para preservar a qualidade de vida e o bem-estar.

Pesquisadores, como Maslach e Leiter (2016), destacam a importância de abordar o esgotamento profissional, uma vez que este pode levar à consequências graves tanto para o indivíduo quanto para a organização. O ajustamento funcional, nesse contexto, pode ser uma estratégia proativa para evitar o agravamento de condições de saúde e promover uma transição mais suave para novas responsabilidades.

O ajustamento funcional é uma prática relevante e importante no ambiente de trabalho contemporâneo, visando equilibrar as demandas profissionais com a preservação da saúde mental e física dos trabalhadores. A abordagem cuidadosa desse processo pode contribuir significativamente para a retenção de talentos e para a promoção de ambientes laborais saudáveis e produtivos. Entretanto, é fundamental considerar o suporte necessário durante o processo de ajustamento (SEE-MG, 2023). Programas eficazes de recuperação e transição podem ser essenciais para garantir que os profissionais tenham o apoio adequado, tanto emocional quanto prático, durante esse período de transição.

2.1.3 Modelo de qualidade de vida no trabalho de Ferreira

Ferreira (2012) destaca a importância da temática da QVT, que ganhou evidência especial a partir do final dos anos 1990. A QVT é abordada como uma atitude que busca mitigar ou resolver os problemas relacionados ao trabalho e às dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores em seus ambientes laborais.

O modelo proposto por Ferreira desafia a abordagem de gestão que percebe o trabalhador apenas como uma peça na lógica do capital. Ele argumenta que as práticas de gestão do trabalho não apenas mediam os elementos do contexto laboral, mas também devem respeitar a variabilidade individual dos trabalhadores. Essa perspectiva sugere uma visão mais holística e centrada no indivíduo no ambiente de trabalho (Soares, 2017).

O conceito de QVT, conforme proposto por Ferreira (2012), adota uma abordagem abrangente e interdependente, considerando duas perspectivas fundamentais:

1. Sob a ótica das organizações, a QVT é concebida como um princípio de gestão organizacional que se manifesta por meio de normas, diretrizes e práticas relacionadas às condições, organização e relações socioprofissionais no ambiente de trabalho. Seu objetivo é promover o bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e a prática da cidadania organizacional.
2. Do ponto de vista dos trabalhadores, a QVT é expressa através das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que eles constroem. Essas representações destacam experiências de bem-estar no trabalho, reconhecimento institucional e coletivo, oportunidades de crescimento profissional e respeito às características individuais. Em conjunto, essas perspectivas indicam uma abordagem holística da QVT, que reconhece a importância tanto das práticas organizacionais quanto das percepções individuais na promoção de um ambiente de trabalho saudável e satisfatório.

O conceito de QVT apresentado acima é resultado de extensas pesquisas empíricas realizadas pelo *ErgoPublic* em órgãos do serviço público brasileiro ao longo dos últimos quinze anos. As referências fornecidas pelo *ErgoPublic* indicam uma base sólida e consistente para o desenvolvimento desse conceito. A abordagem empírica, baseada nas respostas de mais de trinta mil trabalhadores do setor público brasileiro à questão aberta sobre QVT, destaca a importância de incorporar as percepções e experiências dos próprios trabalhadores na definição desse conceito. Essa metodologia fortalece a relevância e aplicabilidade do conceito, tornando-o mais alinhado com as necessidades e realidades dos profissionais no ambiente de trabalho público brasileiro (Ferreira et al., 2017).

A QVT, conforme proposta por Ferreira (2011), é composta por cinco dimensões essenciais que influenciam o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores. Cada dimensão aborda aspectos específicos do ambiente e das condições de trabalho. Na tabela 1 está destacado, de forma breve, cada uma dessas dimensões:

Tabela 1*Análise das dimensões da QVT*

Dimensões	Descrição
Condições de trabalho (físicas, materiais e instalações)	Esta dimensão abrange aspectos tangíveis do ambiente laboral, como a qualidade das instalações físicas, equipamentos adequados, segurança no ambiente de trabalho e conforto ergonômico.
Organização do trabalho	Refere-se à estrutura e aos processos organizacionais que afetam a maneira como o trabalho é realizado. Isso inclui a clareza das responsabilidades, distribuição equitativa de tarefas, autonomia dos trabalhadores e flexibilidade nas práticas de trabalho.
Relações socioprofissionais (hierárquicas e horizontais)	Esta dimensão trata das interações sociais no ambiente de trabalho, tanto verticais (entre diferentes níveis hierárquicos) quanto horizontais (entre colegas de trabalho). Envolve o respeito mútuo, comunicação eficaz, apoio entre colegas e liderança positiva.
Reconhecimento e oportunidades de crescimento	Refere-se ao reconhecimento do trabalho realizado pelos colaboradores, tanto em termos de feedback quanto de oportunidades de desenvolvimento profissional e crescimento na carreira.
Conexão entre o trabalho e a vida social	Esta dimensão aborda a integração harmoniosa entre as atividades laborais e a vida pessoal dos trabalhadores, promovendo um equilíbrio saudável entre trabalho, família, lazer e outras atividades sociais.

Fonte: Adaptado de Ferreira (2011)

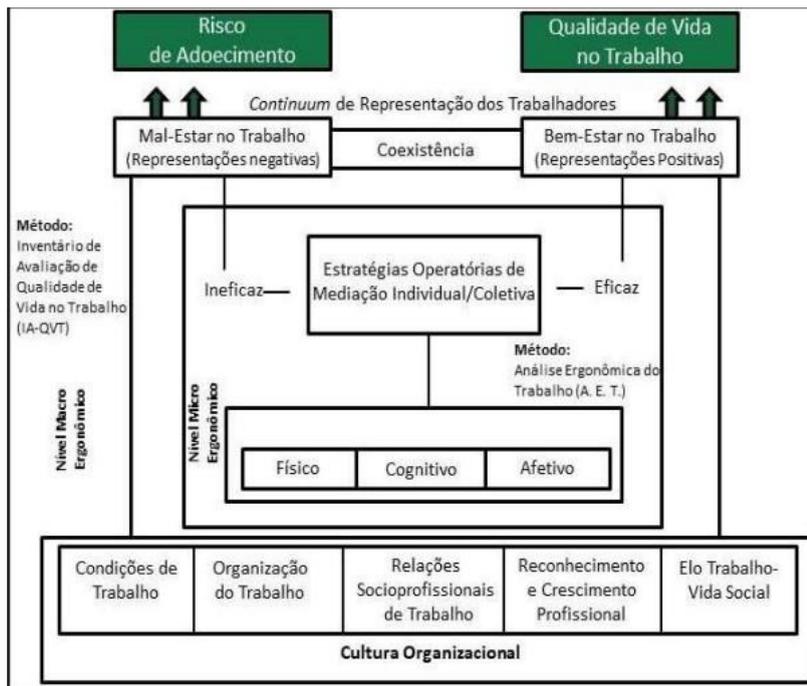
Após a análise das dimensões da QVT no quadro acima, é evidente que cada aspecto desempenha um papel importante na promoção de um ambiente de trabalho saudável e sustentável. Entender e melhorar essas dimensões é fundamental para aprimorar a qualidade de vida no trabalho, aumentar a satisfação dos colaboradores e impulsionar o desempenho organizacional. Investir em programas e políticas que fortaleçam essas dimensões contribui não apenas para o bem-estar dos trabalhadores, mas também para o sucesso global da organização.

Baseado nestas dimensões, Ferreira (2011) propôs uma estrutura conceitual que busca compreender e avaliar diversos aspectos relacionados ao bem-estar e à satisfação dos trabalhadores em seu ambiente laboral. Esse modelo foi desenvolvido com o objetivo de

fornecer uma abordagem abrangente e integrada para analisar a QVT em organizações (Figura 1).

Figura 1

Modelo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)



Fonte: Ferreira (2011, p. 178)

Este modelo também busca analisar como cada uma dessas dimensões interage e influencia a qualidade de vida dos trabalhadores. Ele oferece uma estrutura conceitual robusta para avaliar e promover melhorias nas condições de trabalho e no ambiente organizacional, visando não apenas o bem-estar individual dos colaboradores, mas também o desempenho e a eficácia das organizações como um todo. É importante destacar que esse modelo pode ser adaptado e aplicado de forma personalizada em diferentes contextos organizacionais para atender às necessidades específicas de avaliação e intervenção em relação à QVT.

2.1.4 Pesquisas recentes sobre qualidade de vida no trabalho e o cenário educacional brasileiro

Quando um professor é realocado para outro setor devido ao ajustamento funcional, é vital implementar medidas específicas para apoiar sua recuperação e transição. Segundo Brasil (2017), facilitar uma transição suave envolve a integração do professor na comunidade escolar.

Isso pode incluir atividades de socialização, mentorias e outras estratégias para garantir que o professor se sinta parte do ambiente de trabalho. E, sem ser menos importante, a colaboração estreita com a administração escolar é essencial. Isso inclui a comunicação eficaz sobre a situação do professor, a definição de expectativas claras e a criação de um ambiente de trabalho favorável.

Essas ações podem contribuir para uma transição suave e bem-sucedida do professor para um novo ambiente de trabalho, promovendo sua recuperação e prevenindo futuros episódios de adoecimento. A gestão do retorno dos trabalhadores ao trabalho é uma estratégia muito complexa que envolve o papel de múltiplos fatores além da doença. É difícil saber se algum desses fatores é semelhante entre todas as condições e configurações, e se é possível desenhar e aplicar uma estratégia genérica para melhorar a qualidade da reinserção no trabalho e reduzir os tempos (Dias et al. 2018).

Os formuladores de políticas frequentemente usam a QVT para medir e comparar os resultados dos serviços públicos de saúde, sociais e educacionais dentro ou entre jurisdições e para orientar a política (Ferreira et al. 2019).

Intervenções que visam melhorar as condições de trabalho e promover a qualidade de vida no trabalho são essenciais. Isso inclui a implementação de políticas que garantam um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal, o fornecimento de recursos adequados e a criação de um clima organizacional positivo. Além disso, práticas de liderança eficazes que valorizam e reconhecem o trabalho dos professores desempenham um papel vital na promoção da qualidade de vida no trabalho (Maslach & Leiter, 2016).

A QVT é o sentimento ou percepção do funcionário de estar confortável com seu trabalho. A mensuração da QVT, por ser um construto multidimensional. É complexa, pois vários pesquisadores a operacionalizam de forma diferente. Pesquisas indicam que o conceito de QVT não se limita às leis sindicais, igualdade de oportunidades de emprego e satisfação no trabalho nem se restringe a fatores como autonomia no trabalho, oportunidades de aprendizado ou interação com colegas (Akran, et al. 2017).

De acordo com Santos et al. (2020).

A Qualidade de Vida (QV) pode ser compreendida como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Uma vez que a QV repercute na esfera de vida geral, reconhecer a relevância deste constructo pode

estimular ações de promoção à saúde tanto por profissionais da área quanto por gestores públicos (p. 02).

A QVT está intrinsecamente ligada à satisfação no trabalho e ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Professores que percebem ter autonomia, suporte da liderança escolar e oportunidades de desenvolvimento profissional têm maior probabilidade de experimentar uma qualidade de vida no trabalho mais elevada (Bakker & Demerouti, 2017). Por outro lado, ambientes tóxicos, falta de reconhecimento e excesso de demandas podem comprometer significativamente a qualidade de vida no trabalho dos educadores.

No contexto escolar, as perspectivas subjetivas sobre qualidade de vida podem variar, porém, a maioria das definições abrange diversas dimensões essenciais (Tabela 2). Segundo Santos (2019), tais dimensões incluem a satisfação dos alunos com a escola, a promoção do desempenho acadêmico e/ou senso de responsabilidade, a relação professor-aluno, o compromisso com o trabalho escolar, as relações sociais e clima, além do ambiente físico da escola e sala de aula.

Tabela 2

Dimensões de qualidade de vida no contexto escolar

-
- a) satisfação dos alunos com a escola;
 - b) promoção do desempenho acadêmico e/ou senso de responsabilidade;
 - c) relação professor-aluno;
 - d) compromisso com o trabalho escolar;
 - e) relações sociais e clima;
 - f) o ambiente físico da escola e sala de aula.
-

Fonte: Adaptado de Santos (2019).

Este quadro sintetiza as dimensões fundamentais relacionadas à qualidade de vida no contexto escolar, conforme definido por Santos (2019). Cada dimensão desempenha um papel fundamental na criação de um ambiente educacional saudável e propício ao desenvolvimento acadêmico e pessoal dos alunos, bem como ao bem-estar dos professores.

A escola é um dos principais contextos de participação para funcionários e estudantes e, portanto, desempenha um papel significativo na QV geral destas pessoas. A QV deve ser avaliada especificamente no contexto da escola e não apenas como parte da avaliação geral da

qualidade de vida, uma vez que afeta positivamente o desenvolvimento, a capacidade de aprendizagem, o desempenho escolar e a saúde dos alunos e servidores (Bar-Heim et al. 2020).

Cogo (2014) afirma que

Muitas organizações nos dias atuais ainda não se deram conta da grande importância de ter um colaborador dedicado, espontâneo, satisfeito e comprometido com sua função. Se a qualidade do trabalho for elevada conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades. Ao contrário quando se trabalha com uma qualidade inferior, o empregado começa a ficar insatisfeito apresenta declínio na produtividade, rotatividade e absenteísmo (p. 05).

A SEE-MG (2023) Elaborou um documento, destinado a profissionais que, por recomendação de uma junta médica, necessitam evitar atividades que possam prejudicar sua saúde, mas que, ainda assim, possuem capacidade laborativa residual. Portanto, eles podem exercer atividades em seu ambiente de trabalho sob condições específicas que respeitem suas limitações e necessidades de saúde. Aqui estão algumas ações relevantes (Tabela 3):

Tabela 3

Programa de recuperação e transição para professores em ajustamento funcional

Ações implementadas	Objetivo/Finalidade
Diagnóstico e reconhecimento	Realizar uma avaliação abrangente para diagnosticar os sintomas do <i>Burnout</i> e reconhecer as áreas específicas que contribuíram para o esgotamento do professor.
Licença médica e descanso adequado	Garantir que o professor tenha acesso às licenças médicas adequadas para permitir um período de descanso e recuperação; Assegurar que o tempo afastado seja respeitado, proporcionando um ambiente que valorize a saúde e o bem-estar.
Plano de retorno gradual	Desenvolver um plano estruturado para o retorno gradual do professor às atividades laborais; Incluir períodos de trabalho mais curtos no início e ajustar gradualmente as responsabilidades conforme a capacidade de recuperação do professor.

Apoio psicológico e emocional	Disponibilizar suporte psicológico, como aconselhamento ou terapia, para ajudar o professor a lidar com o estresse emocional e os desafios relacionados ao burnout; Estabelecer um ambiente que promova a expressão aberta de sentimentos e preocupações.
Treinamento e desenvolvimento personalizado	Oferecer oportunidades de treinamento adaptadas às necessidades individuais do professor, visando fortalecer habilidades específicas e promover o desenvolvimento pessoal.; Incentivar a participação em atividades que possam contribuir para o bem-estar, como <i>workshops</i> sobre gerenciamento de estresse ou práticas de autocuidado.
Monitoramento contínuo	Implementar um sistema de monitoramento contínuo para avaliar o progresso do professor durante a fase de realocação; Estar atento a sinais de recaída e prontidão para ajustar estratégias de apoio conforme necessário.
Comunicação transparente	Manter uma comunicação transparente durante todo o processo, garantindo que o professor esteja ciente das etapas, expectativas e recursos disponíveis para apoiar sua transição.

Fonte: Própria autoria, adaptado de SEE-MG (2023).

Observe, através do quadro adaptado da SEE-MG (2023), que cada professor deve passar por uma avaliação detalhada de suas necessidades, habilidades e desafios, permitindo a formulação de um plano personalizado de recuperação e transição. Reconhecendo o impacto significativo nas dimensões emocionais, os programas devem oferecer suporte psicológico, como aconselhamento e terapia, para ajudar os professores a lidar com o estresse, ansiedade ou outros desafios mentais associados ao ajustamento funcional.

Estudos recentes evidenciam a necessidade de programas que proporcionem treinamento e desenvolvimento profissional para os docentes, atualmente atendendo às novas demandas e responsabilidades no contexto educacional brasileiro (Brasil, 2017). Nesse cenário, a transição para novas funções requer suporte contínuo, com acompanhamento regular, para monitoramento de progresso e ajustes necessários ao longo do tempo.

A implementação de uma gestão escolar que analisa e valoriza a proteção de cargas e funções, juntamente com indicadores de desempenho e mecanismos de planejamento e informação, é essencial para fortalecer a qualidade de vida no trabalho. Esse investimento não beneficia apenas individualmente os professores, mas também promove um ambiente educacional mais saudável e eficaz.

A relação entre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e o Burnout é de interdependência: enquanto o QVT atua como fator de proteção, proporcionando condições para que os profissionais se sintam valorizados e motivados, a falta dela abre caminho para o esgotamento e o estresse específico. Quando o ambiente de trabalho é inadequado — com sobrecarga, falta de reconhecimento e suporte insuficiente —, surgem fatores que alimentam o Burnout. Segundo a teoria de Maslach (1976), o Burnout ocorre devido à exposição prolongada a estresses no ambiente laboral, especialmente em contextos onde faltam recursos para enfrentar as tensões diárias.

Por outro lado, uma gestão que investe na QVT, promovendo suporte, equilíbrio entre demandas e capacidades, e espaços para desenvolvimento, atua diretamente na prevenção do Burnout. Um ambiente com recursos adequados ajuda o profissional a lidar com as adversidades, reduzindo os riscos de esgotamento emocional e exaustão. Assim, investir em QVT não é apenas benéfico para o profissional, mas também para uma instituição, que reduz o absenteísmo e a rotatividade e promove um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável.

2.2 Síndrome de Burnout

A Síndrome de *Burnout* é uma síndrome frequente relacionada com pessoas que sentem uma deterioração nas suas atividades diárias devido às exigências psicológicas altamente exigentes nos seus locais de trabalho (Panagioti et al. 2018). Freudenberger descreveu a Síndrome de *Burnout* como o estresse sofrido pelas pessoas que trabalham em contato com outras pessoas (Martós et al. 2018). Maslach e Jackson (1981) deram sua definição definitiva do fenômeno como uma síndrome de exaustão emocional e cinismo que ocorre frequentemente entre indivíduos que fazem algum tipo de “trabalho pessoal”.

Uma revisão recente mostra que nada menos que 13 definições diferentes de *Burnout* ocupacional foram publicadas entre 1974 e 2019. Apesar da grande variedade de definições de *Burnout*, há pontos comuns em relação ao conceito. A maioria dos estudiosos, nesta revisão, concorda que a exaustão é o componente central e necessário do esgotamento (Tabela 4) (Canu et al., 2021).

Tabela 4

Análise comparativa das definições originais em termos de população em risco, sintomas e modelo teórico ou ferramenta relacionada

Autor/ano	Definição	Recursos comparativos
Freudenberger (1974)	<ul style="list-style-type: none"> - Físico (exaustão, fadiga, dentre outros). - Comportamental (a rapidez com que um membro da equipe demonstra raiva e responde instantaneamente com irritação e frustração) - Sinais de esgotamento. 	<p><u>População:</u> As pessoas “dedicadas e comprometidas”;</p> <p><u>Modelo:</u> Transposição para palavras do conceito de Burnout.</p>
Maslach (1976)	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalho intenso com outras pessoas pode levar ao esgotamento devido ao stress emocional contínuo. - Esse esgotamento pode resultar na perda de empatia e sentimentos emocionais em relação às pessoas com quem se trabalha. - Os trabalhadores podem começar a tratar os outros de maneira distante ou desumanizada. - Os sentimentos em relação às pessoas podem se tornar cínicos ou negativos. - O esgotamento também pode causar deterioração do bem-estar físico. - Sintomas físicos associados ao esgotamento incluem exaustão, doenças frequentes, insônia, úlceras, enxaquecas e até doenças mais graves. 	<p><u>População:</u> Pessoas que trabalham intensamente com outros;</p> <p><u>Sintomas:</u> Estresse emocional; Perda de toda preocupação com as pessoas com quem os profissionais trabalham -> sentimentos cínicos;</p> <p><u>Modelo de exaustão física:</u> estresse emocional -> esgotamento -> deterioração do bem-estar físico.</p>
Pines e Maslach (1980)	<p><i>Burnout</i> é uma síndrome de exaustão emocional e cinismo que pode ocorrer entre indivíduos que passam grande parte do seu tempo trabalhando em estreita colaboração com outras pessoas.</p>	<p><u>População:</u> É encontrado na maioria das profissões de saúde e de serviços, onde os funcionários são obrigados a trabalhar intensamente com pessoas em grande escala.</p> <p><u>Sintomas:</u> Sentimentos negativos sobre si mesmo como ajudante profissional ou prestador de cuidados</p> <p><u>Modelo:</u> Trabalhando estreitamente com as pessoas -> esgotamento -> efeitos prejudiciais</p>

Cherniss (1980)	O esgotamento profissional é descrito como uma síndrome de muitos fatores negativos. Isso inclui estresse, tensão, tédio, dúvidas, insatisfação, insegurança, decepção e frustração.	no desempenho profissional do indivíduo, na saúde física e psicológica e na capacidade de interagir com as pessoas em geral. <u>População:</u> Profissionais recém-formados que trabalham em grandes órgãos públicos burocráticos <u>Sintomas:</u> Tédio
Maslach e Jackson (1981, 1986, 1996)	<i>Burnout</i> é uma síndrome de exaustão emocional e cinismo que ocorre frequentemente entre indivíduos que realizam algum tipo de “trabalho pessoal”. Um aspecto fundamental da síndrome de burnout é o aumento da sensação de exaustão emocional.	<u>Ferramenta:</u> Desenvolvimento do <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI) com 3 dimensões e uma 4ª dimensão opcional (1. Exaustão emocional 2. realização pessoal 3. despersonalização 4. envolvimento) <u>Comentário:</u> definição revisada pelos autores em 1986 e 1996
Shirom (1989)	Fenômeno de nível individual. Uma experiência emocional negativa. Um sentimento crônico e contínuo. O conteúdo único do esgotamento tem a ver com o esgotamento dos recursos energéticos de um indivíduo.	<u>Sintomas:</u> Cansaço cognitivo <u>Comentário:</u> Em 1992 o autor reproduziu esta definição, ao introduzir a Medida de <i>Burnout Shirom-Melamed</i> (SMBM), que mede a fadiga física e a exaustão emocional.
Schaufeli e Enzmann (1998)	Os sintomas estão em cinco grupos: afetivos, cognitivos, físicos, comportamentais e motivacionais. Distinguem-se três níveis: individual, interpessoal e organizacional. Dois tipos de definição: por sintomas e por processo.	<u>População:</u> indivíduos “normais” que não sofrem de psicopatologia. <u>Sintomas:</u> 132 sintomas divididos em cinco clusters (afetivos, cognitivos, físicos, comportamentais e motivacionais) e em três níveis (individual, interpessoal, organizacional). <u>Modelo:</u> Existem dois tipos complementares de definição de burnout: por processo e por sintomas. A definição de sintomas é o estado final da definição do processo. <u>Comentário:</u> Em 2000, Schaufeli & van Dierendonck produziram uma tradução holandesa do <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI). Possui 15 itens e três subescalas (exaustão emocional, distância mental e competência) e utilizou a definição de Maslach & Jackson tal como está, traduzida para o holandês.

Demerouti <i>et al.</i> (2001)	Este estado, onde a exaustão e o desligamento estão simultaneamente presentes, representa a Síndrome de <i>Burnout</i> . De acordo com a nossa conceituação, o burnout representa um traço dicotômico e não contínuo, como no conceito de Maslach, onde o <i>Burnout</i> pode ter níveis baixos, médio ou alto.	<u>População:</u> não definida <u>Sintomas:</u> Supressão do desligamento <u>Modelo:</u> <i>Burnout</i> é um traço dicotômico e não contínuo. <u>Ferramenta:</u> <i>OLdenburg Burnout Inventory</i> (OLBI) com duas dimensões (exaustão, desligamento)
Gundersen (2001)	O esgotamento tem muitas características, incluindo fadiga, exaustão, incapacidade de concentração, depressão, ansiedade, insônia, irritabilidade e, às vezes, aumento do uso de álcool ou drogas. Provavelmente, a característica mais distinta do esgotamento é a perda de interesse no trabalho ou na vida pessoal, uma sensação de “apenas seguir em frente”.	<u>População:</u> não definida <u>Sintomas:</u> Inclusão como sintomas anteriormente vistos como consequências do esgotamento: incapacidade de concentração, depressão, ansiedade, insônia, irritabilidade e, às vezes, aumento do uso de álcool ou drogas.
Kristensen e outros (2005)	No CBI, o núcleo do esgotamento é a fadiga e a exaustão. Na nossa compreensão do conceito, a característica chave adicional é a atribuição de fadiga e exaustão a domínios ou esferas específicas da vida da pessoa. Um desses domínios é o trabalho e um domínio mais específico é o trabalho do cliente. <u>Burnout relacionado ao trabalho:</u> O grau de fadiga e exaustão física e psicológica que é percebido pela pessoa como relacionado ao seu trabalho" [...] <u>Burnout relacionado ao cliente:</u> O grau de fadiga e exaustão física e psicológica que é percebido pôr a pessoa em relação ao seu trabalho com os clientes.	<u>População:</u> pessoas que trabalham com clientes <u>Sintomas:</u> Fadiga física e psicológica <u>Atribuição</u> ao domínio trabalho/cliente/pessoal <u>Modelo:</u> Atribuição de sintomas pela própria pessoa ao domínio pessoal, domínio relacionado ao trabalho ou domínio relacionado ao cliente. <u>Ferramenta:</u> <i>Copenhagen Burnout Inventory</i> (CBI) com três dimensões (<i>burnout</i> pessoal, <i>burnout</i> relacionado ao trabalho, <i>burnout</i> relacionado ao cliente) <u>Comentário:</u> Embora a primeira publicação desta definição tenha sido em 1999, a maioria dos autores citou a publicação de 2005, em inglês. O primeiro autor, Dr. Kristensen, confirmou que as duas definições são idênticas.
Hansez <i>et al.</i> (2018)	<i>Burnout</i> é definido como um estado mental negativo persistente relacionado ao trabalho, em indivíduos «normais», caracterizado por exaustão, sentimento de ineficácia, desmotivação e	<u>População:</u> Indivíduos “normais” <u>Ferramenta:</u> Ferramenta para detecção precoce de <i>burnout</i> com três tipos de sintomas (físicos,

	comportamentos disfuncionais no trabalho.	cognitivos e emocionais, comportamentais)
Schaufeli et al. (2019)	<i>Burnout</i> é uma condição relacionada ao trabalho que ocorre naqueles que trabalharam de forma produtiva e sem problemas por um longo período, para satisfação própria e de outras pessoas. Fadiga extrema, perturbação dos processos emocionais e cognitivos e distância mental são os elementos centrais do transtorno. A distância mental pode ser vista como uma tentativa disfuncional de evitar maior exaustão. Esses sintomas centrais são acompanhados por sintomas secundários, como sentimentos depressivos e queixas de estresse psicossomático e psicológico.	<u>População:</u> Aqueles que trabalharam de forma produtiva e sem problemas durante um longo período para satisfação de si próprios e dos outros <u>Modelo:</u> Sintomas principais e secundários <u>Ferramenta:</u> Ferramenta de Avaliação de Burnout (BAT) com quatro dimensões (exaustão, distância mental, perturbação emocional, problemas cognitivos).

Fonte: Adaptado de Canu et al. (2021).

A relevância do estudo sobre *Burnout* não deve ser apenas destacada pela sua prevalência, mas também pelos seus resultados, que podem ser tanto a nível individual como organizacional. A nível individual, o *Burnout* pode ter efeitos a longo prazo na saúde das vítimas, como, por exemplo, vários estudos demonstraram que aqueles com níveis elevados de *Burnout* tinham uma taxa mais elevada de internamentos hospitalares por problemas cardiovasculares (Ahola & Hakanen, 2014; Toker et al., 2005; Toppinen-Tanner et al., 2009) e um maior risco de problemas de saúde mental (Ahola & Hakanen, 2014).

A exaustão emocional destaca-se como uma das dimensões centrais, sugerindo um esgotamento emocional resultante da exposição prolongada a estressores no ambiente de trabalho. A despersonalização refere-se à tendência de adotar uma atitude distante e impessoal em relação aos colegas de trabalho ou às pessoas atendidas, enquanto a realização profissional aborda a perda de satisfação e eficácia no desempenho das atividades laborais (Perniciotti et al., 2020).

2.2.1 Origem e desenvolvimento dos estudos sobre a Síndrome de Burnout

Nos últimos anos, muito se ouviu falar sobre a SB e como ela influencia a satisfação no trabalho. Uma percentagem dos trabalhadores não está satisfeita com as atividades que exerce, pois trabalha apenas para subsistir ou por necessidade (Cobêro et al. 2012). O *Burnout* tornou-se um dos riscos ocupacionais psicossociais mais importantes na sociedade atual, gerando

custos significativos para indivíduos e organizações (Epstein et al. 2020). Embora Maslach e Jackson (1981) acreditem que o *Burnout* tenha sido inicialmente considerado específico para profissionais que trabalham no cuidado de pessoas, evidências posteriores mostraram que essa síndrome pode se desenvolver em todos os tipos de profissões e grupos ocupacionais. No entanto, as estimativas da prevalência de *Burnout* variam consideravelmente de acordo com a definição de *Burnout* aplicada. Por exemplo, um estudo de Hewitt et al. (2020) com residentes de cirurgia geral nos EUA descobriu que as estimativas variaram de 3,2% a 91,4%, com 43,2% dos entrevistados reconhecendo sintomas semanais.

Explorando sua origem em 1974, a SB emergiu como um fenômeno cada vez mais presente no ambiente de trabalho contemporâneo. Seu caráter é delineado como uma resposta complexa a estressores crônicos, predominantemente manifestados no contexto profissional. Com impacto expressivo, essa condição afeta, principalmente, profissionais da saúde e da educação, setores nos quais a interação interpessoal e as demandas emocionais atingem níveis significativos (Freudenberger, 1974).

A SB refere-se ao cansaço físico e psicológico sofrido pelos trabalhadores em decorrência de sua atividade profissional. Possui três características principais: esgotamento emocional, despersonalização e falta de realização pessoal (López-Cortacans et al. 2021). Segundo Carlotto e Camara (2017), a síndrome afeta principalmente profissionais envolvidos em atividades que demandam interação direta com outras pessoas, destacando as áreas específicas do serviço social, educação e saúde. Essa ênfase ressalta a importância de compreender o contexto laboral e as relações interpessoais como fatores significativos no desenvolvimento do *Burnout*.

Embora o *Burnout* tenha aumentado na última década, nem todos no mesmo local de trabalho desenvolvem *Burnout*, mesmo enfrentando o mesmo estresse no trabalho. Silva (2015) sugeriu que fatores individuais podem contribuir para esse fenômeno. Em consonância com o modelo transacional de estresse e teoria de enfrentamento, Silva (2015) indicou que algumas pessoas são mais vulneráveis às situações estressantes do que outras, especialmente aquelas com sintomas depressivos elevados, ou aquelas que apresentam certos traços de personalidade, como alto neuroticismo ou baixo otimismo.

Reyes-Oyola e Palomino-Devia (2019) ressaltam que as pessoas que sofrem com a SB estão esgotadas por sua dedicação abnegada ao trabalho. Nesse sentido, para satisfazer as demandas de seu trabalho e cumprir suas obrigações laborais, o indivíduo se esforça e se esforça além de suas possibilidades, vai além de seus próprios interesses e habilidades, e paga um alto preço para aumentar seu desempenho.

De acordo com Montgomery e Maslach (2019), a exaustão é a dimensão do estresse individual da *Burnout* e refere-se a sentimentos de estar fisicamente sobrecarregado e esgotado de seus recursos emocionais; a despersonalização refere-se à uma resposta negativa, insensível ou excessivamente distante de outras pessoas e, por último, a ineficácia (ou falta de realização) refere-se a um declínio nos sentimentos de competência e êxito no trabalho.

Burnout nem sempre significa depressão, mas alguns sintomas são os mesmos: exaustão extrema, desânimo e desempenho reduzido. Enquanto os sintomas específicos da depressão incluem baixa autoestima e desesperança (Azevedo, 2018). A *Burnout* tem sido associada à perda de controle emocional e cognitiva, pois os professores que sofrem de *Burnout* frequentemente experimentam dificuldades em regular seu comportamento, possivelmente devido a déficits de controle executivo. Habilidades de controle executivo diminuídas poderiam mediar a relação entre *Burnout* e trabalho emocional (Linden et al. 2005).

De acordo com Gil-Monte (2008), do ponto de vista psicossocial, *Burnout* não é um estresse psicológico, mas sim uma resposta frente às fontes de estresse ocupacional crônico. O autor propôs um modelo de SB composto por 4 dimensões, conforme adaptado na tabela 5.

Tabela 5

Dimensões da Síndrome de Burnout sob visão de Gil-Monte

Dimensões	Proposta
1	<u>Entusiasmo pelo trabalho</u> : definido como o desejo do indivíduo de atingir seus objetivos de trabalho, sendo o trabalho entendido como uma fonte de prazer pessoal. O sujeito percebe seu trabalho como atrativo, e a conquista de objetivos profissionais torna-se uma fonte de realização pessoal;
2	<u>Esgotamento psicológico</u> : caracteriza-se pelo aparecimento de cansaço emocional e físico por ter que lidar diariamente no trabalho com pessoas que apresentam ou causam problemas;
3	<u>Indolência</u> : presença de atitudes negativas de indiferença, insensibilidade e distanciamento em relação aos clientes, colegas e organização;
4	<u>Culpa</u> : definida como uma emoção social ligada às relações interpessoais que é causada por comportamentos e atitudes negativas desenvolvidas no trabalho, especialmente em relação às pessoas com as quais os trabalhadores precisam estabelecer relações trabalhistas. O trabalhador acredita estar infringindo algum tipo de código ético ou norma derivada da prescrição de seu papel profissional.

Fonte: Adaptada de Gil-Monte (2008)

Para efeitos de avaliação, o modelo teórico defendido por Gil-Monte (2008) apresenta a existência de dois perfis de *Burnout* (Carlotto e Câmara, 2019):

O Perfil 1 é caracterizado por um conjunto de sentimentos e atitudes face ao estresse laboral, que originam uma forma moderada de mal-estar, sem, no entanto, tornar os indivíduos inaptos para o desempenho das suas funções empregos, embora sejam capazes de fazê-lo melhor. Consiste numa deterioração cognitiva (falta de entusiasmo para com o trabalho) e deterioração afetiva (esgotamento psicológico) que surgem como uma primeira resposta a fontes de estresse crónico, desenvolvendo posteriormente comportamentos negativos (indolência) para com as pessoas que precisam de servir enquanto trabalham.

O Perfil 2 apresenta as mesmas dimensões, além da dimensão da culpa. Esse perfil caracteriza-se por um maior prejuízo aos indivíduos, podendo estes apresentar sérios problemas na execução de seus trabalhos (Carlotto e Câmara, 2019).

2.2.2 Modelo de análise de *Burnout* de Maslach

Freudenberger e Maslach iniciaram formalmente o estudo da Síndrome de *Burnout* durante a década de 1970. Empregos altamente exigentes, juntamente com a diminuição de recursos, permitem o aparecimento do esgotamento e suas consequências têm impacto na saúde dos trabalhadores e no crescimento das organizações. Além disso, os efeitos resultantes do *Burnout* comprovadamente causam problemas nas condições fisiológicas (por exemplo, doenças cardíacas) e psicológicas (por exemplo, insônia) dos trabalhadores, além de afetar seu desempenho no trabalho (por exemplo, aumento do absentismo) (Cruz & Merino, 2020).

A Síndrome de *Burnout* é abordada como uma síndrome psicológica originada em resposta a estressores interpessoais crônicos no ambiente de trabalho (Maslach, 1976). A classificação como síndrome baseia-se na presença de três dimensões inter-relacionadas: exaustão emocional (EE), despersonalização (DE) e realização profissional (RP). Esses elementos são identificados como fatores fundamentais na manifestação do *Burnout*, afetando predominantemente profissionais que mantêm contato direto com outras pessoas, notadamente nas áreas de serviço social, educação e saúde (Carlotto & Camara, 2017).

A EE refere-se a sentimentos de estresse relacionados ao centro educacional, principalmente à fadiga crônica. A DE manifesta-se como uma atitude indiferente ou distante em relação às tarefas acadêmicas e uma visão dos estudos como sem sentido. Baixa RP alude à percepção de ineficácia ao estudar, falta de sucesso acadêmico e escassos benefícios obtidos

com o curso de estudo (Aguayo-Estremera et al. 2023). De acordo com Maslach e Leiter (2016), a importância deste modelo tridimensional é que ele coloca claramente a experiência individual de estresse dentro de um contexto social e envolve a concepção que a pessoa tem de si mesma e dos outros.

Vários instrumentos foram desenvolvidos para avaliar a Síndrome de Burnout entre a população trabalhadora, entre os quais o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) é o mais amplamente utilizado. O MBI é um instrumento utilizado para avaliar a presença e a gravidade do *Burnout*. Na terceira edição do MBI, foram desenvolvidas três versões específicas: uma direcionada para profissionais de saúde e trabalhadores dos serviços sociais (*MBI-Human Service Survey*, MBI-HSS); outra para professores (*MBI-Educators Survey*, MBI-ES); e uma terceira para trabalhadores em geral (*MBI-Inquérito Geral*, MBI-GS). Essas versões adaptadas do MBI permitem avaliar o *Burnout* em diferentes grupos profissionais, oferecendo instrumentos específicos para cada contexto (Cruz & Merino, 2020).

O MBI-HSS é, segundo Cruz e Merino (2020), o instrumento mais utilizado em todo o mundo e foi a primeira versão do instrumento desenvolvido a partir de experiências clínicas e composto por 22 itens referentes à constante interação trabalhador-cliente (paciente) explicando a sintomatologia do *Burnout* por meio das três dimensões supracitadas (Cruz & Merino, 2020, Aguayo-Estremera et al. 2023). Ao compreender os desafios associados à SB, torna-se imperativo analisar os fatores desencadeadores específicos que afetam os docentes.

2.2.3 Pesquisas sobre Síndrome de Burnout no cenário educacional brasileiro

O trabalho dos docentes servidores públicos envolve ajudar os cidadãos em situações onde os órgãos da administração pública pode oferecer assistência ou no cumprimento dos seus deveres cívicos. O conceito de saúde mental dos docentes no ambiente escolar refere-se ao estado psicológico e emocional dos profissionais da educação, destacando a importância de manter um equilíbrio mental positivo para o bom desempenho no trabalho e a qualidade de vida. O ambiente escolar pode ser desafiador, e os docentes enfrentam diversas pressões, responsabilidades e demandas que podem impactar significativamente sua saúde mental (Santos, 2023).

Diante deste contexto, Luz e Kaefer (2022) afirmam que as condições de trabalho dos professores foram profundamente impactadas ao longo do tempo. Até os anos 1960, a profissão docente oferecia uma certa estabilidade material, mas a partir da década de 1990, as políticas de ajuste econômico começaram a deteriorar essas condições. Nesse contexto, a escola pública

passou por um processo de sucateamento, o que alterou a qualidade do ensino e promoveu um ambiente de avaliação rígido e autoritário. Além disso, houve um aumento na competitividade entre os profissionais, um drástico corte de recursos docentes e uma desvalorização da carreira, resultando em uma precarização das relações de trabalho. No mesmo período, com a aprovação da Lei Orgânica de Saúde (BRASIL, 1990), o SUS assumiu a responsabilidade de coordenar ações externas para a saúde do trabalhador, com o objetivo de responder aos novos desafios a esses profissionais.

Os educadores encarregados da regência de classe enfrentaram diversas dificuldades em sua prática profissional. Entre esses, destaca-se a falta de recursos que sustentam suas atividades, turmas ocupadas lotadas e relações interpessoais problemáticas, tornando a profissão um percurso desgastante e arriscado para a saúde mental. As tensões geradas por essas situações podem ser específicas da Síndrome de *Burnout*, um transtorno que afeta, com frequência, profissionais da saúde e da educação, devido à necessidade constante de interações interpessoais diretas (Rodrigues et al. 2024).

O tratamento psicológico tem sido indicado fundamentalmente para os educadores, pois, por meio de clínicas, é possível prevenir o desgaste emocional e os contextos adversos que podem levar ao desenvolvimento de problemas psíquicos. Vale destacar que, frequentemente, os docentes buscam ajuda profissional apenas quando suas condições já geraram críticas (Uchôa et al., 2021).

No contexto de influência do conceito positivo de saúde, cresceram os modelos relacionados ao estresse, com destaque entre eles para o modelo de controle e demandas de Karasek (1979). Ele entende que o estresse (não necessariamente patológico) se desenvolve nas contradições vivenciadas no ambiente de trabalho entre as possibilidades de controle do ambiente e as demandas que se apresentam aos trabalhadores na gestão e organização de seu trabalho.

O Modelo de Karasek sugere que a combinação de alta demanda e baixo controle no trabalho é particularmente prejudicial à saúde mental dos trabalhadores, aumentando o risco de estresse ocupacional e outros problemas de saúde. Ele influenciou significativamente a pesquisa sobre o estresse no trabalho e contribuiu para o desenvolvimento de estratégias de intervenção para melhorar as condições de trabalho e promover a saúde ocupacional (Malveiro, 2016).

De acordo com as pesquisas, tem-se observado uma mudança significativa nas principais razões para o afastamento dos professores para tratamento de saúde. Há cinco anos, as condições relacionadas a problemas vocais eram mais prevalentes, conforme indicavam os estudos na época. Contudo, atualmente, os transtornos mentais têm assumido a posição de

destaque como a principal causa de afastamento dos professores das salas de aula (Agência Brasil, 2023). Os pesquisadores destacaram que, tanto na rede pública quanto na rede privada, os professores enfrentam um conjunto semelhante de desafios ou condições adversas, sendo predominantes os distúrbios mentais, como a Síndrome de *Burnout*, estresse e depressão. Na sequência, observam-se os distúrbios relacionados à voz e os distúrbios osteomusculares (lesões nos músculos, tendões ou articulações).

A Síndrome de *Burnout* foi reconhecida como originada em situações de trabalho e prevalente em profissões e serviços públicos. Consiste em um conjunto de sintomas decorrentes do estresse crônico no ambiente de trabalho (Borges et al. 2023).

No ambiente escolar, ocorre uma quantidade significativa de trabalho emocional. O servidor público nesse contexto exerce multitarefas que envolvem componentes cognitivos e emocionais. Os professores envolvidos no trabalho emocional se dedicam diariamente ao trabalho que é essencial para alcançar os objetivos de ensino e resultados positivos de aprendizagem (Oliveira & Ferreira, 2022). Ou seja, professores esgotados podem ser menos capazes de aplicar estratégias para regular suas emoções como resultado de *déficits* de controle executivo.

Ensinar pode ser como atuar em uma peça ao vivo ou comédia *stand-up*. Os professores estão constantemente expostos às críticas de seus alunos, pais, colegas de trabalho e diretores, e são forçados a lidar com inúmeras situações emocionais e ao mesmo tempo ser um modelo para seus alunos (Silbaugh et al. 2021). Os docentes são vulneráveis ao impacto do trabalho emocional, o que pode levar no esgotamento. É uma ocupação altamente exigente, que exige um excelente conhecimento da matéria e, ao mesmo tempo, recursos psicológicos ilimitados para lidar com os desafios emocionais do dia a dia (Kariou et al. 2021).

Sentimentos diminuídos de realização e insegurança podem facilitar o esgotamento dos docentes, evidenciados por fadiga e descontentamento direcionados interna e externamente, que se manifestam como exaustão, distanciamento dos docentes, alunos e pais e depreciação de colegas, superiores e subordinados (Codo & Vasques-Menezes, [s.d.]). A educação, especificamente à docência, é uma das profissões em que predomina o contato social contínuo com outras pessoas. Por isso, seu exercício implica maiores possibilidades de desenvolvimento da síndrome do esgotamento profissional, com previsíveis consequências nefastas para a qualidade do ensino.

Conforme a Classificação Internacional Tipo de Profissões (ISCO-08), os profissionais da educação são categorizados em diversas áreas, incluindo Docentes Universitários e do Ensino Superior, Docentes do Ensino Profissional, Docentes do Ensino Secundário, Docentes

do Ensino Primário e da Primeira Infância, bem como outros Profissionais Docentes (Gazenboom, 2010). A função primordial do docente é facilitar o processo de aprendizagem dos alunos. Para alcançar os objetivos educacionais, os docentes elaboram aulas e exercícios, desenvolvem materiais de aprendizado, orientam os estudantes ao longo do currículo, avaliam o desempenho dos alunos, fornecem *feedback* e colaboram ativamente com colegas e líderes escolares (Mijakoski et al., 2022).

Os principais motivos de dispensa de trabalho médico entre esses docentes da educação têm sido ansiedade, estresse e depressão, conforme confirmado por pesquisa divulgada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. Esses problemas são influenciados por aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, como a elevada carga horária, dificuldades relacionadas aos alunos, tempo de trabalho, falta de estrutura/espço físico e violência nas escolas, a falta de recursos pedagógicos, a liderança não ativa e a desvalorização do papel do docente, tanto social como economicamente (Bonfim et al., 2022).

Rodrigues et al. (2024) destacam que os fatores que prejudicam a síndrome de esgotamento entre docentes têm repercussões relevantes em diversas áreas. Esse esgotamento reduz a diversão pelo trabalho e impacta o desempenho educacional nas escolas. Além disso, ele limita o envolvimento dos professores em atitudes de cidadania organizacional, como ações altruístas. A síndrome afeta as qualidades tanto dos indivíduos quanto das instituições, resultando em maiores índices de abandono da profissão, intenção de mudança de carreira, baixa satisfação no trabalho e queda na eficácia profissional.

Muitos estudos menos recentes, mas muito significantes, demonstraram que o esgotamento dos professores possui uma aproximação negativa significativa com a satisfação no trabalho. Maslach (1976) afirmou que o esgotamento profissional como sintoma de exaustão física e emocional leva, em última instância, à insatisfação no trabalho e Verbrugge (1982) destacou que a satisfação no trabalho é afetada pela ocorrência de problemas físicos e mentais causados pelo esgotamento e estresse. Cordes e Dougherry (1993) descobriram que os funcionários que sentiam esgotamento em relação aos seus trabalhos estavam menos satisfeitos com seus empregos. Além disso, de acordo com Bueno (2023), a síndrome de esgotamento dos docentes tem um impacto negativo na qualidade de vida dos estudantes, pois, quando professores que têm relacionamentos próximos com os alunos experimentam o esgotamento, eles tendem a investir menos no ensino, evitam o contato com os alunos e tornam-se excessivamente inflexíveis ou autoritários.

Seguindo um cenário cognitivo como reação à SB, os docentes utilizam respostas funcionais (mecanismo de enfrentamento) ou disfuncionais para mediar o estresse (tornam-se

cínicos, apáticos ou rígidos). Do ponto de vista emocional, os professores sentem-se sobrecarregados desde o primeiro momento e depois ficam exaustos e desapontados com o tempo (Zhu et al., 2007).

Csikszentmihalyi (1990) descobriu que desafios e habilidades podem explicar a ansiedade e o estresse nos indivíduos, e uma alta discrepância entre as habilidades profissionais percebidas, os recursos, as demandas, os resultados e os desafios do trabalho podem determinar um forte sentimento de ineficiência profissional. Os traços de personalidade que podem contribuir para o esgotamento são: personalidade tipo A, perfeccionismo, visão pessimista de si mesmo, alto desempenho, necessidade de estar no controle (Haber et al. 2014).

Os impactos no desempenho profissional são perceptíveis, refletindo-se na qualidade do ensino e no comprometimento com as responsabilidades educacionais. O docente em *burnout* pode experimentar uma diminuição da eficácia no ensino, resultando em menor motivação para desenvolver métodos inovadores e acompanhar o progresso dos alunos (Bianchi et al., 2015). Além disso, o esgotamento emocional pode afetar a capacidade de estabelecer conexões positivas com os alunos, impactando diretamente o ambiente de aprendizagem.

O bem-estar dos docentes também é grandemente afetado pela Síndrome de *Burnout*. Condições de saúde física e mental são comprometidas, levando a problemas como insônia, ansiedade e depressão (Kyriacou, 2001). A exaustão emocional associada ao *Burnout* influencia negativamente a vida pessoal, resultando em menor satisfação geral e interferindo nas relações familiares e sociais (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Além disso, a pesquisa de Maslach e Leiter (2016) destaca que o impacto da Síndrome de *Burnout* vai além do indivíduo, afetando a instituição educacional como um todo. A elevada taxa de rotatividade de professores devido ao *Burnout* contribui para a instabilidade e descontinuidade no corpo docente, prejudicando a consistência no ensino e nas relações aluno-professor. Esses impactos reforçam a urgência de abordar efetivamente o *Burnout* entre os professores, implementando estratégias de prevenção e intervenção para promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável no campo educacional.

A SB, no cenário educacional contemporâneo, é uma preocupação significativa, dado o ambiente desafiador e demandante em que os profissionais da educação operam. O aumento das expectativas, as mudanças frequentes nas políticas educacionais e a pressão para alcançar padrões rigorosos de desempenho contribuem para um contexto propenso ao surgimento do *Burnout* entre os educadores (Ramos et al., 2023).

O advento das tecnologias de comunicação e a transição para modelos de ensino híbrido ou remoto, intensificadas pela pandemia, trouxeram desafios adicionais ao cenário educacional.

Professores enfrentam a necessidade de se adaptarem rapidamente às novas ferramentas e métodos de ensino, ao mesmo tempo em que lidam com as complexidades das interações online, o que pode aumentar o risco de Burnout (Travers et al., 2017).

A crescente diversidade nas salas de aula, com alunos provenientes de diferentes contextos culturais e sociais, também desempenha um papel na complexidade do cenário educacional. A necessidade de personalizar o ensino para atender às diversas necessidades dos alunos pode ser desgastante e desafiadora para os professores (Van Droogenbroeck et al., 2014). A falta de recursos adequados e o aumento das demandas administrativas são fatores adicionais que contribuem para a pressão sobre os educadores. As implicações da Síndrome de Burnout no contexto educacional vão além do indivíduo, impactando diretamente a qualidade do ensino, o clima escolar e a retenção de professores qualificados (Ingersoll & Strong, 2011). Portanto, a contextualização da Síndrome de Burnout no cenário educacional contemporâneo exige uma abordagem holística, considerando as complexidades inerentes ao ambiente de

trabalho dos professores e implementando estratégias eficazes de prevenção e intervenção.

À medida que os professores desempenham papéis representativos e são profissionais assistentes, o problema do esgotamento é mais proeminente entre eles. Alguns chegam a avaliar que a organização dos professores será a mais exaustiva. Esse esgotamento dos professores é considerado por Silva (2006) como um problema educacional muito sério. Segundo a autora, o problema do esgotamento dos professores afeta negativamente não apenas os professores individualmente, mas também a organização educacional como um todo. Além disso, o problema do esgotamento dos professores pode levar à desintegração da organização escolar, aumentando o número de professores que deixam a profissão docente. Portanto, é necessário compreender as características e impactos da síndrome de esgotamento dos professores e desenvolver estratégias para lidar com ela.

Frente ao exposto, de acordo com Luz e Kaefer (2022), medidas e ações de prevenção e intervenção na SB são importantes para preservar o bem-estar dos profissionais, especialmente no contexto educacional. Uma abordagem eficaz requer estratégias que atuem tanto na prevenção do surgimento do Burnout quanto na mitigação de seus efeitos. Intervenções proativas² podem contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

² Intervenções proativas referem-se a ações ou estratégias implementadas antecipadamente para prevenir ou mitigar problemas potenciais antes que eles se manifestem. No contexto organizacional e de saúde mental, intervenções proativas são essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável, prevenir o adoecimento dos colaboradores e maximizar o bem-estar geral. Saiba mais em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712009000300008

Uma estratégia fundamental consiste no desenvolvimento de programas de promoção da saúde mental no local de trabalho. Estes podem incluir sessões de treinamento sobre gestão do estresse, habilidades de enfrentamento e práticas de autocuidado. A promoção de uma cultura organizacional que valoriza o equilíbrio entre vida profissional e pessoal também desempenha um papel importante (Awa et al. 2010). Além disso, a implementação de políticas que promovam o apoio social e a comunicação aberta pode fortalecer as relações interpessoais e reduzir o isolamento profissional, um fator associado ao *Burnout*. Programas de mentoria e supervisão regular também podem oferecer suporte emocional e profissional, prevenindo a exaustão (Kokkinos, 2007).

É essencial que as organizações identifiquem precocemente os sinais de *Burnout*. Avaliações regulares de bem-estar psicológico, *feedbacks* construtivos e a criação de canais de comunicação para relato de estresse são práticas que permitem a intervenção precoce e personalizada (Maslach & Leiter, 2016). Ao investir em estratégias preventivas e intervencionistas, as instituições educacionais podem não apenas preservar a saúde mental de seus profissionais, mas também promover um ambiente propício ao crescimento e ao sucesso acadêmico.

Burnout e QVT se encontram em polos opostos de uma mesma dimensão de satisfação e bem-estar no trabalho: enquanto a presença de uma QVT positiva pode atuar como fator de proteção contra o *Burnout*, a ausência dela frequentemente desencadeia ou agrava o esgotamento. O *Burnout* surge especialmente em contextos onde há sobrecarga, baixa autonomia e ausência de reconhecimento — condições que comprometem a realização profissional e levam à exaustão emocional, sintomas centrais do *Burnout*. Profissionais submetidos a essas condições por períodos prolongados tendem a experimentar frustrações frequentes e uma sensação de desvalorização que esgota seus recursos emocionais e físicos, além de diminuir sua motivação e comprometimento.

A importância da QVT, portanto, vai além de questões apenas organizacionais: ela está diretamente ligada à saúde mental dos trabalhadores, que enfrentam demandas complexas em suas atividades. A literatura internacional aponta que políticas e práticas de QVT, quando bem estruturadas, promovem um ambiente de suporte e crescimento, enquanto a negligência a esses aspectos pode gerar um ciclo de desgaste que culmina no *Burnout*. Estudos realizados em diversos países destacam que a implementação de medidas que promovem o QVT — como treinamentos regulares, *feedback* construtivo, suporte emocional e um ambiente de respeito — aumenta a efetividade em reduzir significativamente os índices de *Burnout*.

2.3 Pesquisas sobre Burnout e Qualidade de Vida no Trabalho no mundo e no Brasil.

Pesquisas recentes apresentam a crescente importância da "Síndrome de *Burnout*" em um contexto em que os distúrbios psíquicos estão sendo cada vez mais diagnosticados, especialmente nos últimos anos de pandemia. A reclassificação recente da síndrome pela Organização Mundial da Saúde ressalta sua relevância e impacto no esgotamento profissional. É importante a informação fornecida pelo *International Stress Management Association* (ISMA-BR), que aponta o Brasil como o segundo país com mais casos de *Burnout* em 2021, atrás apenas do Japão. Os dados indicam que 30% dos trabalhadores brasileiros enfrentam essa condição, conhecida por provocar exaustão física e mental (UFF, 2023, WHO, 2021).

Alguns estudos não tão recentes, mas importantes, fornecem percepções valiosas sobre a relação entre a qualidade de vida e o bem-estar dos profissionais de saúde, com foco em diferentes contextos e variáveis. Camelo & Angerami (2004) destacam a presença de maior estresse entre trabalhadores que prestam assistência à comunidades em comparação com aqueles que atuam em ambientes hospitalares. Isso ressalta a importância de considerar o impacto do ambiente de trabalho específico na saúde mental dos profissionais.

Fernandes et al. (2012) identificam uma relação entre a qualidade de vida dos enfermeiros nas equipes de saúde da família e diversos fatores, como nível de independência, tipo de vínculo empregatício, carga horária de trabalho e satisfação no trabalho. Esse estudo destaca a complexidade de influências que podem moldar a qualidade de vida no ambiente de saúde. O estudo de Paiva (2017) investiga a associação entre condições de trabalho e o impacto no bem-estar e saúde dos profissionais da saúde, identificando a presença de determinantes de *Burnout* como um fator associado à diminuição da qualidade de vida desses profissionais.

A inclusão de elementos como remuneração, esgotamento físico e mental, jornada de trabalho, imagem social da profissão, oportunidade, justiça, uso de capacidades, condições de trabalho, motivação, satisfação pessoal e relacionamentos interpessoais demonstra uma compreensão abrangente dos determinantes da qualidade de vida no contexto profissional. A citação destes estudos específicos supracitados, como Sampaio, Rocha e Sampaio (2011), Ayres, Nascimento e Macedo (2016), e Soares, Rosa e Rosa (2017) adiciona credibilidade e respaldo às afirmações, indicando uma base acadêmica sólida para essas conclusões. A complexidade desses fatores reflete a natureza multifacetada da qualidade de vida no trabalho e ressalta a necessidade de abordagens holísticas e personalizadas para melhorar o bem-estar dos profissionais em diversos setores.

Esses achados ressaltam a importância de abordar não apenas as condições físicas, mas também os fatores psicológicos e emocionais que afetam a qualidade de vida dos trabalhadores.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

Esta dissertação configura-se como uma pesquisa básica, ou pesquisa fundamental, com o objetivo de ampliar o conhecimento científico sobre especificidades do ambiente escolar. Segundo Oliveira (2011), pesquisas desse tipo buscam aprofundar a compreensão de especificações ou comportamentos que exigem uma análise mais detalhada. No caso desta investigação, optou-se por uma pesquisa descritiva para examinar e entender as características da Síndrome de Burnout e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) entre docentes em ajuste funcional.

A escolha pela abordagem descritiva fundamenta-se na necessidade de representar com precisão as experiências e percepções dos docentes sobre adoecimento e QVT. Conforme Vergara (2005) e Malhotra (2012), um estudo descritivo se destaca pela capacidade de retratar características das características em profundidade. Esta pesquisa se dedica, portanto, a uma análise detalhada das situações enfrentadas pelos professores em ajuste funcional, abordando como esses fatores impactam suas práticas e rotinas de trabalho.

Para aprofundar esta análise, foi realizado um estudo de caso qualitativo com foco nas experiências de docentes em 10 escolas da SRE/Metropolitana A, em Belo Horizonte. Segundo Gil (2010), o estudo de caso possibilita uma análise rica e contextualizada de situações específicas, oferecendo insights detalhados sobre as adaptações que esses profissionais precisam realizar em suas rotinas. A escolha por tratar as 10 escolas como um caso único justifica-se pelo fato de todas refletirem elementos comuns que moldam a experiência dos docentes, mesmo em suas particularidades.

Uma pesquisa descritiva, associada à abordagem qualitativa, visa fornecer uma visão abrangente das tendências, respondendo à questão central: de que maneira a QVT e o Burnout são percebidos por professores em ajuste funcional, de acordo com suas experiências e perspectivas? Segundo Lakatos e Marconi (2008), uma análise qualitativa permite explorar aspectos profundos da experiência humana, revelando atitudes e comportamentos específicos. Dessa forma, uma abordagem qualitativa descritiva foi fundamental para captar as nuances da experiência docente, fornecendo uma visão integral dos fatores que influenciam a QVT e o adoecimento no ambiente escolar.

3.2 Unidade de Análise

Para realização deste estudo foi elaborada uma pesquisa descritiva, uma pesquisa de campo e estudo de caso com docentes com ajustamento funcional que atuam nas unidades de ensino em 10 escolas estaduais de educação básica da SRE/Metropolitana A, no município de Belo Horizonte.

Estas 10 escolas selecionadas seguem as mesmas diretrizes, políticas e regulamentações educacionais determinadas pelo órgão, criando uma unidade de contexto. Todas as escolas enfrentam desafios semelhantes de integração, produtividade e adaptação desses profissionais, estabelecendo que o contexto de ajuste funcional e seu impacto na qualidade de vida no trabalho podem ser aplicados sob uma perspectiva única, já que os fatores e o suporte da SER é criar um conjunto de características e desafios compartilhados.

Foram realizadas visitas a 10 escolas da região central de Belo Horizonte com o objetivo de entrevistar professores em ajustamento funcional. A seleção dessas escolas não ocorreu de forma aleatória; a Regional de Ensino SRE/Metropolitana A forneceu uma lista com as 10 instituições que apresentavam o maior número de professores nessa condição, com uma média de 2 a 3 docentes por escola.

Em uma dessas escolas, os professores optaram por não participar das entrevistas, e em outra, os três professores em ajustamento funcional estavam afastados: dois em licença por tratamento de saúde (LTS) e um em férias-prêmio. Nas outras 8 escolas, foi possível entrevistar alguns docentes. Curiosamente, em quase todas as escolas visitadas, muitos dos professores em ajustamento funcional estavam de LTS, em férias-prêmio, ou já haviam se aposentado. Assim, de um total aproximado de 30 professores previstos, foi possível entrevistar apenas 15.

Desses 15 entrevistados, apenas 2 estavam em ajustamento funcional devido à questões físicas: uma por problemas auditivos e outra por fenda nas cordas vocais. Os demais 13 docentes estavam afastados por questões emocionais. Quanto ao perfil dos participantes, 12 eram mulheres e 3 eram homens.

Em relação ao perfil dos entrevistados, foi possível perceber um grupo com uma experiência consolidada na docência e no ajuste funcional, além de uma faixa etária que indica maturidade profissional. Primeiramente, o fato de todos os entrevistados terem mais de 46 anos sugere que eles pertencem a uma geração com extensa experiência no ensino e que passaram por transformações significativas na educação ao longo de suas carreiras. Esse contexto de maior idade pode influenciar tanto sua visão sobre os desafios da profissão quanto sua resiliência diante das mudanças nas condições de trabalho.

Além disso, com mais de 11 anos na docência, esses profissionais carregam uma bagagem pedagógica que reflete experiência em sala de aula e adaptação a diferentes políticas educacionais. Essa longa trajetória muitas vezes significa também o desenvolvimento de métodos de ensino mais sólidos, mas também pode representar um desgaste acumulado que afeta a saúde mental e a eficiência para o trabalho.

Por fim, o dado de que todos, exceto um entrevistado, possuem mais de 11 anos de ajuste funcional revela uma adaptação prolongada às condições laborais específicas, possivelmente em função de problemas de saúde ou restrições que impactam o desempenho das atividades docentes. Esse tempo extenso no ajuste funcional pode indicar a permanência em uma situação de readaptação que pode impactar tanto o bem-estar individual quanto as expectativas de desempenho e contribuição para a instituição.

3.3 Técnica de coleta de dados

Foi realizada uma busca através de um roteiro semiestruturado, onde incluiu um campo para informações iniciais (destinado a perguntas para o mapeamento do perfil dos respondentes) e uma pesquisa de campo. Os sujeitos foram selecionados a partir de 10 escolas estaduais de educação básica, escolhidas por possuir um número alto de servidores em ajustamento funcional, dentre as 89 escolas estaduais da SRE/Metropolitana A, localizadas no município de Belo Horizonte.

Foi utilizado um cabeçalho estruturado, baseado em estudo prévio, para registrar dados socioeconômicos, profissionais e de lazer (Apêndice A). Após essa etapa, ocorreram entrevistas semiestruturadas para aprofundar as informações obtidas (Apêndice B).

Decorreu um levantamento de informações institucionais, buscando compreender a estrutura e o contexto de 10 escolas estaduais no município de Belo Horizonte, especialmente aquelas vinculadas à Superintendência Regional de Ensino/Metropolitana A. Esse levantamento proporcionou um panorama detalhado do ambiente educacional em que a pesquisa estava inserida. Todos os participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo 1), considerando potenciais implicações decorrentes das entrevistas, que foram gravadas, transcritas na íntegra e, posteriormente, analisadas para a emissão do parecer sobre os dados.

O presente estudo foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Unihorizontes para autorização da pesquisa. A autorização se fez importante como garantia da preservação dos dados dos sujeitos participantes, mantendo em sigilo as

informações de sua identidade civil e jurídica (Anexo 2). Os preceitos éticos e estabelecidos pela Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde foram todos respeitados,

A coleta de dados incluiu a aplicação de questionários socioeconômicos. Esses instrumentos visaram obter informações importantes sobre os perfis dos participantes, abrangendo aspectos socioeconômicos e culturais que posteriormente influenciaram as percepções e experiências relacionadas à pesquisa. Essa abordagem permitiu uma investigação mais profunda das perspectivas, desafios e experiências dos profissionais, contribuindo para uma compreensão mais robusta dos contextos individuais.

A coleta de dados foi complementada pela restrição de informações do sistema da SEE/MG - SAS (Serviço de Acompanhamento Socio funcional) e por uma análise documental abrangente de registros funcionais e administrativos. Essa abordagem apresentou uma base objetiva e contextualizada dos aspectos socio funcionais dos profissionais, reforçando a análise do perfil e das condições de trabalho na amostra estudada.

3.4 Técnicas de análise de dados

Para a análise dos dados qualitativos, foi empregada a análise de conteúdo de Bardin (1977) para desvelar os significados subjacentes nas falas dos participantes durante as entrevistas semiestruturadas. Essa técnica permitiu uma compreensão mais profunda das percepções, experiências e nuances presentes nas respostas dos participantes, adicionando uma dimensão qualitativa à pesquisa.

A análise incluiu uma investigação documental dos sistemas da SEE/MG e documentos institucionais contribuindo para uma contextualização mais ampla dos dados coletados. A comparação dos índices, além de destacar padrões e tendências, permitiu uma avaliação crítica das diferentes dimensões da pesquisa, proporcionando uma análise abrangente e integrada.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Pré-análise (Leitura Flutuante)

Nesta fase, foi realizada uma leitura inicial para captar as ideias principais e identificar as categorias a serem exploradas. As principais temáticas que emergem das respostas são: condições físicas de trabalho (refere-se ao ambiente em que o trabalho é realizado, incluindo aspectos como ergonomia, estrutura física, iluminação, ruído, temperatura e equipamentos), ajustamento funcional (trata-se de uma adaptação do trabalhador a novas funções ou condições laborais, geralmente motivada por especificações físicas, psicológicas ou de saúde), relações sócio-organizacionais (envolvem a interação e as dinâmicas sociais dentro do ambiente de trabalho, incluindo as relações entre colegas, gestores e outros membros da organização) e percepção de qualidade de vida antes e depois do ajustamento funcional (Diz respeito à avaliação subjetiva do trabalhador sobre sua saúde, satisfação e bem-estar no trabalho antes e após a implementação do ajuste funcional).

4.1.2 Dados e análises qualitativas

Nas seções a seguir, estão apresentados os resultados da análise de conteúdo das respostas fornecidas pelos entrevistados.

4.1.2.1 Condições físicas do ambiente de trabalho

A tabela 6 apresenta uma análise das condições físicas do ambiente de trabalho relatadas pelos 15 entrevistados que estão em ajustamento funcional, evidenciando fatores que podem contribuir para essa condição.

Tabela 6*Condições físicas do ambiente de trabalho*

Respostas	Entrevistados	Total
Foram benéficas.	1A, 2A, 1B, 1C, 2C, 1D, 1H	07
Foram maléficas.	2B, 2D, 3D, 2F, 3F	05
Nem benéficas, nem maléficas	1G	01
Antes eram maléficas agora ficaram benéficas	1E, 1F	02

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nas respostas dos entrevistados sobre as condições físicas do ambiente de trabalho, é possível observar uma possível relação entre QVT, desenvolvimento ou não de doenças e ambiente físico de trabalho. Faraji et al. (2017) destacam que condições inadequadas, como espaços abafados, iluminação insuficiente e ambientes com mofo, podem comprometer não apenas a saúde física, mas também o bem-estar mental dos trabalhadores. Ambientes que não proporcionam conforto e ergonomia adequados tendem a intensificar o estresse, contribuindo para um desempenho profissional inferior e aumentando o risco de desenvolvimento de doenças ocupacionais, como a Síndrome de *Burnout*.

4.1.2.2 Recursos ou apoio para melhorar a qualidade de vida no trabalho

Quanto aos recursos ou apoio para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos docentes, a maioria dos entrevistados destacou a necessidade de mais apoio no ambiente escolar, incluindo melhorias na infraestrutura física e aumento da equipe para dividir responsabilidades. Além disso, foi enfatizada a importância de um ambiente de trabalho mais colaborativo e acolhedor, onde as necessidades dos servidores, especialmente aqueles em ajustamento funcional, sejam melhor compreendidas e atendidas. Esses fatores foram considerados de grande importância para a promoção de uma melhor qualidade de vida e para a redução de estresse no ambiente escolar (Tabela 7).

Tabela 7*Recursos ou apoio para melhorar a qualidade de vida no trabalho*

Respostas	Entrevistados	Total
Ventilação	1ª	01
Não precisa mudar nada	1A, 2A,	02
Retirar o uso da tecnologia	1B	01
Melhorar a superlotação das salas. Aumentar o espaço físico. Na verdade, uma gama de fatores.	2B, 2D, 3D, 1E, 3F, 1G, 1H	07
Melhorar o apoio da direção e o apoio dos colegas também.	1C, 1D, 1F, 2F	04
Acompanhamento psicológico na escola	2C	01
Mais pessoas ajudando nos serviços da escola.	1D	01

Fonte: Dados da pesquisa

No contexto escolar, os entrevistados destacaram a necessidade de melhorias na infraestrutura física e o aumento da equipe como medidas essenciais para aprimorar a qualidade de vida no trabalho. Esses recursos ajudam a criar um ambiente mais saudável e sustentável, favorecendo tanto o desenvolvimento profissional quanto o equilíbrio emocional dos servidores.

Baseado nisto, Hakanen et al. (2006), demonstram que a presença de recursos adequados no ambiente de trabalho, como suporte organizacional, infraestrutura adequada e uma distribuição equilibrada de tarefas, está diretamente relacionada ao bem-estar dos profissionais e à redução do esgotamento emocional.

4.1.2.3 Ajustamento funcional

A grande maioria dos entrevistados sugeriu que o ajustamento funcional, quando bem implementado, pode ser uma estratégia eficaz para prevenir o *Burnout* e melhorar a qualidade de vida no ambiente escolar. Os resultados revelaram a importância de compreender as

experiências dos professores em ajustamento funcional, destacando a necessidade de estratégias que promovam a saúde mental e a qualidade de vida no ambiente escolar (Tabela 8).

Tabela 8

Mudanças observadas após o ajustamento funcional

Respostas	Entrevistados	Total
A qualidade de vida melhorou, menos estresse.	1A, 2A, 1B, 2B, 1C, 1D, 3D, 1E, 1F, 2F, 2F, 1H	12
A qualidade de vida piorou, mais estresse, mais problemas de saúde.	2D	1
Não interferiram as condições físicas na minha produtividade	2C, 1G	2

Fonte: Dados da pesquisa

Maslach e Leiter (2016) destacam que o ajustamento funcional é uma estratégia essencial para minimizar o impacto do *Burnout* e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, permitindo que eles adaptem suas funções às suas capacidades e necessidades atuais. Os resultados apresentados no quadro evidenciam a importância desse mecanismo para a adaptação dos profissionais às novas exigências do ambiente de trabalho.

De acordo com a SEE-MG (2023), essa prática é adotada como uma resposta às mudanças nas condições laborais, objetivando tanto a preservação da saúde mental e física dos trabalhadores quanto a manutenção do desempenho profissional. O ajustamento funcional, assim, surge como uma alternativa eficaz para mitigar os efeitos do estresse ocupacional e prevenir a Síndrome de *Burnout*, oferecendo aos profissionais a oportunidade de realocação ou modificação de suas funções em situações laborais adversas. Sensibilizar todos os envolvidos na comunidade escolar sobre as realidades do ajustamento funcional pode ajudar a desestigmatizar a experiência e promover um ambiente mais solidário.

4.1.2.4 Comunicação entre colegas de trabalho e sensibilidade da administração da escola

A análise das respostas dos entrevistados revelou percepções distintas sobre a comunicação no ambiente escolar e a sensibilidade da direção em relação às necessidades dos funcionários. A maioria dos participantes (08 entrevistados) avaliou positivamente a sensibilidade da direção, destacando um apoio adequado e receptividade às demandas. No

entanto, em relação à comunicação entre colegas, surgiram alguns desafios, com relatos variando de interações construtivas a dificuldades pontuais. Essa diversidade de opiniões evidencia a importância de fortalecer a comunicação e a colaboração dentro das escolas, promovendo um ambiente mais coeso e acolhedor para todos.

Tabela 9

Transparência e eficácia da comunicação

Respostas	Entrevistados	Total
Boa transparência na comunicação. Em relação a escola eles sensibilizam com meu problema.	1A, 2A, 1B, 3D, 1E, 1F, 2F, 1H	08
A comunicação entre colegas de trabalho é frequentemente ineficaz e marcada por dificuldades, enquanto a direção da escola se mostra mais sensível e atenta às necessidades dos profissionais.	2B, 3F	02
Na escola anterior o ambiente era péssimo, nada de acolhimento nem por parte dos colegas nem pela direção. Na atual é muito acolhedor.	1C	01
Transparência na comunicação entre colegas ruim. Em relação a escola eles não se sensibilizam com meu problema.	2C, 1D, 2D, 1G	04

Fonte: Dados da pesquisa

A este respeito Don e Raman (2019) apontam que o trabalho em equipe envolve a colaboração de várias pessoas em um processo conjunto para alcançar um objetivo comum. Na gestão estratégica de uma organização escolar, é fundamental formar uma equipe que seja ativa e capaz de trabalhar de maneira integrada para atingir as metas estabelecidas. Em essência, uma equipe de qualidade é construída para buscar a excelência, seguindo um padrão de cooperação e eficiência.

Nota-se que, para que os esforços coletivos sejam bem-sucedidos, é importante cultivar o espírito de colaboração e promover boas relações entre os membros do grupo, garantindo um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo (SEE-MG, 2023).

4.1.2.5 Sintomas físicos e emocionais antes do ajustamento funcional

Quanto aos sintomas físico e emocionais antes do ajustamento funcional, as respostas indicam um cenário de esgotamento. Quatro entrevistados mencionaram desgaste emocional e cansaço extremo, enquanto três relataram estresse de cunho emocional, insônia e choro frequente. Dois entrevistados apontaram dores de cabeça constantes com sensibilidade à iluminação e barulho, e dois destacaram problemas respiratórios devido ao mofo nas salas. Sintomas mais graves, como arritmia seguida de enfarte, foram relatados por um entrevistado, assim como depressão profunda por outro entrevistado. Houve ainda relatos isolados de fenda nas cordas vocais e pânico de entrar na escola (Tabela 10).

Tabela 10

Sintomas físicos e emocionais antes do ajustamento

Respostas	Entrevistados	Total
Problema de audição, sofria bullying através de alunos e colegas de serviço.	1 ^a	01
Desgaste emocional, estado de cansaço, tremor.	2A, 1B, 1G, 1H	04
Estresse de cunho emocional. Falta de vontade de levantar, choro frequente, insônia. Pânico de entrar na escola.	2B, 1C, 2C, 3F	04
Dores de cabeça constantes com barulho e sensibilidade com iluminação	1D	01
Problema respiratório devido ao mofo das salas.	2D	01
Arritmia, angústia até enfartar.	3D	01
Depressão profunda, acompanhada de crises de mania, de hiperatividade.	1E	01

Estresse repetido, devido a cobrança dentro da sala de aula, falta de respeito dos alunos	1F	01
Fenda nas cordas vocais devido ao tamanho das salas e lotação delas.	2F	01

Fonte: Dados da pesquisa

Os sintomas físicos e emocionais relatados pelos entrevistados estão alinhados com os estudos de Sampaio, Rocha e Sampaio (2011), que destacam que condições adversas no ambiente de trabalho, como pressão excessiva e falta de suporte adequado, podem levar ao esgotamento físico e mental. Esses autores reforçam que a sobrecarga emocional, o estresse contínuo e a falta de acolhimento institucional são fatores preponderantes para o surgimento de distúrbios como insônia, dores de cabeça, e até problemas cardíacos, conforme descrito pelos entrevistados.

Além disso, Ayres, Nascimento e Macedo (2016) apontam que o estresse repetido e a falta de respeito no ambiente de trabalho, principalmente em profissões com grande contato humano, como o ensino, podem desencadear sintomas de *burnout*, afetando diretamente a qualidade de vida do trabalhador.

Soares, Rosa e Rosa (2017) indicam que a deterioração das condições físicas no ambiente escolar, como salas de aula mal ventiladas e com problemas estruturais, contribui significativamente para problemas respiratórios e para a amplificação dos sintomas de estresse. A presença de mofo, citada por um dos entrevistados, reflete a precariedade estrutural que afeta diretamente a saúde dos profissionais, corroborando as análises de que a infraestrutura inadequada potencializa os impactos negativos no bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

4.1.2.6 Percepções de qualidade de vida antes e depois do ajustamento funcional

As respostas dos entrevistados sobre a comparação da experiência de trabalho antes e depois do ajustamento funcional refletem uma diversidade de percepções e estão apresentadas na tabela 11. A maioria relata uma melhoria significativa no bem-estar emocional e na qualidade de vida, destacando que, após o ajustamento, houve avanços no humor, maior disposição para o trabalho e uma redução nos níveis de estresse. Para alguns, o ajustamento trouxe enriquecimento pessoal e profissional, promovendo maior satisfação no ambiente de trabalho.

Por outro lado, alguns entrevistados indicaram frustração, principalmente aqueles que sentiram uma desconexão entre suas expectativas profissionais e a realidade do ajustamento, como o caso de um professor que, apesar de melhorias psicológicas, se sente acuado e limitado em seu novo ambiente. Além disso, uma parcela menor dos entrevistados mencionou que o ajustamento não trouxe grandes mudanças ou até piorou a experiência laboral, devido às condições físicas do ambiente ou à necessidade de maior produtividade. Essa comparação evidencia como o ajustamento funcional pode impactar de maneira variada os profissionais, dependendo das circunstâncias individuais e das condições específicas de trabalho.

Tabela 11

Comparação da experiência de trabalho antes e depois do ajustamento

Respostas	Entrevistados	Total
Antes eu sofria bullying por causa da audição. Hoje aprendi muita coisa, melhorou demais.	1A	01
Enriquecedor, muito mais feliz agora que antes.	2A, 2B, 1C, 1E	04
Melhorou o humor, vontade de ir trabalhar que antes não tinha	1B, 1F, 3F, 1G, 1H	05
Frustrante, pois estudei para ser professora. Mas gratificante, pois melhorei muito na parte psicológica.	2C	01
Melhorou na qualidade de vida do sono e menos estressante agora	1D	01
Acredito que tenha piorado, pois como era físico, o ambiente era insalubre e eu mudava de sala; hoje no ambiente da direção piorou. Sinto necessidade de ser mais produtiva. Me sinto acuada.	2D	01
Não mudou muito, ainda em tratamento psiquiátrico, consigo fazer as tarefas com tranquilidade no estado, mas na prefeitura não.	3D	01

Melhorou muito a qualidade de vida apesar de não ter voltado ao normal a voz, irreversível	2F	01
--	----	----

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados ilustram como fatores emocionais e sociais são tão significativos quanto as condições físicas do ambiente de trabalho na qualidade de vida dos docentes. Segundo Maslach e Goldberg (1998), a importância de um ambiente acolhedor, de boas relações interpessoais e de um espaço que favoreça a concentração e o desenvolvimento profissional são significantes para o bem-estar no trabalho. As respostas evidenciam a necessidade de suporte emocional e a importância de políticas que promovam um ambiente escolar saudável, especialmente para aqueles que já enfrentaram situações adversas.

Os pontos levantados indicam a necessidade de uma abordagem mais holística e sensível à saúde dos professores nas escolas, com ênfase na gestão eficiente e no suporte emocional. A melhoria da qualidade de vida no trabalho é possível, mas requer um compromisso coletivo de compreensão e apoio no ambiente escolar, aliado à implementação de políticas institucionais que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo.

A análise dos dados obtidos na pesquisa sobre a QVT e a Síndrome de *Burnout* entre professores em ajustamento funcional revelou importantes temas interconectados, que refletem tanto as condições de trabalho quanto os efeitos sobre a saúde mental dos educadores.

Os entrevistados relataram que as condições físicas do ambiente escolar, como espaços abafados e a presença de mofo, impactam negativamente sua qualidade de vida no trabalho. Esses fatores foram associados a um aumento do estresse e da insatisfação, corroborando a afirmação de Ferreira (2011) sobre a relevância das condições de trabalho para o bem-estar dos profissionais. Ferreira destaca que um ambiente de trabalho adequado é essencial para promover a QVT, e os dados da análise reforçam essa necessidade de melhorias nas condições físicas do ambiente escolar.

Outro tema importante levantado foi a falta de apoio e recursos adequados, indicando deficiências na organização do trabalho e nas relações interpessoais. A organização do trabalho, conforme descrita por Ferreira (2011), é uma dimensão fundamental que influencia a QVT, destacando a importância da clareza nas responsabilidades e da distribuição equitativa de tarefas. A insatisfação expressa pelos professores sugere que a estrutura organizacional precisa ser aprimorada para garantir um suporte mais eficaz. Os entrevistados também manifestaram frustração em relação à falta de reconhecimento e oportunidades de crescimento profissional. A análise aponta que, embora alguns professores percebam melhorias na qualidade de vida após

o ajustamento funcional, a ausência de reconhecimento continua a ser uma preocupação significativa. Ferreira (2011) enfatiza que o reconhecimento do trabalho e as oportunidades de desenvolvimento são relevantes para a satisfação no trabalho, indicando que essa lacuna deve ser abordada para melhorar a QVT.

A análise revelou que muitos professores enfrentam sintomas de exaustão emocional, estresse intenso e, em casos mais graves, insônia e depressão. Essa realidade está alinhada com o modelo de *burnout* de Maslach, que identifica a exaustão emocional como uma das dimensões centrais da Síndrome de *Burnout*. A relação entre as condições de trabalho e o surgimento de sintomas de *burnout* destaca a importância de estratégias que reconheçam e tratem esses sintomas.

Além da exaustão emocional, a análise sugeriu que alguns professores desenvolveram uma atitude indiferente em relação ao trabalho, o que pode ser interpretado como um sinal de despersonalização. Essa atitude, juntamente com a sensação de ineficácia, indica que os professores podem se sentir desvalorizados em suas contribuições, refletindo a falta de realização profissional mencionada no modelo de Maslach.

A interconexão entre os dados analisados sobre as condições de trabalho, organização, reconhecimento, exaustão emocional, despersonalização e realização profissional evidencia a complexidade da experiência dos professores em ajustamento funcional. As evidências apontam para a necessidade urgente de intervenções que promovam um ambiente de trabalho saudável, focando na melhoria das condições físicas e organizacionais, reconhecimento e apoio emocional. Essas ações não apenas beneficiarão a saúde mental dos educadores, mas também contribuirão para a qualidade do ensino e o desenvolvimento dos alunos.

A análise da percepção da QVT dos professores em ajustamento funcional nas escolas estaduais de Belo Horizonte foi complementada com a realização de uma nuvem de palavras, que agrupou todas as expressões emergentes das entrevistas. Essa ferramenta visualiza de maneira clara quais aspectos foram mais frequentemente mencionados pelos docentes, permitindo destacar os temas mais relevantes em suas percepções.

No que tange à organização do trabalho, os professores relataram que a carga de trabalho excessiva e a falta de recursos são fatores críticos que afetam sua QVT. A insatisfação em relação à organização do trabalho sugere a necessidade de melhorias nessa dimensão, conforme destacado por Ferreira, que aponta a importância de uma clara definição de responsabilidades e uma distribuição equitativa de tarefas.

As relações interpessoais também foram identificadas como uma preocupação recorrente, uma vez que a falta de apoio e reconhecimento no ambiente escolar afeta a qualidade de vida dos docentes. A promoção de um clima colaborativo é essencial, conforme apontado por Ferreira, e a ausência de reconhecimento contribui para a desmotivação dos professores.

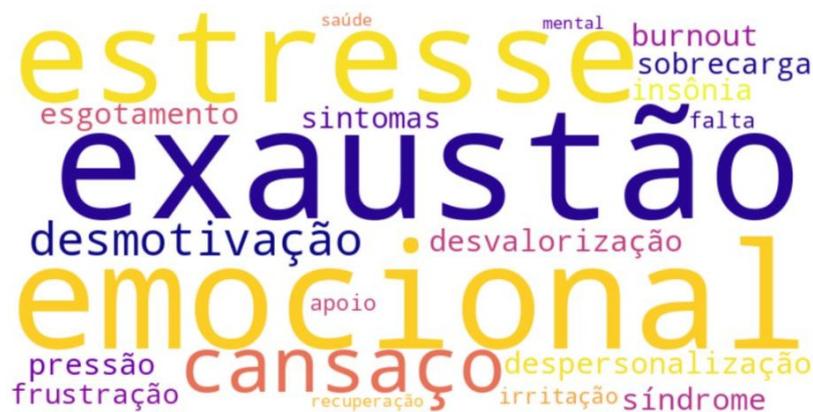
Por fim, a conexão entre o trabalho e a vida social, embora menos mencionada, ainda se faz presente nas falas dos professores. A dificuldade em equilibrar as demandas profissionais com a saúde mental indica que a QVT deve considerar não apenas os aspectos do ambiente de trabalho, mas também como esses fatores interagem com a vida pessoal dos educadores.

Em suma, a análise dos dados revela que as preocupações dos professores estão profundamente alinhadas com o modelo de Ferreira (2011). As dimensões propostas por Ferreira se refletem nas experiências vividas pelos docentes, apontando para a necessidade urgente de intervenções que melhorem as condições de trabalho, promovam o reconhecimento e o apoio, e abordem a organização do trabalho nas escolas. Essas ações não apenas beneficiarão a saúde mental dos educadores, mas também contribuirão para um ambiente educacional mais saudável e produtivo.

Quanto à análise da nuvem de palavras relacionada à Síndrome de *Burnout* pode-se observar as preocupações e experiências dos professores em ajustamento funcional nas escolas estaduais de Belo Horizonte. As palavras que emergiram, como "exaustão emocional", "estresse", "cansaço" e "desmotivação", destacam os aspectos mais críticos da condição enfrentada pelos educadores, refletindo a realidade de um ambiente de trabalho que muitas vezes se revela desgastante. Assim como pode ser avaliado na figura a seguir.

Figura 3

Nuvem de palavras relacionadas à Síndrome de Burnout



A predominância de termos como "exaustão emocional" e "estresse" sugere que os docentes estão lidando com altos níveis de pressão e sobrecarga. Esses fatores são frequentemente associados às demandas excessivas no trabalho, falta de recursos e apoio, além de uma cultura escolar que pode não priorizar a saúde mental. A exaustão emocional, uma das dimensões centrais do modelo de *Burnout* de Maslach e Leiter (2016), é um sinal claro de que os professores sentem que suas energias físicas e emocionais estão sendo drenadas, impactando não apenas seu desempenho, mas também sua saúde a longo prazo.

Além disso, a presença de palavras como "despersonalização" e "desvalorização" indica uma possível desconexão emocional dos professores em relação ao seu trabalho. Essa despersonalização se alinha com o modelo de Maslach e Leiter, que descreve como os profissionais podem desenvolver atitudes distantes e impessoais em relação aos alunos e colegas, resultando em um ambiente escolar menos colaborativo e mais estressante. A falta de reconhecimento e valorização de suas contribuições intensifica esse fenômeno, levando os educadores a se sentirem menos motivados e menos satisfeitos com suas funções, o que reforça ainda mais tal condição ao levar em consideração que são professores em afastamento funcional.

Outros termos relevantes, como "insônia" e "frustração", sinalizam não apenas os efeitos imediatos do *Burnout*, mas também as consequências a longo prazo que esses profissionais enfrentam. A insônia pode ser um reflexo direto do estresse acumulado e da incapacidade de relaxar, enquanto a frustração pode resultar da percepção de que seus esforços não estão sendo devidamente reconhecidos ou recompensados. Esses elementos indicam a necessidade urgente de intervenções que abordem tanto as condições de trabalho quanto o suporte emocional disponível para os docentes.

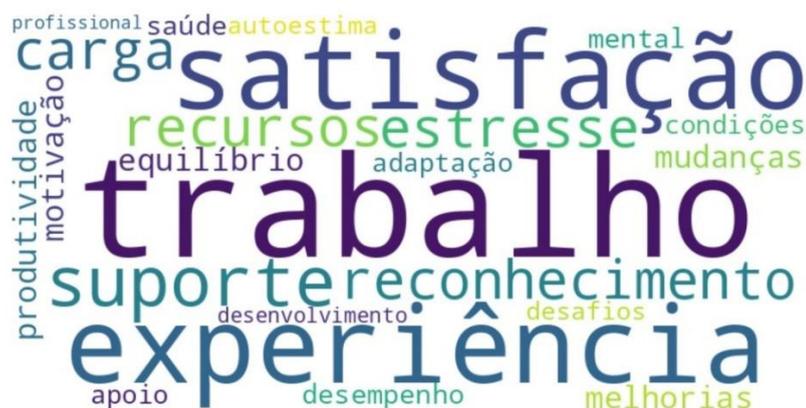
A interconexão entre os dados da nuvem de palavras e o modelo de Maslach e Leiter ressaltam a relevância de cada uma das dimensões da Síndrome de *Burnout*: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização profissional. Os resultados evidenciam que, além da exaustão emocional, os professores apresentam sinais de despersonalização e uma percepção negativa sobre sua eficácia no trabalho, o que é coerente com as definições apresentadas por Maslach e Leiter. Essa análise destaca a importância de criar um ambiente educacional mais saudável e de implementar estratégias que promovam não apenas a saúde mental dos educadores, mas também um clima escolar positivo e produtivo.

Em suma, a nuvem de palavras relacionada à SB evidencia uma realidade complexa e desafiadora para os professores. As preocupações expressas através dos termos identificados reforçam a interconexão entre condições de trabalho, saúde mental e a qualidade da experiência docente. A atenção a esses aspectos é fundamental para mitigar os riscos associados ao *Burnout* e para garantir a eficácia e a satisfação dos professores em suas funções.

Por fim, gerou-se uma nuvem de palavras que compara a experiência de trabalho dos professores antes e depois do ajustamento funcional, oferece uma visão clara das principais preocupações e percepções dos docentes. As palavras mais proeminentes, como "satisfação", "suporte", "reconhecimento" e "carga de trabalho", destacam aspectos relevantes da experiência docente e as mudanças que ocorreram com a implementação do ajustamento.

Figura 4

Nuvem de palavras - Experiência de trabalho dos professores antes e depois do ajustamento funcional



A presença da palavra "satisfação" sugere que muitos professores perceberam uma melhoria em seu bem-estar geral após a realocação, refletindo um aumento nas condições de trabalho que favorecem a motivação e o engajamento. Por outro lado, termos como "carga de trabalho" e "estresse" indicam que, apesar das melhorias, ainda existem desafios significativos

a serem enfrentados. Essa dualidade ressalta a complexidade da experiência dos educadores, que, mesmo com configurações funcionais, continua a lidar com critérios elevados e a necessidade de suporte adequado. Embora os ajustes possam oferecer um intervalo temporário, eles não rompem com as principais causas do desgaste profissional, como a sobrecarga de trabalho, a falta de recursos e a ausência de apoio psicológico. Para uma verdadeira melhoria nas condições de trabalho, é essencial que as instituições adotem abordagem holística que inclua a reavaliação. Isso evidencia que, para alguns docentes, o ajuste funcional resultou em uma experiência positiva; no entanto, para outros, essa intervenção não alcançou os resultados esperados, contribuindo, assim, para um agravamento do adoecimento.

A menção de "suporte" e "reconhecimento" também é significativa, pois sugere que os docentes valorizam o apoio institucional e o reconhecimento de seu trabalho. Isso se alinha com a necessidade de intervenções que promovam um ambiente de trabalho mais colaborativo e gratificante. Por fim, a inclusão de palavras como "desenvolvimento profissional" e "saúde mental" destaca a importância de um enfoque holístico que considere tanto o crescimento dos professores quanto seu bem-estar emocional.

Em resumo, a análise da nuvem de palavras revela não apenas as melhorias percebidas pelos professores após o ajustamento funcional, mas também os desafios persistentes que devem ser abordados para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo. As intervenções devem focar na redução da carga de trabalho, no fortalecimento do suporte e reconhecimento, e na promoção da saúde mental dos educadores, garantindo assim uma experiência de trabalho mais satisfatória e equilibrada. Em colaboração com Secretarias de Educação e profissionais da área de saúde, programas de apoio e capacitação em saúde mental, como psicólogos e psiquiatras, podem oferecer treinamentos e *workshops* sobre gerenciamento de estresse e autocuidado. Um sistema de mentoria, onde educadores experientes apoiam os mais novos, pode ajudar a criar uma rede de suporte que evite que os professores se sintam sobrecarregados, promovendo o reconhecimento do trabalho docente e contribuindo para um ambiente.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O conjunto de dados levantado na pesquisa revela aspectos importantes sobre a realidade dos professores em ajustamento funcional das escolas estaduais de Belo Horizonte. O estudo identificou questões relacionadas à QVT e à prevalência da Síndrome de *Burnout* entre os docentes. As condições de trabalho, o suporte institucional e as relações interpessoais desempenham um papel determinante para o bem-estar físico e mental dos professores, influenciando sua capacidade de ensinar e de se desenvolver profissionalmente.

A manutenção do bem-estar dos profissionais é um desafio que reflete a complexidade do ambiente educacional atual, caracterizado por sobrecarga de trabalho, falta de recursos e pressão para atender a padrões elevados. O estigma associado à saúde mental e ao estresse pode levar à negligência dessas questões, resultando em um ciclo vicioso de desmotivação e *burnout* entre os educadores.

A elevada manifestação de queixas relacionadas ao estresse crônico e a exaustão emocional chamaram a atenção. A maioria dos professores relatou que os fatores que mais impactam sua percepção de QVT estão ligados à sobrecarga de tarefas, à falta de recursos e à dificuldade em equilibrar as demandas da profissão com a saúde mental. Esses aspectos contribuem para um estado de esgotamento psicológico, comum em ambientes de trabalho exigentes e carentes de suporte.

A falta de suporte e o aumento das demandas geram um ambiente propício ao *Burnout*. Maslach e Leiter (2016) enfatizam que pressões excessivas sem apoio adequado, como recursos e reconhecimento, levam os professores a se sentirem sobrecarregados e desmotivados. Essa exaustão emocional se manifesta como irritação, cansaço e perda de interesse pelo trabalho, impactando a atmosfera da sala de aula e a aprendizagem dos alunos.

Com relação à infraestrutura física, constatou-se que muitos professores trabalham em condições adversas, como salas superlotadas e ambientes mal ventilados. A falta de manutenção e problemas estruturais nas escolas indicam um cenário de precariedade que dificulta a realização de um trabalho eficaz e saudável. Tais condições comprometem o desempenho dos docentes e são prejudiciais ao bem-estar dos alunos e à qualidade geral do ensino.

As respostas dos entrevistados indicam atitudes de resignação e passividade diante das condições enfrentadas no ambiente escolar, além de descontentamento e frustração em relação às condições de trabalho e à realidade institucional. Esses comportamentos refletem um cenário preocupante, presente em diferentes níveis do sistema educacional, conforme observado no estudo de Resende (2005).

O acúmulo de estresse pode resultar na Síndrome de *Burnout*, caracterizada pelo esgotamento total da energia física e mental (Oliveira, 2006). Reis et al. (2006) afirmam que o *Burnout* é uma resposta aos aspectos negativos do trabalho, que minam a saúde mental dos profissionais. As causas envolvem uma combinação de fatores individuais e organizacionais, incluindo a cultura institucional e as condições de trabalho. Mancebo (2007) observa que, apesar dos desafios, ainda existem práticas que incentivam redes de apoio e compartilhamento de saberes, mesmo que em momentos singulares.

A análise dos dados revela correlações significativas com o referencial teórico, especialmente nas cinco dimensões de QVT propostas por Ferreira (2011) e nos conceitos da Síndrome de *Burnout* de Maslach e Leiter. As condições físicas do ambiente escolar impactam negativamente a qualidade de vida dos professores, corroborando a importância de um ambiente de trabalho adequado. A pesquisa de Faraji et al. (2017) reforça que condições inadequadas comprometem a saúde física e o bem-estar mental, intensificando o estresse e aumentando o risco de doenças ocupacionais.

A percepção dos professores sobre a falta de apoio e recursos adequados revela deficiências na organização do trabalho e nas relações interpessoais. A insatisfação expressa pelos professores sugere que a estrutura organizacional precisa ser aprimorada. Frustrações em relação à falta de reconhecimento e oportunidades de crescimento profissional evidenciam a necessidade de abordar essa lacuna para melhorar a QVT.

Os dados mostram que muitos professores enfrentam sintomas de exaustão emocional, estresse intenso, insônia e depressão, alinhando-se ao modelo de *Burnout* de Maslach. A despersonalização e a falta de realização profissional indicam que os professores se sentem desvalorizados, evidenciando a necessidade de intervenções que tratem não apenas as condições físicas, mas também o reconhecimento e a valorização do trabalho docente.

A interconexão entre os dados analisados evidencia a complexidade da experiência dos professores em ajustamento funcional. As evidências apontam para a necessidade urgente de intervenções que promovam um ambiente de trabalho saudável. Essas ações beneficiarão a saúde mental dos educadores e contribuirão para a qualidade do ensino e o desenvolvimento dos alunos. Os dados reforçam a importância de um olhar atento às dimensões da QVT e suas interações com a saúde mental dos professores, alinhando-se às perspectivas teóricas de Ferreira (2011) e Maslach e Leiter (2016), com o intuito de criar um ambiente educacional mais saudável e produtivo.

É necessário considerar o sentido que os professores atribuem ao trabalho docente. Esse significado vai além da tarefa em si e abrange a realização pessoal e profissional, valores

individuais e o impacto do trabalho na vida dos alunos, contribuindo para uma conexão emocional com a profissão. Essa ajuda entender a avaliar como essas motivações podem depender da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e do desgaste emocional associado à Síndrome de Burnout.

Outro ponto essencial é o suporte institucional, que não se limita à equipe de gestão e colegas, mas inclui políticas de apoio organizacional mais amplas. O suporte de órgãos governamentais e secretarias de educação, por exemplo, poderia contribuir com programas de saúde mental e recursos que atendam às necessidades físicas e emocionais dos docentes. Pesquisas recentes, como as de Rodrigues (2024), abordam as carências na estrutura de apoio, que impactam o bem-estar dos professores e elevam o risco de Burnout.

A precarização do trabalho docente também é um aspecto crítico. Esse fato, que envolve uma diminuição dos recursos, baixas remunerações e condições de trabalho inconvenientes, é um agravante para o esgotamento emocional. A deficiência de materiais, a infraestrutura precária e a sobrecarga de trabalho dificultam a realização de um ensino de qualidade, levando os professores a uma sensação de impotência e desvalorização.

Ainda assim, é preciso integrar uma análise mais detalhada sobre o impacto das tecnologias no contexto educacional e na relação entre Burnout e QVT. Embora a tecnologia ofereça novos recursos pedagógicos, também impõe demandas extras de adaptação e aprendizado. A necessidade de constante conectividade e prontidão para lidar com recursos digitais pode intensificar a sobrecarga e aumentar o desgaste psicológico.

Por fim, uma ampliação das referências teóricas com autores recentes que abordam o sistema educacional brasileiro e realidades semelhantes no contexto internacional enriquecerá a análise. Os estudos contemporâneos fornecem insights valiosos sobre as novas demandas enfrentadas pelos educadores, considerando as políticas educacionais atuais e o papel fundamental do bem-estar docente na qualidade do ensino.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar de que maneira a qualidade de vida no trabalho e a Síndrome de *Burnout* são percebidas por professores em ajustamento funcional, de acordo com suas experiências e perspectivas, em distintas escolas estaduais da SRE/Metropolitana A, no município de Belo Horizonte, com base em uma análise qualitativa. Para a compreensão desses fenômenos, foi adotado o modelo de qualidade de vida no trabalho de Ferreira (2011), que oferece um arcabouço teórico robusto para examinar as percepções dos trabalhadores sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de fatores como ambiente de trabalho e satisfação ocupacional.

O modelo de análise de *Burnout* proposto por Maslach (1981) também foi central para este estudo, visto que oferece uma visão ampla e validada da síndrome, com ênfase em seus três componentes principais: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal. Através dessa abordagem, foi possível identificar o impacto do *Burnout* sobre o desempenho dos professores, a interação com alunos e colegas e sua saúde mental geral. Essas bases teóricas foram fundamentais para compreender as complexas interações entre os desafios profissionais e o bem-estar psicológico dos entrevistados.

Para alcançar os objetivos desta dissertação, a pesquisa foi conduzida por meio de um roteiro semiestruturado, composto por dois blocos: o primeiro, destinado ao mapeamento do perfil dos entrevistados, com questões sobre idade, gênero, tempo de atuação e carga horária semanal; e o segundo, voltado para a coleta de dados qualitativos, onde os participantes foram convidados a compartilhar suas percepções e vivências relacionadas a QVT e ao *Burnout*. Este instrumento permitiu uma coleta abrangente de informações, assegurando uma visão plural e contextualizada da realidade vivenciada pelos docentes.

A análise dos dados qualitativos coletados foi realizada utilizando a técnica de análise de conteúdo de Bardin (1977), um método que possibilita o desvelamento de significados implícitos nas falas dos participantes. Através desse processo, foi possível identificar categorias temáticas que emergiram das respostas dos professores, revelando padrões de enfrentamento do *Burnout* e estratégias utilizadas para manter a QVT, mesmo diante de desafios significativos.

Os resultados desta investigação foram discutidos à luz dos modelos teóricos descritos no referencial teórico. Tanto o modelo de Ferreira (2011) quanto o de Maslach (1981) foram essenciais para embasar a análise das respostas, fornecendo um entendimento mais aprofundado das dimensões envolvidas na saúde ocupacional dos docentes. Esses modelos permitiram não

apenas a interpretação dos dados, mas também o estabelecimento de relações entre os diferentes fatores que influenciam o esgotamento profissional e a qualidade de vida no trabalho.

A percepção dos docentes sobre as condições físicas do ambiente de trabalho pode estar indiretamente relacionada aos sintomas vivenciados. A análise das respostas revela que uma parte significativa dos entrevistados (5) considera as condições físicas do ambiente como maléficas, o que pode contribuir para o surgimento de sintomas relacionados ao *Burnout*, como exaustão emocional e desmotivação. Por outro lado, a percepção de que as condições foram benéficas para 7 professores sugere que melhorias no ambiente podem ter um efeito protetor sobre o bem-estar emocional dos docentes, reforçando a necessidade de um espaço adequado que minimize fatores de estresse.

As respostas relativas às mudanças observadas após o ajustamento funcional oferecem indícios sobre a saúde emocional dos docentes. O fato de 12 entrevistados relatarem que a qualidade de vida melhorou, com redução de estresse e problemas de saúde, sugere uma diminuição dos sintomas típicos de *Burnout*, como a exaustão emocional. No entanto, é importante notar que um docente (2D) observou uma pior qualidade de vida, indicando que a experiência de *Burnout* pode variar entre os indivíduos, reforçando a necessidade de abordagens personalizadas para o suporte aos professores.

Os dados sobre os sintomas físicos e emocionais antes do ajustamento revelam uma gama significativa de dificuldades enfrentadas pelos docentes. Sintomas como desgaste emocional, estresse, e problemas de saúde física, como arritmias e problemas respiratórios, foram relatados por vários entrevistados, indicando um quadro sério de saúde mental e emocional. Os relatos de *bullying*, insônia, e até depressão profunda são alarmantes e sinalizam a urgência de intervenções adequadas nas escolas. Estes dados corroboram a necessidade de um suporte institucional mais robusto para prevenir a Síndrome de *Burnout* e promover o bem-estar dos docentes.

Os dados sobre os recursos e apoios necessários para melhorar a qualidade de vida no trabalho revelam diferentes perspectivas entre os docentes. A maioria enfatizou a necessidade de melhorias na superlotação das salas e no espaço físico, o que indica que a falta de conforto físico pode impactar negativamente a QVT. Além disso, a demanda por apoio da direção e dos colegas foi destacada por 4 professores, o que ressalta a importância das relações interpessoais e do suporte institucional para o bem-estar no trabalho. Essas percepções evidenciam que a QVT dos docentes está diretamente relacionada às condições de trabalho e ao suporte disponível, fatores que podem mitigar o impacto da Síndrome de *Burnout*.

As respostas sobre as mudanças na qualidade de vida, juntamente com as percepções sobre a transparência e eficácia da comunicação, evidenciam um ambiente de trabalho que pode ser visto de forma positiva por muitos docentes. A comunicação foi percebida como sensível e eficaz por 8 entrevistados, o que contribui para uma percepção geral de QVT mais elevada. Em contraste, 4 docentes relataram uma comunicação ineficaz, o que pode prejudicar a sensação de acolhimento e apoio, fatores essenciais para a QVT. Essa dualidade nas percepções releva a importância de práticas de comunicação que promovam um ambiente colaborativo e de suporte entre colegas e administração.

A comparação da experiência de trabalho antes e depois do ajustamento mostra uma transição positiva na percepção dos docentes. A maioria dos entrevistados relatou que se sente mais feliz, com um melhor humor e vontade de trabalhar. Esses sentimentos refletem uma melhora na QVT, o que é fundamental para um ambiente escolar saudável. No entanto, é importante observar que um docente (2D) expressou que as mudanças não foram benéficas, pois o novo ambiente da direção se mostrou insatisfatório. Isso salienta a necessidade de considerar a individualidade das experiências de cada docente e garantir que as intervenções atendam às suas necessidades específicas.

Em comparação à qualidade de vida no trabalho antes e depois do ajustamento funcional, a resposta por parte de 2 entrevistados que indicam uma mudança de percepções de malélicas para benéficas sugere que houve um ajuste funcional positivo que impactou suas experiências. Isso pode indicar que ações corretivas foram implementadas, melhorando as condições do ambiente escolar e, conseqüentemente, a qualidade de vida no trabalho. No entanto, a diversidade nas respostas — com alguns professores ainda percebendo as condições como malélicas — aponta que a experiência de *Burnout* e a QVT pode ser influenciada por fatores pessoais e contextuais, exigindo uma abordagem individualizada nas intervenções.

As respostas indicam que a implementação de ajustes funcionais teve um impacto significativo na percepção de qualidade de vida. A maioria dos docentes (12) notou uma melhora na qualidade de vida, o que pode ser interpretado como um indicativo de que os ajustes realizados contribuíram para a redução do estresse e dos fatores associados à Síndrome de *Burnout*. Contudo, a menção de um entrevistado sobre uma piora sugere que nem todos se beneficiaram igualmente, o que destaca a importância de um acompanhamento contínuo para monitorar o impacto das mudanças implementadas. Além disso, as respostas de 2 docentes que afirmaram que as condições físicas não interferiram na produtividade reforçam a ideia de que a experiência de *Burnout* e a QVT é influenciada por uma multiplicidade de fatores, incluindo aspectos pessoais e contextuais.

A evolução positiva relatada por muitos docentes, que associaram a experiência de trabalho a um enriquecimento pessoal e profissional, é um sinal animador de que o ajustamento funcional pode ter contribuído para a redução dos sintomas da Síndrome de *Burnout*. Por outro lado, os relatos de dificuldades persistentes, como o tratamento psiquiátrico e a sensação de ser acuada (3D), indicam que alguns docentes ainda enfrentam desafios significativos. É essencial que as instituições de ensino continuem a monitorar e oferecer suporte a esses profissionais, de modo a garantir uma verdadeira melhoria na qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

Uma das medidas práticas consiste em estabelecer programas de saúde mental específicos para os docentes, com enfoque em ferramentas para a gestão do estresse e estratégias de enfrentamento. Esses programas poderiam incluir atividades regulares de autocuidado e grupos de apoio dentro das escolas, promovendo uma cultura de acolhimento.

A formação contínua dos professores em habilidades interpessoais e resiliência pode ajudar a mitigar o impacto do estresse cotidiano, fortalecendo o senso de comunidade e promovendo práticas de cooperação. A criação de workshops e treinamentos específicos para docentes pode auxiliar na construção de uma cultura de apoio mútuo.

Incentivar que as escolas adotem políticas internas claras de valorização e suporte ao docente podem reduzir o risco de doenças ocupacionais, incluindo a Síndrome de Burnout. Além de dar ênfase ao reconhecimento, é importante a criação de condições que garantam carga de trabalho equilibrada e distribuição de recursos adequados

Investigar as relações de poder entre os docentes, incluindo práticas clientelistas e disputas internas, é importante para entender como essas dinâmicas afetam o ambiente escolar e a experiência docente. Estudos futuros podem explorar a forma como as situações institucionais e as relações de influência impactam a cooperação e a satisfação no trabalho.

Uma investigação mais detalhada sobre os valores e opiniões que moldam o ambiente educacional em escolas públicas pode ajudar a identificar as raízes culturais da precarização do trabalho docente. Uma análise de fatores macroestruturais, como o apoio governamental e as políticas educacionais, pode trazer à tona barreiras sistêmicas à QVT.

Uma área emergente para futuras pesquisas é o efeito das tecnologias digitais na experiência docente, especialmente após uma pandemia. Avaliar como o uso crescente de tecnologias influencia o Burnout e a Qualidade de Vida no Trabalho é essencial para entender as novas demandas e pressões que surgiram no contexto educacional moderno.

REFERÊNCIAS

- Agência Brasil. (2023). *Saúde mental é principal problema para os professores, aponta pesquisa*. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-10/78ênio-mental-principal-problema-para-os-professores-aponta-pesquisa>
- Aguayo-Estremera, R., Cañadas, G. R., Ortega-Campos, E., Ariza, T. & Fuente-Solana, E., I. (2023). Validity Evidence for the Internal Structure of the Maslach Burnout Inventory-Student Survey: A Comparison Between Classical CFA Model and the ESEM and the Bifactor Models. *Mathematics*;11(6):1-21.
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L. & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *Int J Environ Res Public Health*;19(17):1-42.
- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*;19(1):73-82.
- Akram, M., Ilgan, A., Ozu, O., Shah, A. A. (2017). Qualidade de vida no trabalho escolar de professores de escolas públicas: casos da Turquia e do Paquistão. *J Educ Educ Devel*, 4(2), 244-269.
- Almeida, A. M. G. B., Almeida Junior, F. F. (2018). Jacques Delors e os Pilares da Educação. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*;02(03):12-25.
- Alves, P. C. *Qualidade de vida e esgotamento profissional do professor universitário*. [Tese de Doutorado em Ciências da Saúde na Universidade Federal de Uberlândia]. <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/19699/1/QualidadeVidaEsgotamento.pdf>
- Andrade, P. P., & Veiga, H. M. S. (2012). Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: Validação de escala e análise qualitativa. *Psicologia: Ciência e Profissão*;32(2):304-319.
- Antloga, C. S., do Carmo, M. M., Krüger, L. (2020). Qualidade de Vida no Trabalho em um Instituto de Pesquisa Brasileiro. *Psic. Rev*;29(11):83-108.
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*;78(2):184–190.
- Ayres, R. M., Nascimento, J. C. H. B. D., & Macedo, M. Á. D. S. (2017). Satisfação do profissional de contabilidade do estado do Rio de Janeiro quanto à qualidade de vida no trabalho – QVT (2014-2015): uma Análise por PLS-SEM com base no modelo dimensional de Walton. *Pensar Contábil*;18(67):5-14.

- Azevedo, T. G. *Síndrome de Burnout, apego e saúde mental em docente de escola pública e particular*. [Dissertação de Mestrado em Administração na Universidade Federal de Pernambuco].
<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/33727/1/DISSERTA%C3%87%C3%83%C2%0Tatiane%20Galv%C3%A3o%20de%20Azev%C3%Aado.pdf>
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa Edições, 70. 225 págs.
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., Laurent, E. (2015). Burnout-depression overlap: A review. *Clinical Psychology Review*; 36:28-41.
- Bonfim, D. S., Freire, G. L. M., Oliveira, D. V., Bertolini S. M. M. G., Codonhato, R., Fiorese, L. *et al.* (2022). Association Between Burnout Syndrome, Lifestyle, Anxiety and Perfectionism Among Elementary School Teachers. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*;22(1)1815-1821.
- Borges, L. O., Motta, G. M. V., Garcia-Primo, G. M., Barros, S. C., Heleno, C. T. (2023). Condições de trabalho e saúde mental em uma Universidade Brasileira. *Int. J Environ Res Saúde Pública*, 20(2), 1-19.
- BRASIL. (1990). Presidência da República. Casa Civil. Secretaria para Assuntos Jurídicos. *Lei. 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências*. Brasília. //www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm
- Brasil. Ministério da Educação. (2017). *Base Nacional Comum Curricular: Educação é a base*. Brasília: Presidência da República.
http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=79611-anexo-texto-bncc-aprovado-em-15-12-17-pdf&category_slug=dezembro-2017-pdf&Itemid=30192
- Brasil. Ministério do Trabalho e Previdência. (2020). *Normas Regulamentadoras – NR*.
<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>
- Bueno, R. M. P. N. (2023). Síndrome de Burnout: a doença do século XXI do professor. Por que a educação está adoecendo com tanta frequência? *Ciências e Saúde*;27(120). 2023. DOI: 10.5281/zenodo.7730885
- Caiden, G. E., Valdés, D. A. (1998). A essência do profissionalismo no Serviço Público. *Brasília A.*;35(138):139-153.

- Camelo, S. H. H. & Angerami, E. L. S. (2004). Sintomas de estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família. *Arquivos*;12(1):14-21.
- Canu, I. G., Marca, S. C., Dell'Oro, F., Balázs, A., Bergamaschi, E., Besse, C. *et al.* (2021). Harmonized definition of occupational burnout: a systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scand J Work Environ Health*;47(2):95-107.
- Carlotto, M.S. (2002). A síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 21-29.
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2017). Psychosocial Risks Associated with Burnout Syndrome Among University Professors. *Avances em Psicología Latinoamericana.*; 35(3):447-57.
- _____. (2019). Síndrome de Burnout em servidores públicos: prevalência e associação com estressores ocupacionais. *Psico-USF*;24(3):425-435.
- Cervo, A. L.; Bervian, P. A.; Da Silva, R. *Metodologia científica*. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- Cobêro, C., Moreira, W. G., Fernandes, L. A. (2012). *Impacto da Síndrome de Burnout na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de um centro público de saúde*. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/21816105.pdf>
- Codo, W., Vasques-Menezes, I. [s.d.]. *O que é Burnout?* <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arquivo/edicao3/Burnout.pdf>
- Cogo, L. (2014). *Qualidade de vida no trabalho: um diferencial dentro das organizações*. <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>
- Cordes, C. & Dougherty, T. (1993). A review and integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*. 1993;18(4):621-656.
- Cruz C.R.B., Shirassu M.M., Barbosa P.L.Q., Santana A.M.R. (2011). Transtornos mentais como causa de absenteísmo entre servidores públicos em São Paulo. *Em. Psiq. Clin.* 38, 265–266.
- Cruz, G. A. C-D. & Merino-Soto, C. (2020). Analysis of the Internal Structure of the Maslach Burnout Inventory (Human Service Survey) in Peruvian Physicians. *Revista Ciencias de la Salud*;18(2):1-17.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow, the psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial.
- Cunha, S. O. (2021). Qualidade de vida no trabalho: análise de teorias e modelos de avaliação. *Integrare*; 1:40-76.

- Dias, A., Gómez-Salgado, J., Bernardes, J. M., Ruiz-Frutos. (2018) Fatores que afetam a duração do afastamento por incapacidade temporária não relacionada ao trabalho em servidores públicos universitários brasileiros. *Int. J Environ Res Saúde Pública*, 15(10), 1-12.
- Don, Y. & Raman, A. (2019). School management and leadership: teamwork in schools. *Multidisciplinary Journal of Instruction*, 1(1), 15-36.
- Dutra, M. R. S. (2023). *Valores humanos, qualidade de vida no trabalho e competências profissionais: proposição de modelo integrativo e estudo com jovens trabalhadores*. [Tese de Doutorado em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais]
https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/61988/1/%5bFINAL%5d%20Tese%20MRSD_UFMG.pdf
- Epstein EG, Haizlip J., Liaschenko J., Zhao D., Bennett R., Marshall MF. (2020) Moral distress, mattering, and secondary traumatic stress in provider burnout: A call for moral community. *AACN Adv. Crit. Care.*; 31 :146–157.
- Erez, A. B-H., Kuhle, S., McIsaac, J. L., Weintraub, N. (2020). Qualidade de vida escolar: comparação internacional das perspectivas dos alunos. *Work*, 67(3), 573-581.
- Fernandes, J. S., Miranzi, S. S. C., Iwamoto, H. H., Tavares, D. M. S., Santos, C. B. (2012). A relação dos aspectos profissionais na qualidade de vida dos enfermeiros das equipes Saúde da Família. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*;45(2):404-412.
- Ferreira, R. E. D. S. (2011). *A organização do trabalho na Unidade de Doenças Infectocontagiosas e a ocorrência de Burnout nos trabalhadores de Enfermagem*. Dissertação [Mestrado em Enfermagem pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro]. Rio de Janeiro, 2011. 143 f.
- Ferreira, M. C.; Alves, L.; Tostes, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 25, p. 319-327, 2009.
- Ferreira, M. C. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. *Tempus–Actas de Saúde Coletiva*, v. 6, n. 2, p. 61-78, 2012.
- Ferreira, M. C. (2017). *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. (3ª Edição). Brasília: Paralelo 15.
- Ferreira, M. C., Ferreira, R. R., Lima, I. M., Figueira, T. G. & Morgantti, P. A. O. (2017). *Qualidade de vida no trabalho (QVT) no Conselho Nacional de Desenvolvimento*

- Científico e Tecnológico (CNPq): diagnóstico, política e programa. Brasília: Paralelo 15. 169 págs.
- Ferreira, M. C. e cols. (2019). Diagnóstico, política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): experiência comparada no Ministério Público do Trabalho (2015-2018). Curitiba: Brazil Publishing.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*;30(1):159-165.
- Gazenboom, H. B. (2010) International Standard Classification of Occupations ISCO-08 with ISEI-08 scores. Version of July.
- Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010
- Gil-Monte, PR (2008). Síndrome de Burnout como um fenômeno transcultural. *Informações Psicológicas*, (91-92), 4-11.
- Graciele, A. (2022). *Servidor Público, um profissional a serviço da sociedade brasileira*. <https://cfa.org.br/servidor-publico-um-profissional-a-servico-da-sociedade-brasileira/>
- Haber, A., Samfira, M. E., Tulbure, C. (2014). Teachers' professional burnout syndrome: factors and prevention. *Research Journal of Agriculture Science*;46(4):1-4.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*;60(2):159-70.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*;43(6):495–513.
- Hewitt, D.B., Ellis R.J., Hu Y.Y., Cheung E.O., Moskowitz J.T., Agarwal G., Bilimoria K.Y. (2020). Evaluating the association of multiple burnout definitions and thresholds with prevalence and outcomes. *JAMA Surg.*; 155:1043–1049
- Huiheong, O. (2023). *Characteristics, impacts and countermeasures of teacher burnout syndrome in education field*. <https://www.intechopen.com/online-first/1159157>
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The 82senior82e82 induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*;81(2):201–233.
- Jaracz, M., Rosak, I., Bertrand-Bucinska, A., Ju Skulski, M., Niezurawska, J. Borkowska, A. Temperamento afetivo, estresse laboral e esgotamento profissional em enfermeiros e servidores públicos. *Plus One*, 12(6), 1-11. Doi:10.1371/82ênior.pone.0176698
- Jeung, D-Y., Kim, C., Chang, S-J. (2018). Emotional Labor and Burnout: A Review of the Literature. *Yonsei Med J*;59(2):187-193.
- Jodas, D. A. & Haddad, M. C. L. (2008). Burnout Syndrome among nursing staff from na emergency department of a university hospital. *Acta Paul Enferm*;22(2):192-197.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Adm Sci Q*; 24:285-308.
- Kariou, A., Koutsimani, P., Montgomery, A., Lainidi, O. (2021). Trabalho emocional e Burnout entre professores: uma revisão sistemática. *Int J Environ Res Saúde Pública*, 18(23), 1-15.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*;77(1):29–243.
- Latorraca, C.A.C. Pacheco, R. L., Martimbianco, A. L. C., Riera, R. (2019). O que as revisões sistemáticas Cochrane dizem sobre prevenção e tratamento da síndrome de burnout e estresse no trabalho. *Diagn Tratamento*, 24(3)119-25.
- Leão, A. L. M., Barbosa-Branco, A., Turchi, M. D., Steenstra, I. A. Cole, D. C. (2017). Ausência por doença entre servidores municipais de município brasileiro: análise de dados secundários. *BMC*. 10(773).
- Linden, D. V. D., Keijsers, G. P., Eling, P., & Schaijk, R. V. (2005). Estresse no trabalho e dificuldades de atenção: um estudo inicial sobre esgotamento e falhas cognitivas. *Work & Stress*, 19(1), 23-36.
- Lipp, M. E. N. *Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco*. Campinas: Papirus; 2006.
- López-Cortacans, G., Pérez-García, M., Pérez-García, R., Pérez-García, D. (2021). Síndrome de Burnout e efeitos adversos: a prevenção inevitável. *Aten Elem*, 53(10), 1-2.
- Luz, D. A. M. & Kaefer, C. O. (2022). A saúde mental dos professores da rede pública que atuam no ensino médio: uma contribuição do fazer da psicologia. *Cadernos Brasileiros de Saúde Mental*;14(41):19-37.
- Machado, A. L. B., Da Silva, A. M., Tolentino, G. M. P. (2019). Paulo Freire e a educação popular na história do Serviço Social brasileiro (1980-2010). *Serv Soc Soc*; 134:70-87.
- Malhotra, N. K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman, 2012.
- Malveiro, S. V. C. (2016). *Relação entre as características do trabalho e o engagement à luz da teoria da Autodeterminação*. Dissertação [Mestrado integrado em Psicologia] Universidade de Lisboa. Lisboa. 21 págs.
- Mancebo, D. (2007). Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 20(1), 74-80.
- Mármora, C. H. L. *et al.* (2016). Atualizações neurocientífica na síndrome de Tourette: uma revisão integrativa. *Cien Cogn*, 21 (2), 242-254.

- Martins, G., Cornacchione, E. (2021). Editorial: Item de Likert e Escala de Likert. *Revista Contabilidade Vista & Revista*;32(1):1-5.
- Martos Á, Pérez-Fuentes M del C, Molero M del M, Gázquez JJ, Simón M del M, Barragán AB. (2018). Burnout y engagement en estudiantes de Ciencias de la Salud. *Eur J Investig Heal Psychol Educ*; 8:23–36.
- Maslach C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*;9(5):16-22.
- Maslach C, Jackson SE. (1981). The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav.*;2(2):99–113.
- Maslach, C., Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C., Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*;15(2):103-111.
- Mijakoski, D., Godderis, L., Canu, I. G., van der Molen, H. F., Mehlum, I. S. *et al.* (2022). Determinants of Burnout among Teachers: A Systematic Review of Longitudinal Studies. *Int J Environ Res Public Health*;19(9):1-48.
- Moreira, D. Z., Rodrigues, M.B. (2018). Saúde mental e trabalho docente. *Estud Psicol*, 23(3), 236-247.
- Nascimento, K. B. & Seixas, C. E. (2020). O adoecimento do professor da Educação Básica no Brasil: apontamentos da última década de pesquisas. *Revista Educação Pública*, v. 20, nº 36.
- Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E. O., Malau-Aduli, B. (2023). A systematic review of the factors that influence teachers' occupational wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), 1-31
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. (2022). *Escritório Internacional do Trabalho Relatório do Diretor-Geral: Trabalho Decente em Genebra*. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Oliveira, E. S. G. (2006). O "mal-estar docente" como fenômeno da modernidade: os professores no país das maravilhas. *Cien. Cogn.*, 7, 27-41.
- Oliveira, G. V., Ferreira, B. M. (2022). Saúde mental no ambiente escolar: impactos na aprendizagem e o papel social da escola. *Em Acad Educ Cult Deb*, 8(2), 39-45.
- Oliveira, M. F. (2011). *Metodologia científica: um manual para realização de pesquisas em administração*. Catalão: UFG.

- Orines, R. D., Dequitos, M. J. S., De leon, A. Q., Garganera, L. M. S., Lim R. S. N. A., Macabato, J. T. & Ordonio, M. L. G. (2023). Work-Related Burnout on Psychological Well-Being among Public School Teachers: Resilience as Moderating Factor. *European Journal of Psychology and Educational Research*;6(3):157-163.
- Paiva, L. C. (2017). *Análise da qualidade de vida e fatores de risco para a Síndrome de Burnout em profissionais de saúde*. Tese [Doutorado em Ciências da Saúde na Universidade Federal do Rio Grande do Norte] Natal/RN. 70 fls.
- Palazzo, L. dos S., Carlotto, M. S., & Aerts, D. R. G. de C. (2012). Síndrome de Burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público. *Revista de Saúde Pública*, 46(6), 1066–1073. Doi: 10.1590/s0034-89102013005000004
- Panagioti M, Geraghty K, Johnson J, Zhou A, Panagopoulou E, Chew-Graham C, Peters D, Hodkinson A, Riley R, Esmail A. (2018). Association between physician burnout and patient safety, professionalism, and patient satisfaction: a systematic review and meta-analysis. *JAMA Intern Med.*;178(10):1317–1330.
- Parra-Giordano, D., Sánchez, D. Q., Mascayano, P. G., Pinto-Galleguillos, D. (2022). Quality of Work Life and Work Process of Assistance Nurses. *Int J Environ Res Public Health*;19(11):1-11. doi: 10.3390/ijerph19116415
- Pereira, A.C.L., Souza, H.A., Lucca, S.R. & Iguti, A.M. (2020). *Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho*. Em Bras Saúde Ocup, 45:e18 <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000035118>
- Perniciotti, P., Serrano Júnior, C. V., Guarita, R. V., Morales, R. J., Romano, B. W. (2020). Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. *Revista SBPH*;23(1):35-52.
- Pont, B., Nusche, D. & Moorman, H. (2008). *Improving school leadership*. Volume 1: Policy and practice. Paris: OECD. <https://www.oecd.org/education/school/40545479.pdf>
- Ramos, D. K., Anastácio, B. S., Silva, G. A., Pires L. U. R. (2023). Teachers in the pandemic: factors and conditions associated with Burnout Syndrome. *Pro-Posições*; 34:1-31.
- Reis, E. J. F. B., Araújo, T.M., Carvalho, F.M., Barbalho, L. & Silva, M.O. (2006). Docência e exaustão emocional. *Educação & Sociedade*, 27(94), 229-253.
- Resende, M. R. S. (2005). *Formação e autonomia do professor universitário: um estudo da universidade federal de Goiás*. Tese [Doutorado em Psicologia Social na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo] https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17205/1/Tese%20-%2006_06_05.pdf

- Reyes-Oyola, F. A., Palomino-Devia, C. (2019). Síndrome de burnout, índice de massa corporal e outros fatores associados ao trabalho de professores de educação física de Ibagué, Colômbia. *Biomédica*, 39(3), 537-546.
- Ribeiro, B. C. (2023). *Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde do Trabalhador*. <https://www.sescsp.org.br/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-saude-do-trabalhador%EF%BF%BC/>
- Rodrigues, F. C. C. A., Parrião, J. R. & Araújo, V. F. (2024). Síndrome de Burnout em professores da educação básica. *Ciências Humanas*, 28(134). DOI: 10.5281/zenodo.11374350
- Sampaio, J. R. (2012). Qualidade de vida no trabalho: Perspectivas e desafios atuais. *Psicologia: Organizações e Trabalho*;12(1);121-136.
- Sampaio, G. R., Rocha, T. A. H., & Sampaio, J. R. (2012). Qualidade de vida no trabalho de contabilistas. In: J. R. Sampaio (Org.) *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social* (2ª ed., Cap. 3). São Paulo: Casa do Psicólogo
- Sant'Anna, A. S., Kilimnik, Z. M., & Moraes, L. F. R. (2011). *Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho*. Em A. de S. Sant'Anna, & Z. M. Kilimnik (Org.), *Qualidade de vida no trabalho: Abordagens e fundamentos* (3-30). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Santos, J. M. V. (2019). *Clima organizacional escolar e as relações na escola: a perspectiva de estudantes do ensino médio*. [Dissertação Mestrado em Educação no Instituto de Biociências, Universidade Estadual Paulista, Campus de Rio Claro]. https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/193579/santos_jmv_me_rcla.pdf?sequence=7
- Santos, E A P, Org.; Cruz, Myrt Thânia de Souza, Org. (2019). *Gestão de pessoas no Século XXI: desafios e tendências para além de modismos*. São Paulo: Tiki Books: PUC-SP/PIPEq, 2019.
- Santos, E. C., Espinosa, M. M., Marcon, S. R. (2020). Qualidade de vida, saúde e trabalho de professores do ensino fundamental. *Acta Paul Enferm*, 33, 108.
- Santos, J. D., Lima, M. E. S., Oliveira, F. K. F., Góis, R. M. O., Fraga, A. S. B. (2020). Uso do instrumento Malach Burnout Inventory como método diagnóstico para Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa. *Ciências Biológicas e de Saúde Unit*;6(1):189-196.
- Santos, R. B. R. (2023). Ambiente escolar e saúde mental docente: desafios e possibilidades. *Revista Contemporânea de Educação*;18(43):135-145.

- SEE-MG. Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. (2023). Ajustamento/Readaptação Funcional: Guia do Servidor. <https://www.educacao.mg.gov.br/wp-content/uploads/2023/07/%F0%9F%93%9a-2023.07.12-AF-Guia-do-Servidor-1.pdf>
- Seligmann-Silva, E., Bernardo M. H., Maeno M., Kato M. (2010). O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *Em. Bras. Saúde ocup.*, 35(122), 187- 191.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Silbaugh, M. W., Barker, D. B., Arghode, V. (2021). Trabalho emocional, inteligência emocional e Burnout entre diretores de escola: testando um modelo mediacional. *Leard Policy School*, 22(1), 73-86.
- Silva, M. E. P. (2006). *Burnout: por que sofrem os professores?* <http://www.revispsi.uerj.br/v6n1/artigos/v6n1a08.htm>
- Silva, J. L. L. (2015). *Aspectos psicossociais e síndrome de burnout entre trabalhadores de enfermagem intensivistas*. [Tese de Doutorado em Ciências na área de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz, RJ] https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/12850/ve_Jorge_Luiz_ENSP_2015;jsessionid=F70BE65779D96E76395BF237658F7726?sequence=1
- Soares, K. J. (2017). A consolidação de uma abordagem: qualidade de vida no trabalho sob a ótica dos trabalhadores. *Trabalho (En)Cena*;2(1):156-160.
- Soares, C. S., Rosa, S., & Rosa, F. S. (2017). Qualidade de vida no trabalho: uma avaliação a partir da percepção dos profissionais contábeis em Santa Maria/RS. *Perspectivas Contemporâneas*:12(2):152-171.
- Tamoyo, M. R. *Burnout: relações com a afetividade negativa, o coping no trabalho e a percepção de suporte organizacional*. Tese [Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações na Universidade de Brasília. Brasília, 2002. 204 fls
- Tidy, C. (2015). *Occupational Burnout* <https://patient.info/doctor/occupational-burnout>
- Tomasi, E., Facchini, L. A., Thumé, E., da Silveira, D. S., Siqueira, F. V., Rodrigues, M. A. *et al.* (2008). Perfil sócio demográfico e epidemiológico dos trabalhadores da atenção básica à saúde nas regiões Sul e Nordeste do Brasil. *Cad Saúde Pública*;24(Sup. 1):S193-S201.
- Travers, C. J., Cooper, C. L., & Bartram, T. (2017). Occupational stress in the Australian and New Zealand academic profession. *Higher Education Research & Development*;36(2):235–248.

- Uchôa, G. A., Costa, A. S., Silva, A. B. P., Silva, A. P. S. B. & Rosa, D. C. C. B. (2021). Intervenção da psicologia escolar para a saúde mental do professor, *Brazilian Journal of Development*, 7(2), 20400-20420.
- UFF – Universidade Federal Fluminense. (2023). *Síndrome de Burnout*: Professor da UFF realiza estudos sobre a promoção de saúde nos ambientes de trabalho. <https://www.uff.br/?q=noticias/11-04-2023/88ênio88e-de-burnout-professor-da-uff-realiza-estudos-sobre-promocao-de-saude-nos>
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among 88ênio teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*; 43:99–109.
- Verbrugge, L. (1982). Work satisfaction and physical health. *Journal of Community Health*;7(4):262-283.
- Vergara, S. C. (2005). *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- WHO. World Health Organization. (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- _____ (2021). International Classification of Diseases (ICD-11). Geneva, Switzerland. <https://icd.who.int/em>
- Yaegashi, S. F. R., Benevides-Pereira, A. N. T.; Alves, I. C. B. (2011). *O estresse e a síndrome de burnout no trabalho docente*: algumas reflexões. X Congresso Nacional de Psicologia Escolar e Educacional.
- Zhu, W., Zhou, C. L.; Su, D. M. (2007). Relationship between job burnout and quality of life of factory staff. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*;25(12):735-738.

ANEXO 1 -TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

Dados de identificação

Título do Projeto: Qualidade de Vida no Trabalho e Burnout: um estudo com Docentes de Escolas Estaduais em Belo Horizonte

Pesquisador Responsável: **Tatiane Aparecida Soares de Paula**

Nome do participante: _____

Data de nascimento: _____ R.G.: _____

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário, do projeto de pesquisa Qualidade de Vida no Trabalho e Burnout: um estudo com Docentes de Escolas Estaduais em Belo Horizonte de responsabilidade da pesquisadora Tatiane Aparecida Soares de Paula.

Leia cuidadosamente o que segue e me pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, caso aceite fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que consta em duas vias. Uma via pertence a você e a outra ao(a) pesquisador(a) responsável. Em caso de recusa você não sofrerá nenhuma penalidade.

Declaro ter sido esclarecido sobre os seguintes pontos:

O trabalho tem por objetivo: Descrever e analisar como os docentes em diferentes escolas estaduais da SRE/Metropolitana A, no município de Belo Horizonte, experienciam a Síndrome de Burnout e a qualidade de vida no trabalho. Para tanto, a pesquisa será realizada com docentes em ajustamento funcional em exercício em 10 escolas estaduais pertencentes a SRE/Metropolitana A.

1. A minha participação nesta pesquisa consistirá em responder a algumas questões sobre como os docentes em ajustamento funcional, experienciam a Síndrome de Burnout e a qualidade de vida no trabalho nas respectivas escolas. Poderão ser utilizadas imagens, trazidas pelos entrevistados, desde que sejam de domínio público (revistas, livro, internet, entre outros) durante a condução das entrevistas. Haverá o registro de áudio das entrevistas. Os áudios serão utilizados exclusivamente para fins da pesquisa e ficarão em posse do(a) pesquisador(a). Na apresentação dos resultados da pesquisa os entrevistados não serão identificados. Não haverá qualquer mecanismo de registro de imagem dos entrevistados, como câmeras ou o uso do celular.

2. A coleta de dados será realizada(escrever o local).

3. O(a) pesquisador(a) poderá utilizar um roteiro, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Unihorizontes, para a condução da entrevista.

4. A pesquisa não apresenta riscos inerentes a saúde, física ou mental, bem como a integridade dos participantes. Contudo, fui informado que se desejar posso retirar, a qualquer momento, minha participação.

5. Ao participar desse trabalho contribuirei para projeto de pesquisa da mestranda Tatiane Aparecida Soares de Paula.

6. A minha participação neste projeto deverá ter a duração da entrevista, que poderá variar entre 20 a 60 minutos.

7. Não terei nenhuma despesa ao participar da pesquisa e poderei deixar de participar ou

retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e não sofrerei qualquer prejuízo.

8. Fui informado e estou ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação.

9. Meu nome será mantido em sigilo, assegurando assim a minha privacidade, e se eu desejar terei livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

10. Fui informado que os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e que os resultados poderão ser publicados com fins acadêmicos.

11. Qualquer dúvida, pedimos a gentileza de entrar em contato com Tatiane Ap. Soares de Paula, telefone: (31) 9 9759-1529, e-mail: tatiane.paula@educacao.mg.gov.br

Eu, _____, RG _____ nº _____
 _____ declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Belo Horizonte,..... de de 2024.

Assinatura do(a) participante

Documento assinado digitalmente
 TATIANE APARECIDA SOARES DE PAULA
 Data: 03/07/2024 10:49:50-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do responsável por obter o consentimento

ANEXO 2 - TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO PARA USO, GUARDA E DIVULGAÇÃO DE DADOS E ARQUIVOS DE PESQUISA

Título do Projeto: Qualidade de Vida no Trabalho e Burnout: um estudo com Docentes de Escolas Estaduais em Belo Horizonte

Nome completo do(a) pesquisador(a): Tatiane Aparecida soares de Paula

RG: M8.014.692

CPF: 026.735.596-39

Endereço: Rua Paulo Piedade Campos n.º: 276 Apto 101

Bairro: Estoril

Cidade: Belo Horizonte

CEP: 30.494-060

Estado: Minas Gerais

Amostra/Sujeito/Local a ser pesquisado: Docentes em ajustamento funcional que atuam em 10 escolas da SRE/Metropolitana A no município de Belo Horizonte.

O(a) pesquisador(a) responsável, retro qualificado(a), se declara ciente e de acordo:

- a) de todos os termos do presente instrumento, assumindo toda e qualquer responsabilidade por quaisquer condutas, ações ou omissões que importem na observação do presente e consequente violação de quaisquer das cláusulas abaixo descritas bem como por outras normas previstas em lei, aqui não especificadas, respondendo de forma ilimitada, irretroatável, irrevogável e absoluta perante a fornecedora dos dados e arquivos em eventuais ações regressivas, bem como perante terceiros eventualmente prejudicados por sua não observação.
- b) de que os dados e arquivos a ele fornecidos deverão ser usados, guardados e preservados em sigilo e que eventual divulgação dos dados deverá ser feita em estrita observação aos princípios éticos de pesquisa, resguardando-se ainda aos termos da Constituição Federal de 1988, especialmente no tocante ao direito a intimidade e a privacidade dos consultados, sejam eles pacientes ou não.
- c) de que as informações constantes nos dados ou arquivos a ele disponibilizados deverão ser utilizados apenas e tão somente para a execução e pesquisa do projeto acima descrito, sendo vedado o uso em outro projeto, seja a que título for salvo expressa autorização em contrário do responsável devidamente habilitado do setor
- d) de que eventuais informações a serem divulgadas, serão única e exclusivamente para fins de pesquisa científica, sendo vedado uso das informações para publicação em quaisquer meios de comunicação de massa que não guardem compromisso ou relação científica, tais como televisão, jornais, periódicos e revistas, entre outros aqui não especificados.
- e) sem prejuízo dos termos da presente, que deverão ser respeitadas as normas da Resolução 466/12 e suas complementares na execução do projeto em epígrafe.

Belo Horizonte, de de 2024



Documento assinado digitalmente
TATIANE APARECIDA SOARES DE PAULA
Data: 03/07/2024 10:52:08-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Tatiane Aparecida Soares de Paula

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SÓCIO ECONÔMICO E DADOS PROFISSIONAIS

1 – Sexo biológico:

- a. Masculino
- b. Feminino

2 – Idade:

- a. Entre 18 a 25 anos
- b. Entre 25 a 35 anos
- c. Entre 35 a 45 anos
- d. Acima de 45 anos

3 – Estado civil:

- a. Solteiro
- b. Casado
- c. Desquitado/divorciado/ separado
- d. Viúvo
- e. União estável

4 – Escolaridade:

- a. Ensino superior completo
- b. Pós-graduação
- c. Mestrado
- d. Doutorado

5 – Possui alguma necessidade especial ou deficiência?

- a. Nenhuma
- b. Física
- c. Mental
- d. Múltipla

6 – Há quanto tempo você trabalha na docência?

- a. Menos de 6 meses
- b. Entre 6 a 12 meses
- c. Entre 1 a 5 anos
- d. Entre 5 a 10 anos
- e. Acima de 10 anos

7 – Há quanto tempo você trabalha na atual unidade de ensino?

- a. Menos de 6 meses
- b. Entre 6 a 12 meses
- c. Entre 1 a 5 anos
- d. Entre 5 a 10 anos
- e. Acima de 10 anos

8 - Você já esteve ou está em ajustamento funcional?

- a. Sim
- b. Não

9 – Se sim, por quanto tempo?

Até 1 ano

Entre 1 ano e 3 anos

Entre 3 anos e 5 anos

Entre 5 a 10 anos

Acima de 10 anos

APÊNDICE B – SUGESTÕES DE PERGUNTAS PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Qualidade de trabalho

1. Condições de Trabalho:

- Você acredita que as condições físicas do seu ambiente de trabalho (espaço, iluminação, temperatura) são benéficas para sua produtividade?
- Quais recursos ou apoios você acha que seriam necessários para melhorar sua qualidade de vida no trabalho?
- Quais mudanças específicas (positivas ou negativas) você observa em seu ambiente de trabalho após o ajuste funcional?

Relações Socioprofissionais e Organizacionais:

- Como você avalia a transparência e a eficácia da comunicação entre você e seus colegas de trabalho, incluindo seus superiores?
- Você acredita que a administração da escola é consciente e sensível às necessidades dos professores em ajuste funcional? Você pode dar exemplos?
- Você sente que há uma diferença significativa na qualidade de vida no trabalho entre as diferentes escolas em que já trabalhou? Se sim, pode descrever essas diferenças?
- Desde o ajuste funcional, você percebe alguma melhoria em sua qualidade de vida no trabalho? Podemos descrever essas mudanças?

Oportunidades de Crescimento e Segurança no Trabalho:

- Quais aspectos do seu trabalho você considera mais esmagadores e insatisfatórios em termos de qualidade de vida?
- Quais estratégias ou práticas você recomendaria para as escolas que poderiam ajudar a prevenir a necessidade de ajuste funcional ou afastamento entre professores?

Uso e Desenvolvimento de Capacidades:

- Você acredita que seu trabalho atual permite o pleno uso de suas habilidades e proporciona oportunidades para o desenvolvimento de novas competências?
- Como você descreveria sua qualidade de vida no trabalho antes de ser afastada em ajuste funcional?

Compensação Justa e Adequada:

- Como você compararia sua experiência de trabalho antes e depois do ajuste funcional?

Burnout

1. Exaustão Emocional:

- Com que frequência você se sente emocionalmente esgotado(a) ou sobrecarregado(a) pelas demandas do seu trabalho?

- Quais sintomas físicos e emocionais você começou a perceber antes de estar distante em ajuste funcional?
- Como esses sintomas afetaram sua capacidade de trabalho e seu desempenho diário na escola?

Cinismo:

- Até que ponto você percebe que tem se distanciado emocionalmente do seu trabalho ou que desenvolveu uma atitude cínica em relação a ele?

Eficácia Profissional:

- Como você avalia sua capacidade de realizar as tarefas de trabalho de forma eficaz e significativa, mesmo diante dos desafios?