



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração Mestrado

PEDRO EDUARDO PEREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
um estudo de caso com profissionais da educação da Rede Estadual de Ensino de Minas
Gerais**

Belo Horizonte
2025

PEDRO EDUARDO PEREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
um estudo de caso com profissionais da educação da Rede Estadual de Ensino de Minas
Gerais**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração, do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração. Orientador(a): Prof. Dr^a. Michelle Regina Santana Dutra

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade

Belo Horizonte
2025

Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário
Bruno Tamielt de Almeida CRB6 3082

P436q
Pereira, Pedro Eduardo.
Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com profissionais da educação da rede estadual de ensino de Minas Gerais. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2025.
128 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 (QVT) - Rede estadual de educação de Minas Gerais - Professores do ensino fundamental e médio - QVT no setor de educação
I. Pedro Eduardo Pereira II. Centro Universitário Unihorizontes – Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título.

CDD: 658.3

FOLHA DE APROVAÇÃO

Pedro Eduardo Pereira

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso com profissionais da educação da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração, do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração. Orientador(a): Profa. Dra. Michelle Regina Santana Dutra

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso com profissionais da educação da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO de autoria de PEDRO EDUARDO PEREIRA contendo 127 páginas sob orientação de Prof. Dr^a. MICHELLE R. S. DUTRA.

ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 01 de fevereiro de 2025

Documento assinado digitalmente
 SANDRA DE ALMADA MOTA
Data: 01/02/2025 20:02:43-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Sandra de Almada Mota
Doutora em Letras pela PUC –MINAS
CV: <http://lattes.cnpq.br/5235854541215701>
<https://orcid.org/0000-0003-2098-330X>

REVISORA CREDENCIADA:

Universidade Federal de Minas Gerais: Faculdade de Ciências Econômicas - Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração Escola de Enfermagem - Col. de Pós-graduação em Gestão de Serviços de Saúde

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTE - Programa de Pós-graduação em Administração Mestrado

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG



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) **Pedro Eduardo Pereira**, Nº. 866. No dia 14 de fevereiro de 2025, às 15:00 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: um estudo de caso com profissionais da educação da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais"**, requisito parcial para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **Relações de Poder e Dinâmica das Organizações**. Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **Profª Drª Michelle Regina Santana Dutra** após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(a) 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: **APROVADO**.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(a) 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.

Belo Horizonte, 14 de fevereiro de 2025.

Documento assinado digitalmente
 **MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA**
 Data: 21/02/2025 16:02:23-0300
 Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Profª Drª Michelle Regina Santana Dutra
 Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente
 **DAISY MOREIRA CUNHA**
 Data: 24/02/2025 14:06:53-0300
 Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Profª Drª Daisy Moreira Cunha
 Universidade Federal de Minas Gerais -UFMG

Thais Pinto da Rocha
 Torres:07693840648
 Assinado de forma digital por
 Thais Pinto da Rocha
 Torres:07693840648
 Dados: 2025.02.17 14:00:49 -03'00'

Profª. Drª. Thaís Pinto da Rocha Torres
 Centro Universitário Unihorizontes

Rua Paracatu, 600 – Barro Preto – CEP: 30.180-090
 Av. Sinfônio Brochado, nº 1281 - Barreiro de Baixo – CEP: 30640-000
 Telefone: (31)3293-7000 – Site: <http://www.unihorizontes.br>
 Belo Horizonte- MG



Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.

Centro Universitário Unihorizontes

Mestrado Acadêmico em Administração

MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **PEDRO EDUARDO PEREIRA**

Matrícula: 241487918

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações.

ORIENTADORA (A): **Profª. Drª. Michelle Regina Santana Dutra**

TÍTULO: **"QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso com profissionais da educação da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais."**

DATA: 14/02/2025

BANCA EXAMINADORA:

Documento assinado digitalmente
MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA
Data: 21/02/2025 16:05:10-0300
verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Profª. Drª. Michelle Regina Santana Dutra
Centro Universitário Unihorizontes
(ORIENTADOR)

Profª Drª .Daisy Moreira Cunha
Universidade Federal de Minas Gerais- UFMG

Thais Pinto da Rocha Assinado de forma digital por Thais
Pinto da Rocha Torres:07693840648
Torres:07693840648 Dados: 2025.02.17 14:01:46 -03'00'

Profª. Drª. Thaís Pinto da Rocha Torres
Centro Universitário Uni

Documento assinado digitalmente
DAISY MOREIRA CUNHA
Data: 24/02/2025 14:06:53-0300
verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Rua Paracatu, 600 – Barro Preto – CEP: 30.180-090
Av. Sinfrônio Brochado, nº 1281 - Barreiro de Baixo – CEP: 30640-000
Telefone: (31)3293-7000 – Site: <http://www.unihorizontes.br>
Belo Horizonte- MG

AGRADECIMENTO

Um ciclo se fecha e uma nova caminhada se iniciará. E esse fechamento contou com muitas mãos, as quais eu não poderia deixar de agradecer.

Agradeço ao meu pai, Ananias Felisberto Pereira (Presente!), ao meu padrasto José Ambrósio (Presente!) e a minha querida mãe, Odette Maria Pereira, que me deram as primeiras oportunidades para que eu pudesse entrar no mundo mágico do conhecimento. Agradeço à minha mãe, Odette, que me apoiou e me incentivou na realização deste mestrado, por confiar em mim e na concretização deste sonho; aos meus irmãos, Carlos (Presente!), Clarice, Cláudio, Claudete, Ananias e Clóvis; ao meu cunhado, às minhas cunhadas e a meus sobrinhos e a minhas sobrinhas. Vocês têm sido meu maior incentivo para seguir em frente. Agradeço imensamente pela compreensão e todo apoio recebido.

À minha professora orientadora, Dra. Michelle Regina Santana Dutra, por seu generoso gesto de me acolher como seu orientando. Agradeço a confiança depositada em mim, o respeito, a instrução, a compreensão e o apoio na conclusão do meu mestrado. Que satisfação por você ter cruzado meu caminho e se tornado mais um marco na concretização de um sonho: a conclusão do meu mestrado no Centro Universitário Unihorizontes. Michelle, muito obrigado! Você sempre confiou que seria possível! A minha gratidão é sem tamanho!

Agradeço às professoras, Dra. Daisy Moreira Cunha e Dra. Thais Pinto da Rocha Torres, por aceitarem fazer parte da minha banca e pelas suas valiosas contribuições para este trabalho. A motivação que vocês me proporcionaram foi crucial para a conclusão bem-sucedida deste mestrado!

Aos amigos atuais e antigos, pelo apoio constante, em momentos de alegria e também de tristeza. Agradeço particularmente a todos que ingressaram na minha vida após a aprovação no mestrado, compartilhando comigo esse período de grande transformação e complexidade. Foi desafiador lidar com tantas novidades, mas a amizade de vocês me auxiliou a superar essa fase.

Aos docentes e colaboradores do Centro Universitário Unihorizontes, pela interação sempre enriquecedora. Parabéns à Coordenação do Programa de Mestrado do Centro Universitário Unihorizontes pela competência e dedicação diária aos alunos e alunas. Também agradeço aos professores e professoras do programa, com quem interagi, adquirir conhecimento e cresci, particularmente como indivíduo.

À Secretaria de Educação de Minas Gerais, por meio do Programa Trilhas do Futuro Educadores, que proporcionou a bolsa de estudo e permitiu a realização do mestrado.

Agradeço aos docentes da rede estadual de ensino que responderam ao questionário e participaram do grupo focal. Minha expectativa é que esta tese possa resultar em aprimoramentos nos seus trabalhos e na educação do nosso estado.

Em suma, agradeço a todos que, de alguma forma, me ajudaram a realizar este sonho, e que se alegraram comigo por essa vitória! Ainda agradeço aos que não foram mencionados aqui, mas que estão presentes no meu coração. Vocês são pessoas "Sine qua non".

Contudo, a minha fé não me permite deixar de agradecer a Deus. Pois “tudo posso naquele que me fortalece.”

RESUMO

Este estudo foi conduzido com a finalidade principal de examinar as visões dos docentes do ensino fundamental e médio da rede pública de Minas Gerais acerca da sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Em particular, nesta pesquisa, buscou-se: (a) descrever as dimensões da percepção de dos professores de escolas da rede estadual localizadas na região do Barreiro, em Belo Horizonte, Minas Gerais, considerando as especificidades do grupo em questão; (b) analisar a percepção dos professores sobre a por meio de discussões realizadas em grupos focais em escolas da rede estadual localizadas na região do Barreiro, em Belo Horizonte, Minas Gerais e (c) comparar as percepções dos professores sobre a com base nas análises dos dados coletados nas etapas anteriores. Por meio deste método, foi possível identificar e examinar aspectos como condições laborais, salário, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, disponibilidade de recursos e suporte, entre outros. Também foi realizada uma análise descritiva, oferecendo um olhar minucioso sobre a realidade enfrentada pelos profissionais da educação na região do Barreiro. Foi aplicado um questionário online a uma amostra de 63 professores de escolas estaduais localizadas na região do Barreiro em Belo Horizonte. Posteriormente, um grupo focal foi conduzido com uma média de 8 professores em cada uma das quatro escolas da região do Barreiro. Por meio do estudo, compreendeu-se que a QVT engloba uma série de medidas que promovem um ambiente de trabalho saudável. A avaliação das percepções dos docentes sobre os indicadores de QVT é uma ferramenta que promove discussões, auxiliando na prevenção de doenças e na formulação de políticas de administração de pessoal. A pesquisa revelou que os docentes que encontram um sentido maior em suas funções demonstram aspectos positivos em suas tarefas e um maior engajamento com o trabalho. Além disso, existe uma forte ligação entre o estresse relacionado ao trabalho e o sofrimento psicológico, que influenciam a maneira como os docentes encaram o trabalho. Na pesquisa, descobriu-se que os docentes que encontram um sentido maior em suas funções demonstram aspectos positivos em suas tarefas e um maior engajamento com o trabalho. Além disso, existe uma forte ligação entre o estresse relacionado ao trabalho e o sofrimento psicológico, que influenciam a maneira como os docentes encaram seu trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Rede Estadual de Educação de Minas Gerais. Professores do ensino fundamental e médio. QVT no Setor de Educação.

ABSTRACT

This study was conducted with the main purpose of examining the views of elementary and high school teachers in the public school system of Minas Gerais regarding their Quality of Work Life (QWL). In particular, this research sought to: (a) describe the dimensions of the perception of teachers in state schools located in the Barreiro region of Belo Horizonte, Minas Gerais, considering the specificities of the group in question; (b) analyze teachers' perceptions of QWL through discussions held in focus groups in state schools located in the Barreiro region of Belo Horizonte, Minas Gerais; and (c) compare teachers' perceptions of QWL based on the analyses of the data collected in the previous stages. Through this method, we were able to identify and examine aspects such as working conditions, salary, work-life balance, availability of resources and support, among others. It was also possible to conduct a descriptive analysis, offering a detailed look at the reality faced by education professionals in the Barreiro region. An online questionnaire was administered to a sample of 63 teachers from state schools located in the Barreiro region of Belo Horizonte. Subsequently, a focus group was conducted with an average of 8 teachers from each of the four schools in the Barreiro region. Through the study, we understood that QWL encompasses a series of measures that promote a healthy work environment. Assessing teachers' perceptions of QWL indicators is a tool that promotes discussions, assisting in the prevention of illnesses and in the formulation of personnel management policies. The research revealed that teachers who find greater meaning in their roles demonstrate positive aspects of their tasks and greater engagement with work. In addition, there is a strong link between work-related stress and psychological distress, which influence the way teachers view their work. In the research, it was found that teachers who find greater meaning in their roles demonstrate positive aspects of their tasks and greater engagement with work. In addition, there is a strong link between work-related stress and psychological distress, which influence the way teachers view their work.

Keywords: Quality of Life at Work (QVT). State Education Network of Minas Gerais. Elementary and high school teachers. QVT in the Education Sector.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Modelo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	31
Figura 2 Representação das médias referentes à percepção dos respondentes sobre os fatores de acordo com a escala Likert	82
Figura 3 Percepção dos participantes da pesquisa sobre os fatores analisados	84
Figura 4 Incidência de respostas dos participantes da pesquisa quanto ao fator de análise	88
Figura 5 Nuvem de palavras individuais para cada um dos cinco fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na percepção dos professores de escolas da região do Barreiro, em Belo Horizonte	101

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Principais fatores e elementos que integram a QVT	30
Tabela 2 Dados sociodemográficos dos docentes das escolas estaduais da região do Barreiro, em Belo Horizonte, MG	74
Tabela 3 Dados referentes ao perfil profissional dos docentes das escolas estaduais da região do Barreiro, em Belo Horizonte, MG	76
Tabela 4 Tempo de trabalho dos docentes das escolas estaduais da região do Barreiro, em Belo Horizonte, MG	78
Tabela 5 Dados estatísticos referentes à percepção dos respondentes sobre os fatores conforme escala Likert	80
Tabela 6 Percepção dos professores em relação aos cinco fatores de QVT considerando os quatro grupos focais realizados nas escolas da região do Barreiro, em Belo Horizonte	100

ISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ETVS	Elo Trabalho-Vida Social
IA_QVTMG	Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Minas Gerais
NURTEG	Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PL	Projeto de Lei
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
REE	Rede Estadual de Ensino
RST	Relações Socioprofissionais de Trabalho
SEE	Secretaria de Estado e Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Problema e questão central da pesquisa	16
1.2 Objetivo Geral	16
1.2.1 Objetivos Específicos	17
1.3 Justificativa	17
1.4 Ambiência de Pesquisa	19
1.5 Adequação à Linha de Pesquisa	20
2 REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1 Qualidade de Vida no Trabalho: Um resgate histórico sobre o estudo	21
2.2 Tendências Contemporâneas em Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Análise da Abordagem de Mário César Ferreira	25
2.3 Aspectos relacionados à qualidade de vida dos profissionais da educação	34
2.4 Desafios comuns relacionados aos fatores que afetam a qualidade de vida dos profissionais da educação	51
2.5 O impacto das políticas públicas na qualidade de vida dos educadores	58
3 METODOLOGIA	68
3.1 Tipo de Pesquisa	68
3.2 Abordagem da Pesquisa	68
3.3 Amostra e Sujeitos da Pesquisa	69
3.4 Técnicas de coleta de dados	70
3.5 Técnicas de análise de dados	71
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	74
4.1 Apresentação e análise quantitativa dos dados	74
4.2 Discussão dos achados	90
4.3 Apresentação e análise qualitativa dos dados	95
4.3.1 Discussão dos achados	102
4.3 Comparação entre os resultados das abordagens quantitativa e qualitativa	111
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	113
REFERÊNCIAS	115
APÊNDICE	122

1 INTRODUÇÃO

A melhoria da qualidade da educação é considerada um tema de relevância global, e alvo de políticas públicas em diversos países. As mudanças nas relações de trabalho têm impactado, significativamente, diversas profissões, e a do professor não é uma exceção. A profissão docente está entre as mais afetadas pelo estresse e outras síndromes decorrentes da atividade laboral, devido a uma série de fatores, incluindo a alta carga de trabalho, a pressão por resultados, a falta de recursos adequados, a violência nas escolas e a desvalorização da profissão (Dos Santos; Da Silva, 2017).

As políticas públicas voltadas para a educação frequentemente abrangem reformas curriculares, investimentos em infraestrutura escolar e programas de formação continuada para professores. Contudo, apesar dessas iniciativas, os docentes continuam enfrentando desafios significativos. A elevada carga de trabalho, reiteradamente agravada por atividades administrativas e extracurriculares, contribui para o esgotamento físico e emocional dos professores (Rand, 2023). Além disso, a pressão por resultados acadêmicos elevados, especialmente em contextos de avaliações padronizadas, aumenta o estresse entre os professores, que se veem responsáveis pelo desempenho dos alunos sob condições constantemente desfavoráveis (Frontiers, 2023).

Nesse contexto, a busca por soluções que promovam a melhoria do ensino exige uma análise aprofundada do ambiente escolar e das condições de trabalho docente. Ferreira (2011) evidencia que, no âmbito prático das instituições educacionais, a preocupação com a qualidade do ensino é uma constante e envolve não apenas professores e gestores, mas também outros profissionais da área que se dedicam a desenvolver métodos e estratégias inovadoras para tornar o ambiente educacional mais inclusivo e estimulante aos alunos e mais saudável para o próprio professor.

Assim, as políticas públicas voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) têm sido crescentemente reconhecidas como instrumentos essenciais para a promoção de ambientes laborais saudáveis e produtivos, especialmente no âmbito da rede estadual de ensino. No Brasil, o Projeto de Lei (PL) 1540/2021, que institui a política de bem-estar, saúde, QVT e valorização dos profissionais da educação, constitui um exemplo significativo desse movimento. Recentemente sancionado como a Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, esse marco legal tem como objetivo aprimorar as condições de trabalho dos profissionais da educação com enfoque em aspectos fundamentais, como a redução do estresse, a prevenção de adoecimentos e a valorização da carreira docente (Senado Federal, 2023).

Considerando as necessidades identificadas, a Lei nº 14.681/2023 estabeleceu a criação de programas obrigatórios voltados ao sistema público de ensino, os quais devem ser elaborados pela União, estados e municípios no prazo de até um ano e atualizados de forma periódica. Tais programas abrangem iniciativas para a promoção da saúde, formação continuada, inovação e valorização dos trabalhadores da educação, com ênfase na prevenção de doenças ocupacionais e na melhoria do clima organizacional. Ademais, a legislação prevê a implementação de indicadores de gestão e instrumentos de avaliação das metas estipuladas, assegurando um monitoramento contínuo dos impactos e resultados dessas políticas. A valorização dos profissionais da educação é, assim, reconhecida como elemento central para o aprimoramento da qualidade do ensino e para a construção de um ambiente escolar mais saudável e produtivo (Senado Federal, 2023).

Nesse contexto, a QVT dos professores da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais consiste em um tema de grande relevância e complexidade, que envolve diversos aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, às condições de trabalho e ao bem-estar dos profissionais da educação. Isso se deve, uma vez que a QVT dos professores é fundamental, não apenas para o seu próprio bem-estar e satisfação no trabalho, mas também para a qualidade do ensino oferecido aos alunos e para o funcionamento eficaz das escolas (Rabelo; Camarini; De Oliveira Chamon, 2021).

Contudo é válido salientar que os professores enfrentam uma série de desafios em seu trabalho diário, incluindo alta carga de trabalho, pressão por resultados, falta de recursos adequados, violência nas escolas e desvalorização da profissão. Esses fatores podem ter um impacto significativo na percepção da QVT dos professores, resultando em problemas como estresse, ansiedade, *burnout* e insatisfação no trabalho (Rabelo; Camarini; De Oliveira Chamon, 2021).

A qualidade de vida dos profissionais da educação está diretamente relacionada a diversos fatores, tais como condições de trabalho, remuneração, formação profissional, ambiente escolar, suporte institucional e reconhecimento social. Quando esses fatores são satisfatórios, os profissionais da educação tendem a se sentir mais motivados, engajados e satisfeitos com seu trabalho, o que, por sua vez, pode ter um impacto positivo no processo de ensino e aprendizagem (Dos Santos; Da Silva, 2017).

Esses fatores têm contribuído para o aumento dos índices de estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental entre os professores. Além disso, as mudanças constantes no campo da educação, como a implementação de novas tecnologias e

metodologias de ensino, também têm impactado as condições de trabalho dos professores, aumentando os desafios e as demandas da profissão (Dos Santos; Da Silva, 2017).

Assim, quando os profissionais da educação enfrentam condições desfavoráveis, como baixos salários, falta de recursos e infraestrutura adequados, carga horária excessiva, falta de suporte institucional e reconhecimento insuficiente, sua percepção de qualidade de vida pode ser comprometida. Essa situação pode acarretar impactos negativos em sua saúde física e mental, bem como em sua capacidade de desempenhar suas funções de forma eficaz (Turner; Garvis, 2023).

A remuneração inadequada, por exemplo, pode gerar preocupações financeiras constantes, o que pode levar a altos níveis de estresse e ansiedade. A falta de recursos e infraestrutura adequados pode dificultar o planejamento e a execução das atividades pedagógicas impactando, diretamente, na qualidade do ensino oferecido aos alunos. Além disso, a carga horária excessiva pode provocar exaustão física e mental, prejudicando não apenas o desempenho profissional, mas também a percepção de qualidade de vida como um todo. Outro aspecto importante é a falta de suporte institucional e o reconhecimento insuficiente por parte da sociedade e das próprias instituições de ensino. Profissionais que não se sentem valorizados e apoiados em seu trabalho tendem a se desmotivar e a perder o interesse pela profissão, o que pode impactar negativamente a qualidade do ensino (Turner; Garvis, 2023) e do ambiente de trabalho.

Ademais, o presenteísmo, definido como a prática de um empregado permanecer no local de trabalho enquanto está doente, é um fato que tem um impacto significativo na qualidade de vida no trabalho dos educadores. A pressão por resultados, o medo de perder o emprego, a sobrecarga de trabalho e a falta de substitutos disponíveis para assumir as responsabilidades dos funcionários ausentes são algumas das causas comuns desse fenômeno (Santos. Passoni, 2020).

O presenteísmo na educação pode ter um impacto significativo na qualidade do ensino, uma vez que um professor com problemas de saúde (física, mental ou social) pode não desempenhar suas funções com a mesma eficácia que teria, caso experimentasse um ambiente e contexto de trabalho que promovesse o seu bem-estar. E mais, se ele trabalha com a saúde comprometida, coloca em risco os alunos e outros colegas de classe que podem estar mais propensos a contrair doenças e, assim, contribuir para a propagação de enfermidades no ambiente escolar (Santos. Passoni, 2020).

Para combater o presenteísmo e promover a QVT dos profissionais da educação, é fundamental adotar medidas que visem garantir um ambiente de trabalho saudável e

estimulante. Isso inclui a implementação de programas de saúde ocupacional que ofereçam apoio e assistência aos profissionais que estejam enfrentando problemas de saúde, além de medidas que visem reduzir a sobrecarga de trabalho e promover um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional (Santos. Passoni, 2020).

Ferreira (2019) aponta em seus estudos que a QVT dos professores também está diretamente relacionada à qualidade do ensino. É válido apontar que professores que estão satisfeitos com seu trabalho tendem a ser mais motivados, engajados e eficazes em sua prática pedagógica, o que pode resultar em melhores resultados acadêmicos para os alunos. Por outro lado, professores insatisfeitos e sobrecarregados estão sujeitos a ter dificuldades em manter a qualidade do ensino, condição capaz de afetar negativamente o aprendizado e o desenvolvimento dos alunos.

Segundo as pesquisas conduzidas por Silveira de Resende (2021), um dos desafios significativos enfrentados pelos professores brasileiros é a violência vivenciada em sala de aula, que se manifesta de diversas maneiras. Um estudo realizado em 2015 pelo Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais revelou que 44% dos docentes na região admitiram ter sido vítimas de alguma forma de agressão. Entre as formas de violência relatadas, 84% dos professores testemunharam agressões verbais, 60% casos de *bullying*, 53% atos de vandalismo e 52% agressões físicas. Esses números evidenciam a gravidade e a variedade dos desafios enfrentados pelos professores no ambiente escolar. É contundente que políticas públicas eficazes sejam implementadas para abordar essa questão crônica em todo o país, garantindo, assim, um ambiente de trabalho seguro e propício para que os professores possam desempenhar suas funções de forma eficiente.

Os dados referentes aos afastamentos por motivos de saúde dos professores foram analisados, destacando a quantidade total de licenças para tratamento de saúde e sua distribuição por tipo de vínculo de trabalho. Em 2016, foram registradas 104.355 licenças; em 2017, 110.133; e, em 2018, 109.970. No que se refere ao tipo de vínculo, em 2016, 52.270 licenças envolviam professores efetivos, enquanto 52.085 eram de professores designados. Em 2017, foram registradas 58.142 licenças para professores efetivos e 51.142 para professores designados. Por fim, em 2018, houve 59.547 licenças para professores efetivos e 50.423 para professores designados (Martins, Araújo, Amorim, 2022).

Nesse sentido, a busca por uma educação de qualidade envolve não apenas o domínio de conteúdos curriculares, mas também o desenvolvimento de habilidades e competências que preparem os alunos para os desafios do século XXI. Isso inclui o estímulo ao pensamento crítico, a criatividade, a colaboração e a capacidade de resolver problemas complexos. Para

mais, a equidade no acesso à educação é fundamental para garantir que todos os alunos tenham oportunidades iguais de aprendizado, independentemente de sua origem socioeconômica, étnica ou cultural (Meneses, 2019).

No entanto, para que essas políticas e estratégias sejam eficazes, é fundamental contar com o engajamento e o apoio de todos os atores envolvidos no processo educacional. Isso inclui os profissionais da educação, eelo com as famílias, as comunidades e as próprias instituições de ensino. Somente por meio de uma atuação conjunta e integrada será possível alcançar os objetivos de uma educação de qualidade para todos (Meneses, 2019) e, consequentemente, promover a percepção de bem-estar que reflete uma qualidade de vida no trabalho docente.

A percepção da QVT, especialmente no contexto dos professores, é, por vezes, de forma simplista, associada apenas à qualidade da educação, embora esta seja amplamente discutida e estudada na literatura acadêmica. Entretanto, conforme Ferreira (2011), as condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e o elo trabalho-vida social dos docentes são fatores essenciais para a compreensão e a construção de um sistema educacional de qualidade. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde é definida como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças. Nesse sentido, a análise da percepção da QVT docente oferece a oportunidade de situar-se em um continuum que varia entre a sensação de bem-estar e a de mal-estar de maneira individual e coletiva.

1.1 Problema e questão central da pesquisa

Diante disso, questiona-se: como a QVT é percebida pelos professores da rede estadual atuantes em escolas da região do Barreiro em Belo Horizonte/Minas Gerais?

1.2 Objetivo Geral

O objetivo geral desta pesquisa é descrever como a QVT é percebida pelos professores da rede estadual atuantes em escolas da região do Barreiro em Belo Horizonte/Minas Gerais.

1.2.1 Objetivos Específicos

a) descrever as dimensões da percepção de QVT dos professores de escolas da rede estadual localizadas na região do Barreiro, em Belo Horizonte, Minas Gerais, considerando as especificidades do grupo em questão;

b) analisar a percepção dos professores sobre a QVT por meio de discussões realizadas em grupos focais em escolas da rede estadual localizadas na região do Barreiro, em Belo Horizonte, Minas Gerais;

c) comparar as percepções dos professores sobre a QVT com base nas análises dos dados coletados nas etapas anteriores.

1.3 Justificativa

A pesquisa sobre a percepção da QVT de professores da rede estadual justifica-se academicamente por proporcionar uma compreensão mais aprofundada dos fatores que influenciam diretamente o desempenho e a satisfação desses profissionais. Ao investigar os elementos que contribuem para a qualidade de vida no ambiente de trabalho, como carga horária, condições físicas e emocionais, remuneração e oportunidades de desenvolvimento profissional, os estudos acadêmicos podem oferecer *insights* para o aprimoramento das políticas educacionais e práticas de gestão escolar. E, ao identificar os aspectos que promovem ou prejudicam a QVT dos professores, os pesquisadores podem contribuir para a construção de ambientes escolares mais saudáveis e propícios ao desenvolvimento tanto dos educadores quanto dos alunos.

A pesquisa sobre QVT de docentes da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais se justifica pela relevância do tema na literatura acadêmica e pelo reconhecimento de sua influência no desempenho e bem-estar dos professores. A relação entre QVT e docência já é discutida em diversas abordagens, condição que evidencia a importância de compreender os fatores que impactam a experiência profissional dos educadores. Há também um acervo de estudos que permite aprofundar essa análise no contexto da educação pública estadual o qual proporciona subsídios para reflexões mais direcionadas sobre as condições de trabalho, satisfação e desafios enfrentados pelos docentes. Dessa forma, este estudo contribui para o

avanço das discussões e pode auxiliar no desenvolvimento de estratégias para a promoção de um ambiente profissional mais saudável e produtivo.

Do ponto de vista social, o estudo da percepção de QVT dos professores da rede estadual é relevante, uma vez que esses profissionais desempenham um papel fundamental na formação da sociedade. Professores motivados, satisfeitos e com boa percepção de qualidade de vida tendem a oferecer um ensino de melhor qualidade, e isso impacta positivamente não apenas no desempenho acadêmico dos alunos, mas também seu desenvolvimento socioemocional e cidadão. Faça-se relevante mencionar que ao garantir condições de trabalho adequadas e respeito aos direitos dos educadores, contribui-se para a valorização da profissão docente e para a promoção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Sob a perspectiva organizacional, a pesquisa sobre a percepção de QVT no trabalho dos professores da rede estadual é essencial para as instituições de ensino, pois influencia diretamente a eficiência, a produtividade e a reputação da escola. Investir na melhoria das condições de trabalho dos professores não apenas pode reduzir o absenteísmo e o turnover, mas também atrai e retém talentos, promovendo um ambiente organizacional mais positivo e colaborativo. Para mais, ao priorizar a QVT, as instituições demonstram seu compromisso com o bem-estar e o desenvolvimento de seus colaboradores, o que pode resultar em melhores resultados acadêmicos e maior reconhecimento da comunidade escolar.

A pesquisa sobre a QVT dos professores possui grande relevância acadêmica, pois aborda questões relacionadas ao bem-estar, saúde mental, e satisfação profissional dos docentes, áreas que têm sido amplamente reconhecidas como fundamentais para o desenvolvimento de um ambiente educacional eficaz e sustentável. Estudos recentes indicam que os professores enfrentam níveis elevados de estresse e *burnout* devido à carga de trabalho excessiva, pressão por resultados, falta de recursos e de apoio institucional.

Explorar esses fatores traz contribuições para a literatura acadêmica ao fornecer dados empíricos que podem ser utilizados para desenvolver modelos teóricos sobre bem-estar ocupacional e estratégias de intervenção específicas para o contexto educacional. A revisão sistemática conduzida por Turner e Garvis (2023) destaca a necessidade de mais pesquisas qualitativas e quantitativas sobre o bem-estar dos educadores, sublinhando a importância de estudos que possam informar políticas e práticas educacionais inovadoras.

Ainda, a pesquisa possui implicações práticas significativas para a Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais. Primeiramente, ao identificar os principais fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho dos professores, e pode orientar a formulação de políticas públicas mais eficazes. Programas de apoio à saúde mental, estratégias para reduzir a

carga de trabalho e iniciativas de valorização profissional podem ser desenvolvidos com base em evidências concretas, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho dos docentes.

A implementação de programas baseados nas descobertas da pesquisa pode resultar em uma série de benefícios para o sistema educacional. Reduzir o estresse e o *burnout* entre os professores pode levar a um aumento na retenção de profissionais qualificados, melhorar a qualidade do ensino e, conseqüentemente, os resultados educacionais dos alunos. Programas de formação continuada, apoio psicossocial e melhorias na infraestrutura escolar são algumas das ações que podem ser tomadas com base nos dados da pesquisa, e pode promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para os professores.

Dessa forma, ao destacar a interseção entre a QVT dos educadores, a pesquisa busca ressaltar a importância de alinhar as políticas e ações da administração pública com as necessidades e expectativas dos profissionais da educação. Esse alinhamento visa promover um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório para esses profissionais, o que, por sua vez, pode contribuir significativamente para a melhoria da qualidade do sistema educacional como um todo. Ao considerar a governança corporativa como um mecanismo de gestão que busca otimizar a eficácia e a eficiência das organizações, incluindo as instituições educacionais, a pesquisa destaca a importância de uma gestão pautada em princípios de transparência, prestação de contas, equidade e responsabilidade corporativa.

Nesse contexto, a pesquisa sobre QVT na rede estadual de ensino de Minas Gerais é de grande relevância, pois pode identificar os principais fatores que afetam a QVT dos profissionais da educação, como carga de trabalho excessiva e falta de recursos adequados, e propor ações e políticas específicas para enfrentar esses desafios. Além disso, a pesquisa pode contribuir para a implementação de políticas públicas voltadas para a QVT, como a melhoria das condições das escolas e a valorização da carreira dos profissionais da educação.

1.4 Ambiência de Pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida com professores da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, especificamente em escolas localizadas na região do Barreiro, em Belo Horizonte. Essa área, caracterizada por sua diversidade socioeconômica e alta densidade populacional, abriga 19 escolas estaduais que atendem a diferentes perfis de estudantes e docentes. A investigação foi conduzida em duas etapas abrangendo, inicialmente, três escolas e, na fase seguinte, foi expandida para quatro instituições de ensino. Dessa forma, ao longo do estudo,

foram consideradas as percepções de docentes de quatro das 19 escolas estaduais da região, o que possibilitou uma análise representativa das condições de trabalho e das experiências vivenciadas no ambiente escolar. Esse cenário dinâmico reflete a complexidade da prática docente, influenciada por fatores estruturais, como infraestrutura e recursos disponíveis, e aspectos subjetivos, como as relações interpessoais e o suporte institucional oferecido.

1.5 Adequação à Linha de Pesquisa

O Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão (NURTEG), fundado em 2003, no Centro Universitário Unihorizontes, proporciona o referencial teórico e metodológico que sustenta esta pesquisa. Inserido na linha de pesquisa "Relações de Poder e Dinâmica das Organizações", o NURTEG concentra seus estudos em quatro eixos temáticos principais: Relações de Poder, Gestão do Trabalho, Conhecimento e Aprendizagem Organizacional, e Simbolismo e Identidade. A presente investigação se alinha ao eixo "Gestão do Trabalho", uma vez que analisa a QVT de docentes da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, considerando fatores organizacionais que impactam sua atuação profissional. Dessa forma, a pesquisa dialoga diretamente com a linha de pesquisa adotada, e contribui para a compreensão das dinâmicas organizacionais que influenciam as relações de trabalho no ambiente escolar.

2REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho: Um resgate histórico sobre o estudo

Os estudos desenvolvidos por Mâcedo (2023) destacam que o estudo da QVT remonta ao início do século XX, época caracterizada por profundas transformações sociais e econômicas que tiveram um impacto significativo no ambiente de trabalho. Nesse período, as condições de trabalho eram precárias, com jornadas extenuantes, ambientes insalubres e falta de regulamentação trabalhista. Essas condições adversas levaram à necessidade de se repensar a relação entre o trabalho e o bem-estar dos trabalhadores.

Com o passar do tempo, as organizações perceberam que a QVT não se restringe apenas às condições físicas do ambiente laboral, mas também engloba aspectos psicológicos, sociais e organizacionais. Assim, surgiram diferentes abordagens e modelos para compreender e promover a QVT, destacando-se a abordagem sociotécnica, que enfatiza a interação entre as pessoas e a tecnologia no ambiente de trabalho, e a abordagem de sistemas, que considera a organização como um sistema complexo com interações dinâmicas entre seus elementos (Mâcedo, 2023).

Desse modo, a globalização e a evolução tecnológica têm introduzido novos desafios para a análise da percepção de QVT, especialmente no que diz respeito à necessidade de conciliar a flexibilidade exigida pelo mercado com a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Nesse cenário dinâmico e competitivo, as empresas têm buscado adotar práticas e políticas que promovam um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal dos colaboradores. Assim, é cada vez mais reconhecido que colaboradores satisfeitos e motivados tendem a ser mais produtivos e engajados em suas atividades. Portanto, as organizações estão implementando medidas que visam à melhoria da QVT, como flexibilidade de horários, programas de apoio psicossocial, incentivo ao desenvolvimento pessoal e profissional, entre outros. Essas práticas não apenas contribuem para o bem-estar dos trabalhadores, mas também impactam positivamente a imagem e a produtividade da empresa (De Paula. Baião, 2020).

Contudo, um dos principais desafios para as empresas é encontrar o equilíbrio entre as demandas do trabalho e a qualidade de vida dos colaboradores, especialmente em um contexto em que as fronteiras entre vida pessoal e profissional estão, cada vez, mais difusas. A adoção de políticas que promovam a saúde mental e emocional dos colaboradores, como programas de incentivo à prática de atividades físicas, apoio psicológico e ações de integração

e motivação, é essencial para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo (De Paula. Baião, 2020).

Silva (2022) aponta em sua pesquisa que uma das primeiras abordagens sistemáticas sobre o tema foi desenvolvida pela Escola de Relações Humanas, na década de 1930, nos Estados Unidos. Esse movimento foi uma reação às abordagens anteriores da Administração Científica, que enfatizavam a eficiência e a racionalização do trabalho, muitas vezes negligenciando o impacto das relações sociais e emocionais no ambiente de trabalho. Desse modo, a Escola de Relações Humanas propôs uma nova perspectiva, considerando que as relações interpessoais e o ambiente psicossocial do trabalho são cruciais para a motivação, a satisfação e o desempenho dos trabalhadores (Parker; Thomas, 2020)

Ademais, o estudo realizado por Elton Mayo, na fábrica da Western Electric, em Hawthorne, Illinois, é amplamente reconhecido como um marco na compreensão da relação entre as condições de trabalho e a produtividade dos trabalhadores. O estudo de Hawthorne, como ficou conhecido, revelou que as condições físicas do ambiente de trabalho não eram os únicos fatores que influenciavam o desempenho e a produtividade dos trabalhadores (Silva, 2022).

Mayo e seus colegas descobriram que as interações sociais, o senso de pertencimento e a atenção dos gestores também desempenhavam um papel importante no desempenho e na satisfação dos trabalhadores. Essa abordagem destacou a importância das relações interpessoais e do ambiente de trabalho na satisfação e no bem-estar dos trabalhadores, e isso influenciou diretamente os estudos posteriores sobre QVT (Silva, 2022).

Ao contrário do que se esperava, os resultados do estudo mostraram que a produtividade dos trabalhadores aumentava não apenas quando as condições de trabalho melhoravam, mas também quando recebiam atenção e reconhecimento por parte dos gestores e colegas. Isso levou à conclusão de que fatores psicológicos e sociais, como o ambiente de trabalho e as relações interpessoais, desempenham um papel significativo na produtividade e no bem-estar dos trabalhadores (Ferreira; Paschoal, 2023).

Essa descoberta revolucionou a forma como as empresas e os gestores compreendem a relação entre o ambiente de trabalho e o desempenho dos trabalhadores, levando a uma maior ênfase no aspecto humano das organizações. O estudo de Hawthorne destacou a importância de considerar as necessidades sociais e emocionais dos trabalhadores, além das condições físicas do ambiente de trabalho, na busca pela melhoria da produtividade e da QVT (Ferreira; Paschoal, 2023).

Posteriormente, na década de 1950, o psicólogo Frederick Herzberg desenvolveu a Teoria dos Dois Fatores, que se tornou uma das bases teóricas da QVT. Assim, Herzberg identificou que os fatores que levam à satisfação no trabalho são diferentes dos que levam à insatisfação, destacando a importância de aspectos como reconhecimento, realização pessoal e crescimento profissional para a motivação e o bem-estar dos trabalhadores. A partir daí, a QVT passou a ser objeto de estudo e pesquisa em diversas áreas do conhecimento, como psicologia, sociologia e administração, contribuindo para o desenvolvimento de novas práticas e políticas organizacionais voltadas para a melhoria das condições de trabalho e do bem-estar dos trabalhadores (Araújo, 2019).

Assim, Herzberg identificou dois conjuntos de fatores que influenciam a satisfação no trabalho: os fatores motivacionais e os fatores higiênicos. Os fatores motivacionais, como reconhecimento, realização pessoal e responsabilidade, estão relacionados ao conteúdo do trabalho e à experiência intrínseca de realização que ele proporciona. Para ele, a presença desses fatores pode levar a um aumento significativo da satisfação no trabalho e, conseqüentemente, do desempenho dos colaboradores. Por outro lado, os fatores higiênicos como salário, condições físicas do ambiente de trabalho e relacionamento com colegas, são considerados essenciais para evitar a insatisfação no trabalho, mas não são capazes, por si só, de gerar motivação e satisfação. Herzberg argumentava que a ausência desses fatores pode levar à insatisfação, mas sua presença não garante a satisfação no trabalho (Araújo, 2019).

Assim, pode-se afirmar que a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg representou um avanço significativo no entendimento dos determinantes da satisfação no trabalho, destacando a importância de se considerar não apenas os aspectos materiais e físicos do trabalho, mas também os aspectos psicológicos e motivacionais. Essa abordagem influenciou de forma significativa o desenvolvimento da QVT, nos Estados Unidos e em outros países, contribuindo para a adoção de práticas e políticas voltadas para a melhoria das condições de trabalho e do bem-estar dos colaboradores (De Oliveira Cunha, 2021).

Na Europa, o surgimento da QVT esteve intimamente ligado aos movimentos sindicais e trabalhistas que emergiram durante o século XIX e início do século XX. Esses movimentos tinham como objetivo principal a melhoria das condições de trabalho e a busca por uma maior qualidade de vida para os trabalhadores. Influenciados por ideologias políticas e sociais que enfatizavam a importância do trabalho como fonte de realização pessoal e de contribuição para o bem-estar coletivo, os sindicatos e movimentos trabalhistas europeus passaram a reivindicar não apenas melhores salários e jornadas de trabalho mais justas, mas

também ambientes laborais mais saudáveis e humanizados (De Oliveira; Esteves; Bonfim, 2022).

Esses movimentos foram impulsionados por uma série de fatores, incluindo as condições precárias de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores durante a Revolução Industrial, o crescimento do movimento operário e a influência de ideias socialistas e sindicalistas. A partir dessas lutas e reivindicações, surgiram os primeiros conceitos e práticas relacionados à QVT, que visavam não apenas a garantir condições dignas de trabalho, mas também a promover o bem-estar físico, emocional e social dos trabalhadores (De Oliveira; Esteves; Bonfim, 2022).

Com o passar do tempo, a QVT tornou-se um tema cada vez mais relevante e presente nas discussões sobre o trabalho e sua organização, na Europa. Os avanços conquistados pelos movimentos sindicais e trabalhistas contribuíram significativamente para a consolidação da QVT como uma preocupação central das políticas públicas e empresariais na região. Assim, o surgimento da QVT na Europa está profundamente enraizado na história dos movimentos sociais e trabalhistas que lutaram e continuam lutando por condições de trabalho mais justas e por uma maior qualidade de vida para todos os trabalhadores.

Na Europa, a QVT também foi influenciada por abordagens filosóficas e sociológicas que destacavam a importância do trabalho na construção da identidade e da autonomia dos indivíduos. Nesse sentido, a QVT europeia se preocupava não apenas com as condições materiais do trabalho, mas também com o impacto do trabalho na vida pessoal e social dos trabalhadores (De Oliveira; Esteves; Bonfim, 2022).

De acordo com De Oliveira; Esteves e Bonfim (2022), o surgimento da QVT, na Europa, refletiu uma abordagem mais abrangente e humanizada do trabalho que buscava promover não apenas a eficiência e a produtividade, mas também o bem-estar e a realização pessoal dos trabalhadores, e isso influenciou significativamente o desenvolvimento das políticas de trabalho e de bem-estar social, contribuindo para a construção de sociedades mais justas e equitativas (Araújo, 2019).

Evidencia-se, portanto, que na Europa, a abordagem da QVT se desenvolveu de forma mais ampla em comparação com os Estados Unidos, pois incorporou não apenas os aspectos motivacionais e higiênicos, mas também aspectos sociais e culturais do trabalho. Nessa perspectiva, a QVT é vista como um conjunto de condições físicas e materiais, e como um conceito multidimensional que envolve aspectos emocionais, sociais e psicológicos do trabalho (Araújo, 2019).

Essa abordagem mais abrangente da QVT na Europa reflete uma compreensão mais holística do trabalho e de seu impacto na vida das pessoas. Assim, ao invés em vez de focar apenas nas condições físicas do ambiente de trabalho ou nos aspectos relacionados à remuneração e benefícios, a QVT europeia considera também a qualidade das relações interpessoais no trabalho, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional, entre outros aspectos (De Oliveira Cunha, 2021).

Essa visão está alinhada com a ideia de que o trabalho não deve ser apenas uma atividade que proporciona sustento financeiro, mas também uma fonte de realização pessoal e de contribuição para a sociedade. À vista disso, a QVT na Europa busca promover não apenas o bem-estar físico dos trabalhadores, mas também sua realização pessoal e seu engajamento com o trabalho e com a organização (De Oliveira Cunha, 2021).

2.2 Tendências Contemporâneas em Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Análise da Abordagem de Mário César Ferreira

O estudo de Mário César Ferreira (2011) sobre a QVT traz uma abordagem inovadora ao destacar a necessidade de compreender tal qualidade a partir da perspectiva dos trabalhadores. Ferreira argumenta que, para promover efetivamente a QVT, é essencial reconhecer e considerar as percepções, necessidades e aspirações dos trabalhadores no ambiente laboral.

Para Ferreira e Paschoal (2023), uma das principais contribuições do estudo é enfatizar a importância de considerar as dimensões psicológicas e sociais do trabalho. Ferreira destaca que a QVT não se limita a aspectos físicos do ambiente de trabalho, como salário e benefícios, mas também envolve o bem-estar psicológico e emocional dos trabalhadores. Ele argumenta que fatores como autonomia, reconhecimento, relacionamentos interpessoais e senso de pertencimento desempenham um papel fundamental na QVT e devem ser considerados pelas organizações ao desenvolver políticas e práticas relacionadas ao trabalho.

O estudo de Mário César Ferreira (2011) sobre a QVT destaca que essa questão não pode ser abordada apenas por meio de medidas organizacionais superficiais, como benefícios e programas de bem-estar. Ferreira argumenta que é fundamental considerar as dimensões psicológicas e sociais do trabalho para compreender verdadeiramente a QVT e promover melhorias significativas nesse aspecto.

Ao enfatizar a importância das dimensões psicológicas do trabalho, Ferreira destaca a necessidade de atender às necessidades emocionais e mentais dos trabalhadores. Isso inclui

proporcionar um ambiente de trabalho que promova o senso de significado e propósito, autonomia, reconhecimento e apoio emocional. Ferreira (2011) ressalta também a importância de considerar as relações interpessoais no ambiente de trabalho, destacando a necessidade de um lugar colaborativo e de apoio entre os colegas de trabalho.

No que tange às dimensões sociais do trabalho, Ferreira (2011) argumenta ser de suma importância considerar o impacto das relações sociais e da cultura organizacional na QVT. Defende que as organizações devem criar um ambiente inclusivo, onde a diversidade seja valorizada e as diferenças individuais sejam respeitadas. Nesse sentido, políticas e práticas que promovam a equidade e a justiça social no ambiente de trabalho são fundamentais.

Para promover um ambiente inclusivo, Ferreira (2011) sugere a implementação de políticas de diversidade e inclusão, que garantam oportunidades iguais para todos os trabalhadores, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal. Além disso, destaca a importância de promover a empatia e a compreensão entre os membros da equipe, para que todos se sintam respeitados e valorizados (Ferreira, Paschoal, 2023).

Outro ponto relevante abordado por Ferreira é a importância de uma cultura organizacional que promova a cooperação e o apoio mútuo entre os colaboradores. Ele argumenta que uma cultura baseada na confiança e no respeito mútuo contribui significativamente para a melhoria da QVT, pois cria um ambiente de trabalho mais harmonioso e colaborativo (Ferreira; Paschoal, 2023).

O estudo de Ferreira (2011) destaca a estreita relação entre a QVT e a realização pessoal e profissional dos trabalhadores. Ferreira argumenta que a QVT não se limita apenas a aspectos tangíveis do ambiente de trabalho, mas também está profundamente ligada ao engajamento, motivação e satisfação dos trabalhadores. Assim, uma das suas principais propostas para promover a QVT é a valorização da autonomia dos trabalhadores. Ele argumenta que permitir que os trabalhadores tenham mais controle sobre seu trabalho e suas decisões contribui, significativamente, para sua satisfação e bem-estar no trabalho. Além disso, destaca a importância do reconhecimento, afirmando que os trabalhadores que se sentem valorizados e reconhecidos tendem a ser mais engajados e motivados.

Outro aspecto essencial enfatizado por Ferreira em seu estudo sobre QVT é o senso de pertencimento. O autor argumenta que os trabalhadores que se sentem parte de uma equipe ou organização tendem a apresentar maior satisfação no trabalho e estão mais dispostos a contribuir para o sucesso da organização como um todo. Para promover esse senso de pertencimento, sugere a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo, no qual

os trabalhadores sintam que são valorizados e que suas contribuições são reconhecidas (Ferreira; Paschoal, 2023).

A valorização da diversidade e a promoção de uma cultura organizacional que respeite as diferenças individuais são aspectos-chave para a criação desse ambiente inclusivo. Além disso, a promoção de atividades e iniciativas que incentivem a interação e o trabalho em equipe também pode contribuir, significativamente, para fortalecer o senso de pertencimento dos trabalhadores (Luz Cilli; Rodrigues; Pizzio, 2022).

Ao promover um ambiente de trabalho no qual os trabalhadores se sintam parte de algo maior, as organizações podem melhorar a satisfação e o bem-estar dos seus colaboradores, bem como aumentar a produtividade e a eficácia das equipes de trabalho. Portanto, o senso de pertencimento emerge como um elemento crucial na promoção da QVT e no alcance dos objetivos organizacionais (Luz Cilli; Rodrigues; Pizzio, 2022).

Por fim, Ferreira (2011) ressalta a importância da qualidade das relações interpessoais no trabalho. Ele argumenta que um ambiente de trabalho positivo, onde as relações entre colegas e superiores são saudáveis e respeitadas, é fundamental para promover a QVT. Nesse sentido, sugere que as organizações devem investir em políticas e práticas que promovam o respeito mútuo e a cooperação entre os membros da equipe.

Ferreira (2011) também ressalta a importância de considerar a diversidade de contextos e realidades dos trabalhadores ao abordar esse tema. Ele reconhece que as percepções e necessidades em relação à QVT podem variar significativamente entre diferentes grupos e indivíduos, devido a uma série de fatores como idade, gênero, nível educacional, estado civil, entre outros (Ferreira; Paschoal, 2023).

Essa abordagem centrada no trabalhador busca garantir que as políticas e práticas relacionadas à QVT sejam realmente eficazes e significativas para aqueles que estão diretamente envolvidos no trabalho. Por exemplo, as necessidades de um trabalhador mais jovem podem ser diferentes das de um trabalhador mais velho, assim como as necessidades de um trabalhador com um alto nível educacional podem diferir das de um trabalhador com um nível educacional mais baixo (Ferreira; Paschoal, 2023).

Vale dizer que, ao considerar a diversidade de contextos e realidades dos trabalhadores, as organizações podem desenvolver políticas e práticas mais inclusivas e equitativas, que atendam às necessidades de todos os trabalhadores. Isso não apenas melhora a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso (Luz Cilli; Rodrigues; Pizzio, 2022).

Ferreira (2011) ressalta em seus estudos a importância de reconhecer que os trabalhadores têm diferentes experiências, valores e necessidades, e que essas diferenças devem ser consideradas ao se desenvolver políticas e práticas relacionadas à QVT. Ao fazer isso, as organizações podem criar um ambiente de trabalho que seja acolhedor e inclusivo para todos, independentemente de sua origem, identidade ou circunstâncias individuais (Luz Cilli; Rodrigues; Pizzio, 2022).

Desse modo, evidencia-se que uma abordagem que leva em conta a diversidade dos trabalhadores promove a justiça social e a equidade, e pode levar a benefícios tangíveis para as organizações. Trabalhadores que se sentem valorizados e respeitados são mais propensos a se engajar em seu trabalho e a contribuir de forma significativa para os objetivos da organização. Além disso, a diversidade de perspectivas e experiências pode levar a soluções mais inovadoras e criativas para os desafios enfrentados pela organização (Luz Cilli; Rodrigues; Pizzio, 2022).

Destarte, Ferreira (2011) em seu estudo sobre QVT, enfatiza a importância de uma abordagem centrada no trabalhador ao lidar com esse tema. Argumenta que a QVT não deve se limitar a medidas organizacionais superficiais, como benefícios e programas de bem-estar, mas deve considerar as dimensões psicológicas e sociais do trabalho. Ele destaca que a QVT está intrinsecamente ligada à realização pessoal e profissional dos trabalhadores, influenciando diretamente seu engajamento, motivação e satisfação.

Para promover a QVT de forma eficaz, Ferreira e Paschoal (2023) propõem uma abordagem que valoriza a autonomia, o reconhecimento, o senso de pertencimento e a qualidade das relações interpessoais no trabalho como elementos fundamentais. Ele destaca a importância de considerar a diversidade de contextos e realidades dos trabalhadores ao abordar a QVT, garantindo que as políticas e práticas sejam realmente eficazes e significativas para todos os trabalhadores. Ferreira enfatiza, ainda, a necessidade de uma abordagem holística e sensível às diferenças individuais ao promover a QVT, visando melhorar as condições de trabalho e promover o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores. Essa perspectiva contribui para um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e satisfatório para todos (Ferreira; Paschoal, 2023).

Dialogando com essa visão, Lima (2022) ressalta a importância da liderança participativa e do apoio organizacional na promoção da QVT. Segundo Lima, líderes que incentivam a participação dos trabalhadores nas decisões e que oferecem suporte emocional e instrumental contribuem consideravelmente para a satisfação e motivação dos empregados. Ele argumenta que a criação de um ambiente de confiança e apoio é primordial para a

implementação bem-sucedida de iniciativas de QVT, promovendo não apenas a eficiência organizacional, mas também o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores.

Portanto, enquanto Ferreira e Paschoal destacam a importância de um enfoque holístico e personalizado na promoção da QVT, Lima complementa essa abordagem ao enfatizar o papel da liderança e do apoio organizacional. Juntas, essas perspectivas fornecem uma base robusta para a implementação de políticas de QVT que realmente atendam às necessidades dos trabalhadores e promovam um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

Diante do cenário abordado, a presente pesquisa adotou o modelo de Ferreira (2011) para analisar a QVT, acrescida das contribuições dos estudos recentes sobre a temática e o modelo escolhido. Segundo o autor, a análise dos fatores e elementos que compõem a QVT é essencial para compreender as vivências e representações no ambiente de trabalho, além de servir como uma ferramenta valiosa para interpretar o contexto e planejar ações voltadas à melhoria das condições laborais. O modelo proposto por Ferreira é composto por cinco fatores principais, que englobam 20 elementos específicos, proporcionando uma estrutura abrangente para a análise e o desenvolvimento de intervenções que visem aprimorar a QVT, conforme sintetizado na Tabela 1.

Tabela1*Principais fatores e elementos que integram a QVT*

Fatores	Elementos	Descrição
Condições de Trabalho e Suporte Organizacional	Equipamentos Arquitetônicos	Piso; paredes, teto; portas; janelas; decoração; arranjos físicos, layouts
	Ambiente Físico	Espaços de trabalho; iluminação; temperatura; ventilação; acústica
	Instrumental	Ferramentas, máquinas; aparelhos, dispositivos informacionais; documentação; postos de trabalho; mobiliário complementar (ex. armários)
	Matéria-Prima	Materiais, bases informacionais
	Suporte Organizacional	Informações; suprimentos; tecnologias; políticas de remuneração, de capacitação e de benefícios
Organização do Trabalho	Divisão do Trabalho	Hierárquica; técnica; social
	Missão, Objetivos e Metas Organizacionais	Qualidade e quantidade; parametragens
	Trabalho Prescrito	Planejamento; tarefas; natureza e conteúdos das tarefas; regras formais e informais; procedimentos técnicos; prazos
	Tempo de Trabalho	Jornada (duração, turnos); pausas; férias; flexibilidade
	Processo do Trabalho	Ciclos; etapas; ritmos previstos; tipos de pressão
	Gestão do Trabalho	Controles; supervisão; fiscalização; disciplina
	Padrão de Conduta	Conhecimento; atitudes; habilidades previstas; higiene; trajes/vestimentas.
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Relações Hierárquicas	Chefia imediata; chefias superiores
	Relações com os Pares	Colegas de trabalho; membros de equipes
	Relações Externas	Cidadãos-usuários de serviços públicos; clientes e consumidores de produtos e serviços privados
Reconhecimento e Crescimentos Profissionais	Reconhecimento	Do trabalho realizado, empenho, dedicação; da hierarquia (chefia imediata e superiores); da instituição; dos cidadãos-usuários, clientes e consumidores; da sociedade
	Crescimento Profissional	Uso da criatividade; desenvolvimento de competências; capacitações; oportunidades; incentivos; equidade; carreiras
	Sentido do Trabalho	Prazer; bem-estar; valorização do tempo vivenciado na organização; sentimento de utilidade social; produtividade saudável
Elo Trabalho - Vida Social	Importância da Instituição Empregadora	Significado pessoal; significado profissional; significado familiar; significado social
	Vida Social	Relação trabalho-casa; relação trabalho-família; relação trabalho-amigos; relação trabalho-lazer; relação trabalho-sociedade

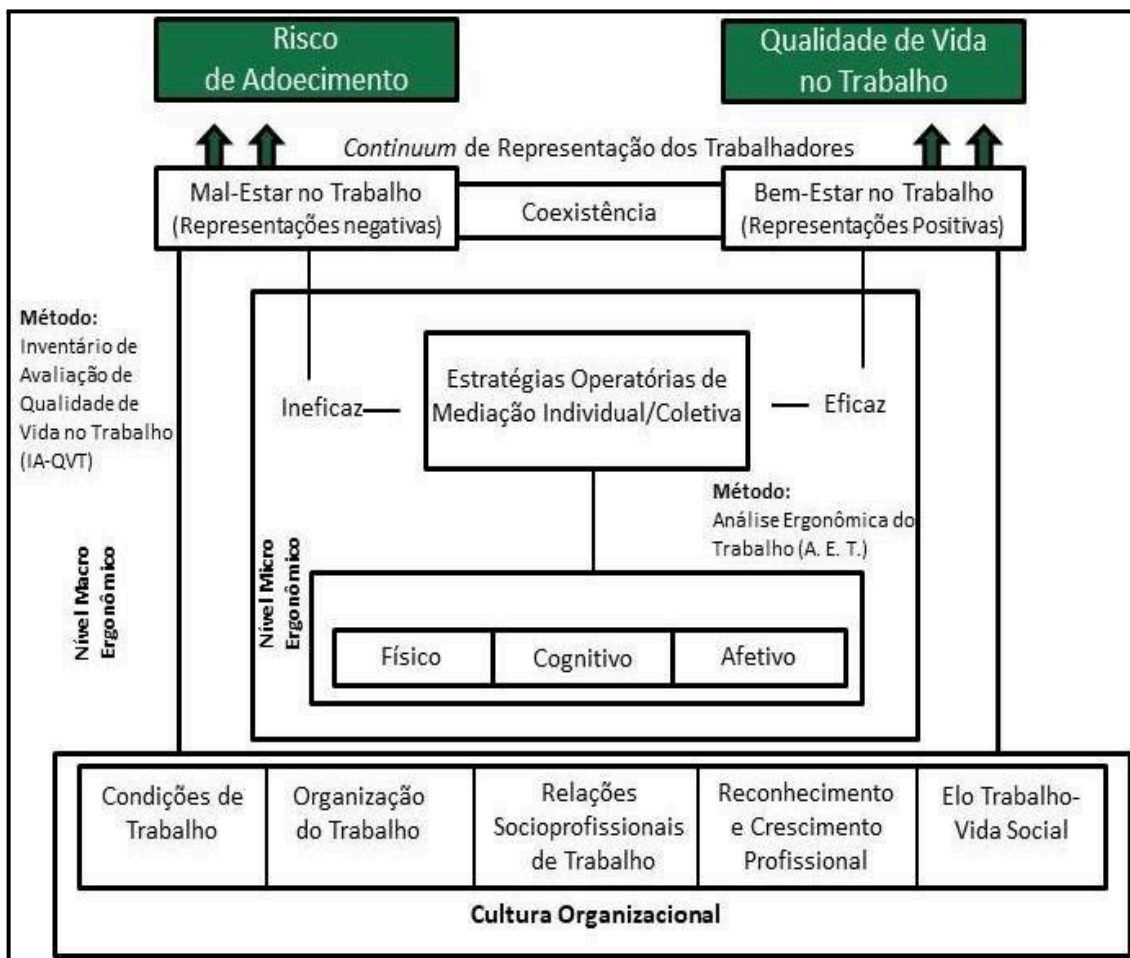
Fonte: Adaptado de Ferreira (2011)

Todavia, destaca-se que a cultura organizacional desempenha um papel transversal nos fatores que influenciam a QVT, configurando o ambiente laboral onde se manifestam elementos como linguagem, simbolismo, comportamentos visíveis, valores compartilhados, crenças ideológicas, ritos e rituais da organização. Nesse sentido, a cultura alinha os demais fatores e pode ser analisada no nível macroergonômico, mensurado pelo Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA-QVT), validado por Ferreira (2011).

Ademais, a dinâmica do trabalho é vivenciada no nível micro, que oscila entre os polos de bem-estar e mal-estar, influenciando diretamente a percepção de QVT por meio da sensação de bem-estar no trabalho ou expondo os trabalhadores aos riscos de adoecimento. As estratégias operatórias de mediação, que ocorrem tanto no âmbito individual quanto coletivo, atuam no nível microergonômico, com uma natureza física, cognitiva e afetiva. Essas estratégias podem ser avaliadas por meio da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), também desenvolvida e validada pelo autor. A Figura 1 apresenta uma representação desse modelo.

Figura 1

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



Fonte: Ferreira (2011, p. 178)

A análise começa no nível macroergonômico e verifica se os trabalhadores estão mais inclinados para a sensação de QVT (bem-estar) ou para riscos de adoecimento no trabalho. Em relação aos dois lados, Ferreira (2012) enfatiza que, por um lado

O bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo (s) indivíduo (s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia (FERREIRA, 2012, p. 179).

Por outro lado, tem-se que:

O mal-estar no trabalho é um sentimento desagradável que se origina das situações vivenciadas pelo (s) indivíduo (s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do mal-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: aborrecimento, antipatia, aversão, constrangimento, contrariedade, decepção, desânimo, desconforto, descontentamento, desrespeito, embaraço, incômodo, indisposição, menosprezo, ofensa, perturbação, repulsa, tédio (FERREIRA, 2012, p. 180).

Ferreira (2011) afirma que ter uma visão ingênua (insuficiente e assistencialista) sobre a QVT pode trazer efeitos negativos para a organização. Alguns desses efeitos incluem desconfiança sobre o verdadeiro propósito de uma ação, desânimo e recusa dos membros a participar de ações e programas de QVT. Assim, as cinco variáveis que mostram a leitura da cultura organizacional de acordo com o modelo adotado são levadas em consideração com mais atenção.

O nível microergonômico examina, portanto, as estratégias operacionais individuais e coletivas que expõem os custos humanos do trabalho. Isso permite avaliar a eficácia ou a ineficácia das ações de um funcionário avaliando os aspectos físico, cognitivo e afetivo do trabalho.

Ferreira (2015) acrescenta que as áreas são específicas e interdependentes ao mesmo tempo e mostram os requisitos aos quais um funcionário é submetido:

(a) As exigências físicas se referem, globalmente, ao custo corporal em termos de dispêndios fisiológico e biomecânico, principalmente, sob a forma de posturas, gestos, deslocamentos e emprego de força física; (b) as exigências cognitivas, por sua vez, dizem respeito ao custo cognitivo em termos de dispêndio mental sob a forma de atenção necessária, do uso da memória, forma de aprendizagem requerida, de resolução de problemas e de tomada de decisão; (c) as exigências afetivas estabelecem o custo afetivo em termos de dispêndio emocional sob a forma de reações afetivas, de sentimentos vivenciados e de estado de humor manifesto (FERREIRA, 2015, p.24).

O custo humano do trabalho resgata as características de uma pessoa de acordo com as suas experiências de vida, devido aos constantes câmbios no ambiente de trabalho e às necessidades das áreas física, cerebral e afetiva, que expressam as características de pensar, agir e sentir, com o objetivo de lidar, da melhor maneira possível, com os custos que este é capaz de comprometer em benefício do bem-estar do trabalhador, evitando o que foi classificado como mal-estar que causa conflitos que afetam seus custos humanos no trabalho (FERREIRA, 2012).

Ao realizar análises microergonômica e macroergonômica, é possível obter uma melhor compreensão de como a organização e seus funcionários se comportam em relação aos custos investidos no trabalho. Também é possível entender como a cultura organizacional impacta essas percepções. Por princípio, a cultura organizacional é o cenário específico de cada análise e seus componentes influenciam as situações de trabalho transversais e estruturadoras, como

Linguagem e simbolismo (jargões, padrões, estilos de comunicação [gestuais, verbais, escritos], códigos, produção de signos linguísticos, senso comum); comportamentos (inter-relação de ação e simbolismo, estilos de trabalho, perfis gerenciais, padrões de conduta e procedimentos, estilos de controle, modalidades de cooperação); valores organizacionais (respeito, cordialidade, disciplina, rigidez, equidade, fidelidade, continuidade, autonomia, liberdade, inovação); crenças (personalização das relações sociais [apadrinhamento], relação espaço público e espaço privado, jeitinho brasileiro, patrimonialismo na esfera pública, arquétipo do estrangeiro milagroso, interação social

intensa, cordialidade de aparência afetiva, predominância do espírito coletivo, evitação de incertezas, modelo da grande família, gerência autocrática, pai patrão); ritos (entradas e saídas da organização, eventos culturais, rituais administrativos) (FERREIRA, 2015, p.23).

A QVT oferece uma ampla gama de benefícios para a gestão estratégica de uma organização, por isso é frequentemente usada de maneira astuta para planejar e demonstrar os resultados de uma organização e revelar a satisfação do mercado de seus funcionários. Essas ações são levadas em consideração para obter certificações de qualidade e produtividade, mas ao criar programas, as organizações priorizam as necessidades individuais.

De qualquer forma, quando a QVT é implementada como medida preventiva, existem chances de melhorar as circunstâncias e fatores que melhoram a saúde e evitam o estresse relacionado ao trabalho (MENEGHEL; GUIMARÃES, 2018).

2.3 Aspectos relacionados à qualidade de vida dos profissionais da educação

A qualidade de vida dos profissionais da educação transcende a esfera individual, estendendo-se para a própria essência do sistema educacional. É válido afirmar que eles são os pilares sobre os quais a estrutura da educação é construída, moldando não apenas o conhecimento dos alunos, mas também seus valores, atitudes e perspectivas de mundo. Dessa forma, é imperativo reconhecer que a qualidade de vida desses profissionais não é apenas uma questão de conforto pessoal, mas sim um elemento fundamental para a eficácia e o sucesso do sistema educacional como um todo (Cardoso; Sampaio, 2022).

Nessa mesma linha, Ferreira (2023) enfatiza que promover a QVT de forma eficaz envolve valorizar a autonomia, o reconhecimento, o senso de pertencimento e a qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Ele destaca que as políticas de QVT devem considerar a diversidade de contextos e realidades dos trabalhadores, garantindo que sejam realmente eficazes e significativas para todos. Essa abordagem holística melhora as condições de trabalho, bem como promove o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, o que contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Ferreira; Paschoal, 2023).

Nessa perspectiva, ressalta-se que a autonomia no trabalho permite que os indivíduos sintam-se empoderados e capazes de tomar decisões que impactam diretamente suas tarefas e responsabilidades. A autonomia está associada ao aumento da motivação intrínseca, pois os trabalhadores sentem-se mais engajados e responsáveis por seus resultados (Ryan & Deci,

2017). Junto a isso, o reconhecimento é essencial para a QVT, pois os trabalhadores que se sentem apreciados por suas contribuições tendem a demonstrar maior satisfação no trabalho e um comprometimento mais forte com a organização (Silva, 2021).

O senso de pertencimento também desempenha um papel fundamental na promoção da QVT. Quando os trabalhadores sentem-se parte integrante de uma comunidade de trabalho, eles estão mais propensos a colaborar e a apoiar seus colegas, o que fortalece as relações interpessoais e cria um ambiente de trabalho positivo (Baumeister&Leary, 1995). A qualidade dessas relações é um indicador significativo da QVT, pois ambientes de trabalho harmoniosos e cooperativos contribuem para a redução do estresse e a melhoria do bem-estar psicológico dos trabalhadores (Souza; Oliveira, 2020).

Ferreira e Paschoal (2023) sublinham, ainda, a importância de considerar a diversidade de contextos e realidades dos trabalhadores ao formular políticas de QVT. Argumentam que uma abordagem universal pode não ser eficaz, pois diferentes grupos de trabalhadores podem ter necessidades e desafios específicos. Portanto, políticas personalizadas que reconheçam e atendam a essas diferenças são essenciais para garantir que todos os trabalhadores se beneficiem igualmente das iniciativas de QVT,

Ainda sobre a abordagem holística e inclusiva, esta contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, onde os trabalhadores estão motivados e capacitados para realizar suas tarefas de maneira eficiente e eficaz. Como resultado, as organizações que investem na QVT não só experimentam melhorias na produtividade e no desempenho, mas também observam uma redução nas taxas de absenteísmo e turnover, além de um aumento na lealdade e no moral dos trabalhadores (Cardoso; Sampaio, 2022).

Diante disso, a qualidade de vida dos profissionais da educação é um tema de grande importância, pois está intrinsecamente ligada ao seu bem-estar físico, emocional e profissional. Para compreender plenamente esse aspecto, é essencial examinar de perto os diversos fatores que contribuem para o seu bem-estar. Em primeiro lugar, destaca-se o ambiente de trabalho como um dos principais determinantes da qualidade de vida dos educadores. Um ambiente seguro, saudável e respeitoso é fundamental para promover o bem-estar e a produtividade desses profissionais. Isso inclui instalações adequadas e recursos suficientes, bem como políticas e práticas que promovam a inclusão, a diversidade e o respeito mútuo entre todos os membros da comunidade escolar (Cardoso; Sampaio, 2022).

Lima (2022) argumenta que a liderança participativa e o apoio organizacional são fundamentais para a promoção da QVT. Ele ressalta que líderes que incentivam a participação dos trabalhadores nas decisões e que oferecem suporte emocional e instrumental criam um

ambiente de confiança e apoio, essencial para a implementação bem-sucedida de iniciativas de QVT. Condição que aumenta a eficiência organizacional, e o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores. A liderança participativa permite que os trabalhadores se sintam valorizados e ouvidos, o que aumenta o seu comprometimento com a organização e reduz os níveis de estresse e insatisfação no trabalho. Para mais, o apoio organizacional, que inclui tanto suporte emocional quanto instrumental, é fundamental para que os trabalhadores tenham os recursos necessários para realizar suas tarefas de maneira eficaz e sentirem que a organização se preocupa com o seu bem-estar (Lima, 2022).

Dessa forma, ambientes de trabalho onde os líderes praticam a escuta ativa e envolvem os funcionários nas decisões tendem a ter níveis mais altos de satisfação e produtividade. Ressalta-se que a liderança que é tanto transformacional quanto participativa pode levar a resultados positivos significativos para as organizações, incluindo maior inovação, melhor desempenho e maior satisfação dos empregados. O apoio organizacional também desempenha um papel vital na construção de um ambiente de trabalho positivo. Ferreira e Paschoal (2023) argumentam que os trabalhadores que percebem um alto nível de apoio organizacional tendem a retribuir com maior comprometimento e esforço, resultando em uma força de trabalho mais dedicada e produtiva.

Assim, esses autores destacam a importância de uma abordagem holística e personalizada, Lima complementa ao enfatizar o papel da liderança e do apoio organizacional na promoção de um ambiente de trabalho positivo e produtivo. A combinação de uma liderança que valoriza a participação dos trabalhadores e um forte apoio organizacional cria um ecossistema em que a QVT pode florescer, beneficiando tanto os indivíduos quanto a organização como um todo. Esta abordagem integrada é essencial para garantir que as iniciativas de QVT sejam não apenas implementadas, mas também sustentadas em longo prazo, promovendo um ciclo contínuo de melhoria e desenvolvimento (Oliveira; Souza, 2020).

A existência de um ambiente de trabalho positivo pode contribuir significativamente para reduzir o estresse e a exaustão dos profissionais da educação, além de promover um maior engajamento e satisfação com o trabalho. Por outro lado, um ambiente de trabalho negativo, caracterizado por falta de apoio, conflitos interpessoais e condições precárias, pode ter um impacto adverso na qualidade de vida desses profissionais, afetando sua saúde física e mental, bem como sua capacidade de desempenhar suas funções de forma eficaz (Veiga et al., 2017).

Além do ambiente de trabalho, as condições de trabalho e a remuneração dos profissionais da educação são aspectos cruciais a serem considerados para garantir sua qualidade de vida. Uma remuneração justa e condições de trabalho adequadas são essenciais não apenas para reconhecer o valor do trabalho dos educadores, mas também para capacitá-los a desempenhar suas funções de maneira eficaz e dedicada (Pereira et al., 2014).

Complementando essas visões, Silva e Almeida (2021) destacam que o desenvolvimento profissional contínuo e as oportunidades de crescimento na carreira são igualmente importantes para a satisfação dos profissionais da educação. Eles argumentam que programas de formação continuada e oportunidades de avanço na carreira podem melhorar significativamente a motivação e o comprometimento dos educadores. Tais programas ajudam a atualizar as habilidades dos professores, tornando-os mais eficientes e preparados para lidar com os desafios educacionais contemporâneos.

Portanto, enquanto Veiga et al. (2017) e Pereira et al. (2014) enfatizam a importância de um ambiente de trabalho positivo e condições de trabalho justas, Silva e Almeida (2021) adicionam que o desenvolvimento profissional contínuo é essencial para a qualidade de vida e a eficácia dos profissionais da educação. Essas abordagens integradas são fundamentais para criar um ambiente de trabalho que não apenas retém, mas também valoriza e desenvolve seus educadores.

Uma remuneração adequada não se limita apenas a um salário competitivo, mas também inclui benefícios como plano de saúde, seguro de vida e oportunidades de desenvolvimento profissional. Dessa forma, esses benefícios além de proporcionarem segurança e estabilidade financeira aos profissionais da educação, demonstram o reconhecimento e a valorização de seu trabalho pela sociedade e pelas instituições educacionais. E, também, condições de trabalho adequadas, como carga horária razoável, ambiente de trabalho seguro e recursos adequados, são fundamentais para garantir o bem-estar físico e emocional dos educadores. Um ambiente de trabalho que valoriza o equilíbrio entre vida profissional e pessoal pode, ainda, contribuir significativamente para a qualidade de vida desses profissionais (Veiga et al., 2017).

Para ampliar essa discussão, Oliveira e Souza (2020) apontam que o suporte psicológico e a oferta de programas de bem-estar mental são essenciais para a qualidade de vida dos profissionais da educação. Eles defendem que iniciativas como sessões de aconselhamento, *workshops* de gestão do estresse e espaços de relaxamento no ambiente de trabalho podem ajudar a reduzir a ansiedade e o *burnout* entre os educadores. A

implementação dessas medidas melhora a saúde mental dos profissionais, e, mais, aumenta sua produtividade e satisfação no trabalho.

Isto posto, é correto afirmar que o suporte psicológico deve ser contínuo e integrado ao cotidiano dos educadores. Sessões de aconselhamento, por exemplo, podem oferecer um espaço seguro para que os profissionais discutam suas preocupações e desafios, recebendo orientação sobre como lidar com situações estressantes de maneira saudável. *Workshops* de gestão do estresse, por sua vez, fornecem ferramentas práticas que os educadores podem utilizar, no dia a dia, para manter o equilíbrio emocional e melhorar sua resiliência. Esses *workshops* podem incluir técnicas de *mindfulness*, meditação e exercícios de respiração, que são comprovadamente eficazes na redução do estresse e na promoção do bem-estar mental (Maslach; Leiter, 2021).

Almeida (2021) também aponta que a criação de espaços de relaxamento no ambiente de trabalho, como salas de descanso ou áreas verdes, pode proporcionar aos educadores momentos de pausa e recuperação ao longo do dia. Estudos mostram que ambientes de trabalho que incorporam elementos naturais e espaços dedicados ao relaxamento contribuem para a diminuição dos níveis de cortisol, um hormônio associado ao estresse, e aumentam o bem-estar geral dos trabalhadores. A presença desses espaços pode também promover uma cultura organizacional que valoriza a saúde mental e o bem-estar dos funcionários, incentivando práticas saudáveis e um estilo de vida equilibrado.

A implementação dessas medidas de suporte psicológico e bem-estar mental beneficia os educadores individualmente, e provocam um impacto positivo na dinâmica e nos resultados da equipe. Quando os profissionais da educação estão mentalmente saudáveis e satisfeitos, eles são mais capazes de engajar-se plenamente em suas atividades pedagógicas, proporcionando uma educação de maior qualidade aos alunos. Além disso, a redução do *burnout* e do estresse contribui para diminuir as taxas de absenteísmo e turnover, criando um ambiente de trabalho mais estável e coeso (Maslach; Leiter, 2016).

Assim, ao integrar o suporte psicológico e programas de bem-estar mental no ambiente de trabalho, é possível que as instituições de ensino consigam melhorar a qualidade de vida dos educadores, e promover um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório. Essa abordagem holística é essencial para assegurar que os educadores tenham as condições necessárias para desempenhar suas funções de maneira eficaz e sustentável, beneficiando toda a comunidade escolar (Oliveira; Souza, 2020).

Outro aspecto fundamental a ser considerado é o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos profissionais da educação. Educadores frequentemente enfrentam uma carga

de trabalho intensa e demandas emocionais significativas em sua profissão. Portanto, é essencial que tenham tempo e espaço para cuidar de si mesmos, de suas famílias e de seus interesses pessoais (Pereira et al., 2014).

De acordo com Araldiet al (2021), o equilíbrio entre vida pessoal e profissional não se trata apenas de uma questão de bem-estar individual, mas também de eficácia profissional. Educadores que conseguem equilibrar suas vidas pessoais e profissionais tendem a ser mais felizes, saudáveis e motivados, o que se reflete em seu desempenho dentro da sala de aula e no relacionamento com os alunos e colegas de trabalho. É válido ainda apontar que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode ajudar a prevenir o esgotamento e o *burnout*, problemas comuns entre os profissionais da educação. Ao cuidar de si mesmos e de suas necessidades pessoais, os educadores podem fortalecer sua resiliência emocional e sua capacidade de lidar com o estresse e as demandas da profissão.

Logo, ao considerar a qualidade de vida dos profissionais da educação, é essencial não apenas garantir condições de trabalho adequadas e uma remuneração justa, mas também promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Isso beneficia os educadores individualmente, e contribui para a construção de um ambiente escolar mais saudável e produtivo, que valoriza o bem-estar e a qualidade de vida de todos os seus membros (Veiga et al., 2017).

Complementando essa visão, Silva e Almeida (2019) argumentam que a cultura organizacional desempenha um papel essencial na promoção da qualidade de vida no trabalho. Eles destacam que uma cultura que incentiva a participação ativa dos professores nas decisões escolares e que reconhece suas contribuições de maneira significativa pode melhorar substancialmente a satisfação e o engajamento dos educadores. E mais, políticas que promovem a transparência e a comunicação aberta são fundamentais para construir um ambiente de trabalho positivo e colaborativo.

Portanto, a integração de uma cultura organizacional que valoriza a participação e o reconhecimento, juntamente à promoção de um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, pode criar uma base sólida para a melhoria contínua da qualidade de vida dos profissionais da educação. Essas abordagens beneficiam os professores individualmente, e fortalecem o sistema educacional como um todo, resultando em melhores resultados para os alunos e para a comunidade escolar (Silva; Almeida, 2019).

Sublinha-se que investir na formação contínua e no desenvolvimento profissional dos educadores é fundamental para garantir sua satisfação no trabalho e sua capacidade de se adaptar às mudanças e desafios constantes do campo educacional. A educação é um campo

em constante evolução, com novas descobertas e metodologias surgindo regularmente. Portanto, é essencial que os educadores estejam sempre atualizados e capacitados para oferecer uma educação de alta qualidade aos seus alunos (Cardoso; Sampaio, 2022).

Para tanto, é necessário oferecer oportunidades de capacitação, como cursos, *workshops* e treinamentos, que permitam aos educadores adquirir novas habilidades e conhecimentos relevantes para sua prática profissional. Além disso, a mentoria também desempenha um papel importante no desenvolvimento profissional dos educadores, permitindo-lhes aprender com a experiência de outros profissionais mais experientes e receber orientação e apoio em sua carreira. Ainda, salienta-se que o acesso a recursos educacionais atualizados também é essencial para garantir a qualidade do ensino oferecido pelos educadores. Isso inclui acesso a materiais didáticos de qualidade, tecnologias educacionais inovadoras e informações atualizadas sobre as melhores práticas de ensino e aprendizagem (Grochoska; Gouveia, 2020).

Além desses aspectos, Lemos e Pereira (2021) ressaltam a importância de um sistema de avaliação contínuo e construtivo. Eles afirmam que *feedbacks* regulares e detalhados sobre o desempenho dos educadores não apenas ajudam a identificar áreas de melhoria, mas também reconhecem e reforçam as práticas eficazes. Esse sistema de avaliação deve ser acompanhado de um plano de desenvolvimento personalizado, que considere as necessidades individuais de cada educador e ofereça suporte direcionado para seu crescimento profissional.

Um sistema de avaliação contínuo permite que os educadores recebam *feedback* em tempo real, o que é essencial para a correção de cursos e a implementação de melhorias imediatas. Segundo Lemos e Pereira, esse tipo de avaliação deve ser visto como uma ferramenta de apoio e não de punição, para que se promova um ambiente de aprendizado contínuo e colaborativo. O *feedback* detalhado destaca as áreas em que o educador pode melhorar, e também celebra suas conquistas e pontos fortes, o que é relevante para a motivação e o engajamento (Oliveira; Souza, 2020).

Além do *feedback*, o plano de desenvolvimento personalizado deve ser desenhado para alinhar as metas individuais dos educadores com os objetivos da instituição. Esse plano pode incluir oportunidades de formação continuada, mentoria, participação em *workshops* e conferências, e outras atividades que promovam o desenvolvimento profissional. A personalização do plano é fundamental, pois reconhece que cada educador tem necessidades e ambições únicas, e uma abordagem genérica pode não ser eficaz para todos (Silva e Souza, 2020).

Garcia e Mendes (2020) sugerem que a implementação de planos de desenvolvimento personalizados pode levar a uma maior satisfação no trabalho e ao fortalecimento das capacidades dos educadores, resultando em melhores resultados educacionais. Eles também destacam a importância de recursos adequados e apoio institucional para a efetiva implementação desses planos, enfatizando que a falta de suporte pode frustrar os esforços de desenvolvimento e impactar negativamente a motivação dos educadores (Almeida; Santos, 2019).

Um sistema de avaliação contínuo e um plano de desenvolvimento personalizado podem contribuir significativamente para a criação de uma cultura de responsabilidade e excelência. Quando os educadores sabem que seu desempenho será avaliado de forma justa e construtiva, e que terão acesso a recursos para melhorar, eles são mais propensos a se comprometer com seu desenvolvimento profissional e a buscar constantemente a melhoria de suas práticas pedagógicas. Isso beneficia os próprios educadores, e melhora a qualidade do ensino oferecido aos alunos, criando um ciclo virtuoso de aprimoramento contínuo (Lemos; Pereira, 2021).

Por fim, a integração desses sistemas com práticas de reconhecimento e recompensas pode amplificar seus efeitos positivos. Educadores que se sentem valorizados e reconhecidos por seus esforços são mais propensos a permanecer na profissão e a contribuir de forma significativa para a comunidade escolar. Essa abordagem holística, que combina avaliação contínua, desenvolvimento personalizado e reconhecimento, é essencial para promover um ambiente de trabalho positivo e produtivo (Oliveira; Souza, 2020).

Ao investir na formação contínua e no desenvolvimento profissional dos educadores, as instituições educacionais garantem a qualidade do ensino oferecido, e contribuem para a satisfação e o engajamento dos educadores em sua profissão. Educadores que se sentem valorizados e apoiados em seu desenvolvimento profissional tendem a ser mais motivados e dedicados ao seu trabalho, o que beneficia não apenas eles mesmos, mas também seus alunos e o sistema educacional como um todo (Grochoska; Gouveia, 2020).

Ademais, é de suma importância destacar o papel essencial que os profissionais da educação exercem na sociedade contemporânea. Eles ocupam uma posição de grande relevância, são os principais arquitetos do futuro das gerações vindouras. Assim, ao atuarem como facilitadores do processo de aprendizagem, esses educadores não se limitam apenas a transmitir conhecimentos acadêmicos; eles são os responsáveis por nutrir o desenvolvimento global dos estudantes (Cardoso; Sampaio, 2022).

É imperativo compreender que os profissionais da educação não apenas compartilham fatos e teorias, mas também desempenham um papel fundamental no cultivo de habilidades sociais, emocionais e éticas nos jovens. Eles se tornam modelos a serem seguidos, mentores que orientam no campo do conhecimento, na formação de caráter e na construção de valores morais. No entanto, para que esses educadores possam desempenhar suas funções de maneira eficaz e sustentável, é imprescindível que desfrutem de uma qualidade de vida adequada. A natureza desafiadora e multifacetada do trabalho educacional demanda uma abordagem holística para garantir o bem-estar desses profissionais (Veiga et al., 2017).

Freire e Santos (2019) argumentam que a valorização dos profissionais da educação por meio de políticas de reconhecimento e incentivo é crucial para manter a motivação e a dedicação desses profissionais. Eles defendem que, além de condições de trabalho adequadas e remuneração justa, é necessário implementar programas que reconheçam publicamente o trabalho dos educadores e ofereçam oportunidades de avanço na carreira. A implementação de prêmios, certificações e progressões de carreira com base no mérito e no desempenho são algumas das formas de valorizar esses profissionais e assegurar seu compromisso contínuo com a educação.

O ambiente de trabalho é, sem dúvida, um dos pilares fundamentais que influenciam diretamente a qualidade de vida dos profissionais da educação. Esse espaço é o local onde as atividades pedagógicas acontecem, é o ambiente onde se estabelecem relações interpessoais, se desenvolvem aprendizados e se moldam comportamentos. Portanto, a criação de um ambiente seguro, saudável e respeitoso é de extrema importância para promover o bem-estar físico e emocional desses profissionais (Pereira et al., 2014).

Nesse contexto, estudos recentes destacam a importância de políticas institucionais que incentivem a participação ativa dos educadores na construção e manutenção de um ambiente de trabalho positivo. Silva e Souza (2020) argumentam que a implementação de programas de desenvolvimento profissional contínuo aprimora as competências dos educadores, e fortalece a coesão e o apoio mútuo entre a equipe. Além disso, iniciativas que promovem a valorização e reconhecimento do trabalho dos professores são essenciais para aumentar a satisfação e a motivação no ambiente escolar (Silva e Souza, 2020).

Assim, um ambiente seguro consiste na ausência de perigos físicos, e na garantia de que os profissionais se sintam protegidos de qualquer forma de violência, seja ela verbal, física ou psicológica. É necessário criar, portanto, um espaço onde todos se sintam seguros para expressar suas ideias, sem o medo de represálias ou discriminação. Outrossim, a saúde física e mental dos profissionais da educação é beneficiada por um ambiente que promove

hábitos saudáveis. Isso inclui desde a disponibilidade de áreas para descanso até a promoção de práticas de bem-estar, como atividades físicas e programas de saúde mental. Um ambiente que prioriza a saúde contribui para a redução do estresse e o aumento da produtividade (Veiga et al., 2017).

A igualdade e a inclusão são aspectos vitais a serem considerados no ambiente de trabalho dos profissionais da educação. De acordo com Cardoso e Sampaio (2022), é essencial que todos os membros da comunidade escolar sejam tratados com equidade, independentemente de sua origem étnica, gênero, religião, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal. Políticas e práticas que promovem a igualdade de oportunidades e a inclusão de todos os indivíduos são essenciais para se criar um ambiente de trabalho verdadeiramente respeitoso e enriquecedor.

A igualdade de oportunidades no ambiente educacional não se limita apenas aos alunos, mas também se estende aos profissionais da educação. É fundamental que os educadores tenham acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional, progressão na carreira e reconhecimento que seus colegas, independentemente de sua origem ou características pessoais. A inclusão também desempenha um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Um ambiente inclusivo valoriza a diversidade e reconhece as contribuições únicas que cada indivíduo pode trazer para a comunidade escolar. Dessa forma, cria-se um ambiente mais enriquecedor para os profissionais da educação, e pode melhorar significativamente o desempenho acadêmico e o bem-estar emocional dos alunos (Veiga et al., 2017).

Desse modo, é válido apontar a importância de promover a igualdade e a inclusão no ambiente educacional. Segundo Almeida e Santos (2019), a implementação de políticas de igualdade de oportunidades e inclusão pode levar a um aumento na satisfação e no comprometimento dos educadores, refletindo positivamente no desempenho escolar dos alunos. A pesquisa destaca que instituições que investem em programas de diversidade e inclusão tendem a ter um clima organizacional mais positivo e colaborativo, o que favorece o desenvolvimento profissional contínuo e a inovação pedagógica (Almeida; Santos, 2019).

Almeida e Santos apontam que políticas de igualdade de oportunidades e inclusão não são apenas moralmente corretas, mas também estrategicamente vantajosas para as instituições educacionais. Elas ajudam a criar um ambiente onde todos os educadores se sentem valorizados e respeitados, independentemente de suas origens ou características pessoais. Isso, por sua vez, promove uma maior colaboração e troca de ideias, essenciais para a inovação pedagógica e o desenvolvimento contínuo. Estudos mostram que a diversidade de

perspectivas pode levar a soluções mais criativas e eficazes para os desafios educacionais (Thomas, 2020).

A pesquisa de Almeida e Santos (2019) também revela que a inclusão de educadores de diferentes origens e experiências contribui para um ambiente de aprendizagem mais rico e dinâmico. Educadores que se sentem incluídos e apoiados são mais propensos a introduzir práticas pedagógicas inovadoras e a engajar-se em desenvolvimento profissional contínuo. Isso pode incluir a adoção de métodos de ensino diversificados que atendam melhor às necessidades de uma população estudantil igualmente diversa. A inclusão, portanto, não é apenas uma questão de justiça social, é uma estratégia eficaz para melhorar a qualidade da educação.

A implementação de programas de diversidade e inclusão também tem sido associada à melhoria do clima organizacional. Segundo Silva e Pereira (2021), um ambiente de trabalho que valoriza a diversidade tende a ser mais positivo e colaborativo, o que pode reduzir o estresse e aumentar a satisfação no trabalho. Educadores que trabalham em um ambiente inclusivo relatam níveis mais altos de bem-estar e motivação, o que, por sua vez, se traduz em um melhor desempenho profissional e acadêmico. Essas condições favoráveis incentivam a retenção de talentos e a atração de novos educadores, fortalecendo, ainda mais, a instituição educacional.

Para que essas políticas sejam eficazes, é essencial que as instituições educacionais adotem uma abordagem proativa e contínua. Isso inclui a criação de comitês de diversidade, a implementação de treinamentos regulares sobre inclusão e a promoção de uma cultura organizacional que celebre a diversidade. Tais iniciativas podem ajudar a identificar e remover barreiras sistêmicas que possam impedir a plena participação de todos os educadores, garantindo que cada indivíduo tenha a oportunidade de contribuir plenamente para a comunidade educacional (Jones, 2019).

Logo, o respeito mútuo entre todos os membros da comunidade escolar é um componente essencial de um ambiente de trabalho saudável. Isso envolve não apenas o respeito pelos colegas de trabalho, mas também pelos alunos, pelas famílias e pela diversidade de experiências e perspectivas que cada pessoa traz consigo. Desse modo, ao promover uma cultura de respeito mútuo, os profissionais da educação podem criar um ambiente de trabalho colaborativo e harmonioso, onde todos se sintam valorizados e motivados a contribuir para o sucesso da instituição educacional. Uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo valoriza a diversidade de opiniões e experiências, promovendo a troca de ideias e o trabalho em equipe (Pereira et al., 2014).

Sublinha-se, ainda, que a autonomia e a participação dos profissionais da educação na gestão escolar são aspectos fundamentais para a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Quando os profissionais têm a possibilidade de tomar decisões e participar ativamente das questões relacionadas à escola, eles se sentem mais valorizados e engajados. Isso porque a autonomia permite que eles atuem de acordo com suas próprias convicções e experiências, tornando o trabalho mais significativo e gratificante. Além disso, a participação na gestão escolar proporciona aos profissionais da educação a oportunidade de contribuir com suas ideias e sugestões para a melhoria da escola. Isso cria um ambiente de trabalho mais colaborativo e democrático, onde todos se sentem parte do processo de tomada de decisões. Como resultado, os profissionais se sentem mais motivados e satisfeitos, o que reflete positivamente na qualidade do ensino oferecido aos alunos (Araldiet al., 2021).

Logo, evidencia-se a relação positiva entre a autonomia e a participação dos profissionais da educação na gestão escolar e o seu desenvolvimento profissional. A autonomia, entendida como a capacidade de tomar decisões e agir de forma independente dentro da escola, tem sido destacada como um fator essencial para o crescimento profissional dos educadores. A participação ativa dos profissionais da educação na gestão escolar proporciona oportunidades de aprendizado e crescimento profissional. Ao participarem das decisões relacionadas à escola, os educadores têm a oportunidade de adquirir novos conhecimentos e habilidades, desenvolver competências de liderança e gestão, e aprimorar sua capacidade de resolver problemas complexos relacionados ao contexto educacional (Grochoska; Gouveia, 2020).

Nesse ambiente, os profissionais da educação se sentem mais encorajados a compartilhar seus conhecimentos e habilidades, contribuindo para um ambiente de aprendizagem contínua e aprimoramento profissional. Além disso, o respeito mútuo também pode ajudar a prevenir conflitos e promover a resolução pacífica de problemas, criando um ambiente mais estável e positivo para todos os envolvidos. Aponta-se que a promoção de uma cultura de respeito mútuo também pode ter um impacto positivo na qualidade do ensino oferecido pela instituição educacional. Profissionais da educação que se sentem valorizados e respeitados tendem a estar mais motivados e engajados em seu trabalho, o que pode se refletir em um melhor desempenho acadêmico dos alunos (Grochoska; Gouveia, 2020).

Para além da atmosfera laboral, a remuneração e as condições de trabalho exercem uma influência substancial na qualidade de vida dos profissionais da educação. Reconhecer o papel fundamental desses indivíduos no desenvolvimento social e econômico de uma nação é o primeiro passo para garantir que sejam devidamente valorizados e recompensados pelo seu

trabalho incansável e, muitas vezes, subestimado. Em primeiro lugar, aponta-se que a remuneração adequada é essencial para assegurar que os profissionais da educação possam sustentar-se financeiramente e proporcionar uma vida digna para si próprios e suas famílias. Uma remuneração justa reconhece o valor intrínseco do trabalho educacional, e contribui para atrair e manter profissionais talentosos no campo da educação, o que pode garantir a continuidade e a qualidade do sistema educacional (Cardoso; Sampaio, 2022).

Mais que isso, o acesso a benefícios como plano de saúde, seguro de vida e programas de apoio psicológico é condição primordial para o bem-estar físico e emocional dos educadores. Os profissionais da educação enfrentam desafios únicos e frequentemente lidam com situações estressantes em seu trabalho diário. Portanto, ter acesso a recursos que promovam sua segurança financeira e bem-estar emocional é essencial para garantir que possam enfrentar esses desafios de maneira saudável e resiliente (Barros; Seixas; Cardoso, 2022).

Os planos de saúde garantem o acesso a cuidados médicos de qualidade, protegendo os profissionais da educação e suas famílias contra doenças e emergências médicas inesperadas. O seguro de vida oferece uma rede de segurança financeira para os entes queridos em caso de falecimento do educador, proporcionando-lhes tranquilidade e estabilidade em momentos difíceis. No que tange aos programas de apoio psicológico, estes são fundamentais para ajudar os educadores a lidarem com o estresse, a ansiedade e outras questões emocionais relacionadas ao trabalho. Esses programas oferecem suporte emocional e orientação profissional, ajudando os educadores a desenvolverem habilidades de enfrentamento saudáveis e a manterem sua saúde mental (Grochoska; Gouveia, 2020).

Esses programas desempenham um papel basilar em fornecer suporte emocional e psicológico aos profissionais da educação, capacitando-os a lidar eficazmente com os desafios inerentes à sua profissão. Os educadores enfrentam uma série de pressões e demandas emocionais diárias, que podem resultar em estresse, esgotamento e impactos negativos na sua saúde mental e emocional. Portanto, oferecer acesso a aconselhamento, terapia e outros recursos de apoio psicológico é essencial para garantir o bem-estar desses profissionais (Pereira et al., 2014).

Por meio do aconselhamento, os educadores podem explorar e entender melhor suas emoções, pensamentos e preocupações, desenvolvendo habilidades de enfrentamento saudáveis para lidar com o estresse e a pressão do ambiente escolar. A terapia oferece um espaço seguro para discutir questões pessoais e profissionais, identificar padrões de comportamento prejudiciais e aprender estratégias de autocuidado. Programas de apoio

psicológico podem ajudar os educadores a reconhecerem os sinais de esgotamento profissional e a tomarem medidas preventivas para evitá-lo. Eles também promovem a conscientização sobre a importância da saúde mental e incentivam a busca de ajuda quando necessário, contribuindo para uma cultura de cuidado e apoio dentro das instituições educacionais (Barros; Seixas; Cardoso, 2022).

Investir na saúde mental e emocional dos profissionais da educação beneficia-os individualmente e melhora o ambiente de trabalho, a qualidade do ensino e o bem-estar dos alunos. Portanto, os programas de apoio psicológico devem ser vistos como parte integrante do suporte oferecido às equipes educacionais, promovendo uma comunidade escolar mais saudável e resiliente em longo prazo (Veiga et al., 2017).

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional, por sua vez, é um elemento vital para a qualidade de vida dos profissionais da educação. Em muitas ocasiões, esses educadores se deparam com uma carga de trabalho significativa e exigente, que pode exercer um impacto negativo tanto em sua saúde mental quanto em seus relacionamentos pessoais. Portanto, é fundamental implementar políticas e práticas que incentivem e promovam esse equilíbrio, visando ao bem-estar integral dos profissionais (Veiga et al., 2017).

As demandas da profissão de educador, muitas vezes, se estendem para além do horário escolar, com preparação de aulas, correção de trabalhos, reuniões administrativas e participação em atividades extracurriculares. Essa extensa jornada de trabalho pode resultar em estresse crônico, exaustão e, até mesmo, esgotamento profissional. Por isso, é essencial que as instituições educacionais ofereçam horários flexíveis, permitindo aos profissionais da educação gerenciar melhor seu tempo e conciliar suas responsabilidades profissionais com suas necessidades pessoais e familiares (Pereira et al., 2014).

É imperativo também reconhecer que a disponibilidade de licenças remuneradas é um requisito essencial para o bem-estar dos profissionais da educação. Um período de licença remunerado permite que os educadores cuidem de sua saúde física e mental, atendam a problemas urgentes da família e priorizem o autocuidado sem perder muito dinheiro. A aplicação de políticas abrangentes de licenças remuneradas nas instituições educacionais demonstra o compromisso das instituições com o cuidado e o apoio aos seus funcionários, e contribui para manter um ambiente de trabalho positivo e produtivo (Pereira et al., 2014).

As licenças remuneradas abrangem uma variedade de cenários, desde licenças médicas para tratamento de doenças ou lesões até licenças para cuidar de familiares doentes ou para atender a necessidades pessoais urgentes. Ao oferecer esse benefício, as instituições educacionais reconhecem a importância de equilibrar as responsabilidades profissionais com

as demandas pessoais e familiares dos educadores. Isso permite que os profissionais da educação enfrentem desafios pessoais sem preocupações financeiras adicionais, garantindo que possam retornar ao trabalho revitalizados e capazes de desempenhar suas funções com eficácia renovada (Barros; Seixas; Cardoso, 2022).

Ainda sobre as licenças remuneradas, elas desempenham um papel imprescindível na promoção da saúde mental e no combate ao estresse e ao esgotamento profissional. Ao oferecer aos educadores a oportunidade de se desconectar do trabalho e focar em seu bem-estar físico e emocional, essas licenças ajudam a prevenir a exaustão e promovem uma melhor qualidade de vida. Assim, os educadores podem usar esse tempo para descansar, participar de atividades de lazer, buscar apoio terapêutico ou, simplesmente, recarregar as energias, o que é fundamental para manter um alto nível de desempenho e engajamento no ambiente escolar (Cardoso; Sampaio, 2022).

Os programas de apoio à família desempenham um papel na promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos profissionais da educação. Oferecer acesso a serviços de creche, assistência infantil e apoio para cuidados de idosos pode ajudar os educadores a conciliarem suas responsabilidades profissionais com seus papéis como pais, cônjuges ou cuidadores, reduzindo, assim, o estresse e promovendo o bem-estar familiar (Barros; Seixas; Cardoso, 2022).

Nesse contexto, ao oferecer serviços de creche e assistência infantil, as instituições educacionais podem ajudar os pais educadores garantindo que os filhos destes recebam cuidados adequados enquanto estão no trabalho. Isso pode reduzir a preocupação e o estresse dos educadores em relação ao bem-estar de seus filhos, permitindo-lhes concentrar-se melhor em suas responsabilidades profissionais. Da mesma forma, o apoio para cuidados de idosos pode ajudar os educadores que são cuidadores de idosos a equilibrar suas responsabilidades profissionais com o cuidado de seus entes queridos. Isso pode ser especialmente importante para educadores mais velhos que estão enfrentando o desafio de cuidar de pais idosos enquanto continuam trabalhando (Veiga et al., 2017).

Percebe-se ser essencial que as políticas organizacionais incentivem uma cultura de respeito pelo tempo pessoal dos profissionais da educação, evitando com isso expectativas irrealistas de disponibilidade constante fora do horário de trabalho. Respeitar os limites de tempo e promover uma cultura de trabalho saudável são passos fundamentais para garantir que os educadores possam desfrutar de uma vida equilibrada e satisfatória, tanto no trabalho quanto em suas vidas pessoais (Barros; Seixas; Cardoso, 2022).

Investir na formação contínua e no desenvolvimento profissional dos educadores é uma medida para assegurar sua satisfação no trabalho, e para capacitá-los a enfrentar os desafios em constante evolução do campo educacional. Este compromisso com o aprimoramento profissional beneficia os próprios educadores, e reverbera positivamente em todo o sistema educacional, garantindo uma educação de alta qualidade para os alunos (Cardoso; Sampaio, 2022).

Assim, as oportunidades de capacitação oferecem aos educadores a chance de atualizar e aprofundar seus conhecimentos em sua área de atuação, bem como explorar novas metodologias de ensino e tecnologias educacionais emergentes. Essas oportunidades mantêm os educadores atualizados com as últimas tendências e desenvolvimentos no campo da educação, e os capacitam a adaptar suas práticas pedagógicas de acordo com as necessidades e características específicas de seus alunos (Veiga et al., 2017).

Amentoria também desempenha um papel fundamental no desenvolvimento profissional dos educadores, oferece orientação, apoio e *feedback* construtivo de colegas mais experientes. Por meio da mentoria, os educadores podem aprimorar suas habilidades de ensino, desenvolver estratégias eficazes de gestão de sala de aula e aprender com as experiências e *insights* de outros profissionais do campo educacional (Veiga et al., 2017).

Por meio da mentoria, os educadores têm a oportunidade de refletir sobre sua prática e identificar áreas de melhoria, e isso contribui para que estes se tornem professores mais eficazes e engajados. A mentoria pode, ainda, ajudar os educadores a lidar com desafios específicos que enfrentam em sua prática diária, oferecendo soluções práticas e conselhos baseados em experiências anteriores. Para os educadores em início de carreira, a mentoria pode ser especialmente benéfica, ao oferecer suporte emocional e profissional durante os primeiros anos de ensino, que podem ser desafiadores, e pode contribuir para que desenvolvam sua confiança e suas habilidades, de maneira que estejam preparados para uma carreira longa e bem-sucedida no campo da educação (Grochoska; Gouveia, 2020).

No que tange ao acesso a recursos educacionais atualizados, este é um pilar fundamental para o desenvolvimento profissional contínuo dos educadores. Abrange uma gama diversificada de materiais e ferramentas, que vão além dos tradicionais materiais didáticos e recursos de ensino. Inclui também a disponibilidade de pesquisas acadêmicas, periódicos especializados e tecnologias educacionais de ponta. Ao garantir esse acesso abrangente, as instituições educacionais oferecem suporte vital para que os educadores possam expandir seus conhecimentos, aprimorar suas habilidades e inovar em suas práticas pedagógicas (Barros; Seixas; Cardoso, 2022).

A disponibilidade de materiais didáticos atualizados e recursos de ensino é essencial para garantir que os educadores estejam equipados com o conteúdo mais relevante e preciso para suas salas de aula. Isso permite que eles mantenham suas aulas dinâmicas e alinhadas com as mais recentes descobertas e tendências educacionais. Além disso, o acesso a pesquisas acadêmicas e periódicos especializados oferece aos educadores *insights* valiosos sobre teorias educacionais emergentes, metodologias de ensino eficazes e estratégias de avaliação inovadoras. Essa base de conhecimento ajuda os educadores a fundamentar suas práticas pedagógicas em evidências sólidas e a adaptar suas abordagens de ensino de acordo com as necessidades específicas de seus alunos e das demandas contemporâneas da educação (Veiga et al., 2017).

Veiga et al. (2017) destacam que o acesso a tecnologias educacionais modernas desempenha um papel crucial na capacitação dos educadores para o enfrentamento dos desafios do século XXI. Ferramentas como *softwares* de gerenciamento de aprendizagem, aplicativos interativos e recursos de realidade virtual oferecem novas maneiras de envolver os alunos, personalizar a instrução e promover a aprendizagem ativa e colaborativa.

Ao fornecer acesso a essas ferramentas, as instituições educacionais capacitam os educadores para adotarem abordagens inovadoras para que possam preparar os alunos para um mundo em constante mudança e, cada vez, mais tecnológico. Usar tais tecnologias torna o ensino mais eficaz e envolvente, e contribui no desenvolvimento das habilidades digitais dos alunos, consequentemente, preparando-os para o mercado de trabalho do futuro. Também pode ajudar a superar barreiras geográficas e econômicas, permitindo que os educadores alcancem um número maior de alunos e ofereçam uma educação de qualidade, mesmo em áreas remotas e carentes de recursos (Araldiet al., 2021).

Destarte, ao considerar a qualidade de vida dos profissionais da educação, é essencial fornecer-lhes acesso a tecnologias educacionais modernas, capacitando-os a enfrentar os desafios do século XXI e a preparar os alunos para um futuro cada vez mais digital e globalizado. Essas ferramentas beneficiam os educadores individualmente e contribuem para a melhoria da qualidade do sistema educacional como um todo, promovendo melhores resultados acadêmicos e preparando os alunos para o sucesso em um mundo em constante evolução (Araldiet al., 2021).

Para mais, investir no desenvolvimento profissional dos educadores os capacita a oferecer uma educação de alta qualidade, e pode mantê-los motivados, engajados e apaixonados por sua profissão. A oportunidade de aprender, crescer e se desenvolver

profissionalmente é fundamental para manter os educadores inspirados e comprometidos com sua missão de ensinar e nutrir o potencial de seus alunos (Barros; Seixas; Cardoso, 2022).

Portanto, a qualidade de vida dos profissionais da educação é um componente essencial para o sucesso do sistema educacional como um todo. Ao promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, garantir remuneração e condições de trabalho adequadas, apoiar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e investir no desenvolvimento profissional dos educadores, pode-se criar condições necessárias para que esses profissionais realizem seu trabalho de maneira eficaz, promovendo o desenvolvimento integral dos estudantes e da sociedade como um todo (Cardoso; Sampaio, 2022).

2.4 Desafios comuns relacionados aos fatores que afetam a qualidade de vida dos profissionais da educação

Profissionais da educação enfrentam uma série de tendências e desafios que impactam diretamente sua percepção de qualidade de vida. Um dos principais desafios enfrentados por eles é a carga de trabalho excessiva vivenciada frequentemente. Isso se manifesta nas longas horas dedicadas à preparação de aulas, correção de trabalhos e participação em atividades extracurriculares. A natureza exigente dessas responsabilidades pode levar a altos níveis de estresse, esgotamento e desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Da Silva; Da Silva Prates; Ribeiro. 2016).

A pressão por resultados acadêmicos também contribui para aumentar a carga de trabalho desses profissionais, pois leva a um ambiente de trabalho competitivo e de alto desempenho. Junta-se a isso a falta de recursos adequados, como infraestrutura, materiais didáticos e apoio administrativo que aumentar a carga de trabalho e dificulta a capacidade de fornecer uma educação de qualidade (Boas; Morin, 2017).

Sabe-se que a preparação de aulas é um aspecto fundamental do trabalho dos educadores, e exige um tempo significativo para que se desenvolvam planos de aula eficazes que atendam às necessidades dos alunos e cumpram os objetivos educacionais. A correção de trabalhos e avaliações também demanda um investimento considerável de tempo e esforço, especialmente em turmas numerosas. E mais, é necessária a participação em atividades extracurriculares, como reuniões, eventos escolares e projetos especiais, que também demanda tempo de trabalho (Dourado, 2016).

Essas responsabilidades, muitas vezes, se acumulam, resultando em longas horas de trabalho e pouco tempo para atividades pessoais e familiares. O impacto desse desequilíbrio entre vida profissional e pessoal pode ser significativo, levando a altos níveis de estresse, esgotamento e insatisfação no trabalho. A natureza emocionalmente exigente do trabalho dos educadores pode contribuir para o desgaste emocional, especialmente quando lidam com situações difíceis, como problemas de comportamento dos alunos, conflitos familiares e questões sociais. A falta de apoio emocional e recursos para lidar com essas situações pode aumentar ainda mais a pressão sobre os educadores, comprometendo sua saúde mental e bem-estar geral (Boas; Morin, 2017).

Como resultado dessa carga de trabalho extenuante, Dourado (2016) aponta que muitos profissionais da educação enfrentam desafios significativos para equilibrar suas responsabilidades profissionais com suas vidas pessoais. O estresse e o esgotamento resultantes podem ter um impacto negativo na saúde mental e física dos educadores, bem como na qualidade de seu trabalho. Portanto, encontrar maneiras de mitigar esses desafios e promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal é essencial para garantir o bem-estar e a eficácia dos profissionais da educação.

Outro desafio enfrentado pelos profissionais da educação é a falta de reconhecimento e valorização de seu trabalho. Apesar do papel crucial que desempenham na sociedade, os educadores, muitas vezes, não recebem o reconhecimento e apoio necessários para desempenhar suas funções de maneira eficaz. Isso pode levar a sentimentos de desmotivação e desvalorização, e afetar negativamente sua qualidade de vida e satisfação no trabalho (Boas; Morin, 2017).

Além dos desafios relacionados à carga de trabalho, os profissionais da educação enfrentam uma crescente ênfase em avaliações padronizadas e metas de desempenho, o que cria uma pressão adicional sobre eles para produzir resultados positivos. Essa pressão pode resultar em um ambiente de trabalho competitivo e estressante, no qual os educadores se sentem constantemente pressionados para atender às expectativas acadêmicas e administrativas (Da Silva; Da Silva Prates; Ribeiro. 2016).

É válido apontar que as avaliações padronizadas têm sido cada vez mais utilizadas como uma medida do sucesso educacional, o que pode levar os educadores a sentirem-se obrigados a adaptar seus métodos de ensino e conteúdos curriculares para se alinharem com os padrões estabelecidos por essas avaliações. Observa-se também que as metas de desempenho estabelecidas pelas instituições educacionais e pelos órgãos reguladores podem criar uma cultura de competição entre os educadores, na qual o sucesso é, muitas

vezes, medido por resultados quantitativos, como pontuações em testes padronizados ou taxas de aprovação (Ferraz, 2019).

Nesse contexto, os educadores podem enfrentar dificuldades para equilibrar a necessidade de atender às expectativas acadêmicas e administrativas com a garantia de uma educação de qualidade para seus alunos. A pressão resultante desse ambiente competitivo e focado em resultados pode contribuir para o estresse e o esgotamento dos profissionais da educação, comprometendo sua capacidade de ensinar de forma eficaz e afetando negativamente sua saúde mental e bem-estar geral (Dourado, 2016).

Outro desafio significativo enfrentado pelos profissionais da educação, conforme apontado por Ferraz (2019), é a falta de recursos e apoio adequados. Frequentemente, eles enfrentam dificuldades devido ao financiamento insuficiente, infraestrutura precária e acesso limitado a materiais educacionais atualizados. A falta de financiamento adequado é uma questão recorrente em muitos sistemas educacionais, resultando em salários baixos para os educadores, falta de investimento em infraestrutura escolar e escassez de recursos educacionais. A infraestrutura precária, que inclui salas de aula superlotadas, instalações inadequadas e falta de equipamentos básicos, pode dificultar o processo de ensino e aprendizagem e criar um ambiente desafiador para os educadores.

Além disso, sublinha-se que o acesso limitado a materiais educacionais atualizados pode prejudicar a qualidade do ensino. Os educadores muitas vezes enfrentam dificuldades para obter materiais didáticos, livros e recursos tecnológicos necessários para enriquecer suas aulas e manter-se atualizados com as práticas educacionais mais recentes. Essas limitações de recursos e apoio podem impactar negativamente a capacidade dos profissionais da educação de fornecer uma educação de qualidade aos alunos. A falta de recursos adequados pode limitar a criatividade e a eficácia do ensino, bem como aumentar a carga de trabalho dos educadores que, muitas vezes, precisam compensar a falta de recursos com esforços adicionais (Ferraz, 2019).

Há também a falta de apoio administrativo e colegiado e isso representa uma questão significativa para os profissionais da educação, pois pode dificultar a implementação eficaz de práticas pedagógicas inovadoras e a gestão de problemas comportamentais e acadêmicos. O apoio administrativo desempenha um papel fundamental na criação de um ambiente escolar favorável ao crescimento profissional dos educadores. Quando os líderes escolares não fornecem o apoio necessário, os educadores podem enfrentar dificuldades para implementar novas abordagens de ensino e para lidar com desafios na sala de aula (Boas; Morin, 2017).

A falta de orientação e supervisão adequadas também pode afetar negativamente a capacidade dos educadores de desenvolverem suas habilidades e progredirem em suas carreiras. Por exemplo, a falta de tempo e recursos para a formação contínua pode dificultar a adaptação dos educadores às novas tendências educacionais e tecnológicas.

Quando falta apoio na gestão de problemas disciplinares e de comportamento dos alunos pode-se criar um ambiente de sala de aula desafiador e estressante para os educadores (Ferraz, 2019). Isso pode afetar a motivação e o engajamento dos educadores em sua profissão, uma vez que, por não se sentirem apoiados e valorizados pela administração escolar, podem se tornar desmotivados e desengajados em seu trabalho, comprometendo a qualidade do ensino oferecido aos alunos (Boas; Morin, 2017).

Além disso, Ferraz (2019) aponta que a falta de apoio entre os colegas pode trazer o isolamento profissional para os educadores. A colaboração entre os professores é fundamental para o compartilhamento de melhores práticas, a resolução de problemas e o desenvolvimento de estratégias eficazes de ensino. Sem o apoio dos seus colegas, podem se sentir sobrecarregados e desmotivados, o que também pode trazer resultados negativos na capacidade de ensinar de forma eficaz.

Ainda sobre a falta de apoio administrativo e colegiado, esta também pode dificultar a gestão de problemas comportamentais e acadêmicos. Os educadores, muitas vezes, precisam lidar com uma variedade de desafios na sala de aula, desde comportamentos disruptivos até dificuldades de aprendizagem dos alunos. Sem o apoio adequado, podem ter dificuldade em encontrar soluções eficazes para esses problemas, e consequentemente, o ambiente de aprendizagem e o desempenho acadêmico dos alunos pode ficar comprometido. (Dourado, 2016).

Quando se trata de dificuldades na relação com os alunos e suas famílias, estas representam um desafio significativo para os profissionais da educação, o que pode influenciar diretamente em sua qualidade de vida e bem-estar. Sem o apoio dos alunos e suas famílias o trabalho dos educadores fica mais difícil, gerando sentimento de frustração, desmotivação e isolamento. Portanto, a relação entre escola, alunos e famílias desempenha um papel fundamental no processo educativo, sendo essencial para o desenvolvimento acadêmico, social e emocional dos estudantes. Quando essa relação não é positiva ou colaborativa, os profissionais da educação enfrentam diversos desafios, como a falta de engajamento dos alunos, a indisciplina em sala de aula, o desinteresse pela aprendizagem e a falta de apoio nas questões educacionais (Boas; Morin, 2017).

A falta de apoio e parceria por parte das famílias também pode dificultar a identificação e o enfrentamento de problemas que afetam diretamente o desempenho escolar dos alunos, como dificuldades de aprendizagem, problemas comportamentais e emocionais. Nesse sentido, os profissionais da educação se veem, muitas vezes, sobrecarregados e sem os recursos necessários para lidar com tais situações de forma eficaz (Boas; Morin, 2017).

A diversidade crescente nas salas de aula representa um desafio adicional significativo para os profissionais da educação. Essa diversidade se manifesta em várias formas, incluindo diferenças nos estilos de aprendizagem, habilidades linguísticas e necessidades especiais dos alunos. Para lidar com essa diversidade, os educadores enfrentam a necessidade de adaptar seus métodos de ensino para atender às necessidades individuais de cada aluno, o que pode ser um desafio complexo e exigente. Por exemplo, os educadores podem precisar desenvolver planos de aula diferenciados para atender às necessidades de alunos com habilidades e estilos de aprendizagem variados. Isso requer uma compreensão profunda das necessidades individuais e a capacidade de adaptar os materiais e atividades de ensino (Da Silva; Da Silva Prates; Ribeiro. 2016).

Os educadores enfrentam também o desafio de promover a inclusão e a equidade em suas salas de aula, garantindo que todos os alunos tenham acesso igualitário a oportunidades educacionais. Isso pode exigir a implementação de práticas pedagógicas inclusivas e o uso de recursos adicionais para apoiar alunos com necessidades especiais. Para promover a inclusão, os educadores precisam criar um ambiente de sala de aula acolhedor e respeitoso, onde todos os alunos se sintam valorizados e aceitos. Isso pode envolver a adoção de abordagens de ensino diferenciadas que atendam às necessidades individuais dos alunos e promovam a participação de todos (Santos; Espinosa; Marcon, 2020).

Para tanto, os educadores também precisam estar cientes das barreiras que os alunos com necessidades especiais podem enfrentar e garantir que recebam o apoio necessário para alcançar seu pleno potencial. O uso de tecnologias assistivas, adaptações curriculares e apoio individualizado pode garantir que esses alunos tenham acesso igualitário a uma educação de qualidade (Boas; Morin, 2017).

A promoção da equidade também é fundamental para garantir que todos os alunos tenham acesso às mesmas oportunidades educacionais, independentemente de sua origem étnica, cultural, socioeconômica ou de qualquer outra natureza. Isso requer a implementação de políticas e práticas que eliminem as disparidades existentes e promovam um ambiente escolar justo e inclusivo para todos (Boas; Morin, 2017).

A diversidade cultural é um aspecto crucial a ser considerado, especialmente em salas de aula cada vez mais multiculturais. Os educadores precisam estar cientes das diferentes origens culturais de seus alunos e adaptar seu ensino para promover a compreensão e a valorização da diversidade cultural. Em uma sociedade cada vez mais globalizada, as salas de aula refletem uma ampla gama de culturas, tradições e experiências de vida. Os educadores desempenham um papel fundamental na promoção de um ambiente inclusivo e respeitoso, onde todas as culturas são valorizadas e celebradas (Santos; Espinosa; Marcon, 2020)..

Logo, para atender às necessidades de uma população estudantil diversificada, os educadores precisam incorporar elementos da cultura de seus alunos em seu ensino. Isso inclui a seleção de materiais de ensino que reflitam a diversidade cultural, a incorporação de práticas pedagógicas sensíveis à cultura e a promoção do diálogo intercultural na sala de aula. Eles podem também se beneficiar da formação cultural para aumentar sua sensibilidade e compreensão das diferentes culturas representadas em suas salas de aula. Isso os ajudará a criar um ambiente de aprendizagem mais inclusivo e a estabelecer conexões mais significativas com seus alunos (Santos; Espinosa; Marcon, 2020).

A adaptação dos métodos de ensino para atender às necessidades de uma sala de aula diversificada requer um entendimento profundo das diferentes formas de aprendizagem e das necessidades específicas dos alunos. Para isso, é preciso implementação de estratégias pedagógicas diferenciadas, o uso de tecnologias educacionais e o desenvolvimento de materiais educacionais adaptados. Diante disso, os educadores precisam trabalhar em colaboração com profissionais de apoio, como psicólogos escolares e terapeutas para, assim, garantir que os alunos recebam o suporte necessário para alcançar seu pleno potencial (Dourado, 2016).

A diversidade linguística também é um aspecto importante da diversidade nas salas de aula, com alunos que falam diferentes idiomas em casa. Os educadores enfrentam o desafio de garantir que esses alunos tenham acesso a uma educação de qualidade, mesmo que não compartilhem o mesmo idioma de instrução. Isso pode envolver o uso de estratégias de ensino de línguas, bem como o fornecimento de suporte adicional para ajudar esses alunos a desenvolverem suas habilidades linguísticas e acadêmicas (Ferraz, 2019).

A diversidade nas salas de aula também inclui a presença de alunos com necessidades especiais, que precisam de apoio adicional para garantir sua inclusão e participação efetiva na sala de aula. Os educadores precisam estar preparados para atender às necessidades desses alunos, adaptando seus métodos de ensino e garantindo que recebam o suporte necessário para terem sucesso acadêmico e social (Ferraz, 2019).

Os profissionais da educação também enfrentam problemas de saúde mental que afetam sua qualidade de vida. As pressões do trabalho e a exposição a situações desafiadoras, como violência escolar e conflitos com alunos, pais ou colegas, aumentam o risco de estresse, ansiedade e depressão entre os educadores, como já mencionado anteriormente. O ambiente escolar pode ser altamente estressante devido às demandas emocionais e cognitivas do trabalho. Os educadores, muitas vezes, lidam com questões complexas relacionadas ao aprendizado e ao desenvolvimento dos alunos, além de enfrentarem desafios de disciplina e gerenciamento de sala de aula. Essas pressões podem levar a um aumento do estresse e da ansiedade, comprometendo sua saúde mental (Públio Júnior, 2018).

Assim, a exposição a situações de violência escolar, seja física, verbal ou emocional, também representa um desafio significativo para a saúde mental dos educadores. O medo e a ansiedade gerados por essas situações podem ter um impacto duradouro na saúde mental dos profissionais da educação, contribuindo para o desenvolvimento de problemas como o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) (Ferraz, 2019).

A violência escolar pode assumir várias formas, incluindo *bullying* entre alunos, agressão física contra educadores, intimidação verbal e confrontos emocionais. Para os educadores, lidar com essas situações pode ser extremamente estressante e desgastante, e afetar sua saúde mental e sua capacidade de desempenhar suas funções de maneira eficaz. O medo constante de violência pode levar os educadores a experimentar altos níveis de ansiedade e estresse, impactando negativamente sua qualidade de vida e bem-estar geral. Além disso, a exposição contínua a situações de violência pode levar ao desenvolvimento de sintomas de TEPT, como *flashbacks*, pesadelos e evitação de situações que lembrem o evento traumático (Boas; Morin, 2017).

Assim, evidencia-se a necessidade urgente de estratégias abrangentes para combater a violência escolar e proteger os educadores. Segundo Martins e Oliveira (2019), a criação de um ambiente escolar seguro requer a colaboração entre toda a comunidade escolar, incluindo educadores, alunos, pais e administradores. Eles sugerem que programas de intervenção precoce, que visam identificar e mitigar fatores de risco associados à violência, podem ser altamente eficazes. Para mais, promover uma cultura de respeito e empatia dentro das escolas é essencial para reduzir a incidência de comportamentos violentos (Martins; Oliveira, 2019).

Isto posto, é importante que as escolas adotem medidas eficazes para prevenir e abordar a violência escolar, protegendo, assim, a saúde mental dos educadores e garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável. Isso inclui a implementação de políticas claras de prevenção da violência, o fornecimento de treinamento em gestão de conflitos e o

estabelecimento de sistemas de apoio e intervenção para educadores que tenham sido afetados pela violência escolar. Ao abordar essas questões de forma proativa, as escolas podem ajudar a proteger a saúde mental de seus educadores e criar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos os envolvidos (Boas; Morin, 2017).

Vale mencionar que a falta de acesso a serviços de saúde mental adequados e o estigma associado ao pedido de ajuda podem dificultar o tratamento e a gestão desses problemas. Muitos educadores sentem-se relutantes em procurar ajuda devido ao medo de serem estigmatizados ou de que sua competência profissional seja questionada. Isso causa um atraso no tratamento e uma piora dos problemas de saúde mental ao longo do tempo (Ferraz, 2019).

Destarte, é essencial abordar esses desafios de maneira holística para promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável para os profissionais da educação. Isso inclui a implementação de políticas de apoio ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o fortalecimento de recursos e apoio no ambiente de trabalho e o investimento em iniciativas de saúde mental e bem-estar. Ao reconhecer e abordar esses desafios de forma proativa, pode-se garantir que os educadores tenham as ferramentas e o suporte necessários para desempenhar seu papel de forma eficaz e sustentável (Da Silva; Da Silva Prates; Ribeiro, 2016).

2.5 O impacto das políticas públicas na qualidade de vida dos educadores

Um ambiente de trabalho bem administrado promove um ambiente motivador e positivo que, por sua vez, aumenta o bem-estar e a satisfação dos professores. Esse gerenciamento, por um outro lado, pode levar a problemas como sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e conflitos interpessoais, que podem prejudicar a qualidade de vida dos professores. Portanto, para que a política pública funcione bem, é necessário que as políticas e procedimentos sejam claros, que a comunicação seja aberta e transparente e que as expectativas sejam realistas. Quando os administradores são apoiados e entendem seu papel, eles geralmente se sentem mais comprometidos e motivados. Assim, pode-se ter um ambiente de trabalho melhor, onde os professores são mais felizes. (Oliveira; Vasques-Menezes, 2018).

Sobre esse assunto, a literatura recente enfatiza a importância do apoio institucional e do desenvolvimento profissional contínuo para a criação de um ambiente de trabalho positivo. Segundo Souza e Lima (2020), programas de capacitação e oportunidades de desenvolvimento profissional contribuem significativamente para a motivação e satisfação dos professores. Esses programas aprimoram as habilidades e conhecimentos dos educadores,

e promovem um sentimento de valorização e reconhecimento. Os autores destacam que o suporte adequado da administração escolar e a disponibilidade de recursos para o desenvolvimento profissional são essenciais para manter um clima organizacional saudável e produtivo (Souza; Lima, 2020).

Faz-se importante mencionar a sobrecarga de trabalho que os professores enfrentam como prazos curtos e demandas excessivas, exemplo de um problema de gestão inadequada. Isso pode causar estresse e cansaço, prejudicando a saúde mental e física dos professores. Além disso, os educadores podem se sentir desvalorizados e desmotivados se não receberem reconhecimento e apoio da administração, afetando a qualidade de trabalho e o bem-estar geral (Oliveira; Vasques-Menezes, 2018).

Os conflitos interpessoais também ocorrem quando a gestão é ruim. A falta de comunicação e a falta de resolução de conflitos podem resultar em um ambiente de trabalho desconfortável e insatisfatório para os educadores. Isso pode prejudicar a colaboração e a coesão da equipe, prejudicando o ambiente de trabalho e a qualidade do ensino. (Vieira; Bussolotti, 2018).

A pesquisa de Almeida e Santos (2019) destaca que a ausência de uma liderança eficaz pode amplificar os conflitos interpessoais. A falta de um líder que medie e resolva conflitos de maneira justa e imparcial pode levar ao aumento de tensões e desentendimentos dentro da equipe. A liderança participativa, que envolve a equipe nas decisões e promove a transparência, é fundamental para criar um ambiente de trabalho harmonioso. Líderes que investem em habilidades de mediação e resolução de conflitos conseguem reduzir, significativamente, os impactos negativos de uma má gestão (Almeida; Santos, 2019).

Isto posto, evidencia-se que a comunicação eficaz desempenha um papel crucial na qualidade de vida dos profissionais da educação. A falta de comunicação clara e aberta entre a administração e os educadores pode levar a mal-entendidos, estresse e falta de confiança. É fundamental que a administração esteja aberta ao *feedback* dos educadores e seja transparente sobre as decisões que afetam seu trabalho. Uma comunicação eficaz pode ajudar a resolver problemas antes que eles se tornem mais sérios e a construir um ambiente de trabalho mais positivo e colaborativo (Vieira; Bussolotti, 2018).

Conforme apontado por Silva e Oliveira (2021), a implementação de canais de comunicação claros e acessíveis é vital para o bom funcionamento das instituições educacionais. Segundo ele, a falta de comunicação pode resultar em um clima de desconfiança e desmotivação entre os educadores. A criação de reuniões regulares e o uso de ferramentas digitais para facilitar a comunicação promovem um ambiente de trabalho mais

integrado e colaborativo. E a prática de *feedback* contínuo e a abertura para sugestões e críticas construtivas são essenciais para manter uma comunicação eficaz e um ambiente de trabalho saudável (Silva; Oliveira, 2021).

A comunicação eficaz não se limita apenas à interação entre a administração e os educadores, mas também se estende às relações entre colegas de trabalho e alunos. Os educadores que são capazes de se comunicar de forma clara e eficaz com seus colegas podem colaborar de maneira mais eficaz, compartilhar recursos e melhores práticas e apoiar uns aos outros no enfrentamento dos desafios do dia a dia. Uma comunicação eficaz com os alunos é essencial para promover um ambiente de aprendizagem positivo e produtivo. Educadores capazes de se comunicar de forma clara e empática com seus alunos estabelecem relacionamentos mais fortes, entendem melhor suas necessidades individuais e ajudamno alcance de seu pleno potencial acadêmico e pessoal (Vieira; Bussolotti, 2018).

A literatura recente também destaca a importância de um ambiente de comunicação aberta entre todos os membros da comunidade escolar. De acordo com Santos e Pereira (2020), a criação de espaços de diálogo e a promoção de reuniões regulares onde todos possam expressar suas preocupações e ideias são fundamentais para o desenvolvimento de um clima escolar positivo. Essas são práticas que fortalecem os vínculos entre colegas de trabalho, bem como fomentam um senso de comunidade e pertencimento. Assim, é possível a troca contínua de informações e *feedback* entre educadores e alunos para que haja a uma compreensão mais profunda das necessidades educacionais, resultando em um ambiente de aprendizado mais adaptado e eficaz (Santos; Pereira, 2020).

Envolver os educadores nas decisões que afetam seu trabalho, como políticas escolares e programas educacionais, pode aumentar seu senso de pertencimento e valorização. Quando os educadores têm a oportunidade de contribuir para as decisões que afetam seu trabalho, eles tendem a se sentir mais investidos na escola e mais motivados a fazer a diferença, isso impacta positivamente uma cultura de colaboração e engajamento, na qual os educadores se sintam parte de uma equipe unida em busca de objetivos comuns (Cabral; Sousa, 2015).

Dessa forma, a inclusão dos educadores no processo decisório pode ser um fator crucial para o sucesso institucional. Oliveira e Lima (2018) argumentam que quando os educadores participam ativamente das deliberações sobre políticas escolares e currículos, há um aumento significativo na satisfação profissional e no compromisso com os objetivos educacionais da instituição. Esse envolvimento proporciona uma plataforma para que suas experiências e conhecimentos práticos influenciem positivamente as estratégias educacionais,

resultando em abordagens mais realistas e aplicáveis no cotidiano escolar. A valorização do ponto de vista dos educadores contribui para uma implementação mais eficaz das políticas educacionais e para a promoção de um ambiente de trabalho mais colaborativo (Oliveira; Lima, 2018).

A inclusão dos educadores no processo decisório também pode levar a melhores resultados educacionais. Os educadores têm uma compreensão única das necessidades e desafios dos alunos, e sua experiência prática pode fornecer *insights* valiosos para informar políticas e programas eficazes. Quando os educadores têm a oportunidade de contribuir com suas ideias e sugestões, isso pode levar a decisões mais informadas e a uma maior probabilidade de sucesso na implementação de novas iniciativas (Vieira; Bussolotti, 2018).

Segundo Fernandes e Silva (2019), a participação ativa dos educadores nas decisões escolares fortalece o desenvolvimento de políticas mais coerentes e alinhadas com as necessidades reais da comunidade escolar. Eles destacam que educadores envolvidos no planejamento e na execução de programas educacionais estão mais aptos a adaptá-los às realidades de suas turmas, promovendo um ensino mais eficaz e responsivo. Essa abordagem inclusiva também favorece o desenvolvimento profissional contínuo, já que os educadores se sentem encorajados a inovar e a experimentar novas metodologias para o benefício de todo o ambiente educacional (Fernandes; Silva, 2019).

O envolvimento dos educadores nas decisões escolares também contribui para se construir um ambiente de trabalho mais positivo e colaborativo. Ao se sentirem valorizados e ouvidos, os educadores são mais propensos a se dedicarem ao seu trabalho e a colaborar com seus colegas. Isso pode levar a uma cultura escolar mais saudável e a um ambiente de trabalho mais positivo para todos os envolvidos (Vieira; Bussolotti, 2018).

Silva e Ribeiro (2019) reforçam a importância de uma liderança participativa na construção de um ambiente escolar colaborativo. Eles argumentam que líderes escolares que promovem a participação ativa dos educadores nas decisões criam um senso de pertencimento e responsabilidade compartilhada. Essa abordagem melhora a moral e a satisfação dos educadores e estimula a inovação pedagógica, bem como a melhoria contínua das práticas educacionais. A colaboração entre educadores e administradores é vista como um elemento chave para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho coeso e motivador (Silva; Ribeiro, 2019).

Reconhecer o trabalho árduo e os sucessos dos educadores também é fundamental, visto que o reconhecimento pode ter um impacto significativo na motivação e satisfação no trabalho dos educadores, contribuindo para que o ambiente de trabalho seja ainda mais

positivo e encorajador. Educadores valorizados e apreciados dedicam-se mais ao seu trabalho, pois sentem-se mais realizados profissionalmente (Cabral; Sousa, 2015).

O reconhecimento pode assumir várias formas, desde simples gestos de apreciação, como palavras de agradecimento e elogios públicos, até prêmios e incentivos tangíveis, como bônus e oportunidades de desenvolvimento profissional. Independentemente da forma que assuma, o reconhecimento eficaz deve ser sincero, oportuno e específico, destacando os esforços e conquistas dos educadores de maneira significativa (Vieira; Bussolotti, 2018).

A pesquisa de Martins e Almeida (2020) destaca que o reconhecimento contínuo e específico dos esforços dos educadores pode levar a uma melhoria significativa no desempenho profissional e na satisfação no trabalho. Eles sugerem que a criação de programas de reconhecimento estruturados, que incluam *feedback* regular e celebrações de conquistas, pode fortalecer o vínculo entre os educadores e a administração escolar. Esses programas devem ser transparentes e justos, assegurando que todos os educadores tenham a oportunidade de ser reconhecidos por suas contribuições, promovendo, assim, um ambiente de trabalho mais justo e motivador (Martins; Almeida, 2020).

O reconhecimento não deve se limitar apenas aos sucessos individuais, mas também deve reconhecer o trabalho em equipe e a colaboração entre os educadores. Ao destacar e celebrar os esforços coletivos, os educadores são incentivados a colaborar e a apoiar uns aos outros, criando um ambiente de trabalho mais colaborativo e positivo. É importante que o reconhecimento seja uma prática contínua e integrada à cultura escolar, não apenas algo pontual ou ocasional. Ao tornar o reconhecimento uma parte regular da vida escolar, os educadores são constantemente lembrados do valor e importância de seu trabalho, o que pode aumentar sua motivação e satisfação no trabalho em longo prazo (Vieira; Bussolotti, 2018).

Lima e Costa (2021) observam que o reconhecimento deve ser integrado na cultura organizacional da escola para ser verdadeiramente eficaz. Eles sugerem que o desenvolvimento de uma cultura de apreciação, na qual o reconhecimento é uma prática diária e natural, pode transformar a dinâmica do ambiente de trabalho. Isso envolve os administradores e os colegas de trabalho, promovendo um clima de apoio mútuo e valorização contínua. Uma cultura de reconhecimento ajuda a criar um ambiente onde os educadores se sentem constantemente valorizados e motivados a contribuir com seu melhor trabalho (Lima; Costa, 2021).

O suporte e desenvolvimento profissional são aspectos fundamentais para promover a qualidade de vida dos profissionais da educação. Fornecer oportunidades de desenvolvimento profissional e suporte contínuo contribui para que os educadores melhorem suas habilidades

para lidar com os desafios do ensino, contribuindo para uma maior satisfação no trabalho e um melhor desempenho. Assim, o desenvolvimento profissional pode incluir cursos de capacitação, *workshops*, participação em conferências e programas de mentoria, que podem ajudar os educadores a expandir seus conhecimentos e habilidades, mantendo-os atualizados com as melhores práticas educacionais. Além disso, o suporte emocional e psicológico é essencial para garantir o bem-estar dos educadores. Isso pode incluir acesso a serviços de aconselhamento e suporte para lidar com o estresse e as demandas emocionais do trabalho (Vieira; Bussolotti, 2018).

Nesse sentido, Ferreira e Santos (2020) apontam que a implementação de programas de desenvolvimento profissional bem-estruturados e o acesso a recursos de apoio emocional são cruciais para a manutenção da motivação e do bem-estar dos educadores. Eles destacam que educadores que participam regularmente de atividades de desenvolvimento profissional sentem-se mais valorizados e preparados para enfrentar os desafios diários da sala de aula. O apoio psicológico regular também pode ajudar a reduzir os níveis de estresse e prevenir o *burnout*, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável (Ferreira; Santos, 2020).

Quando os educadores recebem suporte e desenvolvimento profissional adequados, eles se tornam mais confiantes em suas habilidades e mais motivados a enfrentar os desafios do ensino, condição esta que beneficia os educadores individualmente, melhora a qualidade do ensino e contribui para um ambiente escolar mais positivo e produtivo (Oliveira; Vasques-Menezes, 2018).

Ainda, evidencia-se que o suporte institucional é um elemento chave para a satisfação profissional dos educadores. De acordo com Mendes e Rodrigues (2019), escolas que investem em infraestrutura de apoio e criam políticas de suporte efetivas veem um aumento significativo na retenção e satisfação dos professores. Eles sugerem que o desenvolvimento de redes de apoio entre os educadores, junto à disponibilização de recursos adequados, pode criar um clima de apoio mútuo e cooperação, essencial para o sucesso educacional e o bem-estar dos professores (Mendes; Rodrigues, 2019).

É fundamental, também, para o bem-estar de os educadores manter um ambiente de trabalho seguro e livre de agressão. A segurança e a saúde física e mental dos educadores devem ser garantidas pelas autoridades escolares. Isso inclui treinamento em segurança, identificação e resolução imediata de assédio ou comportamento inadequado e garantir que os educadores tenham acesso a apoio emocional e psicológico quando necessário (Vieira; Bussolotti, 2018).

A literatura também destaca a importância de medidas preventivas para garantir a segurança no ambiente escolar. Segundo Almeida e Costa (2018), a criação de protocolos claros e a capacitação contínua em gestão de conflitos são fundamentais para prevenir situações de violência e garantir um ambiente seguro. Eles argumentam que a presença de um sistema de suporte ativo, que inclui aconselhamento e intervenção rápida, pode ajudar a mitigar os efeitos negativos de situações de risco e assegurar que os educadores se sintam protegidos e valorizados no ambiente de trabalho (Almeida; Costa, 2018).

Um ambiente de trabalho seguro e saudável é fundamental para promover a qualidade de vida dos educadores. Quando os educadores se sentem seguros e protegidos em seu ambiente de trabalho, eles são mais capazes de se concentrar em suas responsabilidades profissionais e se dedicar ao sucesso de seus alunos. Além disso, um ambiente de trabalho seguro e livre de assédio e violência contribui para a construção de um ambiente escolar positivo e acolhedor, que beneficia não apenas os educadores, mas também os alunos e toda a comunidade escolar. Ao garantir a segurança e o bem-estar dos educadores, as escolas podem criar um ambiente propício ao ensino e à aprendizagem, onde todos os membros da comunidade escolar se sintam valorizados e respeitados (Oliveira; Vasques-Menezes, 2018).

Ao investir no suporte e desenvolvimento profissional dos educadores e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, a gestão escolar pode desempenhar um papel fundamental na promoção da qualidade de vida dos profissionais da educação. Fornecer oportunidades de desenvolvimento profissional e suporte contínuo contribui para que os educadores melhorem suas habilidades, adotem práticas pedagógicas inovadoras e lidem de forma eficaz com os desafios do ensino. Isso contribui para uma maior satisfação no trabalho e um melhor desempenho dos educadores, bem como para a melhoria da qualidade do ensino e aprendizagem (Cabral; Sousa, 2015).

Ao promover o suporte e desenvolvimento profissional dos educadores e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, a gestão escolar beneficia os educadores individualmente, contribui para a melhoria da qualidade do ensino e para o bem-estar geral da comunidade escolar. Educadores que se sentem valorizados, apoiados e seguros em seus ambientes de trabalho tendem a ser mais motivados, engajados e eficazes em sua prática pedagógica. Isso, por sua vez, beneficia os alunos, que recebem uma educação de maior qualidade e são mais propensos a alcançar o sucesso acadêmico e pessoal. Assim, investir no suporte e desenvolvimento profissional dos educadores e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável é benéfico para os educadores, uma estratégia eficaz para promover a

excelência educacional e o bem-estar da comunidade escolar como um todo (Vieira; Bussolotti, 2018).

Um estudo conduzido por Nunes e Carvalho (2021) revela que a implementação de programas de apoio contínuo e desenvolvimento profissional resulta em uma redução significativa no turnover de professores e no aumento do desempenho escolar dos alunos. Eles argumentam que, quando os educadores são continuamente apoiados e têm acesso a oportunidades de crescimento profissional, há uma correlação direta com o aumento da satisfação no trabalho e uma maior retenção de profissionais qualificados no ambiente escolar. Esse suporte cria uma atmosfera de estabilidade e progresso contínuo, essencial para o desenvolvimento de uma educação de qualidade (Nunes; Carvalho, 2021).

A gestão eficaz de conflitos é outro aspecto fundamental para a qualidade de vida dos profissionais da educação. Uma gestão eficaz pode ajudar a evitar tensões interpessoais e promover um ambiente de trabalho mais harmonioso. Os gestores devem estar preparados para lidar com conflitos de forma justa e imparcial, buscando soluções que beneficiem todos os envolvidos. Isso pode envolver a facilitação de discussões abertas e honestas, a identificação das causas subjacentes dos conflitos e a busca de soluções que levem em consideração as necessidades e preocupações de todas as partes envolvidas (Vieira; Bussolotti, 2018).

Segundo Santos e Lima (2020), a formação de gestores escolares em técnicas de mediação de conflitos e comunicação não violenta é crucial para o estabelecimento de um ambiente de trabalho harmonioso. Eles destacam que gestores capacitados para lidar com conflitos de forma proativa e construtiva conseguem criar uma cultura de respeito e colaboração dentro das escolas. Essa abordagem melhora as relações interpessoais, e contribui para um clima organizacional mais positivo e produtivo, no qual os educadores se sentem mais confiantes e valorizados (Santos; Lima, 2020).

Outro ponto importante é o impacto do suporte e desenvolvimento profissional na resiliência dos educadores. De acordo com Ferreira e Oliveira (2019), programas de desenvolvimento profissional que incluem componentes de bem-estar emocional e habilidades de resiliência ajudam os educadores a lidarem melhor com o estresse e os desafios do dia a dia. Esses programas não apenas melhoram a saúde mental dos educadores, mas também os preparam para serem mais eficazes em sua prática pedagógica, beneficiando diretamente o ambiente escolar como um todo.

Em um ambiente escolar, onde as interações entre os educadores, alunos, pais e colegas são frequentes e complexas, é inevitável que ocorram conflitos. No entanto, a forma

como esses conflitos são gerenciados pode ter um impacto significativo na qualidade de vida dos profissionais da educação. Uma gestão eficaz de conflitos pode ajudar a reduzir o estresse e a ansiedade dos educadores, promovendo um ambiente de trabalho mais positivo e colaborativo (Oliveira; Vasques-Menezes, 2018).

Uma das principais formas de gerenciar conflitos de forma eficaz é promover a comunicação aberta e transparente. Isso envolve incentivar os educadores a expressarem suas preocupações e pontos de vista de forma construtiva e respeitosa, e garantir que suas vozes sejam ouvidas e levadas em consideração. É importante também fornecer oportunidades para a resolução de conflitos de forma colaborativa, em que todas as partes envolvidas possam trabalhar juntas para encontrar soluções mutuamente satisfatórias. Segundo Oliveira e Souza (2021), a comunicação eficaz facilita a resolução de conflitos, e fortalece o ambiente escolar, promovendo um clima de confiança e cooperação.

Conforme Silva e Andrade (2020), a criação de um ambiente onde a comunicação é incentivada e valorizada pode reduzir significativamente a ocorrência de conflitos, pois permite que questões menores sejam resolvidas antes de se tornarem problemas maiores. Eles destacam que a transparência e a abertura no diálogo são fundamentais para estabelecer um relacionamento saudável entre os educadores e a administração escolar.

Outra estratégia importante é fornecer treinamento em habilidades de resolução de conflitos para educadores e líderes escolares. Isso pode ajudá-los a desenvolver habilidades de comunicação e negociação mais eficazes, bem como a adotar uma abordagem mais empática e compreensiva ao lidar com conflitos (Vieira; Bussolotti, 2018). Estudos de Rocha e Lima (2019) sugerem que o treinamento contínuo e específico em resolução de conflitos melhora a capacidade dos educadores de gerenciar situações desafiadoras, e contribui para um ambiente escolar mais harmonioso e produtivo.

É importante, ainda, que as escolas tenham políticas claras e procedimentos estabelecidos para lidar com conflitos de forma justa e imparcial. Isso pode ajudar a garantir que os conflitos sejam tratados de forma consistente e equitativa, evitando qualquer forma de favoritismo ou discriminação (Vieira; Bussolotti, 2018). De acordo com Pereira e Almeida (2019), a implementação de políticas transparentes e procedimentos bem definidos contribui para a criação de um ambiente educacional mais seguro e inclusivo, onde todos os membros da comunidade escolar se sentem valorizados e respeitados. Além disso, essas políticas devem ser revisadas regularmente para garantir que permaneçam relevantes e eficazes na abordagem de novos desafios e dinâmicas dentro da escola.

A pesquisa de Ferreira e Costa (2022) também enfatiza a importância de envolver todos os *stakeholders* na formulação dessas políticas, incluindo professores, pais e alunos. Isso garante que as políticas sejam abrangentes e reflitam as necessidades e preocupações de toda a comunidade escolar, promovendo um senso de pertencimento e responsabilidade compartilhada na resolução de conflitos.

Dessa forma, as práticas de gestão escolar desempenham um papel crucial na qualidade de vida dos profissionais da educação. Uma gestão eficaz pode promover um ambiente de trabalho positivo, colaborativo e motivador, onde os educadores se sintam valorizados e apoiados. Por outro lado, uma gestão deficiente pode levar a problemas que afetam negativamente o bem-estar e a satisfação dos educadores, prejudicando, assim, a qualidade do ensino. É fundamental que as escolas adotem práticas de gestão que valorizem e apoiem seus profissionais, garantindo assim uma educação de qualidade para todos os alunos (Oliveira; Vasques-Menezes, 2018).

3 METODOLOGIA

O presente capítulo tem como objetivo descrever o procedimento metodológico adotado nesta pesquisa, delineando as etapas e técnicas empregadas para investigar a QVT dos professores da rede estadual de ensino. A pesquisa foi realizada em duas etapas: a primeira, em três escolas estaduais localizadas na região do Barreiro, e, a segunda, em quatro escolas estaduais também localizadas na região do Barreiro, que se caracteriza por ser uma área urbana de grande relevância para a cidade. A escolha dessas escolas considerou sua representatividade no contexto educacional da região e a diversidade de realidades que poderiam ser observadas.

3.1 Tipo de Pesquisa

A pesquisa é classificada como descritiva. De acordo com Gil (2008), a abordagem descritiva é fundamental para descrever as características específicas da percepção de QVT dos professores participantes. Por meio dessa abordagem, é possível identificar e analisar fatores como condições de trabalho, remuneração, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, acesso a recursos e apoio, entre outros. A análise descritiva permitiu um olhar detalhado sobre a realidade vivenciada pelos profissionais da educação na região do Barreiro, o que contribuiu para uma compreensão mais aprofundada dos desafios e das oportunidades relacionados à qualidade de vida no trabalho nesse contexto específico.

3.2 Abordagem da Pesquisa

Quanto à abordagem, esta pesquisa é classificada como quantitativa e qualitativa. Segundo Vergara (2016), a abordagem quantitativa caracteriza-se pela possibilidade de selecionar uma amostra representativa e pelo uso da estatística para analisar os dados. Ela permite compreender, de forma ampla e descritiva, como os participantes lidam, em sua maioria, com os temas abordados, possibilitando obter uma visão generalizada das tendências e padrões observados.

Por outro lado, a pesquisa qualitativa valoriza a subjetividade, a interpretação e a construção social da realidade, buscando explorar significados, crenças, valores e perspectivas dos participantes. Ela é frequentemente utilizada em ciências sociais, educação, psicologia,

antropologia e áreas nas quais a compreensão dos fenômenos humanos requer uma abordagem mais holística e contextualizada.

A pesquisa qualitativa permite avaliar, por meio de observações e constatações, o problema a ser estudado mediante os dados coletados. Assim, pode-se descrevê-la como,

a pesquisa qualitativa envolve o estudo do uso e a coleta de uma variedade de materiais empíricos – estudo de casos; experiência pessoal; introspecção; história de vida; entrevista; artefatos; textos e produções culturais; textos observacionais/registros de campo; históricos interativos e visuais – que descrevem momentos significativos rotineiros e problemáticos na vida dos indivíduos. Portanto, os pesquisadores dessa área utilizam uma ampla variedade de práticas interpretativas interligadas na esperança de sempre conseguirem compreender melhor o assunto que está ao seu alcance (DENZIN; LINCOLN et al. 2006, p. 17).

De acordo com Denzin, Lincoln et al. (2006), os pesquisadores dessa abordagem podem utilizar de uma ampla gama de práticas interpretativas interligadas, com o objetivo de entender melhor um fenômeno em questão.

3.3 Amostra e Sujeitos da Pesquisa

Destaca-se que tanto a amostra quanto os sujeitos da pesquisa são professores de escolas estaduais da região do Barreiro. A pesquisa foi conduzida em dois momentos: o primeiro, por meio de uma abordagem quantitativa, que consistiu no envio de um questionário com perguntas sobre o perfil socioeconômico e profissional dos professores, seguido pela aplicação da escala de QVT. O segundo momento foi qualitativo, com a realização de grupos focais. O *link* do questionário foi enviado para 160 professores de três escolas estaduais da região do Barreiro, sendo a amostra ideal de 116 respondentes, considerando 95% de confiança e 5% de margem de erro. No entanto, apenas 63 professores responderam ao *link*, apesar das insistências e solicitações para contribuir com a pesquisa. No segundo momento, foi realizado um grupo focal com uma média de 8 professores em cada uma das quatro escolas da região do Barreiro, contando com uma escola a mais na presente etapa, totalizando quatro grupos focais. A realização desses grupos focais permitiu uma compreensão mais

aprofundada das experiências, percepções e desafios enfrentados pelos profissionais da educação no Barreiro, levando em consideração as particularidades profissionais e locais.

Embora a amostra final não tenha atingido o número ideal de respondentes, calculado com base em 95% de confiança e 5% de margem de erro, a pesquisa foi mantida devido à relevância dos dados coletados para o público em questão. Os professores das escolas estaduais da região do Barreiro enfrentam desafios específicos que merecem atenção, e a amostra obtida, embora menor do que o desejado, ainda oferece informações significativas sobre o perfil e as percepções desses profissionais. A escolha dessa amostra teve como objetivo compreender as particularidades da realidade local, e os dados coletados ainda são valiosos para a análise das tendências e experiências vividas por esses docentes. Ademais, a inclusão de uma abordagem qualitativa, por meio de grupos focais, possibilitou uma análise mais aprofundada das percepções dos professores, complementando os dados quantitativos e proporcionando uma visão mais rica sobre os fenômenos investigados.

3.4 Técnicas de coleta de dados

O questionário foi elaborado contendo onze perguntas para mapeamento do perfil sociodemográfico e profissional dos respondentes, seguidas pelo Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) de Ferreira (2011). Por outro lado, o roteiro, contou com perguntas elaboradas considerando o trabalho de Ferreira (2011), abordando aspectos essenciais para a QVT dos professores. Estes incluíam condições de trabalho, remuneração, formação profissional, suporte emocional, reconhecimento e valorização no contexto do trabalho docente.

Ferreira (2011) argumenta que a qualidade de vida no trabalho não deve ser vista apenas como uma questão de responsabilidade social corporativa, mas sim como um fator essencial para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. Ele enfatiza a importância de ouvir e considerar a perspectiva dos trabalhadores ao abordar questões relacionadas à QVT, destacando a necessidade de políticas e práticas organizacionais que promovam o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Ao adotar uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores, Ferreira (2011) propõe uma reflexão crítica sobre as práticas e valores vigentes nas organizações, buscando promover ambientes de trabalho mais saudáveis, equilibrados e produtivos. Desse modo, a triangulação entre métodos de coleta de dados possibilitou uma comparação entre as percepções dos docentes pesquisados.

3.5 Técnicas de análise de dados

A pesquisa foi dividida em dois momentos, como já mencionado anteriormente. O primeiro consistiu na coleta de dados quantitativos, e, após a coleta dos questionários, mesmo não tendo sido alcançada a amostra ideal, optou-se por manter a abordagem quantitativa para analisar a percepção de QVT dos respondentes. Essa etapa proporcionou subsídios para fomentar as discussões que seriam realizadas no segundo momento, com o grupo focal. Os dados quantitativos foram coletados no mês de dezembro, em um intervalo de dez dias, com o objetivo de serem realizados antes do início das férias escolares dos professores. Foi disponibilizado um *link* contendo o questionário por e-mail e *whatsapp* para 160 professores, porém apenas 63 professores responderam ao questionário.

Esses dados auxiliaram na compreensão dos participantes e do contexto em que estão inseridos, permitindo identificar possíveis padrões e relações entre as variáveis sociodemográficas e a percepção da QVT. Finalizada a coleta, gerou-se um arquivo com os dados no Excel e fez-se a análise estatística descritiva simples do perfil sociodemográfico e profissional dos professores e a análise fatorial exploratória (AFE) da IA_QVT de Ferreira (2011).

Considerando que a IA-QVT, adotada no modelo de Ferreira (2011), apresenta cinco fatores para explicar a percepção da QVT no nível macroergonômico, detalhando e considerando a cultura organizacional, esses fatores são: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional e equilíbrio trabalho-vida pessoal. Esses fatores são fundamentais para avaliar como os elementos organizacionais influenciam a percepção de bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, fornecendo uma visão abrangente sobre o ambiente laboral e as experiências dos profissionais no contexto educacional.

A análise dos cinco fatores do modelo de Ferreira (2011) permitiu avaliar a percepção dos professores da região do Barreiro sobre a QVT. Cada um desses fatores ofereceu uma perspectiva sobre as condições de trabalho e seu impacto no bem-estar dos professores, e são relevantes para compreender as realidades e desafios enfrentados por esse grupo específico.

- 1) Condições de Trabalho: este fator aborda aspectos físicos e materiais do ambiente de trabalho, como iluminação, temperatura, equipamentos e suporte técnico. A coleta de dados sobre esse fator visou entender como as condições estruturais da escola influenciavam a segurança, o conforto e a eficácia das atividades dos professores, possibilitando identificar possíveis sugestões de melhorias nas infraestruturas educacionais da região do Barreiro.
- 2) Organização do Trabalho: este fator engloba elementos como controle sobre as tarefas, prazos, pressão, características das atividades e sobrecarga de trabalho. A análise desse fator auxiliou na compreensão da organização das tarefas e do ritmo de trabalho que afetam os professores, permitindo identificar possíveis fontes de estresse ou dificuldade na execução das atividades diárias, o que possibilita uma gestão do trabalho docente na região.
- 3) Relações Socioprofissionais de Trabalho: este fator avalia as interações sociais e profissionais dentro do ambiente escolar, incluindo a relação com colegas e chefias, bem como o nível de confiança, comunicação e cooperação. Compreender as dinâmicas de relacionamento no ambiente de trabalho dos professores do Barreiro pode permitir um mapeamento dos pontos fortes e áreas de melhoria nas relações interpessoais, fundamentais para o clima organizacional e para o bem-estar dos profissionais.
- 4) Reconhecimento e Crescimento Profissional: este fator refere-se à percepção dos professores sobre as oportunidades de reconhecimento e avanço em sua carreira. A coleta de dados sobre este fator pode permitir uma avaliação da satisfação dos professores com relação ao reconhecimento de seu trabalho e suas possibilidades de desenvolvimento profissional, aspectos que impactam diretamente na motivação e na retenção de talentos na educação pública da região.
- 5) Elo Trabalho-Vida Social: este fator aborda a relação entre o trabalho e a vida pessoal dos professores, considerando o equilíbrio entre essas duas esferas, o grau de satisfação com o trabalho e o reconhecimento social associado à profissão. Compreender como os professores do Barreiro percebem o impacto do trabalho em suas vidas pessoais tende a ajudar na identificação de possíveis conflitos ou oportunidades de melhoria para promover um equilíbrio mais saudável entre o trabalho e a vida fora da escola.

Após a análise dos questionários, foram realizados os grupos focais em quatro escolas estaduais da região do Barreiro. As discussões foram gravadas e transcritas para posterior análise de conteúdo, conforme os moldes de Bardin (2009), seguindo a discussão dos cinco fatores de Ferreira (2011). Esse processo envolveu a apresentação e, em seguida, a comparação das respostas obtidas no primeiro momento de coleta, com o objetivo de estabelecer uma compreensão mais profunda das percepções dos profissionais da educação. A análise comparativa dos resultados permitiu identificar padrões comuns na percepção da QVT, nas escolas estaduais da região do Barreiro.

Para garantir a eficácia e a qualidade dos grupos focais, estes foram conduzidos por um moderador, que utilizou técnicas específicas para incentivar a participação e o diálogo entre os participantes. O papel do moderador foi fundamental para assegurar que todas as vozes fossem ouvidas. Cada grupo focal contou, em média, com 8 professores, garantindo que as discussões fossem produtivas e respeitadas.

A interpretação das discussões gravadas e transcritas foi realizada à luz da literatura existente sobre QVT e sobre a percepção docente da QVT. Essa abordagem permitiu uma análise crítica e contextualizada dos dados coletados nos grupos focais, comparando e contrastando os resultados obtidos com o conhecimento já consolidado na área, bem como com os dados coletados no primeiro momento da pesquisa. Ao analisar os resultados, foram identificadas as principais conclusões e recomendações para práticas e políticas que possam melhorar a qualidade de vida dos profissionais da educação na região do Barreiro.

Ainda, a análise dos resultados foi realizada de forma sistemática, buscando identificar padrões, tendências e discrepâncias nos dados. Foram considerados, inicialmente, aspectos como condições de trabalho, remuneração, formação profissional, suporte emocional, reconhecimento e valorização. Todavia as categorias que surgiram a partir dos grupos focais foram o norte para as recomendações que visaram contribuir com as pesquisas sobre a temática, professores, gestores educacionais, formuladores de políticas públicas e outros profissionais, com o objetivo de implementar práticas e políticas mais eficazes e inclusivas. A análise dos dados sobre esses fatores teve a intenção de verificar a percepção dos professores sobre o seu trabalho e ações que melhorassem a percepção de QVT, além de oferecer uma visão mais clara dos desafios enfrentados pelos docentes da região frente ao *continuum* de riscos de adoecimentos e percepção de bem-estar no trabalho.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo é composto pela apresentação e análise dos dados, visando responder ao objetivo geral desta pesquisa, que é como a QVT é percebida pelos professores da rede estadual atuantes em escolas da região do Barreiro em Belo Horizonte/Minas Gerais. A apresentação e análise dos dados está dividida em três tópicos: o primeiro aborda a apresentação e análise quantitativa; o segundo, a análise qualitativa; e o terceiro, a comparação das semelhanças e diferenças entre as duas abordagens.

4.1 Apresentação e análise quantitativa dos dados

Com base nos 63 professores que responderam ao questionário, a análise dos dados sociodemográficos e profissionais revela um perfil bastante diversificado, refletindo tanto aspectos pessoais quanto educacionais dos docentes das escolas estaduais da região do Barreiro, em Belo Horizonte, MG. Assim como pode ser avaliado na Tabela 2.

Tabela 2

Dados sociodemográficos dos docentes das escolas estaduais da região do Barreiro, em Belo Horizonte, MG

Variável	Qtd. Resp.	%
Sexo		
Feminino	33	52,38
Masculino	30	47,62
Idade		
21 a 24 anos de idade	2	3,175
25 a 34 anos de idade	8	12,7
35 a 44 anos de idade	19	30,16
45 a 54 anos de idade	27	42,86
mais de 55 anos de idade	7	11,11
Estado Civil		
Solteiro	15	23,81
União Estável	34	53,97
Casado	6	9,524
Divorciado	8	12,7
Cor de pele		
Branca	27	42,86
Parda	27	42,86
Preta	8	12,7
Outra	1	1,587
Escolaridade		
Cursando o ensino superior	3	4,762
Ensino superior completo	21	33,33
Mestrado	8	12,7
Pós-graduação	31	49,21

Fonte: dados da pesquisa

Entre os 63 respondentes, a maioria é do sexo feminino, com 33 professoras, representando 52,38% da amostra. Esse dado é consistente com a predominância feminina no setor educacional, especialmente nas escolas públicas, onde as mulheres frequentemente ocupam a maior parte dos cargos docentes. Por outro lado, 30 professores (47,62%) são do sexo masculino, o que demonstra uma participação significativa dos homens no ensino da região. Esse dado sugere uma representatividade equilibrada entre os gêneros, e uma possível mudança nos estereótipos históricos que associam a profissão de docente, especialmente no ensino básico, predominantemente ao sexo feminino. A presença expressiva de homens no corpo docente pode refletir uma tendência crescente de diversificação no perfil de gênero dos professores, especialmente nas escolas estaduais da região do Barreiro.

A distribuição etária dos professores revela uma faixa etária predominante entre 35 e 54 anos, com 73,02% dos respondentes se enquadrando nessa categoria. Esse dado sugere que a maioria desses profissionais possui uma experiência significativa no ambiente educacional, já que muitas dessas idades correspondem a professores em estágios mais avançados de carreira. A menor representatividade dos professores mais jovens (3,175% na faixa de 21 a 24 anos) pode ser um reflexo da desvalorização da carreira docente, o que contribui para a escolha de menos pessoas por essa profissão. E essa baixa representatividade de jovens pode indicar as dificuldades no ingresso de novos profissionais na carreira, uma tendência observada em várias partes do Brasil, onde a docência enfrenta desafios como baixos salários, falta de valorização e sobrecarga de trabalho.

Quanto ao estado civil, a maioria dos professores se declara em união estável (53,97%). Outros 23,81% são solteiros, 9,524% são casados e 12,7% são divorciados. Esses dados indicam a diversidade de arranjos familiares presentes entre os docentes. Em relação à cor de pele, os dados mostram uma distribuição equilibrada entre brancos (42,86%) e pardos (42,86%). No entanto, a menor representação de professores que se autodeclararam pretos (12,7%) pode refletir um fenômeno conhecido em diversas áreas educacionais, onde a representatividade preta ainda é uma questão a ser mais aprofundada, principalmente no que tange às políticas públicas voltadas à inclusão racial e étnica no ensino, além do reconhecimento do próprio indivíduo como preto.

No que tange à escolaridade, observa-se que a maior parte dos professores possui pós-graduação (49,21%), o que é um indicativo da busca constante por aprimoramento profissional. Além disso, 12,7% têm mestrado, o que aponta para uma formação avançada que pode influenciar diretamente na qualidade do ensino oferecido. Apenas 4,76% dos professores

estão cursando o ensino superior, e 33,33% possuem ensino superior completo, o que mostra que a maior parte do corpo docente já atingiu um alto grau de formação acadêmica.

A seguir, apresenta-se a Tabela 3 com dados mapeados sobre o perfil profissional dos 63 respondentes desta pesquisa, a carga de trabalho e as atividades profissionais dos professores das escolas estaduais da região do Barreiro, em Belo Horizonte, MG. Os dados abordaram aspectos como a realização de outras atividades remuneradas, a situação trabalhista, a quantidade de escolas em que os docentes atuavam e a carga horária semanal de trabalho. A partir desses dados, foram discutidos os possíveis impactos desses fatores na QVT dos professores, considerando as implicações para a saúde, bem-estar e satisfação profissional desses indivíduos.

Tabela 3

Dados referentes ao perfil profissional dos docentes das escolas estaduais da região do Barreiro, em Belo Horizonte, MG

Variável	Qtd. Resp.	%
Outra atividade remunerada		
Sim, na área de Educação	10	15,87
Sim, fora da área de Educação	25	39,68
Não exerço outra atividade fora da área da docência	28	44,44
Situação trabalhista		
Contratado	29	46,03
Efetivo	34	53,97
Quantidade de escolas em que trabalha		
Apenas nesta escola	33	52,38
Em 2 escolas	27	42,86
Em 3 ou mais escolas	3	4,76
Quantidade de horas trabalhadas por semana		
5 a 10 horas/aula semanais	7	11,11
11 a 16 horas/aula semanais	7	11,11
17 a 20 horas/aula semanais	3	4,76
21 a 25 horas/aula semanais	6	9,52
26 a 30 horas/aula semanais	4	6,35
31 a 36 horas/aula semanais	15	23,81
37 a 40 horas/aula semanais	8	12,70
Acima de 41 horas/aula semanais	13	20,63

Fonte: dados da pesquisa

A análise dos dados fornecidos sobre a carga de trabalho e as atividades dos professores permite uma reflexão sobre as condições de trabalho e os possíveis impactos na QVT desses profissionais. A partir dos resultados apresentados, é possível identificar algumas

tendências que podem influenciar a saúde física e emocional dos docentes, aspectos diretamente relacionados à sua QVT.

Primeiramente, a questão sobre a realização de outra atividade remunerada revelou que 39,68% dos professores exercem funções fora da área da educação, enquanto 15,87% se dedicam a atividades dentro da própria área educacional. Esse dado sugere que uma parte significativa dos professores busca complementar sua renda fora da docência, o que pode refletir, por um lado, a insatisfação com os salários pagos pela profissão, e, por outro, a sobrecarga financeira que os docentes enfrentam. O fato de 44,44% dos professores não exercerem outra atividade fora da docência pode indicar que, embora muitos busquem complementar sua renda, há também uma parcela que se dedica integralmente ao ensino.

Em relação à situação trabalhista, 46,03% dos professores são contratados temporariamente, enquanto 53,97% são efetivos. A maior parte dos docentes serefetiva sugere uma maior estabilidade no cargo, e isso contribui positivamente para a QVT, pois a estabilidade profissional é um fator importante para reduzir o estresse relacionado à insegurança no trabalho. No entanto, o fato de uma parcela significativa dos docentes estar em situação contratual temporária pode gerar incertezas sobre o futuro profissional e afetar a satisfação no trabalho e a percepção de bem-estar.

Quanto à quantidade de escolas em que os professores trabalham, observa-se que 52,38% atuam em apenas uma escola, enquanto 42,86% desempenham suas funções em duas escolas e 4,76% em três ou mais escolas. A divisão da carga de trabalho em múltiplas escolas pode aumentar a pressão sobre os docentes, refletindo em menor percepção de QVT, dado o aumento das demandas e do deslocamento entre as instituições. O acúmulo de tarefas e a falta de tempo para descanso adequado podem ser fatores que comprometem a saúde física e mental desses profissionais.

A distribuição das horas trabalhadas semanalmente revela que 23,81% dos professores trabalham entre 31 e 36 horas semanais, seguidos por 20,63% que ultrapassam as 41 horas semanais. Essas altas cargas horárias podem ter impactos significativos na QVT, pois o excesso de trabalho pode levar ao estresse, ao *burnout* e à exaustão física e emocional. Por outro lado, 11,11% dos docentes trabalham entre 5 e 10 horas semanais, e 6,35% têm uma carga horária de 26 a 30 horas semanais, indicando que uma parcela menor de professores tem uma carga de trabalho relativamente mais baixa. No entanto, é importante considerar que a QVT também é influenciada por outros fatores além da carga horária, como o suporte institucional, a valorização do trabalho docente e as condições de infraestrutura nas escolas.

Em resumo, a análise dos dados profissionais sugere que a QVT dos professores da região do Barreiro pode ser afetada por múltiplos fatores, incluindo o acúmulo de atividades remuneradas, a situação contratual, a distribuição da carga de trabalho entre várias escolas e as altas horas trabalhadas semanalmente.

ATabela4 detalha o tempo de trabalho dos professores respondentes, abordando tanto o tempo total de trabalho, quanto o tempo de permanência na organização e no cargo atual. Os dados fornecem uma visão clara da distribuição do tempo de serviço e mobilidade dos professores.

Tabela 4

Tempo de trabalho dos docentes das escolas estaduais da região do Barreiro, em Belo Horizonte, MG

Tempo de trabalho	Na SEE		Na escola atual	
	Qtda.	%	Qtda.	%
este é o meu primeiro emprego	4	6,35%	14	22,22%
de 1 a 2 anos	4	6,35%	8	12,70%
de 3 a 5 anos	4	6,35%	6	9,52%
de 6 a 10 anos	10	15,87%	14	22,22%
de 11 a 15 anos	10	15,87%	4	6,35%
de 16 a 20 anos	13	20,63%	10	15,87%
há mais de 20 anos	18	28,57%	7	11,11%

Fonte: dados da pesquisa.

Com base nos dados apresentados para o tempo de trabalho na SEE e tempo de trabalho na escola atual, pode-se analisar que, no tempo de trabalho na SEE, esses percentuais indicam uma boa distribuição de profissionais com diferentes tempos de serviço, sendo mais expressiva a presença de trabalhadores com mais de 20 anos de experiência (28,57%), seguido de uma distribuição considerável entre aqueles com 16 a 20 anos (20,63%) e de 6 a 10 anos (15,87%). Isso sugere que a SEE retém um número significativo de profissionais com grande experiência, fator relevante e atrelado à estabilidade dos concursados.

No que diz respeito ao tempo de serviço na escola atual, observa-se que uma parte significativa dos profissionais está no início de suas carreiras ou tem menos de 2 anos de experiência (22,22% são novatos). Também há uma boa presença de trabalhadores com 6 a 10 anos de experiência (22,22%). Entretanto, a quantidade de profissionais com mais de 20 anos

de serviço na escola atual é menor (11,11%), o que pode sugerir maior rotatividade ou menor estabilidade em longo prazo nas escolas.

É importante observar que, para alguns respondentes das categorias "este é o meu primeiro emprego", "de 1 a 2 anos", "de 3 a 5 anos" e "de 6 a 10 anos", relativos ao tempo de trabalho total na escola atual, os dados podem indicar um possível equívoco ao responder. Tal percepção é possível porque o tempo de serviço na SEE, em algumas respostas, aparece como inferior ao tempo de serviço na escola atual, o que é inconsistente com a lógica de que, em geral, o tempo de atuação em uma instituição educacional deveria ser maior do que o tempo dedicado à escola específica onde o professor está alocado no momento. Esse tipo de discrepância pode ser resultado de interpretações errôneas das categorias de tempo, ou ainda de uma confusão entre o tempo de serviço em diferentes funções ou locais de atuação dentro do sistema educacional. Dessa forma, é recomendável não levar em consideração o tempo de trabalho na SEE ou na escola mapeados, para evitar inferências que sejam induzidas por erros.

Após a coleta dos dados sociodemográficos e profissionais, o questionário incluiu a aplicação da escala de QVT de acordo com o modelo proposto por Ferreira (2011). Essa escala segue o formato Likert de 6 pontos e é composta por 61 afirmativas, distribuídas entre os seguintes fatores de análise: Condições de Trabalho (12 afirmativas), Organização do Trabalho (13 afirmativas), Relações Socioprofissionais de Trabalho (12 afirmativas), Reconhecimento e Crescimento Profissional (16 afirmativas) e Elo Trabalho-Vida Social (8 afirmativas). Conforme apresentado, participaram da coleta quantitativa 63 professores, cujas respostas dadas à escala foram agrupadas conforme o crivo de análise dos cinco fatores do modelo.

A seguir, são apresentados os dados estatísticos referentes às percepções dos respondentes sobre os diferentes fatores avaliados. A Tabela 5 exibe medidas de tendência central (média e mediana), medidas de dispersão (desvio-padrão) e quartis (P25 e P75), permitindo uma visão mais detalhada da distribuição das respostas. Esses indicadores possibilitam uma análise mais aprofundada sobre os aspectos investigados, auxiliando na compreensão das percepções dos participantes em relação aos temas abordados.

Tabela 5

Dados estatísticos referentes à percepção dos respondentes sobre os fatores conforme escala Likert

	CT	OT	RST	RCP	ETVS
Média	3,55	3,51	4,11	3,65	3,60
Mediana	3,58	3,54	4,08	3,69	3,63
P25	3,25	3,23	3,58	3,13	3,00
P75	3,83	3,77	4,58	4,19	4,00
Desvio-padrão	0,44	0,47	0,77	0,79	0,77
Respondentes	63	63	63	63	63

Fonte: dados da pesquisa

A análise estatística dos dados coletados foi realizada por meio de diferentes medidas descritivas, possibilitando uma visão detalhada das percepções dos professores em relação à QVT. A média representa a pontuação média obtida para cada fator analisado, enquanto a mediana indica o valor central da distribuição, separando a metade inferior da superior. Esses valores permitem identificar tendências gerais e possíveis assimetrias nos dados. O fator Relações Socioprofissionais de Trabalho (RST) apresentou a maior média (4,11) e mediana (4,08), isso indica que os professores, em geral, avaliam positivamente esse aspecto, o que sugere que as interações interpessoais e o ambiente colaborativo são percebidos de maneira favorável. Em contrapartida, Organização do Trabalho (OT) e Condições de Trabalho (CT) tiveram as menores médias (3,51 e 3,55, respectivamente), o que pode indicar insatisfações ou desafios nesses domínios, como estrutura organizacional, divisão de tarefas e condições físicas e estruturais do trabalho. A proximidade entre média e mediana na maioria dos fatores sugere uma distribuição, relativamente, simétrica dos dados, sem grandes desvios extremos.

Os quartis fornecem informações sobre a dispersão dos dados e a concentração das respostas em determinados intervalos. O percentil 25 (P25) indica o ponto abaixo do qual estão os 25% menores valores da amostra. Os menores valores de P25 foram observados em Elo Trabalho-Vida Social (ETVS) (3,00) e Reconhecimento e Crescimento Profissional (RCP) (3,13), sugerindo que um quarto dos professores percebe dificuldades nesses fatores, como desafios na conciliação entre vida pessoal e profissional e carência de reconhecimento e oportunidades de crescimento. Já o percentil 75 (P75) indica o ponto abaixo do qual se encontram 75% das respostas. O fator RST novamente se destaca com o maior P75 (4,58), reforçando que uma grande parte dos professores avalia, positivamente, suas relações socioprofissionais. Em contrapartida, os fatores CT e OT possuem P75 abaixo de 4,0, o que sugere menor variação e uma percepção mais homogênea dentro de um nível moderado.

O desvio-padrão mede a dispersão dos dados em relação à média, indicando o grau de variação nas respostas dos participantes. Os fatores RCP (0,79), RST (0,77) e ETVS (0,77) apresentaram os maiores desvios-padrão, sugerindo maior variabilidade nas percepções individuais sobre reconhecimento e crescimento profissional, relações socioprofissionais e equilíbrio entre trabalho e vida social. Isso pode indicar que há professores que percebem esses aspectos de forma muito positiva, enquanto outros podem apresentar uma visão mais crítica. Já CT (0,44) e OT (0,47) apresentaram os menores desvios-padrão, indicando uma percepção mais homogênea entre os respondentes sobre esses aspectos, ainda que com médias relativamente baixas. Isso sugere que, independentemente do perfil do docente, as condições e organização do trabalho são vistas de forma semelhante.

De maneira isolada, os resultados destacam a boa avaliação das relações socioprofissionais (RST), enquanto apontam desafios no equilíbrio entre trabalho e vida social (ETVS) e no reconhecimento profissional (RCP). Em conjunto, as médias relativamente equilibradas sugerem que a percepção da QVT entre os professores não é extremamente polarizada, mas que há uma leve tendência a avaliações mais críticas em fatores estruturais do trabalho, como condições e organização do trabalho (CT e OT). Além disso, a maior variação nos fatores RCP e ETVS sugere que esses aspectos podem ser influenciados por fatores individuais, como tempo de experiência, carga horária e demandas pessoais externas ao trabalho. A análise dos quartis indica que, ao menos, um quarto dos professores apresenta percepções mais baixas sobre ETVS e RCP, reforçando a necessidade de atenção a esses aspectos.

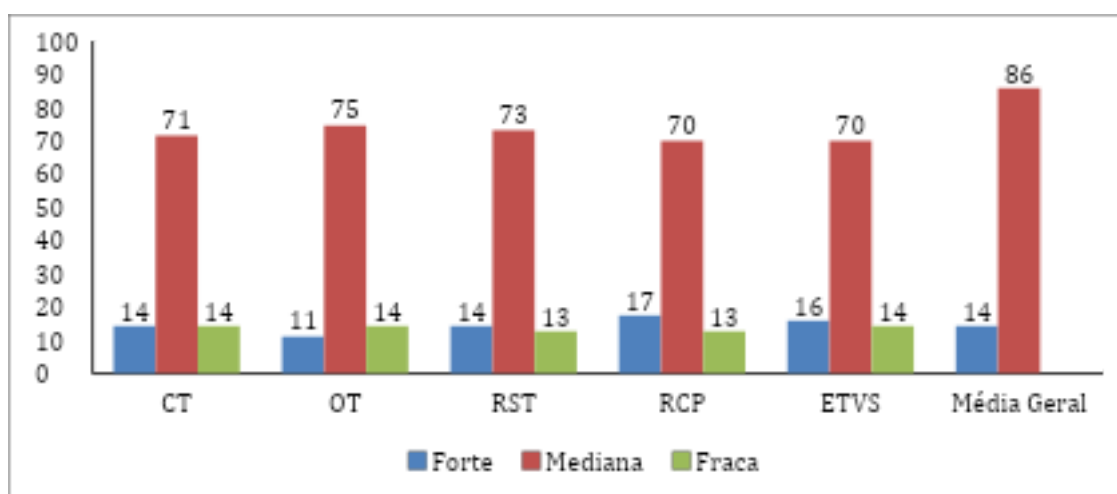
A análise estatística evidencia a importância das relações interpessoais no ambiente de trabalho dos professores, ao mesmo tempo em que sugere possíveis desafios organizacionais e estruturais. A maior variabilidade em fatores como reconhecimento profissional e equilíbrio entre trabalho e vida social indica que esses aspectos podem demandar estratégias diferenciadas para atender às necessidades individuais dos docentes. Assim, os dados fornecem subsídios para reflexões e ações voltadas à melhoria da percepção de QVT no contexto educacional analisado, escolas estaduais da região do Barreiro, localizada em Belo Horizonte, Minas Gerais.

Na Figura 2 está apresentado o percentual das médias para cada fator analisado. Esse gráfico permite compreender a distribuição das percepções dos respondentes em relação à percepção de QVT nos moldes de Ferreira (2011), facilitando a identificação de padrões e possíveis pontos de atenção em cada dimensão avaliada. Para a análise dos dados, optou-se por trabalhar com três faixas de corte: forte, mediana e fraca. A classificação foi realizada

com base na média e no desvio-padrão, e os valores caracterizados como forte foram obtidos somando-se 1 desvio-padrão à média, enquanto os valores considerados fracos corresponderam à média menos 1 desvio-padrão. Já a faixa mediana compreendeu os valores situados entre esses intervalos e, adicionalmente, foi incluída uma análise geral da percepção da QVT, como pode ser observado:

Figura 2

Representação das médias referentes à percepção dos respondentes sobre os fatores de acordo com a escala Likert



Fonte: dados da pesquisa

Os dados coletados revelam uma predominância de avaliações medianas em todos os fatores analisados, com uma média geral de 86%. Isso indica que, utilizando como corte a média e o desvio padrão, a maioria dos participantes percebe os aspectos avaliados em um nível intermediário de satisfação ou adequação, sem extremos de positividade ou negatividade.

A categoria forte apresenta percentuais mais baixos, variando entre 11% e 17%. O fator com a maior avaliação nessa categoria foi RCP, com 17%, seguido pelo ETVS, com 16%. Esse resultado sugere que esses dois fatores são percebidos de forma um pouco mais positiva em comparação aos demais. No entanto, ainda assim, os percentuais são baixos, o que indica que poucos participantes consideram esses aspectos como altamente satisfatórios.

Por outro lado, a categoria fraca também apresenta percentuais consideráveis, variando entre 13% e 14% nos fatores específicos. Isso sugere que existe uma parcela significativa de participantes que percebe fragilidades nesses aspectos. Todavia um

pontorelevante é que a Média Geral não apresenta registros nessa categoria, isso sugere que, de forma global, não há uma percepção de extrema insatisfação.

A distribuição desses percentuais demonstra que a maior parte das respostas está concentrada na categoria mediana, sinalizando uma percepção de neutralidade. No entanto, a presença consistente de avaliações fracas e a baixa incidência de respostas fortes sugerem que há margem para melhorias, especialmente no fortalecimento de fatores que promovam maior satisfação e qualidade nas condições avaliadas.

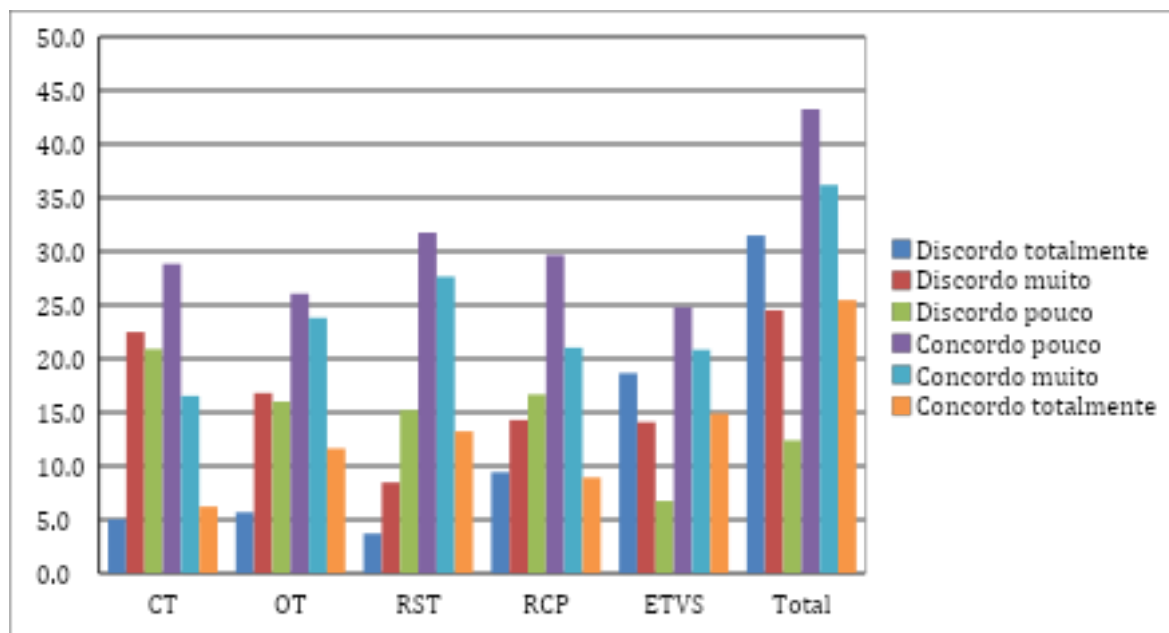
A Média Geral com 86% na categoria mediana, sem registros na categoria fraca, reforça a ideia de um cenário de estabilidade moderada. Isso significa que, embora não haja uma percepção generalizada de precariedade, também não há um reconhecimento significativo de excelência nos aspectos avaliados.

Dessa forma, os resultados sugerem que há espaço para intervenções voltadas ao fortalecimento dos aspectos positivos, buscando aumentar a percepção de satisfação e reduzir a ocorrência de avaliações fracas, promovendo um ambiente mais equilibrado e favorável ao desenvolvimento e bem-estar dos indivíduos envolvidos.

Para um maior detalhamento das percepções coletadas com os 63 professores respondentes, optou-se por avaliar a frequência de respostas para cada afirmativa, considerando as seis categorias de resposta: Discordo totalmente, Discordo muito, Discordo pouco, Concordo pouco, Concordo muito e Concordo totalmente. Dessa forma, as afirmativas foram organizadas conforme os fatores de análise da pesquisa, sendo Condições de Trabalho (CT) representado pelas afirmativas 6, 26, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 49, 50 e 51; Organização do Trabalho (OT) pelas afirmativas 3, 7, 9, 12, 15, 1, 27, 28, 29, 46, 52, 53 e 61; Relações Socioprofissionais de Trabalho (RST) pelas afirmativas 1, 2, 10, 11, 13, 18, 20, 21, 22, 32, 33 e 36; Reconhecimento e Crescimento Profissional (RCP) pelas afirmativas 4, 5, 8, 14, 19, 23, 24, 30, 31, 34, 37, 44, 45, 58, 59 e 60; e Equilíbrio Trabalho-Vida Social (ETVS) pelas afirmativas 16, 25, 47, 48, 54, 55, 56 e 57 (Figura 3). Foram consideradas todas as respostas atribuídas a cada afirmativa e analisada a frequência com que se manifestam nas categorias mencionadas. Essa separação permitiu compreender, com maior precisão, como os docentes informaram perceber cada fator analisado, possibilitando uma maior condição de identificar padrões e tendências que possam subsidiar reflexões e ações voltadas para melhorias na QVT destes.

Figura 3

Percepção dos participantes da pesquisa sobre os fatores analisados



Fonte: dados da pesquisa

A análise dos dados sobre as **condições de trabalho (CT)** dos professores revela uma distribuição de respostas concentrada, principalmente, nas categorias intermediárias. A maior frequência foi registrada na categoria 4, com 28,8% das respostas, seguida pela categoria 2, com 22%, e pela categoria 3, com 21%. Isso indica que a maioria dos professores percebe suas condições de trabalho como medianas, sem uma predominância expressiva de avaliações extremamente positivas ou negativas. Por outro lado, as categorias 1 e 6 tiveram as menores incidências, com 5% e 6,2%, respectivamente, sugerindo que poucos docentes expressam tanto insatisfação extrema quanto plena satisfação em relação a esses aspectos.

Ao observar as afirmativas individualmente, percebe-se que a afirmativa 49 – “o trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física” –apresenta um índice consideravelmente alto na categoria 3, com 32 respostas, o que indica uma postura neutra ou levemente discordante em relação ao tema abordado. Da mesma forma, a afirmativa 51 – “os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas” - destaca-se com 29 respostas na categoria 4, demonstrando que concordam pouco com a afirmação. Assim como as afirmativas 41 e 43 – “o mobiliário existente no local de trabalho é adequado” e “o posto de trabalho é adequado para realização das tarefas” –apresentam 27 respostas na categoria 4,

reforçando uma tendência de percepção também sutilmente positiva sobre esses aspectos das condições de trabalho.

De maneira geral, a predominância de respostas nas categorias intermediárias sugere que os professores não avaliam suas condições de trabalho como extremamente inadequadas, mas também não as consideram plenamente satisfatórias. A frequência significativa de respostas na categoria 2 indica que ainda há percepções de fragilidade em alguns aspectos, enquanto a baixa incidência de respostas nas categorias extremas sugere que o grupo analisado tem uma visão relativamente equilibrada sobre o tema. Esses resultados apontam para a necessidade de um olhar mais aprofundado sobre os fatores que contribuem para essa percepção, possibilitando a implementação de ações que promovam melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, maior satisfação e bem-estar dos docentes.

A análise detalhada da frequência dos resultados sobre **organização do trabalho (OT)** revela que a maioria das respostas está concentrada nas categorias 4 (26%) e 5 (24%), seguidas pela categoria 2 (17%) e 3 (16%). Isso indica que a percepção predominante dos professores sobre esse fator é intermediária, com uma leve tendência para a concordância. A categoria 6 (12%) apresenta uma quantidade menor de respostas, sugerindo que poucos docentes percebem a organização do trabalho como totalmente satisfatória. Já a categoria 1 (5,7%) tem a menor frequência, o que indica que há uma baixa percepção de insatisfação extrema.

Ao analisar as afirmativas, individualmente, nota-se que algumas apresentam distribuição diferenciada. A afirmativa 17 – “há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas” –, por exemplo, tem uma concentração elevada de respostas nas categorias 5 e 6, com 25 e 27 respostas, respectivamente, o que indica uma percepção positiva, podendo essas cobranças serem identificadas como uma organização positiva do trabalho ou negativa por esses professores. Da mesma forma, a afirmativa 28 – “na organização onde trabalho, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo” – teve um número expressivo de respostas na categoria 4 (29 respostas; 46%), sugerindo que esse aspecto da organização do trabalho é avaliado de maneira mais favorável. Já a afirmativa 9 – “é comum a não conclusão de trabalhos iniciados”, por outro lado, se destaca com 21 respostas na categoria 3 (33%), o que pode indicar um nível maior de neutralidade ou leve discordância.

No geral, os resultados apontam para uma percepção relativamente equilibrada da organização do trabalho, com uma predominância de avaliações medianas e levemente positivas. No entanto, a presença significativa de respostas na categoria 2 (17%) sugere que há uma parcela dos docentes que percebe fragilidades nesse aspecto, o que pode indicar a

necessidade de melhorias na estrutura organizacional e nos processos de trabalho. A baixa incidência de respostas extremas também reforça a ideia de que os professores não têm uma visão totalmente negativa ou positiva, mas sim moderada, reconhecendo tantos pontos positivos quanto desafios na organização do trabalho.

Quanto à análise detalhada dos resultados sobre **relações socioprofissionais de trabalho (RST)** destaca-se que a maioria das respostas está concentrada nas categorias 4 (32%) e 5 (28%), sugerindo que os professores tendem a avaliar esse fator de forma moderadamente positiva. A categoria 6 (13%) apresenta um percentual menor, indicando que, embora exista um grupo de docentes que perceba essas relações como plenamente satisfatórias, ele não é predominante. Já as categorias 1 (3,7%), 2 (8,5%) e 3 (15,2%) possuem percentuais mais baixos, demonstrando que poucos professores avaliam as relações socioprofissionais como insatisfatórias.

Ao analisar as afirmativas individualmente, algumas se destacam. A afirmativa 20 – “meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar”, por exemplo, apresenta um número significativo de respostas na categoria 4 (30 respostas; 47,6%), sugerindo que esse aspecto das relações socioprofissionais é percebido de maneira sutilmente favorável. Da mesma forma, a afirmativa 2 – “a convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa” possui 27 respostas na categoria 4 (42,8%), reforçando a tendência também de uma sutil concordância. Por outro lado, a afirmativa 10 – “é comum o conflito no ambiente de trabalho” chama a atenção pelo alto número de respostas na categoria 3 (26 respostas; 41,2%), indicando um nível maior de neutralidade ou leve discordância. Salientando que as afirmativas de cunho negativo foram invertidas para que o resultado final do fator em análise não fosse enviesado, assim, destaca-se que, de fato, foram apresentadas possibilidades de uma leve concordância frente à existência de conflitos no ambiente de trabalho.

De maneira geral, os dados sugerem que os professores percebem as relações socioprofissionais de forma predominantemente positiva, com poucos casos de insatisfação extrema. No entanto, a distribuição das respostas também aponta para a necessidade de aprimoramento em alguns aspectos, considerando que uma parcela significativa dos respondentes classificou essas relações como medianas. Isso pode indicar oportunidades para fortalecer o ambiente colaborativo, promovendo maior integração e suporte entre os docentes.

Para a análise dos resultados sobre **reconhecimento e crescimento profissional (RCP)** nota-se que esta indica que a maioria das respostas se concentra nas categorias 4 (30%) e 5 (21%), sugerindo que os professores percebem esse fator de forma moderadamente positiva. Já a categoria 6 (8,9%) apresenta um percentual menor, o que sugere que poucos

docentes enxergam esse aspecto como plenamente satisfatório. Por outro lado, as categorias 1 (9,4%), 2 (14%) e 3 (17%) apresentam percentuais menores, indicando que a percepção negativa sobre esse fator não é predominante.

Ao analisar afirmativas individuais, destaca-se a afirmativa 23 – “minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas” –, que apresenta 32 respostas (50,8%) na categoria 5, indicando uma percepção positiva mais acentuada nesse aspecto. Da mesma forma, a afirmativa 45 – “o reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na organização onde trabalho” – registra um número expressivo de respostas na categoria 4 (26 respostas; 41,2%), reforçando a tendência de concordância sutil. A afirmativa 8 – “as oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos” –, no entanto, apresenta 20 respostas (31,7%) na categoria 1, indicando que há uma parcela significativa dos docentes que percebe fragilidades nesse aspecto do reconhecimento profissional.

No geral, os dados indicam que a percepção dos docentes sobre reconhecimento e crescimento profissional é predominantemente positiva, mas sem alcançar níveis elevados de satisfação plena. A presença considerável de respostas na categoria 3 (17%) sugere que há uma parcela de professores que vê esse fator de maneira neutra ou levemente insatisfatória, o que pode indicar desafios no reconhecimento e valorização profissional. Esses resultados apontam para a necessidade de estratégias que fortaleçam o desenvolvimento e a valorização dos docentes, garantindo oportunidades mais claras de crescimento e reconhecimento dentro do ambiente educacional.

Por fim, a análise dos resultados sobre **equilíbrio trabalho-vida social** (ETVS) revela uma distribuição das respostas que indica percepções variadas entre os docentes. A maior concentração de respostas encontra-se na categoria 4 (25%), seguida pela 5 (21%) e pela 6 (14,9%), sugerindo que a maior parte dos professores tende a avaliar esse fator de forma positiva. No entanto, observa-se também um percentual expressivo na categoria 1 (19%), indicando que uma parcela significativa dos respondentes percebe dificuldades no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A análise individual das afirmativas reforça essa dualidade nas percepções. A afirmativa 16 – “gosto da instituição onde trabalho” – apresenta um número elevado de respostas nas categorias 5 (29 respostas; 46%) e 6 (23 respostas; 36,5%), sugerindo uma percepção positiva sobre esse aspecto. Da mesma forma, a afirmativa 48 – “O trabalho que faço é útil para a sociedade” – destaca-se com 34 respostas (54%) na categoria 6, indicando que esse aspecto do equilíbrio trabalho-vida social é altamente valorizado pelos docentes. Por outro lado, as afirmativas 55, 56 e 57 – “Sinto-me mais feliz no trabalho (na organização) do

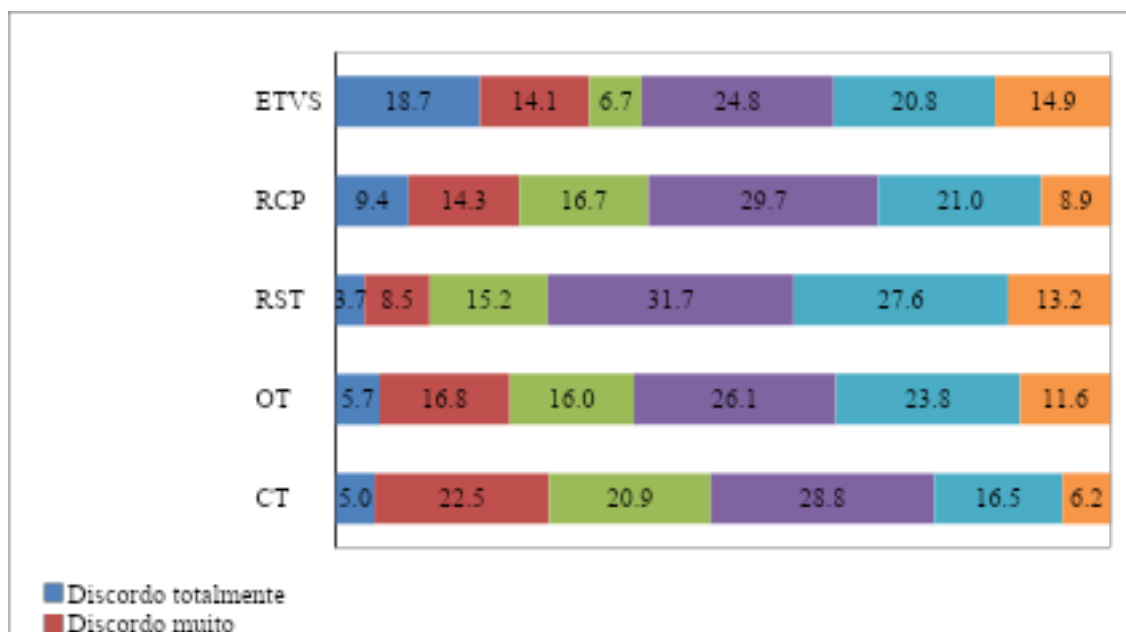
que com a minha família”, “Sinto-me mais feliz no trabalho (na organização) do que com os amigos” e “Sinto-me mais feliz no trabalho (na organização) do que em minha casa” – apresentam uma grande concentração de respostas na categoria 1, com 29, 24 e 36 respostas, respectivamente. Esse resultado sugere que muitos professores enfrentam dificuldades significativas na conciliação entre suas atividades profissionais e pessoais ou, simplesmente, que priorizam amigos, casa e família em relação ao trabalho.

Finalizando, os dados sugerem um cenário de percepção polarizada, no qual uma parcela expressiva dos docentes vê aspectos positivos no equilíbrio entre trabalho e vida social, enquanto outra parcela significativa enfrenta desafios nesse âmbito. A alta incidência de respostas nas categorias extremas sugere que o equilíbrio trabalho-vida social pode ser um fator crítico, impactando diretamente a satisfação e o bem-estar dos professores. Esses achados reforçam a importância de medidas institucionais que promovam melhores condições de trabalho, garantindo uma carga horária adequada e maior flexibilidade para que os docentes possam conciliar suas atividades profissionais com a vida pessoal de maneira mais saudável.

As maiores incidências de respostas por fator de análise estão representadas na Figura 4, que exhibe os percentuais distribuídos entre as seis categorias de resposta. Esse gráfico permite uma visualização clara das tendências e padrões observados, facilitando a interpretação dos dados coletados. A partir desses percentuais, é possível identificar quais fatores apresentam maior concentração de concordância ou discordância, auxiliando na compreensão das percepções dos docentes sobre os diferentes aspectos avaliados.

Figura 4

Incidência de respostas dos participantes da pesquisa quanto ao fator de análise



Fonte: dados da pesquisa

A Figura 4 ilustra a distribuição das respostas dos docentes em relação aos diferentes fatores analisados, evidenciando as tendências gerais de percepção sobre as condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional e equilíbrio trabalho-vida social. De maneira geral, observa-se que as categorias “concordo pouco” e “concordo muito” apresentam os maiores percentuais em todos os fatores, indicando que há um reconhecimento sutil à moderado das condições analisadas, mas sem um predomínio de avaliações extremamente positivas.

O Equilíbrio Trabalho-Vida Social (ETVS) se destaca com a maior concentração de respostas na categoria discordo totalmente (18,7%), evidenciando que esse fator é percebido como mais desafiador para os docentes. Em contrapartida, as RST apresentam os maiores percentuais nas categorias concordo pouco (31,7%) e concordo muito (27,6%), sugerindo que esse é um dos aspectos mais bem avaliados. O RCP também apresenta um percentual significativo em concordo pouco (29,7%), o que sugere que, apesar de haver um reconhecimento desse fator, ainda há oportunidades de melhoria.

Olhando para as categorias mais extremas, percebe-se que discordo totalmente e concordo totalmente possuem as menores frequências na maioria dos fatores, indicando que os docentes tendem a evitar avaliações extremas, posicionando-se predominantemente em percepções intermediárias. Isso reforça a ideia de que os fatores analisados apresentam um nível moderado de aceitação, mas ainda carecem de melhorias para alcançar níveis mais elevados de satisfação.

Dessa forma, os dados reforçam a necessidade de ações voltadas para o aprimoramento das condições de trabalho, com especial atenção ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, que se apresenta como um dos desafios mais significativos. Além disso, estratégias que fortaleçam o reconhecimento e crescimento profissional, bem como a estruturação organizacional podem contribuir para um ambiente mais equilibrado e satisfatório para os docentes.

4.2 Discussão dos achados

Os dados revelam que muitos docentes enfrentam uma sobrecarga e trabalham sob pressão, o que pode comprometer a percepção da qualidade da execução de suas tarefas, e sua saúde física e mental. A sobrecarga de trabalho vai além do volume de aulas ministradas e inclui exigências administrativas e pedagógicas que frequentemente se acumulam. Atividades como elaboração de planejamentos, preenchimento de relatórios, reuniões com a gestão escolar e atendimento a demandas específicas de alunos e famílias acabam consumindo um tempo significativo, deixando pouco espaço para descanso ou atividades pessoais.

Essa pressão constante se torna ainda mais desafiadora em um ambiente onde as demandas administrativas frequentemente competem com o foco na qualidade do ensino. Professores vivenciam que a burocratização excessiva de suas atividades reduz o tempo disponível para a preparação de aulas inovadoras e o acompanhamento mais próximo das dificuldades dos alunos. Em muitos casos, isso resulta em um ensino mecanizado e menos eficiente, além de aumentar o nível de estresse e frustração entre os profissionais.

Outro fator relevante apontado pela pesquisa é a necessidade de os professores realizarem atividades paralelas para complementar sua renda. Embora algumas dessas atividades extras estejam relacionadas à área educacional, como aulas particulares ou correção de provas em sistemas de avaliação externos, outros docentes buscam ocupações completamente distintas, como atendimento neuropsicopedagógico, vendas, ou plantões em empresas privadas. Isso reflete, claramente, a insuficiência salarial da carreira docente, que não oferece remuneração adequada para sustentar as despesas pessoais e familiares. Essa busca por renda adicional, embora necessária, contribui para aumentar a carga horária total e o desgaste físico e mental, uma vez que os profissionais precisam conciliar jornadas exaustivas em diferentes frentes.

Esse quadro evidencia a urgência de políticas salariais e de valorização profissional. A implementação de um plano de carreira que contemple salários mais justos e competitivos,

somada à criação de incentivos financeiros para professores com alta qualificação ou longa experiência, seria um passo essencial para reduzir a necessidade de atividades extras. Além disso, é indispensável promover intervenções para reduzir a sobrecarga de trabalho. Medidas como a redistribuição das tarefas administrativas, a contratação de mais profissionais para apoiar a gestão escolar e o incentivo ao uso de tecnologias que automatizam processos burocráticos podem contribuir, significativamente, para aliviar a carga horária dos professores. Essas ações, além de melhorar a qualidade de vida dos docentes, podem impactar positivamente no desempenho dos alunos, já que professores mais satisfeitos e menos sobrecarregados podem ter melhores condições de oferecer um ensino de qualidade.

As perguntas sobre satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho revelam um quadro alarmante que exige atenção, ao avaliar que alguns professores afirmam que o trabalho não contribui significativamente para sua felicidade e que há uma falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Questões como “sinto que o meu trabalho me faz bem” e “sinto-me mais feliz no trabalho do que com a minha família” destacam um consenso entre os respondentes: a maioria discorda ou concorda pouco, o que aponta para a percepção de que o ambiente profissional não é um espaço de realização pessoal. Essa realidade é preocupante, pois a satisfação no trabalho é um fator essencial para manter a saúde mental e emocional, bem como para garantir uma prática pedagógica eficaz e inspiradora.

Esse cenário de insatisfação pode ser explicado por uma combinação de fatores. A falta de reconhecimento profissional é frequentemente citada como uma das principais causas. Muitos professores sentem que seus esforços passam despercebidos, especialmente em um sistema que valoriza mais os resultados quantitativos do que a dedicação diária e o impacto qualitativo que eles proporcionam aos alunos. Além disso, a pressão por resultados, como metas de aprovação e desempenho em avaliações externas, sobrecarrega ainda mais esses profissionais, que acabam se sentindo desvalorizados e constantemente avaliados sob uma ótica técnica e impessoal.

A natureza emocionalmente desgastante da profissão também contribui para esse quadro. A docência exige um envolvimento emocional profundo, especialmente em contextos nos quais alunos enfrentam dificuldades sociais, emocionais ou de aprendizagem. Professores frequentemente desempenham múltiplos papéis, como orientadores, conselheiros e mediadores, o que pode gerar um alto nível de desgaste psicológico. No entanto, esse esforço emocional nem sempre é reconhecido ou recompensado, criando um ambiente onde o trabalho é percebido como uma fonte de carga emocional e não de realização.

A comparação entre o ambiente de trabalho e as relações pessoais, como família e amigos, é particularmente reveladora. Muitos professores indicam que encontram mais apoio emocional e bem-estar em suas relações pessoais do que no ambiente profissional. Isso reflete a ausência de um sistema de suporte no trabalho, como programas de saúde mental ou iniciativas que promovam a construção de um ambiente escolar mais acolhedor e colaborativo.

A percepção de que o trabalho “não faz bem” tende a ter implicações diretas na motivação e, conseqüentemente, na qualidade do ensino. Professores insatisfeitos frequentemente têm menos energia e disposição para criar atividades inovadoras e engajantes, o que pode afetar negativamente a experiência de aprendizado dos alunos. A desmotivação também pode levar ao aumento do absenteísmo, da rotatividade e até ao abandono da profissão, agravando os problemas estruturais do sistema educacional.

Para reverter esse cenário, é fundamental que as escolas e os gestores educacionais implementem políticas de valorização e apoio ao bem-estar dos professores. Isso inclui melhores condições de trabalho e remuneração, bem como a criação de espaços para ouvir suas preocupações, o desenvolvimento de programas de apoio psicológico e a promoção de um ambiente que valorize o trabalho colaborativo e a troca de experiências. Investir no bem-estar dos professores é investir na qualidade da educação, beneficiando os profissionais e os alunos e toda a comunidade escolar.

Outro tema central explorado na pesquisa é o reconhecimento institucional que os professores percebem e o grau de autonomia que possuem para desempenhar suas funções. As respostas indicam que os docentes se sentem desvalorizados, apontando para uma sensação de invisibilidade dentro do sistema educacional. Essa falta de reconhecimento é um aspecto crítico, pois impacta diretamente a autoestima e o sentimento de pertencimento ao ambiente de trabalho. Professores que não se sentem valorizados tendem a experimentar maior desmotivação e, em muitos casos, podem desenvolver um sentimento de indiferença em relação à instituição onde atuam, o que afeta negativamente a qualidade do ensino.

A percepção de desvalorização ocorre, em parte, devido à ausência de *feedback* e ao reconhecimento público de suas contribuições. Muitos professores relatam que seus esforços para lidar com turmas numerosas, alunos com dificuldades de aprendizagem e problemas disciplinares raramente são mencionados ou celebrados. Esse contexto reforça a ideia de que, para a instituição, os docentes são vistos apenas como executores de tarefas, sem que suas iniciativas individuais ou estratégias diferenciadas recebam o devido mérito.

A pesquisa também aborda a questão da autonomia no trabalho, um elemento crucial para o engajamento e a satisfação profissional. Embora alguns professores indiquem que têm certa liberdade para decidir como conduzir suas aulas, a maioria relata que suas atividades são restritas por diretrizes institucionais e currículos rígidos. Essas diretrizes frequentemente impõem métodos de ensino padronizados, focados em resultados imediatos, como o aumento das médias nas avaliações externas. Como consequência, os professores têm menos espaço para experimentar abordagens pedagógicas inovadoras ou adaptadas às necessidades específicas de suas turmas. Essa limitação afeta a qualidade das aulas etambém a percepção dos professores sobre seu próprio potencial criativo e seu papel como educadores.

O descontentamento com a falta de reconhecimento e autonomia é reflexo de um sistema educacional que privilegia métricas quantitativas em detrimento de práticas pedagógicas mais humanizadas e centradas no aluno. Os índices de aprovação, o desempenho em avaliações externas e a quantidade de conteúdos abordados costumam ser os principais critérios de avaliação do trabalho docente, deixando em segundo plano aspectos qualitativos, como a capacidade de inspirar os alunos, promover pensamento crítico e criar um ambiente de aprendizado acolhedor. Essa ênfase excessiva nos números cria uma sensação de despersonalização, tanto para os professores quanto para os alunos, enfraquecendo o vínculo entre ambos e reduzindo as oportunidades de aprendizado significativo.

Para enfrentar esse desafio, é essencial que as instituições educacionais passem a adotar uma abordagem mais equilibrada, que reconheça não apenas os resultados quantitativos, mas também o impacto qualitativo do trabalho docente. Isso pode ser feito por meio da implementação de programas de valorização, como premiações, sessões de *feedback* construtivo, e oportunidades de participação em decisões pedagógicas.

Além disso, seria benéfico ampliar a flexibilidade curricular, permitindo que os professores adaptem conteúdos e métodos às particularidades de suas turmas. Dessa forma, seria possível fomentar um ambiente mais colaborativo, inovador e que valorize as contribuições individuais, promovendo tanto o bem-estar dos professores quanto a qualidade do ensino.

A análise das respostas revela que a qualidade de vida dos profissionais da educação está fortemente condicionada à percepção dos mesmos frente aos fatores que compõem a noção de QVT. Os dados evidenciam que a sobrecarga de tarefas, aliada à insuficiência salarial e à falta de valorização, contribui para a insatisfação e o desgaste emocional desses profissionais. A carga excessiva de trabalho, frequentemente composta por demandas administrativas e pedagógicas cumulativas, compromete tanto a saúde física quanto a mental,

enquanto a baixa remuneração força muitos professores a buscar atividades complementares para sustentar suas necessidades financeiras. Essa combinação cria um ambiente de trabalho pouco acolhedor, no qual os professores se sentem desvalorizados e sobrecarregados, resultando em baixa motivação e menor engajamento com suas práticas pedagógicas.

Para reverter esse quadro, é necessário implementar uma série de ações estratégicas que promovam melhores condições laborais e valorizem os professores. Uma das medidas mais urgentes é a valorização salarial, que deve ser garantida por meio de políticas públicas que assegurem uma remuneração adequada. Com salários justos, os professores poderiam se dedicar, exclusivamente, à docência, sem a necessidade de buscar atividades paralelas que aumentam, ainda mais, sua carga horária e desgaste. Esse ajuste teria um impacto direto na qualidade de vida dos profissionais, permitindo que eles se concentrem em oferecer um ensino de maior qualidade.

Outro ponto fundamental é a redução da sobrecarga de trabalho, que pode ser alcançada por meio da contratação de mais profissionais para dividir responsabilidades e da simplificação de processos administrativos. A desburocratização das tarefas e a redistribuição de funções aliviarão a pressão sobre os professores, permitindo que eles foquem no que realmente importa: o ensino e o desenvolvimento de seus alunos. E mais, a implementação de programas de apoio emocional é essencial para ajudar os professores a lidarem com o estresse e o desgaste emocional. Espaços de escuta ativa, sessões de acompanhamento psicológico e atividades voltadas ao bem-estar mental podem fortalecer a saúde emocional desses profissionais, promovendo um ambiente mais saudável e equilibrado.

A promoção da autonomia pedagógica é outra intervenção crucial. Estimular práticas criativas e oferecer maior flexibilidade na execução das tarefas permitirá que os professores adaptem suas metodologias às necessidades específicas de suas turmas, tornando o ensino mais dinâmico e eficaz. A liberdade para inovar, aliada a um suporte institucional robusto, contribuirá para que os docentes se sintam mais motivados e valorizados em suas funções. Nesse sentido, o reconhecimento institucional deve ser fortalecido por meio de estratégias como premiações, *feedbacks* positivos e a inclusão dos professores nas decisões pedagógicas. Esse reconhecimento é essencial para reforçar o senso de pertencimento e demonstrar que os esforços dos docentes são valorizados e respeitados.

Essas intervenções são indispensáveis para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e inspirador. Além de beneficiar diretamente os profissionais da educação, essas medidas impactam positivamente a qualidade do ensino oferecido aos alunos. Professores mais satisfeitos e valorizados são capazes de criar um ambiente de aprendizado

mais acolhedor e motivador, contribuindo para o desenvolvimento integral dos estudantes e para o fortalecimento da educação como um todo. Assim, investir na qualidade de vida dos docentes é uma estratégia que beneficia toda a comunidade escolar, promovendo a formação acadêmica e o bem-estar social e emocional de todos os envolvidos no processo educativo.

Assim, os resultados indicam que os professores da região do Barreiro possuem uma percepção moderada sobre seu ambiente de trabalho, mas enfrentam desafios significativos, especialmente no equilíbrio entre vida profissional e pessoal e no reconhecimento profissional. A alta incidência de discordância em Equilíbrio Trabalho-Vida Social (ETVS) sugere a necessidade de medidas institucionais para melhor gestão da carga horária e suporte ao bem-estar dos docentes. Já o RCP aponta para a falta de valorização e oportunidades de desenvolvimento, demandando investimentos em formação continuada e incentivos à progressão na carreira.

Embora Condições de Trabalho (CT) e Organização do Trabalho (OT) apresentem avaliações mais equilibradas, ainda há insatisfações relacionadas à infraestrutura e carga administrativa. As RST são percebidas de forma relativamente positiva, mas podem ser fortalecidas com maior colaboração e integração entre os docentes. Para melhorar esse cenário, são necessárias estratégias que promovam um ambiente educacional mais equilibrado e motivador, com valorização profissional, melhores condições estruturais e políticas que favoreçam a conciliação entre trabalho e vida pessoal. Dessa forma, a implementação de ações eficazes pode contribuir para um ensino de maior qualidade e um ambiente mais saudável para os docentes.

4.3 Apresentação e análise qualitativa dos dados

Para a realização de um segundo momento de coleta de dados nesta pesquisa, adotando uma abordagem qualitativa, foi conduzido um grupo focal com professores de escolas da região do Barreiro, em Belo Horizonte, Minas Gerais. O objetivo foi analisar a percepção da QVT sob a perspectiva macroergonômica, com base nos cinco fatores estabelecidos por Ferreira (2011). A pesquisa buscou compreender a percepção da cultura organizacional desses docentes e identificar se eles tendem a uma visão de bem-estar ou a um risco de adoecimento no exercício de sua profissão.

A coleta de dados ocorreu em dezembro de 2024, abrangendo quatro escolas da região. Em cada instituição foi realizado um grupo focal, totalizando quatro encontros. A média de participação foi de oito professores por grupo focal, garantindo uma diversidade de

experiências e percepções sobre as condições de trabalho e sua relação com a cultura organizacional dessas escolas. As discussões foram conduzidas a partir de perguntas semiestruturadas com base nos fatores definidos por Ferreira (2011), permitindo uma análise aprofundada das condições de trabalho, das relações socioprofissionais, da organização do trabalho, do reconhecimento e crescimento profissional e do equilíbrio entre trabalho e vida social.

Os resultados obtidos permitiram descrever as vivências dos docentes e identificar padrões que indiquem se há predominância de percepções associadas ao bem-estar ou, ao contrário, sinais de risco para o adoecimento ocupacional. Dessa forma, a pesquisa visou contribuir para a compreensão das dinâmicas organizacionais que influenciam a QVT dos professores e poderá subsidiar futuras intervenções para a melhoria das condições de trabalho na educação básica.

A qualidade de vida do professor é um tema central nas discussões sobre a educação contemporânea, especialmente no Brasil, onde condições de trabalho inadequadas e a sobrecarga de funções comprometem não apenas a saúde dos docentes, mas também o desempenho escolar dos alunos. Dados da OMS revelam que cerca de 30% dos professores brasileiros apresentam sintomas de *burnout*, como esgotamento físico e mental, devido ao excesso de demandas e à falta de apoio estrutural e emocional.

Com base nos grupos focais realizados com professores de quatro escolas da região do Barreiro, em Belo Horizonte, foi possível identificar demandas comuns e especificidades que refletem a realidade vivenciada pelos docentes em seu ambiente de trabalho. As discussões foram guiadas por perguntas que abordaram desde as condições estruturais e organizacionais da escola até os impactos emocionais e sociais da atividade docente.

Ao discutir de que forma as condições de trabalho impactam a saúde e o bem-estar dos professores, destaca-se que mencionam que as condições precárias de trabalho impactam aumentando os riscos de acidentes e doenças ocupacionais, todos os grupos ressaltaram sobrecarga de trabalho, cobranças excessivas e falta de infraestrutura adequada. No Grupo Focal 1 (GF1), os docentes mencionaram o estresse e o sedentarismo como fatores críticos, associando-os à alta exigência institucional e ao dia a dia exaustivo. No Grupo Focal 2 (GF2), a ênfase recaiu sobre a falta de respaldo institucional e o impacto da infraestrutura precária, como salas lotadas e a ausência de espaços adequados para descanso e planejamento. Já no Grupo Focal 3 (GF3), a discussão destacou a frustração gerada pela falta de envolvimento da família na vida escolar e a indisciplina dos alunos, que elevam o nível de tensão emocional dos professores. No Grupo Focal 4 (GF4), os docentes enfatizaram a ansiedade gerada pelas

constantes mudanças burocráticas e pela falta de previsibilidade no trabalho, mencionando, inclusive, casos em que passaram a necessitar de medicação para lidar com a pressão cotidiana.

Quanto ao conforto no local de trabalho e sua influência na satisfação, produtividade e bem-estar, os professores do GF1 mencionaram salas pequenas e mobiliário inadequado, apesar de reconhecerem algumas melhorias recentes, como a renovação de armários. No GF2, os participantes enfatizaram que a ausência de infraestrutura básica, como banheiros adequados e acesso à internet estável, compromete a qualidade do ensino e o bem-estar dos docentes. No GF3, o desconforto físico e a falta de materiais pedagógicos foram apontados como fatores que dificultam o planejamento e a execução das aulas. No GF4, a preocupação central foi com o calor excessivo e a ausência de ventilação, especialmente em ambientes como laboratórios e salas de informática, tornando o trabalho extenuante.

A necessidade de balancear normas estruturadas com flexibilidade para incentivar a inovação também foi abordada. No GF1, foi apontada uma forte resistência à mudança dentro do ambiente escolar, tanto por parte dos docentes quanto da administração. O GF2 destacou a necessidade de redistribuição mais clara de responsabilidades entre direção, supervisão e professores para evitar sobrecargas. No GF3, a rigidez dos projetos pedagógicos enviados pela Secretaria de Educação foi um ponto crítico, pois muitas iniciativas são desconectadas da realidade escolar e acabam não sendo implementadas de forma eficaz. No GF4, os participantes enfatizaram a importância de que as demandas e sugestões dos docentes sejam ouvidas pela gestão, evitando decisões unilaterais que desconsiderem a realidade das salas de aula.

A respeito das ferramentas e práticas de gestão de projetos que podem ser implementadas para aumentar a eficiência e a eficácia da escola, foi consenso que, sem recursos materiais e capacitação adequada, os projetos perdem sua efetividade. No GF1, os professores relataram iniciativas bem-sucedidas, mas que são frequentemente descontinuadas. No GF2, destacou-se que a implementação de projetos depende de verba e materiais adequados, pois, sem esses recursos, a execução fica comprometida e os professores acabam tendo que arcar com custos extras. No GF3, os docentes criticaram a forma como os projetos chegam às escolas, muitas vezes engessados e sem flexibilidade para adaptações. No GF4, mencionou-se que há uma dificuldade na gestão dos materiais e espaços escolares, o que impede um melhor aproveitamento das iniciativas.

No que diz respeito à acessibilidade da chefia imediata e seu impacto no clima organizacional, os professores do GF1 elogiaram a atuação da liderança escolar e a busca por

melhorias. No GF2, a falta de participação da direção na rotina dos professores foi apontada como um problema, sendo sugerido que a gestão esteja mais presente no dia a dia escolar. No GF3, mencionou-se que, apesar de haver uma boa relação com a equipe gestora, há um distanciamento na hora de tomar decisões importantes. No GF4, os docentes expressaram frustração com a falta de diálogo e escuta por parte da gestão escolar, enfatizando que muitas decisões são impostas sem considerar a realidade dos professores.

A comunicação interna foi outro ponto amplamente discutido. No GF1, mencionou-se que, devido à carga horária extensa, os professores utilizam o WhatsApp como principal meio de comunicação. No GF2, os participantes ressaltaram que a falta de reuniões presenciais compromete a transparência e o alinhamento das equipes. No GF3, foi destacada a importância de uma comunicação mais organizada e objetiva, para evitar ruídos e retrabalho. No GF4, a insatisfação com a gestão da comunicação foi evidente, pois os professores sentem que muitas informações importantes não são repassadas de maneira clara.

Quanto às oportunidades de crescimento profissional, os docentes dos quatro grupos demonstraram preocupação com a falta de incentivos institucionais para a capacitação contínua. No GF1, a busca individual por qualificação foi enfatizada como essencial para manter a qualidade do ensino. No GF2, os participantes sugeriram que a escola ofereça mais cursos e treinamentos internos. No GF3, foi apontado que a ausência de critérios claros para progressão na carreira gera desmotivação. No GF4, a falta de estrutura para estudos e aprimoramento foi mencionada como um entrave para o desenvolvimento profissional dos docentes.

Por fim, sobre o impacto do trabalho docente na comunidade externa, houve um consenso entre os grupos de que a escola desempenha um papel essencial na transformação social. No GF1, os professores destacaram que seu envolvimento vai além da sala de aula, impactando a vida dos alunos de maneira significativa. No GF2, foi mencionada a frustração de não receber o reconhecimento necessário, apesar do esforço contínuo. No GF3, ressaltou-se a importância do vínculo entre escola e família, enfatizando que a participação dos pais no processo educacional ainda é um grande desafio. No GF4, a sobrecarga dos professores foi apontada como um fator que limita um maior engajamento com a comunidade.

De maneira geral, os pontos de maior frequência nos quatro grupos focais incluíram o estresse e a sobrecarga de trabalho como fatores que impactam a saúde mental dos docentes; a infraestrutura inadequada como um desafio recorrente, afetando tanto o bem-estar dos professores quanto o aprendizado dos alunos; a necessidade de maior flexibilidade nas normas e na implementação de projetos, para que sejam mais condizentes com a realidade escolar; a

importância da escuta ativa por parte da gestão escolar, para fortalecer o engajamento e minimizar conflitos; e a carência de incentivos institucionais para o desenvolvimento profissional dos docentes.

Assim, os grupos focais demonstraram que, embora existam desafios comuns entre as escolas da região do Barreiro, cada instituição possui especificidades que influenciam a percepção da QVT. A análise desses dados permite compreender melhor a cultura organizacional desses espaços e avaliar se os docentes tendem a uma percepção de bem-estar ou a um risco de adoecimento no contexto da educação básica.

A Tabela 6 apresenta uma comparação entre os quatro grupos focais realizados nas escolas da região do Barreiro, em Belo Horizonte, evidenciando as percepções dos professores em relação aos cinco fatores de QVT segundo o modelo de Ferreira (2011). Os dados revelam semelhanças e diferenças entre as escolas, destacando desafios comuns, como infraestrutura inadequada, carga de trabalho excessiva, dificuldades na comunicação interna e ausência de incentivos institucionais para crescimento profissional. Observa-se, também, que cada escola possui particularidades em relação à organização do trabalho, ao nível de suporte da gestão e ao impacto da cultura organizacional na percepção de bem-estar ou adoecimento dos docentes. Essa análise comparativa possibilita uma visão mais ampla sobre as condições de trabalho dos professores e contribui para o aprofundamento da discussão sobre melhorias na qualidade de vida no ambiente escolar.

Tabela 6

Percepção dos professores em relação aos cinco fatores de QVT considerando os quatro grupos focais realizados nas escolas da região do Barreiro, em Belo Horizonte

QVT				
Fatores	GF1	GF2	GF3	GF4
Condições de trabalho	Infraestrutura, espaço, salas pequenas, calor, ventilação	Falta de equipamentos, internet instável, banheiros precários	Materiais escassos, espaços improvisados, desconforto físico	Ambientes insalubres, calor excessivo, ausência de ventilação
Organização do trabalho	Normas rígidas, resistência à mudança, planejamento limitado	Falta de clareza na distribuição de funções, burocracia	Projetos engessados, pouca autonomia, cobranças excessivas	Decisões impostas, pouca flexibilidade para inovação
Relações Socioprofissionais	Liderança acessível, suporte moderado, comunicação via WhatsApp	Gestão distante, comunicação insuficiente, reuniões raras	Falta de interação com gestão, equipe pouco engajada	Estão sem escuta ativa, comunicação truncada
Reconhecimento e Crescimento Profissional	Capacitação individual, falta de incentivo institucional	Ausência de cursos internos, progressão pouco estruturada	Falta de critérios claros para crescimento profissional	Ausência de reconhecimento, dificuldade de progressão
Equilíbrio Trabalho - Vida Social	Alta sobrecarga, pouco tempo para lazer e descanso	Desequilíbrio trabalho-vida, falta de políticas de bem-estar	Exaustão mental, ausência de suporte para saúde emocional	Pressão psicológica, ansiedade, desgaste emocional

Fonte: dados da pesquisa

A análise comparativa revela que os professores das quatro escolas da região do Barreiro enfrentam desafios em relação à QVT, com predominância de percepções negativas. A infraestrutura inadequada, com salas pequenas, falta de ventilação e materiais escassos, compromete o bem-estar físico e emocional. A organização do trabalho é marcada por normas rígidas, burocracia e pouca autonomia, dificultando a inovação. As relações socioprofissionais variam entre as escolas, mas a falta de diálogo com a gestão e a comunicação deficiente são pontos recorrentes. No aspecto de reconhecimento e crescimento profissional, a ausência de incentivos institucionais para capacitação e progressão na carreira gera desmotivação. Por fim, o equilíbrio entre trabalho e vida social é prejudicado pela sobrecarga e pressão emocional, resultando em cansaço, ansiedade e maior risco de adoecimento ocupacional. O cenário aponta para a necessidade de melhorias estruturais, maior valorização dos docentes e políticas que promovam um ambiente de trabalho mais saudável.

A Figura 5 apresenta nuvens de palavras individuais para cada um dos cinco fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) segundo Ferreira (2011). Cada nuvem representa, de

forma visual, os principais termos associados a cada dimensão analisada, evidenciando as percepções dos docentes sobre as condições de trabalho, a organização das atividades, as relações socioprofissionais, o reconhecimento e crescimento profissional, além do equilíbrio entre trabalho e vida social.

Figura 5

Nuvem de palavras individuais para cada um dos cinco fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na percepção dos professores de escolas da região do Barreiro, em Belo Horizonte



Fonte: dados da pesquisa

A nuvem de **Condições de Trabalho** destaca termos como infraestrutura, segurança, ventilação, iluminação, conforto e ruído, evidenciando o impacto das condições físicas no bem-estar e produtividade. Problemas como ruído excessivo, desconforto térmico e iluminação inadequada são desafios.

Na **Organização do Trabalho**, palavras como planejamento, normas, flexibilidade, carga e autonomia refletem a tensão entre a rigidez das diretrizes institucionais e a necessidade de maior autonomia docente. O equilíbrio entre estrutura e liberdade de ação aparece como uma preocupação.

A nuvem de **Relações Socioprofissionais** ressalta comunicação, equipe, colaboração, liderança e suporte, reforçando a importância das interações interpessoais no ambiente escolar. A necessidade de um relacionamento cooperativo e de uma gestão mais acessível também se destaca.

No fator **Reconhecimento e Crescimento Profissional**, aparecem termos como progressão, capacitação, qualificação, valorização e incentivo, evidenciando a preocupação dos professores com a evolução na carreira. A ausência de oportunidades de desenvolvimento leva à desmotivação, enquanto incentivos e reconhecimento fortalecem o engajamento.

Por fim, o **Equilíbrio Trabalho-Vida Social** traz palavras como tempo, lazer, família, descanso e exaustão, apontando o impacto da carga de trabalho na vida pessoal. A dificuldade de equilibrar demandas profissionais e pessoais reforça o risco de adoecimento ocupacional.

No geral, as nuvens de palavras revelam desafios estruturais, relações interpessoais frágeis, falta de reconhecimento e sobrecarga de trabalho, reforçando a necessidade de melhorias institucionais para garantir um ambiente mais saudável e equilibrado aos docentes.

4.3.1 Discussão dos achados

A partir da análise qualitativa, foi possível revelar um novo olhar dos professores da região pesquisada sobre suas percepções de QVT. Os relatos evidenciaram desafios e necessidades que vão além das condições estruturais, trazendo à tona a influência da organização do trabalho, das relações interpessoais, do reconhecimento profissional e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Um levantamento do Instituto Península, realizado em 2021, aponta que 72% dos professores relataram aumento significativo da carga de trabalho, especialmente em decorrência da adaptação às novas tecnologias educacionais e à necessidade de atender às expectativas dos gestores e das famílias. A profissão docente, essencial para a formação das novas gerações, é frequentemente marcada por desafios que afetam tanto a dimensão física quanto a mental, exigindo uma análise detalhada dos fatores que contribuem para esse quadro.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 80% das escolas públicas brasileiras possuem infraestrutura considerada inadequada, o que inclui salas de aula mal ventiladas e ausência de equipamentos básicos, como projetores e computadores. Esse cenário de precariedade, somado à pressão por resultados e à falta de suporte emocional, configura um ambiente de trabalho que impacta diretamente a qualidade da educação e o bem-estar dos profissionais. Portanto, é evidente que ações urgentes e efetivas são necessárias para reverter essa realidade e garantir condições dignas para os educadores, promovendo tanto sua saúde quanto uma educação de qualidade.

Entre os principais desafios enfrentados pelos professores, destaca-se a infraestrutura inadequada das escolas, que muitas vezes não oferecem condições mínimas de conforto e funcionalidade. Salas de aula pequenas, mal ventiladas e superlotadas dificultam o trabalho do professor e o aprendizado dos alunos. Um professor relatou que “a sala é muito pequena, é muito apertada [...] ficava até sem lugar para colocar minha mesa”. Essa situação não é pontual: segundo o Censo Escolar de 2022, aproximadamente 40% das escolas públicas

brasileiras não possuem ventilação adequada nas salas de aula, e 27% não têm acesso a nenhum tipo de climatização.

Além disso, a falta de equipamentos básicos, como ventiladores e ar-condicionado, intensifica o desconforto. Essa realidade é agravada em espaços como laboratórios de informática, onde a combinação de vários computadores ligados e a ausência de climatização torna o ambiente insalubre, como afirmou um docente: “o ar-condicionado está estragado há seis meses [...], é totalmente insalubre”. Segundo o Relatório de Infraestrutura Escolar do Instituto Todos pela Educação, apenas 35% das escolas públicas possuem laboratórios adequados para o uso frequente, comprometendo a qualidade das atividades práticas.

A precariedade estrutural reflete diretamente a insuficiência de investimentos na modernização das escolas. De acordo com dados do Banco Mundial, o Brasil investe apenas cerca de 4% do PIB em educação, enquanto países como a Finlândia alocam mais de 7%, direcionando boa parte desses recursos à criação de ambientes escolares modernos e acolhedores. As escolas finlandesas, por exemplo, priorizam salas bem ventiladas, iluminação natural e espaços colaborativos, que estimulam a interação entre professores e alunos. Essas condições impactam positivamente o desempenho dos estudantes, mas também o bem-estar dos docentes, que se beneficiam de um ambiente confortável e bem equipado.

A pesquisa “Teaching and Learning International Survey” (TALIS), realizada pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), reforça de forma contundente a relação entre as condições de trabalho e o bem-estar dos professores. De acordo com o levantamento, educadores que atuam em ambientes escolares bem estruturados apresentam níveis de satisfação 25% superiores em comparação aos que trabalham em condições inadequadas. E esses professores reportam uma menor incidência de problemas de saúde, como estresse crônico, insônia e transtornos de ansiedade, fatores que impactam diretamente a qualidade do ensino.

Essa correlação evidencia a importância de uma infraestrutura escolar adequada não apenas para o desempenho acadêmico, mas também para a saúde e a qualidade de vida no trabalho docente. O Relatório de Desenvolvimento da Educação no Brasil (2022) aponta que 36% das escolas públicas brasileiras carecem de espaços básicos, como salas de professores adequadas, refeitórios e instalações esportivas, o que contribui para o aumento do desgaste físico e emocional dos profissionais da educação. Além disso, muitas escolas enfrentam problemas de manutenção, como infiltrações, iluminação precária e ausência de climatização, o que torna o ambiente de trabalho ainda mais desafiador.

Investir na modernização e manutenção da infraestrutura escolar, portanto, vai além de garantir espaços fisicamente adequados; trata-se de promover condições que impactem positivamente a saúde mental e o bem-estar dos professores. Estudos da UNESCO indicam que escolas com boas instalações favorecem uma maior interação entre os educadores e os alunos, além de proporcionar um clima organizacional mais harmonioso. Dessa forma, torna-se evidente que os investimentos em infraestrutura não são apenas uma questão técnica, mas uma medida essencial para a valorização docente e a melhoria da qualidade da educação.

Outro fator crítico que afeta a qualidade de vida dos professores é a sobrecarga de trabalho. Além de ministrar aulas, os docentes acumulam tarefas administrativas, como preenchimento de relatórios, organização de eventos e elaboração de planos de ensino. Segundo uma pesquisa realizada pelo Instituto Península em 2021, 68% dos professores afirmaram que dedicam mais de 10 horas semanais a atividades extracurriculares, como planejamentos e tarefas burocráticas, o que contribui para o aumento do estresse. Essas demandas, somadas à pressão por resultados acadêmicos, geram altos níveis de esgotamento físico e mental. “A nossa área tem um excesso de cobrança, inclusive até da sociedade [...]”. Parece que o tempo todo estamos cansados, o tempo todo sendo cobrados”, desabafou um professor. O estudo “*Workforce of the Future*” da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indica que 43% dos professores brasileiros relatam níveis de estresse superiores aos de outras profissões, evidenciando o impacto dessa sobrecarga.

Essa pressão é ainda mais exacerbada pela indisciplina dos alunos e pela falta de participação das famílias no processo educacional. Um docente relatou que “os pais só procuram a escola porque o aluno não foi aprovado”. A pesquisa “Educação em Dados”, de 2022, revela que 75% dos professores sentem falta do envolvimento ativo das famílias, o que os deixa sobrecarregados com responsabilidades que deveriam ser compartilhadas. Essa dinâmica cria um ambiente em que o professor é visto como o único responsável pelo sucesso ou fracasso do aluno, o que agrava a sensação de isolamento e aumenta, ainda mais, a pressão sobre o profissional.

Em contrapartida, países como o Japão têm adotado estratégias eficazes para reduzir a carga de trabalho docente. Uma dessas medidas é a contratação de assistentes administrativos, que ficam responsáveis pelas tarefas burocráticas, liberando os professores para se concentrarem em suas atividades pedagógicas. O Japão implementou sistemas informatizados para agilizar processos, como registro de frequência e elaboração de relatórios, reduzindo significativamente o tempo gasto nessas atividades. De acordo com a OCDE, essas iniciativas resultaram em uma redução de 20% na carga horária semanal dos docentes japoneses, o que

contribuiu para a melhoria de seu bem-estar e para a redução dos níveis de estresse. Tais exemplos destacam a necessidade de políticas públicas no Brasil que visem a redistribuição de tarefas e a criação de condições mais favoráveis ao exercício da profissão docente.

A saúde mental dos professores é diretamente impactada por essas condições adversas de trabalho, levando a altos índices de esgotamento emocional, ansiedade e, em casos mais graves, depressão. Segundo uma pesquisa da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), 55% dos professores da rede pública brasileira relataram sofrer de estresse crônico, sendo que 30% apresentaram sintomas relacionados ao burnout, como exaustão extrema e perda de motivação. A pressão por resultados, a indisciplina dos alunos e a falta de suporte institucional são fatores que contribuem para o agravamento desse quadro. Uma professora relatou que começou a ser medicada para ansiedade após ingressar no ensino estadual, devido ao “excesso de cobrança e às mudanças constantes nas exigências”. Esse cenário reflete uma lacuna significativa nas políticas públicas voltadas para a saúde mental dos profissionais de educação.

A ausência de suporte psicológico adequado nas escolas agrava ainda mais a situação. Um estudo conduzido pelo Instituto Península em 2021 revelou que 87% dos professores brasileiros sentem falta de apoio emocional e psicológico no ambiente escolar. Além disso, 64% afirmaram que não têm a quem recorrer em momentos de crise ou desgaste mental. Essa carência deixa os professores desamparados frente às adversidades diárias, como conflitos em sala de aula, sobrecarga de trabalho e falta de reconhecimento. O impacto não se restringe apenas à vida pessoal dos docentes, mas também afeta a qualidade de suas aulas e a relação com os alunos, criando um ciclo que compromete a eficiência do processo de ensino-aprendizagem.

Em contraste, países como o Canadá oferecem programas robustos de suporte psicológico para professores, reconhecendo a importância do bem-estar mental no desempenho docente. Esses programas incluem sessões regulares de aconselhamento, grupos de apoio e iniciativas de *mindfulness*, que ajudam os professores a lidar com o estresse e a desenvolver estratégias de enfrentamento. Dados da OCDE mostram que 78% dos professores canadenses que participaram desses programas relataram melhora significativa em sua saúde mental e em sua capacidade de gerenciar situações desafiadoras em sala de aula. Para mais, as escolas canadenses adotam políticas preventivas, como a oferta de workshops sobre saúde mental e o incentivo a práticas de autocuidado.

No Brasil, a implementação de iniciativas semelhantes poderia reduzir drasticamente os índices de *burnout* e melhorar a qualidade do ensino. Estudos da Fundação

Lemann indicam que professores com melhor suporte emocional apresentam maior engajamento e menor rotatividade, fatores essenciais para a estabilidade do ambiente escolar. Políticas públicas que integrem psicólogos educacionais às equipes escolares, além de capacitar gestores para identificar sinais de esgotamento, seriam passos importantes para enfrentar essa crise. Assim, investir na saúde mental dos professores não é apenas uma questão de valorização profissional, mas também um pilar fundamental para a construção de um sistema educacional mais eficaz e humano.

A falta de espaços apropriados para descanso é outro elemento que compromete significativamente a qualidade de vida dos professores. Segundo uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), 68% dos professores da rede pública brasileira afirmaram que as salas destinadas ao corpo docente são inadequadas, sendo frequentemente pequenas, mal ventiladas e sem equipamentos básicos, como mesas e cadeiras confortáveis.

Essas condições dificultam tanto o planejamento de aulas quanto a recuperação mental dos docentes durante os intervalos. Como relatado, “uma sala de estudos tranquila, silenciosa, onde os professores possam preparar suas aulas ou simplesmente descansar, é essencial”. Essa carência de infraestrutura adequada reflete diretamente no aumento dos níveis de estresse e na diminuição da produtividade.

Estudos indicam que espaços de descanso apropriados têm um impacto significativo no bem-estar dos professores. Uma pesquisa da Organização para a OCDE, por meio do relatório TALIS (Teaching and Learning International Survey), revelou que 82% dos professores em países que oferecem salas de convivência bem estruturadas relataram maior satisfação no trabalho e melhor gestão do estresse.

Em países como a Dinamarca, as escolas são projetadas para incluir áreas de convivência e salas de relaxamento equipadas com sofás, iluminação natural e recursos para atividades de autocuidado, como meditação e exercícios de respiração. Essas práticas, além de promoverem um ambiente mais acolhedor, facilitam a recuperação mental e física dos docentes, contribuindo para um melhor desempenho em sala de aula.

No Brasil, a realidade é bem diferente. Um levantamento do Todos Pela Educação apontou que apenas 35% das escolas públicas brasileiras possuem salas específicas para os professores, e dessas, 47% não têm condições mínimas de conforto. A ausência de locais adequados para pausas afeta não apenas a saúde dos docentes, mas também a dinâmica escolar como um todo. Professores sem momentos apropriados para descanso tendem a apresentar maior irritabilidade e menos engajamento em suas atividades pedagógicas.

As escolas que investem em espaços de convivência relatam maior interação e cooperação entre os docentes, o que fortalece a comunidade escolar e melhora os resultados educacionais.

Portanto, a criação de espaços adequados para descanso deve ser uma prioridade nas políticas públicas educacionais. Investir em infraestrutura que proporcione conforto e tranquilidade aos professores não é apenas uma questão de valorização profissional, mas também uma estratégia para melhorar a qualidade do ensino. Experiências internacionais demonstram que ambientes de trabalho acolhedores impactam diretamente na saúde mental dos docentes e, consequentemente, no sucesso do processo de ensino-aprendizagem.

A gestão escolar também desempenha um papel crucial na qualidade de vida dos professores. Estudos mostram que a qualidade da liderança e a abertura ao diálogo influenciam diretamente o bem-estar dos docentes e a eficácia das práticas pedagógicas. No Brasil, uma pesquisa realizada pelo Instituto Península em 2021 apontou que 74% dos professores consideram a gestão escolar distante e pouco receptiva às suas demandas. Relatos indicam que muitos gestores implementam projetos engessados e desconectados da realidade das escolas e das necessidades dos alunos. “Os projetos chegam engessados, fora da realidade da escola e dos alunos”, destacou um professor. Essa falta de diálogo e colaboração cria um ambiente de trabalho desmotivador, aumentando os níveis de insatisfação e estresse entre os docentes.

Em países com sistemas educacionais mais avançados, como o Japão, a gestão escolar adota uma abordagem colaborativa que inclui a participação ativa dos professores na formulação de políticas e decisões. A criação de comitês escolares, que reúnem gestores, docentes e até representantes da comunidade, tem demonstrado resultados positivos. Dados da OCDE indicam que 89% dos professores japoneses que participam desses comitês relatam maior senso de pertencimento e satisfação no trabalho. Além disso, escolas que adotam práticas colaborativas apresentam menor rotatividade de professores, o que contribui para a estabilidade e a qualidade do ensino.

No Brasil, a ausência de práticas colaborativas na gestão escolar se reflete nos baixos índices de engajamento docente. Segundo o Relatório TALIS 2018, apenas 22% dos professores brasileiros afirmaram participar de decisões relacionadas ao planejamento escolar ou à escolha de metodologias de ensino. Esse dado contrasta fortemente com países como a Finlândia, onde 78% dos docentes relatam que suas opiniões são levadas em consideração pela gestão. Esse tipo de inclusão não apenas fortalece a confiança entre gestores e professores, mas também melhora o desempenho escolar, uma vez que as políticas são adaptadas às necessidades reais das escolas.

Para resolver esse problema, é fundamental que a gestão escolar adote uma abordagem mais participativa e transparente. A implementação de programas de formação em liderança para gestores escolares, que incluam técnicas de comunicação e resolução de conflitos, pode ser um passo importante. Criar espaços regulares de diálogo, como reuniões periódicas com os professores para discutir desafios e soluções, pode promover um ambiente mais colaborativo e produtivo. Estudos demonstram que escolas com uma gestão participativa apresentam melhores resultados acadêmicos e um clima organizacional mais positivo, beneficiando toda a comunidade escolar.

Portanto, investir em práticas de gestão colaborativa é essencial para melhorar a qualidade de vida dos professores e, consequentemente, a qualidade da educação. Experiências internacionais mostram que a valorização do diálogo e a inclusão dos docentes nas decisões fortalecem o sistema educacional, garantindo um ambiente de trabalho mais inclusivo, saudável e produtivo.

Para enfrentar esses desafios, algumas propostas concretas podem ser implementadas, cada uma com potencial de gerar impactos significativos na qualidade do ensino e na saúde mental dos profissionais da educação. Primeiramente, é necessário investir na modernização da infraestrutura escolar, garantindo ambientes adequados tanto para o ensino quanto para o descanso. De acordo com o Censo Escolar de 2023, mais de 30% das escolas públicas brasileiras ainda enfrentam problemas estruturais, como falta de bibliotecas, laboratórios e áreas de convivência. Melhorar essas condições é crucial para criar um ambiente acolhedor e propício ao aprendizado.

Criar programas de suporte psicológico nas escolas, com atendimento regular e acompanhamento contínuo, pode ser um importante recurso para ajudar os professores a lidarem com o estresse e a ansiedade. Estudos indicam que cerca de 53% dos professores sofrem de algum grau de esgotamento emocional, conhecido como síndrome de burnout, conforme dados da OMS de 2022. Programas de saúde mental podem reduzir significativamente esses índices, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo.

A redução da carga de trabalho administrativa também é uma medida essencial. Muitos professores relatam que até 20% do seu tempo semanal é consumido por tarefas burocráticas, como preenchimento de relatórios e organização de eventos. A contratação de assistentes administrativos e a informatização de processos escolares, como matrículas e registros de frequência, podem aliviar essa sobrecarga, permitindo que os educadores foquem mais no planejamento e na execução de suas aulas.

Por fim, a valorização do professor deve incluir incentivos à formação continuada, fundamentais para o aprimoramento constante das práticas pedagógicas. Oferecer cursos de atualização e desenvolvimento de competências socioemocionais contribui não apenas para a melhoria do ensino, mas também para o fortalecimento da autoestima e do reconhecimento profissional. De acordo com a pesquisa da Fundação Lemann, em 2021, professores que participam regularmente de programas de formação apresentam até 25% de melhora em suas práticas de ensino, refletindo diretamente no desempenho dos alunos. Essas iniciativas, portanto, são indispensáveis para transformar a educação em um pilar sólido de desenvolvimento social e econômico.

Dessa maneira, a qualidade de vida do professor é um elemento essencial para a construção de um sistema educacional eficaz, equitativo e humanizado. Professores saudáveis e motivados são o alicerce de uma educação de qualidade, pois seu bem-estar reflete, diretamente, no desempenho dos alunos e na dinâmica escolar como um todo. No entanto, problemas como infraestrutura precária, sobrecarga de trabalho e ausência de suporte emocional ainda são desafios persistentes que afetam o cotidiano dos docentes, especialmente na rede pública. Estudos como o da OIT revelam que 60% dos professores brasileiros consideram suas condições de trabalho insuficientes para exercer plenamente suas funções. Além disso, segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), 48% dos professores relatam problemas de saúde relacionados ao estresse, um reflexo direto da falta de valorização e suporte no ambiente escolar.

A sobrecarga de trabalho, em particular, compromete a saúde mental dos professores e reduz sua capacidade de inovar em sala de aula. Dados do Instituto Península indicam que 72% dos professores sentem que não possuem tempo suficiente para planejamento pedagógico, o que afeta a qualidade das aulas e aumenta a sensação de frustração. Esse cenário é agravado pela falta de infraestrutura adequada: de acordo com o Censo Escolar de 2022, cerca de 40% das escolas públicas brasileiras não têm salas de professores equipadas para descanso ou estudo, evidenciando a negligência com as necessidades básicas dos docentes. A ausência de políticas públicas que priorizem o bem-estar dos professores perpetua um ciclo de desmotivação e baixo rendimento, comprometendo não apenas o presente, mas também o futuro da educação.

No entanto, experiências internacionais demonstram que é possível reverter esse quadro por meio de investimentos consistentes e estratégias voltadas à valorização docente. Países como a Finlândia e o Japão se destacam por implementar políticas que priorizam o bem-estar dos professores, incluindo infraestrutura moderna, suporte psicológico e redução da

carga de trabalho. Na Finlândia, por exemplo, os professores têm acesso a espaços de convivência confortáveis e recebem suporte contínuo para atualização profissional, o que resulta em altos índices de satisfação e desempenho escolar. No Japão, a redistribuição de tarefas administrativas para assistentes educacionais permitiu que os professores se concentrassem exclusivamente em atividades pedagógicas, aumentando sua produtividade e reduzindo os níveis de estresse.

Esses exemplos mostram que a valorização docente vai além de melhorias salariais, abrangendo também condições de trabalho dignas, suporte emocional e inclusão em decisões pedagógicas. A valorização deve contemplar um ambiente que proporcione conforto, segurança e ferramentas adequadas para o exercício da profissão, além de oferecer suporte psicológico e emocional que permita aos professores lidar com o estresse e os desafios diários. O Relatório TALIS 2018 da OCDE aponta que professores que se sentem valorizados e ouvidos pela gestão escolar têm 45% mais chances de apresentar altos níveis de engajamento, o que se traduz em práticas de ensino mais eficazes e em melhores resultados para os alunos. Esse engajamento é fundamental não apenas para a melhoria do desempenho acadêmico, mas também para a construção de um ambiente escolar saudável e colaborativo, onde os professores se sentem parte ativa do processo educacional.

No Brasil, investir em infraestrutura, implementar programas de saúde mental e capacitar gestores para uma liderança colaborativa são passos fundamentais para transformar o cenário educacional. Isso significa que políticas públicas precisam ser direcionadas não apenas para reformas físicas nas escolas, mas também para o fortalecimento do diálogo entre gestores e professores, criando espaços para a troca de ideias e a construção de estratégias conjuntas. Além disso, a valorização docente deve ser acompanhada de iniciativas que promovam o desenvolvimento profissional contínuo, como formações regulares e capacitações, garantindo que os professores se sintam constantemente apoiados e preparados para enfrentar os desafios do ensino contemporâneo.

Garantir melhores condições de trabalho aos professores é, portanto, uma prioridade que não pode ser ignorada. É preciso reconhecer que o bem-estar docente está intrinsecamente ligado à qualidade da educação e ao desenvolvimento da sociedade como um todo. Professores valorizados e saudáveis contribuem para a formação de cidadãos críticos e preparados e desempenham um papel na redução das desigualdades educacionais. Investir na qualidade de vida dos professores é investir no futuro, criando as bases para um sistema educacional mais justo, eficiente e sustentável.

4.3 Comparação entre os resultados das abordagens quantitativa e qualitativa

As análises quantitativas e qualitativas apresentam um panorama complementar sobre a QVT dos professores das escolas estaduais da região do Barreiro, em Belo Horizonte. Enquanto a abordagem quantitativa permite identificar tendências gerais por meio de estatísticas descritivas, a qualitativa possibilitou aprofundar a percepção dos docentes sobre os desafios enfrentados no ambiente escolar.

A análise quantitativa revelou que as condições de trabalho receberam uma média de 3,55, com pouca variação entre os respondentes, indicando um consenso sobre os desafios enfrentados. Os principais problemas apontados envolveram infraestrutura inadequada, falta de materiais e desconforto físico. No entanto, a análise qualitativa trouxe um aprofundamento dessas questões, destacando relatos sobre salas pequenas, calor excessivo, ventilação insuficiente e mobiliário inadequado. Além disso, os professores enfatizaram os impactos dessas condições na saúde física e emocional, evidenciando o aumento do risco de doenças ocupacionais e estresse.

A organização do trabalho também apresentou uma entrega semelhante na avaliação quantitativa, com média de 3,51, refletindo insatisfação com normas rígidas, planejamento insuficiente e burocracia excessiva. Os grupos focais trouxeram maior clareza sobre esses aspectos, revelando que a falta de autonomia, a rigidez na implementação de projetos pedagógicos e a sobrecarga de responsabilidades administrativas contribuem para um ambiente de trabalho tenso e desmotivador. A falta de flexibilidade na gestão escolar e a dificuldade em adaptar diretrizes institucionais à realidade da sala de aula foram aspectos recorrentes nas discussões.

Diferentemente dos fatores anteriores, as relações socioprofissionais obtiveram a melhor avaliação quantitativa, com média de 4,11, sugerindo que os professores, em geral, percebem boas interações com os colegas e algum suporte no ambiente escolar. Entretanto, a análise qualitativa revelou que essa percepção é mais complexa do que os números sugerem. Embora alguns docentes relatem relações harmoniosas, outros mencionam dificuldades na comunicação interna, distanciamento da gestão escolar e pouca colaboração nas tomadas de decisão. Esses achados indicam que, apesar da boa relação entre os professores, a falta de escuta por parte da administração escolar ainda é um obstáculo significativo.

A falta de reconhecimento e oportunidades de crescimento profissional foi um fator crítico apontado tanto na análise quantitativa, com uma média de 3,65, quanto na qualitativa. Os professores relataram insatisfação com a ausência de incentivos institucionais para

capacitação, a falta de critérios claros para progressão na carreira e a desvalorização profissional. Muitos afirmaram que buscam qualificação por conta própria, sem apoio da escola ou do sistema educacional, o que gera frustração e desmotivação. A percepção de que não há valorização suficiente do trabalho docente apareceu como um elemento recorrente, evidenciando a necessidade de políticas institucionais que incentivem o desenvolvimento profissional.

O equilíbrio entre trabalho e vida social também foi um ponto de preocupação. Com uma média de 3,60 na análise quantitativa e um alto desvio-padrão, esse fator apresentou percepções divergentes entre os professores. No entanto, a análise qualitativa revelou um cenário alarmante, com relatos sobre sobrecarga de trabalho, exaustão emocional e falta de tempo para lazer e descanso. A pressão excessiva do ambiente escolar, somada à carga horária, dificulta a conciliação entre a vida profissional e pessoal, levando a um aumento da ansiedade e, em alguns casos, ao uso de medicação para lidar com o estresse.

Desse modo, destaca-se que a convergência entre os achados quantitativos e qualitativos evidencia que a percepção de QVT dos professores é influenciada por problemas estruturais, falta de autonomia na organização do trabalho e ausência de reconhecimento profissional. Embora as relações interpessoais sejam um aspecto relativamente positivo, a falta de diálogo com a gestão e a sobrecarga de trabalho continuam comprometendo o bem-estar dos docentes. A análise qualitativa permitiu compreender que a insatisfação dos professores é ainda maior do que os números inicialmente indicavam, reforçando a necessidade de intervenções direcionadas à melhoria da infraestrutura, maior flexibilidade organizacional e valorização profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar como a QVT é percebida pelos professores da rede estadual de Minas Gerais. A partir das análises realizadas, foi possível compreender os fatores que influenciam essa percepção e identificar os desafios enfrentados pelos docentes em seu ambiente profissional.

Os resultados indicam que a percepção da QVT entre os professores é influenciada por fatores como condições e organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional, além do equilíbrio entre trabalho e vida social, conforme o modelo de Ferreira (2011). A pesquisa quantitativa, com 63 docentes, revelou médias de 3,55 para condições de trabalho e 3,51 para organização do trabalho, apontando desafios como infraestrutura inadequada, falta de materiais, normas rígidas e burocracia excessiva. A abordagem qualitativa, por meio de grupos focais em quatro escolas, aprofundou essas questões, destacando a falta de autonomia, sobrecarga administrativa e impactos negativos na saúde física e emocional dos professores.

As relações socioprofissionais obtiveram a melhor avaliação, com média de 4,11, sugerindo boas interações entre colegas; contudo, emergiram relatos de dificuldades na comunicação interna e distanciamento da gestão escolar. A falta de reconhecimento e oportunidades de crescimento profissional foi evidenciada por uma média de 3,65, com docentes expressando insatisfação devido à ausência de incentivos para capacitação e critérios claros para progressão na carreira. O equilíbrio entre trabalho e vida social também foi uma preocupação, com média de 3,60, indicando sobrecarga de trabalho, exaustão emocional e falta de tempo para lazer, dificultando a conciliação entre vida profissional e pessoal.

Entre as limitações do estudo, destaca-se o tamanho da amostra, restrito a uma única região, o que pode limitar a generalização dos achados para outros contextos educacionais. E a subjetividade inerente às respostas dos entrevistados pode introduzir viés nas análises. A pesquisa foi qualitativa e quantitativa, o que, apesar de fornecer um aprofundamento para a compreensão dos desafios enfrentados pelos docentes, poderia ser complementada caso houvesse sido aplicado uma análise quantitativa mais ampla e elaborada.

Considerando os resultados obtidos, sugere-se que futuras pesquisas ampliem a amostra e sujeitos para incluir professores de diferentes contextos educacionais, como escolas urbanas e rurais, públicas e privadas. A adoção de métodos mistos, combinando análises quantitativas mais abrangentes com investigações qualitativas aprofundadas, pode enriquecer, ainda mais, a compreensão da QVT dos docentes. Além disso, sugere-se que estudos futuros

foquem na efetividade de políticas institucionais, já aplicadas, de valorização do professorado, analisando como diferentes estratégias de incentivo e suporte impactam sua percepção de bem-estar. Pesquisas longitudinais também poderiam ser realizadas para acompanhar as mudanças na percepção da QVT ao longo do tempo, possibilitando uma análise mais detalhada sobre os efeitos de novas políticas e reformas educacionais.

Para estudos futuros, sugere-se ainda que seria benéfico aplicar essa pesquisa em outras Superintendências de Ensino de Minas Gerais, além de outras unidades federativas do Brasil, a fim de obter uma compreensão mais precisa da qualidade de vida dos docentes no estado. Ademais, novas pesquisas em outros estados do Brasil podem trazer contribuições significativas para aprimorar a qualidade da educação nacional, uma vez que o bem-estar dos docentes pode influenciar a qualidade do ensino. Apesar dos obstáculos enfrentados, foi possível constatar o contentamento com a profissão, que ofereceu sugestões para aprimorar as condições de trabalho de docentes que se orgulham do que fazem e expressam um amor pela profissão. Deve-se persistir na busca de novas práticas que possibilitem uma educação pública de qualidade, comprometida com o diálogo e a mobilização social, atendendo a sociedade em todas as suas esferas. Para melhorar a QVT desses profissionais, é fundamental que políticas públicas voltadas à educação considerem a redução da carga de trabalho excessiva, a promoção da estabilidade no emprego e o aumento da valorização salarial, além de apoiar o bem-estar dos docentes por meio de programas de saúde mental e incentivo à formação contínua.

A pesquisa realizada contribuiu para a compreensão da QVT dos professores da rede estadual de Minas Gerais, destacando os principais desafios enfrentados e fornecendo subsídios para futuras intervenções. Os resultados evidenciam a necessidade de melhorias na infraestrutura escolar, maior autonomia na organização do trabalho e políticas de reconhecimento profissional mais eficazes. É essencial que gestores e formuladores de políticas educacionais considerem esses aspectos para garantir um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para os docentes, refletindo diretamente na qualidade da educação ofertada aos alunos.

REFERÊNCIAS

- Almeida, R. M., & Costa, V. S. (2018). Protocolos de segurança e gestão de conflitos no ambiente escolar. *Revista Brasileira de Educação e Segurança*, 10(3), 123-139.
- Almeida, T., & Rodrigues, M. (2020). *Práticas inclusivas de governança em instituições educacionais*. São Paulo: Editora Acadêmica.
- Almeida, J., & Santos, M. (2019). *Igualdade de oportunidades e inclusão no ambiente educacional*. São Paulo: Editora Educação e Sociedade.
- Almeida, L. M., & Santos, P. R. (2019). Políticas de igualdade de oportunidades e inclusão no ambiente educacional. *Revista Brasileira de Educação*, 24(1), 89-104.
- Almeida, L. M., & Santos, P. R. (2019). A liderança eficaz na resolução de conflitos interpessoais no ambiente educacional. *Revista de Educação e Gestão*, 14(3), 112-128.
- Araldi, F. M., et al. (2021). Qualidade de vida de professores do ensino superior: uma revisão sistemática. *Retos*, 41, 459-470.
- Araújo, J. A. de. (2019). A qualidade de vida no trabalho e o papel estratégico da área de recursos humanos.
- Banco Mundial. *Relatório sobre investimentos em educação no Brasil*. Disponível em: <https://www.worldbank.org>. Acesso em: 13 jan. 2025.
- Barros, C. C. A., Seixas, M. F., & Cardoso, B. L. C. (2022). Qualidade de vida do profissional docente: aspectos relacionados à saúde física e mental. *Cenas Educacionais*, 5, e15336.
- Boas, A. A. V., & Morin, E. M. (2017). Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 19(2), 62-90.
- Brasil. (2023). Lei n. 14.681, de 18 de setembro de 2023. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo. Recuperado de <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/161352>
- Cabral, M. S. N., Sousa, M. T. C., & do Nascimento, A. F. (2015). Estilos de liderança no contexto da gestão escolar democrática: algumas apreciações. *Revista Signos*, 36(2).
- Cardoso, B. L. C., Sampaio, A. A., & Both, J. (2022). Saúde e qualidade de vida dos profissionais da educação. *Cenas Educacionais*, 5, e16194.
- Castro, M., & Moreira, R. (2019). *Práticas de governança e qualidade de vida dos educadores*. São Paulo: Editora Acadêmica.
- Confederação Nacional Dos Trabalhadores Em Educação (CNTE). Relatório sobre as condições de trabalho dos professores da rede pública brasileira. Brasília: CNTE,

2022.

- Da Silva, I. de C. S., da Silva Prates, T., & Ribeiro, L. F. S. (2016). As novas tecnologias e aprendizagem: desafios enfrentados pelo professor na sala de aula. *Em Debate*, (15), 107-123.
- De Lunetta, A., et al. (2023). Procedimentos metodológicos de classificação das pesquisas científicas. *Educere-Revista da Educação da UNIPAR*, 23(1), 303-311.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2006). Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens* (2a ed., pp. 15-41). Porto Alegre: Artmed.
- De Oliveira Cunha, S. (2021). Qualidade de vida no trabalho: análise de teorias e modelos de avaliação. *Integrare: Revista Científica da Faculdade Estácio de Teresina*, 1(1).
- De Oliveira, G. S., et al. (2020). Grupo Focal: uma técnica de coleta de dados numa investigação qualitativa? *Cadernos da FUCAMP*, 19(41).
- De Oliveira, E., Esteves, A., & Bonfim, R. T. (2022). A importância da qualidade de vida no trabalho no mundo contemporâneo das organizações. *Revista Eletrônica Ciência & Tecnologia Futura*, 1(1).
- De Paula, F. A., & Baião, M. I. A. (2020). Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho e seus efeitos para as organizações e para os trabalhadores.
- Dourado, L. F. (2016). Valorização dos profissionais da educação - Desafios para garantir conquistas da democracia. *Retratos da Escola*, 10(18).
- Dos Santos, M. P. G., & da Silva, K. K. D. (2017). Níveis de estresse e qualidade de vida de professores do ensino superior. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 7(4).
- Education Support.(2023). *Teacher Wellbeing Index*. Recuperado de <https://www.educationsupport.org.uk/resources/research-reports/teacher-wellbeing-index-2023>
- Fernandes, R. M., & Silva, G. H. (2019). Envolvimento dos educadores na formulação de políticas escolares: benefícios para o desenvolvimento profissional e resultados educacionais. *Revista de Gestão e Prática Educacional*, 12(3), 94-109.
- Ferraz, R. D. (2019). A BNCC e os desafios aos profissionais da docência. *Revista Brasileira de Educação de Jovens e Adultos*, 7, 95-111.
- Ferreira, G. C. (2019). *Qualidade de vida no trabalho* (Trabalho de Conclusão de Curso, Anhanguera).
- Ferreira, L. P., & Oliveira, A. M. (2019). Desenvolvimento profissional e resiliência dos educadores: estratégias para a saúde mental no ambiente escolar. *Revista de Psicologia*

- Educacional*, 14(3), 77-93.
- Ferreira, T. R., & Santos, A. P. (2020). Desenvolvimento profissional e suporte emocional: impactos no bem-estar dos educadores. *Revista de Educação e Psicologia*, 15(2), 85-102.
- Ferreira, M. C., & Paschoal, T. (2023). As vivências de desgaste provenientes do trabalho no contexto do Depen/MJSP. *Revista Brasileira de Execução Penal-RBEP*, 4(1), 111-121.
- Freire, P., & Santos, B. (2019). *Valorização e reconhecimento dos profissionais da educação*. São Paulo: Editora GHI.
- Frontiers. (2023). Exploring teacher wellbeing in educational reforms: a Chinese perspective. Recuperado de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2023.10>
- Fundação LEMANN. *Impacto da formação continuada na prática docente*. São Paulo: Fundação Lemann, 2021.
- Garcia, M., & Mendes, P. (2020). *Desenvolvimento profissional contínuo para educadores*. São Paulo: Editora Educacional.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Atlas.
- Grochoska, M. A., & Gouveia, A. B. (2020). Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica. *Educação e Pesquisa*, 46.
- Instituto Península. *Pesquisa sobre a qualidade de vida e condições de trabalho dos professores brasileiros*. São Paulo: Instituto Península, 2021.
- Instituto Todos Pela Educação. *Relatório de infraestrutura escolar no Brasil*. São Paulo: Todos Pela Educação, 2023.
- Jones, K. (2019). *Diversity and inclusion in education: strategies for improvement*. Academic.
- Lemos, A., & Pereira, R. (2021). *Avaliação contínua e feedback construtivo no ambiente escolar*. São Paulo: Editora Educação Moderna.
- Lima, A. R., & Costa, M. S. (2020). Programas de desenvolvimento de competências socioemocionais nas escolas. *Revista de Educação e Sociedade*, 21(3), 45-60.
- Lima, R. C., & Costa, M. H. (2021). Cultura de reconhecimento nas escolas: promovendo um ambiente de trabalho positivo. *Revista Brasileira de Administração Escolar*, 20(1), 88-104.
- Lima, M. S. (2022). *Liderança e qualidade de vida no trabalho: estratégias para o sucesso organizacional*. São Paulo: Editora ABC.
- Lopes, R., & Pereira, J. (2018). Impacto da liderança na qualidade de vida dos educadores. São Paulo: Editora Educação Moderna.
- Luz Cilli, M. A., Rodrigues, W., & Pizzio, A. (2022). Qualidade de Vida no Trabalho: a

- Percepção dos Magistrados do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, 12(2).
- Macêdo, R. V. de. (2023). *O RH e o colaborador: modelos evolutivos de gestão de pessoas e a qualidade de vida no trabalho*.
- Marangoni, A. S. S., & Petry, O. J. (2021). Novo modelo de governança: velhas estratégias de gestão das escolas estaduais de Santa Catarina. *Série-Estudos*, 26(56), 263-284.
- Martins, A. C., & Oliveira, L. S. (2019). Estratégias de prevenção da violência escolar: um estudo de caso. *Revista de Educação e Cultura*, 15(3), 123-138.
- Martins, D. L., & Almeida, F. S. (2020). Programas de reconhecimento no ambiente escolar: impactos na motivação e desempenho. *Revista de Gestão Educacional*, 14(3), 45-62.
- Martins, R. F., Araújo, A. L. G. de, & Amorim, M. A. (2022). Vínculo de Trabalho e Adoecimento Docente: análise das licenças dos professores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais. *Educação em Revista*, 38, e26976.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Burnout: a critical update. *Annual Review of Psychology*, 72, 397-422.
- Mendes, L. F., & Rodrigues, J. A. (2019). Suporte institucional e satisfação profissional dos educadores. *Revista de Políticas Educacionais*, 12(1), 44-59.
- Meneses, J. de S. (2019). *Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas*.
- Nunes, M. A., & Carvalho, P. S. (2021). Impacto do suporte contínuo e desenvolvimento profissional na retenção de professores e desempenho escolar. *Revista de Educação e Gestão Escolar*, 17(1), 55-72.
- Oliveira, I. C., & Vasques-Menezes, I. (2018). Revisão de literatura: o conceito de gestão escolar. *Cadernos de Pesquisa*, 48(169), 876-900.
- Oliveira, J. F., & Lima, C. R. (2018). Participação dos educadores no processo decisório e seus impactos na satisfação profissional. *Revista Brasileira de Políticas Educacionais*, 16(4), 110-127.
- Oliveira, M., & Sousa, R. (2020). *Desenvolvimento profissional e reconhecimento na educação*. São Paulo: Editora Educação Moderna.
- Oliveira, M. S., & Souza, P. R. (2020). *Suporte psicológico e bem-estar no trabalho educacional*. São Paulo: Editora XYZ.
- Oliveira, J. P., & Souza, R. M. (2021). A comunicação eficaz como ferramenta de gestão de conflitos no ambiente escolar. *Revista de Administração Escolar*, 14(2), 78-92.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Workforce of the Future: relatório sobre condições de trabalho e estresse em professores brasileiros*. Genebra: OIT, 2022.

- Organização Mundial da Saúde (OMS). *Dados sobre burnout em professores brasileiros*. Genebra: OMS, 2022.
- Organização Para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). *Teaching and Learning International Survey (TALIS)*. Paris: OCDE, 2022.
- Parker, M., & Thomas, R. (2020). *Organizational theory: critical and philosophical engagements*. Oxford: Oxford University Press.
- Pereira, É. F., et al. (2014). Associação entre o perfil de ambiente e condições de trabalho com a percepção de saúde e qualidade de vida em professores de educação básica. *Cadernos Saúde Coletiva*, 22, 113-119.
- Pereira, L. F., & Almeida, T. S. (2019). Políticas escolares e a gestão de conflitos: um estudo sobre a implementação de procedimentos justos. *Cadernos de Políticas Educacionais*, 17(1), 112-129.
- Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios (PNAD). *Relatório de infraestrutura das escolas públicas brasileiras*. Brasília: IBGE, 2022.
- Pesquisa Nacional de Saúde (PNS). *Relatório sobre saúde e bem-estar dos professores brasileiros*. Brasília: IBGE, 2022.
- Polizel, C. (2017). *Governança corporativa na educação superior*. São Paulo: Saraiva Educação SA.
- Públio Júnior, C. (2018). Formação docente frente às novas tecnologias: desafios e possibilidades. *InterMeio: Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação-UFMS*, 24(47).
- Rabelo, C. B., Camarini, G., & de Oliveira Chamon, E. M. Q. (2021). Qualidade de vida no trabalho: estudo com professores do sul de Minas Gerais. *Interação-Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão*, 23(2), 69-80.
- RAND. (2023). *Teacher well-being and intentions to leave: findings from the 2023 state of the American teacher survey*. Recuperado de <https://www.rand.org>
- Relatório de Desenvolvimento da Educação no Brasil. *Condições de trabalho e infraestrutura escolar no Brasil*. Brasília: MEC, 2022.
- Santos, E. C., Espinosa, M. M., & Marcon, S. R. (2020). Qualidade de vida, saúde e trabalho de professores do ensino fundamental. *Acta Paulista de Enfermagem*, 33, e-ISSN 1982-0194.
- Santos, E. F., & Lima, R. T. (2020). Mediação de conflitos e comunicação não violenta na gestão escolar. *Revista Brasileira de Educação e Gestão*, 18(2), 99-114.

- Santos, M. de A., & Passoni, S. V. D. (2020). A desconstrução do presenteísmo a partir da qualidade de vida no trabalho.
- Santos, A. L., & Pereira, M. T. (2020). Comunicação escolar e clima organizacional: o impacto das reuniões regulares e espaços de diálogo. *Revista de Educação e Prática*, 10(1), 66-80.
- Silva, P., & Andrade, T. (2018). Prestação de contas e governança nas instituições educacionais. São Paulo: Editora Gestão Escolar.
- Silva, M., & Almeida, P. (2019). Cultura organizacional e qualidade de vida no trabalho. São Paulo: Editora DEF.
- Silva, A. F., & Ribeiro, J. P. (2019). Liderança participativa e seu impacto na colaboração escolar. *Revista de Educação e Liderança*, 11(2), 57-74.
- Silva, R. A., & Souza, M. T. (2020). A importância do ambiente de trabalho na qualidade de vida dos profissionais da educação. *Revista de Educação Contemporânea*, 12(2), 45-60.
- Silva, M., & Lima, A. (2021). Inclusão e diversidade na qualidade de vida no trabalho: uma abordagem contemporânea. São Paulo: Editora Atual.
- Silva, M., & Almeida, P. (2021). Desenvolvimento profissional contínuo e satisfação dos educadores. São Paulo: Editora GHI.
- Silva, R. A., & Oliveira, T. S. (2021). Comunicação organizacional e seu impacto no ambiente educacional. *Revista Brasileira de Gestão Educacional*, 18(2), 45-62.
- Silva, R., & Pereira, L. (2021). Clima organizacional e diversidade nas instituições educacionais. São Paulo: Editora Gestão Escolar.
- Silva, J. T. (2022). Qualidade de Vida no Trabalho e os fatores que influenciam na insatisfação dos colaboradores.
- Silveira de Resende, T. (2021). Saúde dos professores da educação básica em escolas públicas de Minas Gerais (2009–2019): Limites e possibilidades. *Revista Brasileira de Educação*, 26(1), e260112.
- Souza, F., & Lima, T. (2019). Transparência e tomada de decisão no ambiente escolar. São Paulo: Editora Gestão Escolar.
- Souza, R. F., & Lima, A. P. (2020). Apoio institucional e desenvolvimento profissional contínuo: impactos na motivação e satisfação dos professores. *Revista de Gestão Educacional*, 22(2), 75-92.
- Souza, R., & Oliveira, T. (2020). Relações interpessoais e reconhecimento no ambiente de trabalho. São Paulo: Editora Conexão Empresarial.

- Thomas, D. A. (2020). Diversity as strategy. *Harvard Business Review*, 98(1), 98-107.
- Turner, K., & Garvis, S. (2023). Teacher educator wellbeing, stress and burnout: a scoping review. *Education Sciences*, 13(4), 351. Recuperado de <https://www.mdpi.com/journal/education>
- UNESCO. *Relatório sobre o impacto das instalações escolares na interação educacional*. Paris: UNESCO, 2022.
- Vellozo, S. R. G., et al. (2020). Governança corporativa: uma revisão integrativa na área educacional. *Humanidades e Tecnologia (FINOM)*, 19(1), 229-238.
- Veiga, R. F., et al. (2017). Qualidade de vida no trabalho: contexto de atuação profissional e carreira docente. *Pensar a Prática*, 20(2), 1-20.
- Vieira, A. E. R., & Bussolotti, J. M. (2018). Gestão escolar. *Interação-Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão*, 20(1), 45-70.
- Vieira, M., & Bussolotti, A. (2018). Resolução de conflitos no ambiente escolar: estratégias e práticas. *Revista Brasileira de Educação*, 23(2), 334-350.

APÊNDICE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) no estudo intitulado **“Qualidade de Vida dos Profissionais da Educação: Um Estudo de caso na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais”** coordenado pela Professora Doutora Michelle Regina Santana Dutra e pelo mestrando Pedro Eduardo Pereira, ambos vinculados ao Centro Universitário Unihorizontes de Belo Horizonte, Minas Gerais.

Sua participação é voluntária e você poderá desistir a qualquer momento, retirar o seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade. Este estudo: **“Uma análise das Políticas Públicas e da percepção sobre a Qualidade de Vida dos Profissionais da Educação: Um Estudo de caso na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais”**, tem por objetivo investigar o impacto das políticas e ações da administração pública na qualidade de vida dos profissionais da educação e, por conseguinte, na qualidade do sistema educacional.

Caso decida aceitar o convite, você participará de uma entrevista, atividade esta que não oferecerá nenhum risco a saúde física ou mental.

Os benefícios da pesquisa serão:

- Contribuir na produção do conhecimento científico.
- Contribuir na formação acadêmica do pesquisador.

Todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome não será identificado em nenhum momento. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de maneira que não permita a identificação de nenhum voluntário. Você ficará com uma via rubricada e assinada deste termo e qualquer dúvida a respeito desta pesquisa, poderá ser requisitada à Profa. Dra Michelle Regina Santana Dutra ou ao mestrando Pedro Eduardo Pereira, cujos contatos estão especificados abaixo.

- Pedro Eduardo Pereira: pedro.eduardo.pereira@educacao.mg.gov.br
- Dr^a Michelle Regina Santana Dutra :profa.michelledutra@gmail.com

Declaro que estou ciente dos objetivos e da importância desta pesquisa, bem como a forma como esta será conduzida, incluindo os riscos e benefícios relacionados com a minha participação, e concordo em participar voluntariamente deste estudo.

Nome e assinatura do voluntário

Nome e assinatura do responsável pelo estudo

Parte 1

Você concorda em participar desta pesquisa?

() Sim, eu fui informado(a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa “QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: Um Estudo de caso na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Autorizo o registro das informações fornecidas, através de questionário online, para serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos ou citações, desde a presente data. Sei que a qualquer momento durante a realização da entrevista poderei solicitar novas informações e modificar a minha decisão de autorizar a participação, se assim o desejar. Deste modo, concordo com os termos descritos neste Termo de Consentimento.

() Não, discordo dos termos acima descritos e não vou participar da pesquisa.

Assinale com um X na coluna da esquerda a opção que lhe representa e complete o que for pedido:

Seção A - Dados sociodemográficos

- | | |
|---|---|
| <p>1) Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Masculino b. Feminino | <p>6) Escolaridade do PAI:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ensino fundamental incompleto b. Ensino fundamental completo c. Ensino médio incompleto d. Ensino médio completo e. Ensino superior incompleto f. Ensino superior completo g. Pós-graduação h. Não sei |
| <p>2) Idade:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. de 18 a 21 anos b. de 22 a 23 anos c. de 24 a 26 anos d. de 27 a 29 anos e. 30 anos ou mais | <p>7) Escolaridade da MÃE:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ensino fundamental incompleto b. Ensino fundamental completo c. Ensino médio incompleto d. Ensino médio completo e. Ensino superior incompleto f. Ensino superior completo g. Pós-graduação h. Não sei |
| <p>3) Estado civil:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Solteiro b. Casado c. Desquitado/divorciado/separado d. Viúvo e. União estável f. outro | <p>8) Possui alguma necessidade especial ou deficiência?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Nenhuma b. Física c. Mental d. Múltipla |
| <p>4) Escolaridade:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ensino superior incompleto b. Ensino superior completo c. Pós-graduação | |
| <p>5) Qual sua cor de pele?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. branca b. preta c. parda d. amarela (oriental) f. outra | |

Seção B - Dados profissionais

- 9) – Há quanto tempo você trabalha, no total? (formal e informalmente)
- menos de 6 meses
 - de 6 meses a 12 meses
 - de 12 meses a 18 meses
 - de 18 meses a 24 meses
 - de 2,1 anos a 3 anos
 - de 3,1 anos a 5 anos
 - mais de 5,1 anos
- 10) – Estado onde trabalha:
-
- 11) – Há quanto tempo você trabalha na atual organização?
- menos de 6 meses
 - de 6 meses a 12 meses
 - de 12 meses a 18 meses
 - de 18 meses a 24 meses
 - de 2,1 anos a 3 anos
 - de 3,1 anos a 5 anos
 - mais de 5,1 anos
- 12) – Há quanto tempo você atua neste cargo?
- menos de 6 meses
 - de 6 meses a 12 meses
 - de 12 meses a 18 meses
 - de 18 meses a 24 meses
 - de 2,1 anos a 3 anos
 - de 3,1 anos a 5 anos
 - mais de 5,1 anos
- 13) – Você recebe bolsa auxílio ou salário no seu emprego atual?
- Sim.
 - Não
- 14) – Se sim, quanto por mês?
- 15) – Quantas pessoas moram em sua residência (incluindo você)?
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8 ou mais
- 16) – Somando todas as pessoas que moram na sua casa, qual é a renda/salário de todos, aproximadamente?
- até 1 salário mínimo SM (R\$1.212,00)
 - de 1 a 2 SM (R\$1.212,01 a R\$2.424,00)
 - de 2 a 3 SM (R\$2.424,01 a R\$3.636,00)
 - de 3 a 4 SM (R\$3.636,01 a R\$4.848,00)
 - de 4 a 5 SM (R\$4.848,01 a R\$6.060,00)
 - de 5 a 7 SM (R\$6.060,01 a R\$8.484,00)
 - Acima de 7 SM (acima de R\$8.484,01)
- 17) – Você procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias?
- Sim
 - Não
- 18) – Para conseguir trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega?
- Sim
 - Não
- 19) – Você participou de cursos na instituição de formação profissional anteriormente?
- Sim
 - Não
- 20) – Qual o seu nível de satisfação com a organização atual?

- a. Muito satisfeito
- b. Satisfeito
- c. Nem satisfeito, nem insatisfeito
- d. Insatisfeito
- e. Muito insatisfeito

Parte 2 – Qualidade de Vida no Trabalho

A seguir, apresentamos outras frases sobre a sua realidade de trabalho. Gostariamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada frase, de acordo com a escala a seguir. Dê suas respostas marcando a opção que melhor representa a sua percepção.

1	2	3	4	5	6
Discordo o totalmen te	Discordo muito	Discordo Pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo o totalment e

1. A comunicação entre funcionários é insatisfatória							
2. A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa							
3. A distribuição das tarefas é justa							
4. A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional							
5. A sociedade reconhece a importância do meu trabalho							
6. A temperatura ambiente é confortável							
7. As normas para execução das tarefas são rígidas							
8. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos							
9. É comum a não conclusão de trabalhos iniciados							
10. É comum o conflito no ambiente de trabalho							
11. É fácil o acesso à chefia imediata							
12. Existe fiscalização do desempenho							
13. Existem dificuldades na comunicação chefia – subordinado							
14. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional							
15. Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho							
16. Gosto da instituição onde trabalho							
17. Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas							
18. Há confiança entre os colegas							
19. Há incentivos da organização onde trabalho para o crescimento na carreira							
20. Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar							
21. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar							
22. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas							
23. Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas							
24. Na organização onde trabalho tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho							
25. Na organização onde trabalho, as atividades que realizo são fonte de prazer							
26. Na organização onde trabalho, as condições de trabalho são precárias							
27. Na organização onde trabalho, as tarefas são repetitivas							
28. Na organização onde trabalho, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo							

29. Na organização onde trabalho, existe forte cobrança por resultados						
30. Na organização onde trabalho, minha dedicação ao trabalho é reconhecida						
31. Na organização onde trabalho, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido						
32. Na organização onde trabalho, recebo incentivos de minha chefia						
33. Na organização onde trabalho, tenho livre acesso às chefias superiores						
34. A organização onde trabalho oferece oportunidade de crescimento profissional						
35. O apoio técnico para as atividades é suficiente						
36. O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo						
37. O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na organização onde trabalho						
38. O espaço físico é satisfatório						
39. O local de trabalho é confortável						
40. O material de consumo é suficiente						
41. O mobiliário existente no local de trabalho é adequado						
42. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades						
43. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas						
44. O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na organização onde trabalho						
45. O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na organização onde trabalho						
46. O ritmo de trabalho é excessivo						
47. O tempo de trabalho que passo na organização onde trabalho me faz feliz						
48. O trabalho que faço é útil para a sociedade						
49. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física						
50. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários						
51. Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas						
52. Posso executar o meu trabalho sem pressão						
53. Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas						
54. Sinto que o meu trabalho na organização onde trabalho, me faz bem						
55. Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que com a minha família						
56. Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que com os amigos						
57. Sinto-me mais feliz no trabalho na organização onde trabalho que em minha casa						
58. Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho						
59. Tenho a impressão de que, para a organização onde trabalho, eu não existo						
60. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho						
61. Tenho liberdade na execução das tarefas						

