

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
MESTRADO**

PRISCILA STASIAK

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE
PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE IMBITUVA – PR**

PONTA GROSSA
2020

PRISCILA STASIAK

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE
PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE IMBITUVA – PR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais Aplicadas.

Área de Concentração: Cidadania e Políticas Públicas

Linha de Pesquisa: História, Cultura e Cidadania.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Pedroso

Coorientador: Prof. Dr. Gonçalo Cassins Moreira do Carmo

PONTA GROSSA
2020

S796 Stasiak, Priscila
Qualidade de vida no trabalho e síndrome de burnout entre professores da rede municipal de ensino de Imbituva-PR / Priscila Stasiak. Ponta Grossa, 2020. 123 f.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas - Área de Concentração: Cidadania e Políticas Públicas), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Pedroso.

Coorientador: Prof. Dr. Gonçalo Cassins Moreira do Carmo.

1. Síndrome de burnout. 2. Professores. 3. Educação básica. 4. Qualidade de vida no trabalho. I. Pedroso, Bruno. II. Carmo, Gonçalo Cassins Moreira do. III. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Cidadania e Políticas Públicas. IV.T.

CDD: 370.19

TERMO DE APROVAÇÃO

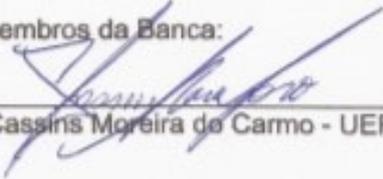
PRISCILA STASIAK

Qualidade de vida no trabalho e Síndrome de Burnout entre professores da rede municipal de ensino de Imbituva - Pr

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Ponta Grossa, 28 de maio de 2020.

Assinatura pelos Membros da Banca:



Prof. Dr. Gonçalo Cassinis Moreira do Carmo - UEPG - PR -Presidente

Profª. Drª. Cristina Ide Fujinaga - UNICENTRO - PR

Prof. Dr. Miguel Archanjo de Freitas Jr - UEPG - PR

Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti – UTFPR – PR – Suplente

Profª. Drª. Márcia Helena Baldani Pinto - UEPG - PR - Suplente

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por inspirar minha força interior para vivenciar essa experiência tão engrandecedora.

Agradeço à minha família, especialmente a minha mãe, Catarina Gureski Stasiak, que com amor incondicional sempre esteve ao meu lado, amparando-me nos momentos mais difíceis e me apoiando ao longo de toda a minha trajetória.

A todos os amigos que sempre me incentivaram a não desistir e me ajudaram dando seu apoio. Aos amigos que a Pós-graduação me presenteou, minha gratidão por todos os momentos em que compartilhamos as nossas dúvidas, ansiedades e também as nossas realizações, sempre com bom humor. Com vocês ao meu lado, cada dia desta jornada *tornou-se mais leve*.

À Universidade Estadual de Ponta Grossa e a todos os professores/as, pelo acolhimento e pelos ensinamentos que me propiciaram crescimento pessoal e profissional.

Ao meu orientador, Bruno Pedroso, pela paciência, pelo incentivo, pela confiança depositada em mim. Obrigada por me manter motivada durante todo o processo.

Aos membros da minha banca, professor Miguel Archanjo de Freitas Junior e professora Cristina Ide Fujinaga, pelas contribuições que ocorreram durante a qualificação do projeto de pesquisa, além de ter aceitado o convite de imediato mostrando sempre disponibilidade.

Aos professores da Rede Municipal de Imbituva que contribuíram gentilmente com o estudo, despendendo de seu tempo para a participação na pesquisa.

Aos colegas de trabalho da Secretaria Municipal de Educação e Cultura de Imbituva que acompanharam minha caminhada desde o início do mestrado, agradeço a compreensão e apoio durante todo esse tempo.

A todos, os meus sinceros agradecimentos.

É necessário se espantar, se indignar e se contagiar, só assim é possível mudar a realidade. (Nise da Silveira)

Ninguém caminha sem aprender a caminhar, sem aprender a fazer o caminho caminhando, refazendo e retocando o sonho pelo qual se pôs a caminhar. (Paulo Freire)

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a inter-relação entre a síndrome de burnout e a qualidade de vida no trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR. O estudo aliou pesquisa bibliográfica à pesquisa exploratória, sendo os resultados apresentados no formato de artigos. Através dos dois primeiros artigos buscou-se identificar na literatura as produções relativas à síndrome de burnout e a qualidade de vida no trabalho (QVT) entre os referidos professores, tendo em vista a constituição de suporte teórico para a construção do terceiro artigo, que caracterizou a pesquisa descritiva e quantitativa, de delineamento transversal, desenvolvida num total de 122 professores que atuam na Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR. Os instrumentos de coleta de dados foram um questionário de dados sociodemográficos e profissionais, o *Maslach Burnout Inventory*-MBI e o *Total Quality of Work Life* (TQWL-42). Os resultados das pesquisas indicam que os professores constituem um grupo vulnerável ao burnout, e demonstram que as condições e a organização do trabalho comumente estão associadas aos níveis de QVT e síndrome de burnout. Observou-se também a escassez de estudos relacionados à qualidade de vida no trabalho de professores da educação básica. Em relação aos professores da Rede Municipal de Imbituva-PR, verificou-se que a maioria se encontra satisfeita com a QVT e, em relação à síndrome de burnout, as médias observadas indicaram probabilidade baixa para a ocorrência desta. Através da análise conjunta dos níveis de burnout e QVT, verificou-se a existência de correlações bastante significativas, o que sugere que a QVT e a síndrome de burnout estão intimamente relacionadas no público estudado, demonstrando a inter-relação de ambas as variáveis. Dessa forma, infere-se que quanto maior a satisfação com a QVT, menor a probabilidade de ocorrência da síndrome do esgotamento profissional. Acredita-se que o presente estudo pode auxiliar no planejamento de intervenções voltadas à melhoria das condições de saúde e trabalho dos professores no município estudado, assim como contribui para o fortalecimento de estudos na área.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Síndrome de burnout; Professores; Educação básica.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the interrelation between the burnout and quality of work life of teachers from the Municipal Education of Imbituva, in Paraná State. The study links the bibliographical to the exploratory research, being the results presented as papers. The two former papers aimed to identify in the literature the productions related to the burnout and the quality of work life (QWL) between the teachers referred, taking into account the setting up of theoretical support to the development of the third paper, which features the research as descriptive and quantitative, cross-sectional, developed with the total number of 122 teachers who act in the Municipal Education of Imbituva, in Paraná State. The instruments of data collection were a questionnaire of socio-demographic and professionals data, the *Maslach Burnout Inventory-MBI* and the *Total Quality of Work Life (TQWL-42)*. The researches results indicate the teachers constitute a vulnerable group to the burnout, and demonstrate the working conditions and organization usually are related to the QWL and burnout. There is a lack of studies related to basic education teachers' quality of work life. Regarding the teachers from the Municipal Education of Imbituva, the most are satisfied with the QWL and, regarding the burnout, the averages observed indicated low probability of its occurrence. Throughout the joint analysis of burnout and QWL levels, the existence of significant correlations was verified, which suggests the QWL and the burnout are closely related in the people studied, showing the interrelation of both variables. Thus, the higher is the QWL satisfaction, the lower is the occurrence probability of professional burnout. This study can help planning interventions to improve the teachers' working and health conditions in the city studied, as well as contributes to reinforce studies in the area.

Keywords: Quality of work life; Burnout; Teachers; Basic education.

Sumário

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 QUALIDADE DE VIDA	11
1.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	12
1.3 A SÍNDROME DE BURNOUT	14
2 OBJETIVOS DA PESQUISA	17
2.1 OBJETIVO GERAL	17
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	18
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DA PESQUISA	19
3.1.1 Política educacional do município de Imbituva.....	20
3.2 PARTICIPANTES.....	23
3.3 ASPECTOS ÉTICOS.....	24
3.4 COLETA DE DADOS	24
3.5 INSTRUMENTOS.....	25
3.5.1 Questionário de dados sociodemográficos e profissionais.....	25
3.5.2 <i>Total Quality Working of Life</i> - TQWL-42.....	25
3.5.3 MBI - <i>Maslach Burnout Inventory</i>	28
4 RESULTADOS	30
4.1 ARTIGO 1: SÍNDROME DE BURNOUT E O TRABALHO DOCENTE: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA	30
4.2 ARTIGO 2: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA DE 2014-2018	50
4.3 ARTIGO 3: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE PROFESSORES DO ENSINO BÁSICO DA REDE PÚBLICA...67	
5 CONCLUSÕES GERAIS	103
REFERÊNCIAS	105
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	109
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E PROFISSIONAIS	112
ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (TQWL-42)	114
ANEXO B – MASLASH BURNOUT INVENTORY (MBI)	120
ANEXO C – APROVAÇÃO DO PROJETO NO COMITÊ DE ÉTICA	121

1 INTRODUÇÃO

A expansão do capitalismo, caracterizado pela reestruturação da produção, provocou significativas mudanças no ambiente de trabalho. A partir da modificação dos modelos de gestão e financiamento do ensino fundamental e da educação infantil, orientada pelas reformas político-econômicas neoliberais ocorridas no contexto brasileiro, de maneira mais acentuada na década de 90, observou-se a intensificação da precarização do trabalho do professor (SILVA, 2007).

Nesse cenário, observa-se o crescimento do adoecimento dos professores como resultante das suas condições de trabalho. Dentre os agravos à saúde mais comumente associados à profissão docente, encontra-se a síndrome de burnout.

Carlotto (2011) aponta que a categoria docente tem sido uma das mais investigadas desde a fase pioneira de estudos sobre a síndrome de burnout. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) baliza, inclusive, a profissão docente como uma das mais estressantes, com forte incidência de elementos que conduzem à síndrome.

O termo burnout, de origem inglesa (*to burn*: arder, queimar; *out*: até o fim), significa “queimar até a chama desvanecer”, referindo-se, de maneira figurativa, a algo que vai sendo consumido até a exaustão total (BERNARDES, 2018). Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) esclarecem que a síndrome de burnout é uma resposta frente aos estressores interpessoais crônicos no trabalho e identificam seus três componentes principais: Exaustão emocional: caracterizada pelo cansaço extremo; despersonalização, que se refere à atitude de insensibilidade em relação às pessoas destinatárias do serviço/cuidado e; a Perda da realização pessoal, relacionada ao sentimento de incompetência e de frustração frente ao trabalho.

Por meio da comparação de estudos sobre burnout docente, Benevides-Pereira (2011) observou que enquanto uma escola apresentava números elevados de casos de burnout, em outra escola nenhum episódio foi identificado. Tendo em vista que os professores são regidos por normas comuns que orientam o trabalho, a autora constatou que essas diferenças podem estar relacionadas ao modo de gestão, às relações estabelecidas com os colegas de trabalho, assim como ao clima organizacional e, dessa forma, deve-se dar a devida atenção a esses aspectos. Sendo assim, verifica-se a necessidade de serem realizadas reflexões sobre a estrutura

organizacional em que o professor está inserido, propiciadas pelo estudo da qualidade de vida no trabalho.

Gil-Monte (2003) esclarece que ao estudar a síndrome de burnout é necessário considerar os processos de estresse laboral e a ênfase que as organizações têm dado à imprescindibilidade de se preocupar com a qualidade de vida ofertada no trabalho. Os aspectos relativos ao bem-estar e à saúde ocupacional devem ser considerados na avaliação da efetividade da organização, tendo em vista que a qualidade de vida no trabalho e o estado de saúde (físico e mental) impactam na organização (absenteísmo, diminuição da produtividade e qualidade, etc.) e na sociedade em geral.

Ao refletir sobre o cenário complexo em que os professores se encontram, surgiram as perguntas norteadoras do presente estudo: quais são as possíveis variáveis que interferem na qualidade de vida no trabalho do docente e que podem influenciar nos níveis de satisfação em relação à sua prática profissional? E, tendo em vista que os professores, enquanto categoria profissional, fazem parte do grupo de risco para o desenvolvimento de burnout, grande parte dos professores de Imbituva-PR estaria apresentando sintomas relacionados a essa síndrome? Dessa forma, a problemática dessa pesquisa se inscreve na compreensão da possível vinculação entre a síndrome de burnout e a qualidade de vida no trabalho do professor.

Essa pesquisa foi motivada pela experiência profissional da pesquisadora enquanto psicóloga da Secretaria de Educação e Cultura do município de Imbituva-PR, onde constantemente está em contato com as equipes pedagógicas das escolas, nas quais estão incluídos os professores. O presente estudo, dessa forma, busca a aproximação do contexto teórico-acadêmico com o contexto prático-profissional, tendo em vista a adoção de uma postura crítico-reflexiva sobre as ações desenvolvidas no contexto escolar.

A escolha da rede pública de educação para a realização dessa investigação garante a exequibilidade dela, uma vez que a pesquisa foi autorizada pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura de Imbituva, a qual forneceu dados para realização do estudo. O recorte e a preferência por Imbituva também se devem a um anseio profissional e pessoal (tendo em vista que a pesquisadora, conforme supracitado, possui experiência profissional na atuação como psicóloga na rede pública deste município), visando desenvolver políticas públicas no ramo de atuação da Psicologia. Tudo isso como forma de criar mecanismos para dinamizar os atendimentos e ofertá-

los sob medida para as demandas de quem vive na área e região da presente pesquisa e que possam ser referência para outras cidades e, quiçá, outros estados brasileiros.

A opção pelo município de Imituva também considerou o interesse em investigar as especificidades laborais de docentes em um município de pequeno porte, pois, como apontam Rêgo e Oliveira (2017) e Tavares *et al.* (2015), são poucas as produções que avaliam os aspectos econômicos e as condições de trabalho dos professores fora dos grandes centros urbanos. Dessa forma, investigar a percepção da qualidade de vida no trabalho e a sua correlação com a síndrome de burnout entre professores no contexto social e cultural de um município de pequeno porte pode apontar novos caminhos e resultados que venham a colaborar com outras pesquisas relativas à QVT e aos processos de saúde-adoecimento.

Compreender as variáveis que influem na qualidade de vida do professor, a partir de uma perspectiva interdisciplinar, a qual apresenta aspectos relacionados à saúde desses profissionais e os determinantes sociais, políticos e econômicos que envolvem sua prática é de extrema relevância. Pois, como Martins e Oliveira (2009) afirmam, é através do professor, o qual possui condições de promover mudanças ao assumir um papel político-pedagógico, que poderá ocorrer a transformação da escola em força inovadora, capaz de produzir transformações no âmbito social. Fica evidente que o professor é um elemento importante na construção de uma educação democrática que tem o intuito de formar sujeitos que participem e atuem de maneira crítica na vida em sociedade e, por conseguinte, é um profissional que demanda estudos que proporcionem uma reflexão crítica sobre o contexto de sua prática, no intuito de promover mudanças que favoreçam seu exercício docente.

Por fim, destaca-se que por meio desse estudo poderão ser identificados os fatores geradores de satisfação ou insatisfação relacionados ao trabalho docente, os quais poderão ser norteadores para futuras intervenções no âmbito da qualidade de vida no trabalho. Entende-se que a partir da promoção da QVT poderão ser desenvolvidas melhorias nas condições de trabalho dos docentes e, dessa forma, buscar melhorias na qualidade de ensino na região estudada.

1.1 QUALIDADE DE VIDA

Para adentrar na discussão sobre a qualidade de vida no trabalho, é necessário, *a priori*, compreender o conceito qualidade de vida para depois relacioná-lo ao campo teórico do trabalho. Conceitualizar qualidade de vida não é tarefa fácil, Fleck (2008) relata que é possível encontrar na literatura vários termos (como felicidade, bem-estar, dentre outros) os quais são usados como sinônimos de qualidade de vida. No entanto, Patrick (2008) ressalta que embora seja pouco provável encontrar uma definição apropriada que se adapte a todos os indivíduos, há uma concordância de que é constructo abrangente e não se restringe ao estado de saúde, tendo em vista que a qualidade de vida abarca aspectos ambientais que podem ou não ser afetados pelo estado de saúde (como por exemplo, o ambiente seguro, habitação adequada, renda e liberdades garantidas).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, a qualidade de vida pode ser definida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto de sua cultura e no sistema de valores em que vive em relação a suas metas, expectativas, normas e preocupações” (OMS, 1998, p. 28). Fleck (2008) ainda aponta que existem três aspectos que estão implícitos no conceito apresentado pela OMS: Subjetividade, Multidimensionalidade e a Presença de dimensões positivas e negativas. Entende-se, a partir da definição apresentada pela OMS, que a qualidade de vida se constitui como um constructo amplo, que contempla não apenas a realidade objetiva, relacionada as condições materiais de vida, mas também abrange a interpretação singular dos sujeitos sobre essa realidade, a qual é perpassada pelos condicionantes sociais, culturais e ambientais.

Chatterji e Bickenbach (2008) explicitam que a definição da OMS surgiu durante o projeto de desenvolvimento do instrumento para medir a variável qualidade de vida (WHOQOL). Entendia-se que o instrumento não forneceria uma medida objetiva, mas sim, abarcaria a percepção do indivíduo quanto ao seu nível de satisfação sobre determinado aspecto.

O instrumento WHOQOL-100 surge com o intuito de ser transcultural, para assim abarcar possíveis diferenças culturais entre diversos países (REPPOLD; SERAFINI; MENDA, 2014; POWER, 2008). Posteriormente, lançou-se uma versão reduzida desse instrumento, o WHOQOL-BREF, o qual contém 26 questões, nas

quais duas referem-se à autoavaliação da qualidade de vida e as outras 24 representam cada uma das facetas da WHOQOL-100, as quais são distribuídas em quatro domínios: Físico, Psicológico, Relações Sociais e Meio Ambiente. Power (2008) destaca que os instrumentos WHOQOL-100 e o WHOQOL-BREF representam avanços no desenvolvimento de instrumentos transculturais que avaliam a qualidade de vida.

Frente ao exposto, compreende-se o quão complexo e abrangente é o conceito de qualidade de vida. A definição do conceito e o desenvolvimento de instrumentos foram de extrema relevância para o desenvolvimento de estudos de qualidade de vida, considerando as mais diversas populações e que podem nortear políticas públicas na área da saúde.

A partir da compreensão da qualidade de vida, pode-se adentrar no conceito de qualidade de vida do trabalho, que compreende a percepção subjetiva do indivíduo especificamente dentro do contexto do trabalho. A próxima sessão tratará sobre o referido constructo.

1.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Devido ao interesse de estudar a qualidade de vida no espaço laboral por uma variedade de pesquisadores, observou-se a origem de um novo indicador resultante da variável qualidade de vida (QV): a qualidade de vida no trabalho (QVT) (PEDROSO; PILATTI, 2010). Assim como ocorre com a QV, observam-se dificuldades no tocante à conceituação da QVT. No entanto, mesmo diante dessa complexidade conceitual, a qualidade de vida no trabalho pode ser definida como “A percepção do indivíduo dos pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente laboral” (PILATTI, 2012, p. 20).

Nota-se que a preocupação com a QVT advém do conjunto de transformações ocorridas no campo do trabalho no decorrer da história. Os avanços na especialização e o desenvolvimento da administração científica do trabalho foram fatores que favoreceram a crescente alienação do trabalhador em relação ao seu trabalho e, de acordo com Pilatti e Bejarano (2005), as iniciativas de QVT se caracterizam como aquelas que se opõem ao modelo de produção taylorista.

Na sociedade pós-industrial, conforme preconiza Limongi-França (2007), alguns dos desencadeadores da QVT envolvem os vínculos e a estrutura da vida pessoal do trabalhador; fatores socioeconômicos; as metas empresariais e as pressões organizacionais, ou seja, há uma diversidade de fatores que devem ser analisados na sua relação com o trabalho. A mesma autora afirma que “a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação” (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p.22).

Existem ainda outras perspectivas que abarcam a compreensão da qualidade de vida no trabalho. Klein, Pereira e Lemos (2019) apontam que dentre os estudos clássicos, podem-se citar os trabalhos de Walton (1973), Hackman e Suttle (1977), Lippitt (1978), Guest (1979), Westley (1979), Werther e Davis (1983), e Nadler e Lawler (1983). Referente os autores mencionados destacam Walton (1973), que além de impulsionar as pesquisas voltadas a esse tema, contemplou em suas investigações a discussão sobre o equilíbrio entre os fatores pessoal e profissional e sobre o papel social da organização.

Frequentemente presente em estudos da área, o modelo proposto por Richard Walton propõe oito categorias de análise do nível de qualidade de vida dentro de uma organização: compensação satisfatória e adequada; condições de saúde e segurança no trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e garantia de emprego; integração social na organização; constitucionalismo na organização; trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Destaca-se que esses são apenas alguns dos autores que contribuíram na compreensão das dimensões envolvidas no estudo da qualidade de vida do trabalho.

Por fim, entende-se que a qualidade de vida está relacionada à experiência humana no ambiente do trabalho. Pilatti e Bejarano (2005) asseguram que as iniciativas de QVT, ao mesmo tempo que objetivam aumentar a produtividade, buscam também melhorar a qualidade de vida do trabalhador e a sua satisfação com a atividade que exerce. Os autores garantem que mesmo os objetivos da QVT não direcionando trajetos paralelos, eles possuem certo grau de interdependência, pois, melhorias nas condições de qualidade de vida do trabalhador podem influir na sua produtividade.

Dessa forma, acredita-se que as intervenções voltadas à QVT buscam uma reconciliação entre as elevadas exigências de produtividade e as vivências subjetivas do trabalhador em relação à sua atividade laboral. Os benefícios da abordagem da QVT, se estendem às mais diversas classes profissionais, sendo os professores, sujeitos desse estudo, um público que demanda estudos que envolvam a sua compreensão dentro do contexto em que o trabalho é desenvolvido.

1.3 A SÍNDROME DE BURNOUT

Facilmente (mal) interpretada como ansiedade e depressão, a síndrome de burnout tem, infelizmente, uma única causa aparente: o trabalho. A síndrome, que também se confunde com o estresse, para além de gerar a sensação de irritação e nervosismo, acarreta ao portador o sentimento de que está improdutivo e desinteressado pelo emprego.

O Ministério da Saúde (2001) explicita que a “síndrome de Burnout” ou “Síndrome do Esgotamento Profissional” é caracterizada como uma forma de resposta frente aos estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Esta síndrome afeta principalmente profissionais da área de serviços ou cuidadores que apresentam a especificidade de contato direto com os usuários, sendo um dos grupos citados os trabalhadores da educação.

De acordo com Gil-Monte (2003), a síndrome de burnout não deve ser identificada como sinônimo de estresse psicológico, mas sim, pode ser definida como uma resposta a fontes de estresse crônico que se originam no contexto laboral. O profissional com burnout ajuíza uma avaliação negativa de suas habilidades para realizar as atividades laborais e para se relacionar com as pessoas que atende. Isso por se sentir esgotado emocionalmente e desenvolver sentimentos negativos e atitudes de cinismo em relação às pessoas que são destinatárias do seu trabalho, as quais passam a ser vistas de maneira desumanizada devido à vivência de um endurecimento afetivo.

Benevides-Pereira (2011) aponta que a síndrome de burnout começou a ser estudada nos Estados Unidos na década de 70, sendo que um dos artigos que propiciou a difusão do burnout, impulsionando estudos sobre a síndrome, foi o escrito por Freudenberg em 1974. O referido pesquisador utilizou a expressão *staff burnout*

para caracterizar uma síndrome que abarcava a desilusão, exaustão e isolamento entre seus componentes e afligia os trabalhadores da saúde mental. Segundo Benevides-Pereira (2011), atualmente a concepção mais aceita é a das psicólogas Christina Maslach e Suzan Jackson, as quais expandem o conceito de Freudenberger, caracterizando a síndrome como um fenômeno multidimensional, que engloba a despersonalização, a exaustão emocional e a diminuição da realização pessoal no trabalho.

Codo e Vasques-Menezes (1999) descrevem os três componentes presentes na burnout: a despersonalização, a exaustão emocional e a baixa realização no trabalho. A despersonalização, conforme os autores, é a substituição de um vínculo afetivo por um racional, acarretando na perda do sentimento relacionado ao fato de se estar lidando com outro ser humano. A exaustão emocional é descrita como a tensão existente entre a percepção da necessidade de estabelecer vínculo afetivo, porém, marcado pela impossibilidade de concretizá-lo. Por fim, a baixa realização no trabalho está relacionada à perda do investimento afetivo no trabalho.

Como assinalam Castro e Zanelli (2007), a compreensão da síndrome de burnout não se reduz à exaustão física e emocional decorrentes da sobrecarga de trabalho. Entre os fatores que podem levar ao desenvolvimento da síndrome, devem ser considerados os estressores de ordem interpessoal (falta de suporte) e ainda os estressores relacionados às interferências burocráticas (como a falta de definição de papel e a ausência de autonomia). Esses contribuem para o deslocamento da pessoa, na condição de sujeito capaz, de realizar bem seu trabalho e se realizar por meio do seu exercício profissional. Dessa forma, deve-se atentar para a dinâmica de funcionamento organizacional e seus estressores, situando o sujeito trabalhador nesse meio para entender adequadamente o fenômeno de burnout.

Schaufeli, Leiter e Maslach (2009) descrevem que o desenvolvimento da síndrome de burnout no século XXI apresenta um delineamento específico. Se, a princípio, o burnout era visto como um perigo para jovens profissionais ingênuos e idealistas que acabavam se frustrando em suas experiências profissionais, atualmente, em uma época em que as pessoas têm acesso a diversas fontes de informação e não alimentam mais ilusões em relação ao mundo do trabalho, os fatores que tornam as pessoas vulneráveis ao burnout relacionam-se ao desequilíbrio sistêmico entre as demandas e recursos de trabalho. Situações que promovem a

ineficácia e a exaustão; assim como se relacionam à visão cética alimentada pelos indivíduos sobre a missão, visão e valores organizacionais, gerando um descompasso entre as perspectivas da instituição e do trabalhador, o que pode levar a diminuição do engajamento no trabalho. Como agravante, destaca-se o fato de que poucas sociedades dedicam recursos suficientes para atender as demandas da população, gerando incongruências entre os ideais e as práticas, principalmente nas organizações do setor público.

Denota-se, dessa forma, a necessidade de compreender o contexto cultural em que trabalho se desenvolve, seu impacto na qualidade de vida do trabalhador e, a partir disso, delinear as possíveis fontes de adoecimento no trabalho. Entender o processo de desenvolvimento da burnout no ambiente ocupacional, por consequência, perpassa essa reflexão.

2 OBJETIVOS DA PESQUISA

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a inter-relação entre a síndrome de burnout e a qualidade de vida no trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Verificar as publicações que investigaram a síndrome de burnout entre professores;

Conferir os artigos que tratam do tema qualidade de vida no trabalho de professores;

Caracterizar os aspectos sociodemográficos e ocupacionais dos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR;

Investigar a qualidade de vida no trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR;

Associar o resultado da qualidade de vida no trabalho com os aspectos sociodemográficos e profissionais dos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR;

Identificar a ocorrência da síndrome de burnout nos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR;

Relacionar as dimensões da síndrome de burnout com os aspectos sociodemográficos e profissionais dos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR;

Inter-relacionar os resultados da qualidade de vida no trabalho com os da síndrome de burnout nos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo, de corte transversal, trata-se de uma pesquisa aplicada do ponto de vista de sua natureza, a qual, segundo Gil (2008, p. 27), volta-se à “aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos”.

Em relação aos objetivos de pesquisa, classifica-se como uma pesquisa descritiva, a qual tem como objetivo primordial, como afirma Gil (2008, p. 28), “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Quanto à abordagem do problema, ela é considerada uma pesquisa quantitativa e o estudo de campo será o procedimento técnico utilizado, pois além da pesquisa bibliográfica haverá a coleta de dados por meio de questionários e inventários para, posteriormente, proceder a interpretação.

Nesse norte, o trabalho é composto por duas partes. A primeira foi desenvolvida por meio de levantamento bibliográfico e classificado como revisão integrativa, a qual apresenta seis etapas: elaboração da pergunta norteadora, busca ou amostragem na literatura, coleta de dados, análise crítica dos estudos incluídos, discussão dos resultados e apresentação da revisão integrativa. (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010). As publicações relacionadas ao tema qualidade de vida no trabalho e burnout entre professores constituem parte das buscas. A segunda parte refere-se à realização da pesquisa empírica.

Esta dissertação é apresentada seguindo o modelo escandinavo (formato alternativo), de acordo com as diretrizes dos programas de Pós-Graduação da Faculdade de Saúde Pública da USP¹. Este modelo preconiza a apresentação dos resultados da pesquisa em formato de artigo ou conjunto de artigos, elaborados com a finalidade de melhor explorar e explicitar os problemas de pesquisa. Devido à sua característica objetiva, o formato alternativo possibilita que sejam agilizadas a redação e a avaliação das teses e dissertações, assim como estimular a publicação de artigos científicos (NASSI-CALÒ, 2016).

Os artigos componentes da dissertação apresentam metodologia e procedimentos definidos a partir de objetivos específicos para cada um deles e têm

¹Disponível em: http://www.biblioteca.fsp.usp.br/~biblioteca/guia/img/cpg_9_sessao.pdf. Acesso em: 20 de ago. 2019.

como intuito atender ao objetivo geral da dissertação, ou seja, analisar a inter-relação entre a síndrome de burnout e a qualidade de vida no trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR.

Para tanto, após a revisão de literatura realizada por meio de buscas na base *Scopus* e no portal de Periódicos CAPES acerca das publicações existentes sobre a temática burnout e qualidade de vida no trabalho entre professores e a discussão da fundamentação teórica, foi produzida a pesquisa empírica, da qual resultou a elaboração do terceiro artigo. Nele se discorre sobre a aplicação de instrumentos de medição da qualidade de vida no trabalho e do burnout aos professores da rede municipal de ensino de Imbituva-PR e os respectivos resultados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DA PESQUISA

Imbituva é um município localizado na região centro sul do Paraná. No que se refere à formação administrativa, inicialmente enquanto freguesia denominada Santo Antônio de Imbituva, estava subordinada a Ponta Grossa, desmembrando-se desse município em 1881. Em 1910 recebeu foros de cidade, passando a ser denominada Imbituva em 1929. Sua população estimada em 2018, segundo o IBGE, é de 32.179 habitantes².

O município de Imbituva não possui Sistema de Ensino próprio, logo vincula-se ao Estado por meio do atendimento realizado pelo Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa. A Rede Municipal de Ensino para atendimento da Educação Básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental anos iniciais, Modalidades: Educação de Jovens e Adultos e Educação Especial) conta com as seguintes Escolas Municipais: Emma Host Volpi, Maria Olivia Alves Pontarolo, Maria Olivia Alves Pontarolo Extensão, Jardim Tangará, Tancredo de Almeida Neves, Barro Preto, Santa Terezinha, Mato Branco de Baixo. Para o atendimento da Educação Básica Estadual – Ensino Fundamental anos finais e Ensino Médio - tem os seguintes Colégios: Santo Antonio, Alcides Munhoz, Colégio do Campo Jeocondo Waldemar Bobato e a Escola do Campo Maria Eugênia de Camargo Lejambre. A prestação de atendimento educacional para crianças com faixa etária de 0 (zero) a 4 (quatro) anos é realizada

² Estas informações foram apresentadas a partir de como os dados municipais são expostos na página “Cidades@”, a qual é vinculada ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

em 04 (quatro) Centros Municipais de Educação Infantil, sendo estes: Algodão Doce, Anjo da Guarda, Espaço de Vida e Estrela Guia (IMBITUVA, 2015).

3.1.1 Política educacional do município de Imbituva

Entende-se que as políticas públicas, expressas por meio dos planos de educação (nacional, estadual e municipal), têm como objetivos garantir o direito à educação de qualidade. Sendo assim, alinhado à Política Nacional de Educação, o Plano Municipal de Educação (PME) de Imbituva foi criado a partir do Plano Nacional de Educação (Lei Federal Nº 13.005, de 25 de junho de 2014), o qual determina que a partir dos pressupostos, diretrizes e metas, cada município construa a sua diretriz considerando as necessidades específicas de cada região. A elaboração do PME de Imbituva propõe diretrizes para a educação do município para o período 2015-2025.

A fiscalização e orientação da política de educação do município é feito por meio do Conselho Municipal de Educação, antes designado pela sigla CME, e passou a ser designado pela sigla CMEI. Ele tem como objetivo fundamental assegurar aos grupos representativos da comunidade o direito de participar da definição das diretrizes da educação no município, concorrendo para levar a qualidade aos serviços educacionais e ficando o conselho livre para organizar quantas comissões temáticas de trabalho se fizerem necessárias. Além de, partindo da especificidade das suas atribuições, fixar diretrizes para organização do Sistema Municipal de Ensino e formulação das políticas e dos planos de educação municipal juntamente com a Secretaria Municipal de Educação para: zelar pelo cumprimento das disposições constitucionais, legais e normativas em matéria de educação e emitindo pareceres que legalmente lhe couberem.

Destaca-se que no Plano Municipal de Educação de Imbituva são descritos aspectos referentes ao financiamento e gestão de recursos voltados à manutenção e desenvolvimento do ensino no município e ao plano de carreira do magistério.

No que se refere ao financiamento, a Lei Orgânica do município estabelece que se deve aplicar, anualmente, nunca menos que 25% da receita oriunda de impostos na manutenção e desenvolvimento do ensino. Também, por meio da Lei nº 1.690, de 23 de maio de 2018, foi criado o fundo municipal de Educação de Imbituva - FMEI, isto é, um fundo especial de natureza contábil que está vinculado à Secretaria

Municipal de Educação e Cultura e, sendo um instrumento de captação e aplicação de recursos, possui como objetivo o investimento em melhorias na educação do município.

No que tange ao plano de carreira do magistério municipal, em cumprimento à Lei número 11.494/07, que estabelece o Fundo de Manutenção e de Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, o plano de Carreira de Imbituva foi instituído por meio da Lei Municipal número 1550/2014 – 10 de dezembro de 2014 e passa por reformulação geral em atendimento ao PME.

A comissão de gestão do plano de carreira do município de Imbituva possui a finalidade de orientar os servidores sobre a operacionalização e tempo da implantação; sobre avaliações e as suas especificidades e respectivas medidas. Dentre outras operacionalizações; salvaguardar a participação do processo de enquadramento dos profissionais do magistério, conforme disposições estabelecidas no plano de carreira, assim o plano de cargos, carreira e remuneração do Magistério Público Municipal de Imbituva entende que a rede municipal de ensino, o conjunto de instituições educacionais e órgãos que realizam atividades de educação estão sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Em um nível macro e a longo prazo, é compreendido que a criação de condições de manutenção do entusiasmo inicial, a dedicação e a confiança nos resultados do trabalho pedagógico são necessários para que os professores possam vislumbrar perspectivas de crescimento profissional e de continuidade de sucesso nos seus respectivos campos e formatos de formação.

A carreira do Magistério no município de Imbituva compreende os quadros permanentes de professor e de professor de Educação Infantil, com carga horária de 20 e 40 horas, respectivamente, e o quadro suplementar. No município, o quadro suplementar está estruturado dentro das especificidades correlacionadas a seguir: Grupo ocupacional, área magistério, possuindo o Orientador Educacional com 40 horas semanais, Orientador Educacional, com 20 horas semanais e Monitor de Creche e Atendente de Berçário possuindo, ambos, 40 horas de carga horária semanais. É importante apresentar que todos os cargos do quadro suplementar, estão em processo de extinção.

No tocante à jornada de trabalho, aos docentes detentores de apenas um cargo de vinte horas semanais, poderá ser concedida a jornada suplementar de vinte horas

semanais. A remuneração para a jornada em regime suplementar é proporcional ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho dos profissionais do magistério.

Constituem requisitos para ingresso na carreira, no cargo de professor, a formação para atuação multidisciplinar na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental: a) em nível superior, em curso de graduação em Pedagogia com habilitação ao magistério da educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental; ou b) em curso normal superior; ou c) em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, precedida de formação de magistério em nível médio, na modalidade normal.

Dentro da atuação em áreas específicas do conhecimento ou componente curricular verifica-se: a) em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena específica; ou b) outra graduação correspondente às áreas do conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.

A lei entende que é estritamente necessário a criação de condições que mantenham o entusiasmo inicial, a dedicação e a confiança nos resultados do trabalho pedagógico, tendo em vista o crescimento profissional e a continuidade de seu processo de formação.

Se, por um lado, há que se repensar a própria formação, em vista dos desafios presentes e das novas exigências no campo da educação, que demanda constantemente profissionais cada vez mais qualificados e permanentemente atualizados, por outro lado, é fundamental manter na rede de ensino os bons profissionais do magistério e com perspectivas de aperfeiçoamento constante.

A lei informa que salário digno e a carreira de magistério entram nesse quesito, desta forma, como componentes essenciais, a avaliação de desempenho também possui importância dentro deste contexto.

Nesse sentido, a remuneração dos profissionais do magistério corresponde ao vencimento relativo à Classe e ao Nível de habilitação ou titulação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

A Progressão na Carreira está presente dentro do Art. 37 e significa que a promoção é o mecanismo de progressão funcional do profissional do magistério e dar-se-á por meio de avanço vertical e horizontal.

Entende-se por avanço vertical a passagem de um Nível de habilitação ou titulação para outro imediatamente superior. Os níveis são divididos em: A - formação

em nível médio, na modalidade normal; B - formação em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica; Nível C - formação superior em curso de licenciatura ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, Lato Sensu, na área da educação, com duração mínima de trezentas e sessenta horas; e D - formação superior em curso de licenciatura ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, Stricto Sensu, em cursos de mestrado ou doutorado na área de educação.

Já o avanço horizontal entende-se a progressão de uma Classe (caracterizada pelos números de 1 (um) a 10 (dez)) para outra imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, com percentual de três por cento entre as Classes, não cumulativo, conforme estabelecido nas tabelas de vencimentos e dar-se-á aos integrantes da Classe que tenham cumprido o interstício de trinta e seis meses de efetivo exercício, mediante critérios devidamente pontuados e decorrerá de avaliação que considerará o desempenho e a qualificação do profissional do magistério.

Ao mencionar sobre os cursos de formação, esses são programas de aperfeiçoamento ou capacitação a que se referem os artigos 48 e 49 do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Imbituva e que serão considerados títulos para efeitos de concurso público ou promoção na Carreira, nos termos do edital ou do regulamento.

3.2 PARTICIPANTES

Do total de 225 professores³ vinculados à Secretaria Municipal de Educação e Cultura de Imbituva/PR, participaram deste estudo 122 professores que atuam na Educação Infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental. O critério para inclusão foi possuir vínculo empregatício com a prefeitura de Imbituva-PR e aceitar livremente participar do estudo. Foram excluídos os professores que não estavam exercendo

³ De acordo com os dados fornecidos pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura de Imbituva/PR, em agosto de 2018.

docência no período de coleta de dados, ou seja, em período de férias, afastado (licenças médicas, maternidade, por interesse particular, etc.), atuando no cargo de diretor ou orientador pedagógico, ou em outras atividades não relacionadas à atuação em sala de aula, bem como os docentes que não aceitaram participar do estudo. Professores que declararam exercer outra atividade de trabalho fora do espaço escolar também foram excluídos da pesquisa.

3.3 ASPECTOS ÉTICOS

Para o desenvolvimento da pesquisa empírica, por envolver seres humanos, o estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual de Ponta Grossa, com o parecer sob o número: 3.295.945 (ANEXO C).

Respeitando-se os procedimentos éticos exigidos para pesquisas com seres humanos, os participantes da pesquisa foram esclarecidos quanto aos procedimentos, o objetivo do estudo, as formas de aplicação dos instrumentos, a garantia de anonimato e da desistência a qualquer momento. A anuência dos participantes foi obtida por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE A).

3.4 COLETA DE DADOS

Os professores participantes da pesquisa foram contatados nas escolas e CMEIs em que trabalhavam durante a primeira semana de dezembro de 2019. Diretores(as) e pedagogas das escolas e CMEIs auxiliaram na distribuição dos questionários e na orientação dos professores em relação ao preenchimento dos dados.

O dia 13 de dezembro 2019 ficou estipulado como prazo máximo para entrega dos questionários. Os professores responderam a três instrumentos de pesquisa de autopreenchimento: questionário de dados sociodemográficos e profissionais (APÊNDICE B), *Total Quality Working of Life - TQWL-42* (ANEXO A) e *MBI – Maslach Burnout Inventory* (ANEXO B).

Após o período delimitado, a pesquisadora retornou em todas as escolas e

CMEIs para coleta dos questionários devidamente preenchidos. Um total de 122 participantes respondeu aos instrumentos.

3.5 INSTRUMENTOS

3.5.1 Questionário de dados sociodemográficos e profissionais

Com o objetivo de auxiliar na compreensão dos resultados da pesquisa, foi utilizado um questionário de dados sociodemográficos e profissionais, elaborado especificamente para este estudo. Ele contém dados referentes à caracterização da amostra.

3.5.2 *Total Quality Working of Life* - TQWL-42

O instrumento utilizado para avaliar a qualidade de vida no trabalho dos participantes da pesquisa foi o *Total Quality Working of Life* - TQWL-42. O instrumento contém 47 questões, sendo que destas, cinco são destinadas ao conhecimento da amostra e as outras 42 dividem-se em cinco grandes esferas intituladas: Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional. Cada esfera é composta por quatro ramificações (subesferas) denominadas aspectos que possuem duas questões cada - um referente ao nível em que determinada variável está presente na vida do trabalhador e a outra refere-se ao nível de satisfação com relação a tal variável. Ao total são 40 questões, tendo a adição de duas questões que abordam a autoavaliação da QVT, sendo estas a primeira e a última do questionário.

QUADRO 1. Aspectos das esferas biológica/fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional.

(Continua)

ESFERA	ASPECTO
Biológica/Fisiológica	Disposição física e mental
	Capacidade de trabalho
	Serviços de saúde e assistência social
	Tempo de repouso

QUADRO 1. Aspectos das esferas biológica/fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional.

(Conclusão)

ESFERA	ASPECTO
Psicológica/Comportamental	Autoestima
	Significância da tarefa
	Feedback
	Desenvolvimento pessoal e profissional
Sociológica/Relacional	Liberdade de expressão
	Relações interpessoais
	Autonomia
	Tempo de lazer
Econômica/Política	Recursos financeiros
	Benefícios extras
	Jornada de trabalho
	Segurança de emprego
Ambiental/Organizacional	Condições de trabalho
	Oportunidade de crescimento
	Variedade da tarefa
	Identidade da tarefa

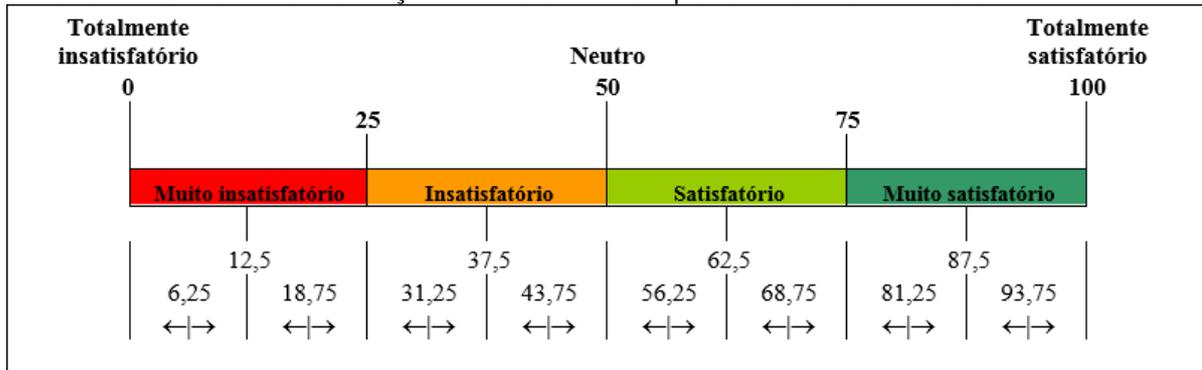
Fonte: A autora (2020)

De acordo com Pedroso *et al.* (2014), o TQWL-42 foi desenvolvido no intuito de fornecer um instrumento que avalie a QVT de forma global, alicerçado nos moldes dos instrumentos de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL) e nos modelos teóricos clássicos de qualidade de vida no trabalho, o qual fosse adaptado à realidade brasileira. A validade de conteúdo do instrumento foi realizada por pesquisadores da área de qualidade de vida no trabalho e por especialistas da área da Linguística para a revisão ortográfica e adequação terminológica. No processo de validação, o instrumento apresentou características psicométricas satisfatórias (PEDROSO *et al.*, 2019). O cálculo dos resultados da aplicação do instrumento TQWL-42 ocorreu por meio da ferramenta desenvolvida por Pedroso *et al.* (2014), que segue os parâmetros descritos pelo Grupo WHOQOL para

a realização dos referidos cálculos, o qual encontra-se disponível no endereço eletrônico: <http://www.brunopedroso.com.br/tqwl42.html>.

Em consonância com a recomendação de Pedroso (2010), os resultados foram classificados de acordo com a proposta de Timossi *et al.* (2009) para a qualidade de vida no trabalho, na qual as respostas são avaliadas em termos de intensidade de satisfação, conforme pode ser verificado na Figura 1:

FIGURA 1 – Escala de classificação dos resultados da qualidade de vida no trabalho



Fonte: Timossi *et al.* (2009)

O modelo proposto por esses autores fundamenta-se no referencial de respostas utilizado no WHOQOL-100, no qual os níveis de satisfação são ajustados em uma escala do tipo Likert de cinco itens e apresenta valores entre 0 e 100. Sendo 50 o ponto central e os valores 25 e 75 caracterizados como os limiares de insatisfação e satisfação, respectivamente (TIMOSSI *et al.*, 2009). A partir desse modelo, buscou-se apreender objetivamente as percepções subjetivas de uma realidade específica estudada pelo investigador.

As setas unilaterais apresentadas na classificação de Timossi *et al.* (2009) representam o sentido da tendência dos resultados de acordo com a localização dos valores dentro de intervalos de 6,25 pontos, os quais podem ser melhor visualizados no quadro 2:

QUADRO 2 - Escala de níveis de satisfação de qualidade de vida no trabalho

(Continua)

Intervalo	Resultado	Tendência
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra

QUADRO 2 - Escala de níveis de satisfação de qualidade de vida no trabalho

(Conclusão)

Intervalo	Resultado	Tendência
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/insatisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência para neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Fonte: Timossi *et al.* (2009)

Como pode ser observado na escala de níveis, os intervalos externos ao intervalo de 25 - 75 tendem para o limite total de existência de insatisfação ou satisfação em relação à QVT. Por meio desta proposta, intenta-se, objetivamente, captar percepções subjetivas de uma realidade específica estudada pelo investigador.

3.5.3 MBI - *Maslach Burnout Inventory*

Para investigar a presença da síndrome de burnout será utilizado o MBI – *Maslach Burnout Inventory*⁴, adaptado e validado pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho – UnB (CODO; VASQUES-MENEZES, 1999). O inventário é baseado na teoria de Maslach e Jackson e informa os níveis das três dimensões constituintes do burnout: despersonalização, exaustão emocional e realização profissional.

⁴ O acesso ao instrumento foi por meio da dissertação de mestrado “Burnout em Professores Universitários” (PRATA-FERREIRA, 2016).

O MBI contém 22 questões em escala do tipo Likert, com valores estabelecidos de 0 a 7, na qual em um extremo 1 significa “discordo totalmente” ou “não se aplica a mim” e, no extremo oposto, o ponto 7 da escala significa “concordo totalmente”. As 22 questões do instrumento dividem-se entre as dimensões da seguinte maneira: nove itens referem-se à exaustão emocional, oito itens são indicativos da percepção de eficácia profissional/baixa realização pessoal no trabalho e cinco itens são referentes ao cinismo/despersonalização.

Na compreensão dos resultados obtidos por meio do inventário, os altos escores em exaustão emocional e despersonalização e baixos escores em realização profissional indicam a presença de burnout. A confiabilidade do *Maslach Burnout Inventory*-MBI é satisfatória, sendo que os coeficientes Alfa de Cronbach encontrados para os fatores variam de 0,74 (dimensão cinismo/despersonalização) a 0,90 (dimensão exaustão emocional) (PRATA-FERREIRA, 2016).

4 RESULTADOS

A organização dos resultados da dissertação em forma de artigos está definida da seguinte forma: o ARTIGO 1 - “Síndrome de Burnout e o trabalho docente: uma revisão integrativa da literatura” e o ARTIGO 2 - “Qualidade de vida no trabalho docente: uma revisão integrativa da literatura de 2014-2018” se referem aos dados encontrados na base *Scopus* e no Portal de Periódicos CAPES. Já o ARTIGO 3 decorrente da pesquisa empírica, refere-se à análise da relação entre o burnout e a qualidade de vida no trabalho entre os professores da rede municipal de ensino de Imbituva-PR e à avaliação do burnout entre esses profissionais.

Os artigos elaborados têm por finalidade, *a posteriori*, a submissão em periódicos com avaliação pelo Qualis CAPES e, dessa forma, serão redigidos e organizados conforme as normas para submissões das revistas pretendidas. Neste momento, os três artigos ainda estão sujeitos às alterações que se fizerem necessárias para a publicação deles.

4.1 ARTIGO 1: SÍNDROME DE BURNOUT E O TRABALHO DOCENTE: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA

Síndrome de Burnout e o trabalho docente: uma revisão integrativa da literatura

Resumo

O presente estudo objetivou verificar as publicações nacionais que investigaram a Síndrome de Burnout entre professores. Para isso, as perguntas norteadoras do estudo foram: “qual a prevalência da síndrome de burnout entre os professores brasileiros?” e “quais são principais fatores precipitadores da burnout entre estes docentes?”. A revisão integrativa foi realizada com base em pesquisas indexadas nos bancos de dados *Scopus* e Portal de Periódicos da Capes. Dentro dos bancos de dados, foram consultados artigos publicados no período de 2014 a 2018, mediante o cruzamento das expressões: “burnout”, “*teacher*”, “síndrome do esgotamento profissional”, “professor” e “docente”. Dentre os artigos encontrados, 13 deles preencheram devidamente os critérios de inclusão para o estudo. A partir disso, observou-se a presença de burnout entre professores na maioria dos estudos analisados, indicando que estes profissionais constituem um grupo vulnerável para o desenvolvimento da síndrome. Os resultados apontam fatores relativos às condições e organização do trabalho, assim como conflitos interpessoais como fatores de risco para o processo de burnout. Diante deste quadro, concluiu-se a necessidade de serem

desenvolvidas ações voltadas à humanização da situação de trabalho que auxiliem na minimização da evolução do esgotamento profissional.

Palavras-chave: Burnout, Saúde do trabalhador, Professor.

Introdução

A reestruturação produtiva pós-fordista provocou significativas mudanças no ambiente de trabalho devido ao enfraquecimento sindical e à flexibilização das normas trabalhistas. A nova maneira de gerir o trabalho se traduz em diversas consequências, como uma maior cobrança por resultados, um maior controle do tempo, mudanças na divisão dentre os períodos de jornada de trabalho e Inter jornada, entre outros. Essas mudanças foram preponderantes para a constituição de um ambiente de trabalho mais hostil, agressivo e desumano (FREIRE, 2015).

Discorrendo sobre as reformas educacionais implantadas no Brasil e orientadas a partir dessa reestruturação nos moldes de gestão do trabalho, Patto (2010) ressalta que elas têm acentuado a deterioração do sistema escolar. O ambiente escolar sofreu os impactos da reestruturação produtiva. De acordo com a autora, a falta de investimento em educação por parte do Estado tem como consequência a escassez de condições materiais, pedagógicas e psicológicas favoráveis para o exercício da docência.

Pensando sobre a relação entre trabalho e saúde, Dejours (1992), no que diz respeito à saúde psíquica, aponta a organização de trabalho como fator preponderante na deterioração da saúde mental do trabalhador. Ainda em relação à influência do labor sobre as vivências do trabalhador, Codo, Sampaio e Hitomi (1994, p. 267) assinalam que “o trabalho é o momento significativo do homem, é a possibilidade da felicidade, da liberdade, da loucura e da doença mental”.

Freire (2015) abaliza que uma das doenças que acomete de maneira recorrente os trabalhadores em razão da organização do trabalho é a síndrome de burnout. A partir de um levantamento de publicações brasileiras sobre a temática, Carlotto e Câmara (2008) verificaram que os professores compõem um grupo de risco para o desenvolvimento desta síndrome.

O esgotamento profissional (síndrome de burnout) é caracterizado como um transtorno psíquico, estando presente na CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), na lista de transtornos

mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (ALONSO, 2014). No mês de maio, a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) informou que incluiu a síndrome de burnout na 11ª Revisão da CID (CID-11) como um fenômeno ocupacional, sendo descrita como “uma síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”.

Maslach e Jackson (1981) destacam que a síndrome de burnout, caracterizada pelo esgotamento emocional, constantemente se manifesta em indivíduos que trabalham na prestação de serviços às pessoas. Sendo assim, os professores constituem um grupo de risco para o desenvolvimento da síndrome uma vez que têm as relações interpessoais como fator preponderante no desenvolvimento de seu trabalho.

Frota e Teodósio (2012) afirmam que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), além de se referir à síndrome de burnout entre os professores, mostra que a categoria é considerada como uma das mais estressantes; uma profissão marcada por riscos ocupacionais.

Como destaca Benevides-Pereira (2011), a síndrome de burnout provoca transtornos que apresentam seus reflexos não apenas na vida do docente, mas também na escola e no processo de ensino. Esta é uma situação que demanda reflexões, tendo em vista a importante função social atribuída ao professor, que é responsável pelo desenvolvimento de múltiplas capacidades nos educandos. O ato de educar é complexo e exige uma atuação intelectual e política, ou seja, não se restringe a mera execução técnica.

Tendo em vista os riscos ocupacionais que podem impactar na saúde desse profissional, é urgente a produção de estudos que versem sobre as condições que podem afetar a saúde dos professores e, como consequência, o exercício da docência. Nesse sentido, a presente pesquisa busca identificar a produção científica brasileira relacionada à síndrome de burnout entre professores no intuito de desvelar o que se tem apresentado sobre essa temática nos últimos anos.

Metodologia

A presente pesquisa, de abordagem qualitativa, teve por objetivo a identificação de produções sobre a síndrome de burnout manifesta entre professores, no período compreendido entre 2014 e 2018. Optou-se por um estudo bibliográfico

classificado como revisão integrativa, o qual apresenta seis etapas: elaboração da pergunta norteadora, busca ou amostragem na literatura, coleta de dados, análise crítica dos estudos incluídos, discussão dos resultados e apresentação da revisão integrativa. (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010).

As perguntas norteadoras da pesquisa foram: “qual a prevalência da síndrome de burnout entre os professores brasileiros?” e “quais são principais fatores precipitadores da burnout entre estes docentes?”

A partir disso, procedeu-se com a busca por publicações indexadas na base *Scopus*⁵ e no Portal de Periódicos da Capes⁶. Na base *Scopus* foram utilizadas as expressões “burnout” e “*teacher*”, e no Portal de Periódicos da Capes utilizou-se os termos “burnout”; “síndrome do esgotamento profissional”; “professor”, e “docente”, todos ligados ao operador booleano “AND”. A escolha destes descritores teve como intuito verificar assuntos comuns da literatura científica que contemplassem a temática a ser pesquisada.

Como critério de refinamento, buscou-se por artigos de periódicos revisados por pares e se referissem a estudos realizados no Brasil, com texto completo disponível e contemplassem pesquisas empíricas de investigação da síndrome de burnout entre os professores. Foram excluídos do estudo os artigos repetidos que figuravam em mais de uma base de dados ou que não apresentavam relação alguma com as perguntas de pesquisa.

Realizada a triagem, foram encontradas 14 publicações na base *Scopus*. No Portal de Periódicos da Capes, com os descritores “*burnout*” e “professor” foram encontradas 2.350 publicações; 165 artigos foram encontrados com os termos “*burnout*” e docente. Com os descritores “síndrome do esgotamento profissional” e “docente” verificaram-se dois trabalhos e com os termos “síndrome do esgotamento profissional” e “professor” foram encontrados dois artigos. A fim de aprimorar o resultado da busca, restringiu-se o retorno de publicações sem relação com a temática e nova busca foi realizada. Os critérios de refinamento incluíram: artigos de periódicos revisados por pares, que contenham “burnout” e “síndrome do esgotamento

⁵ Justifica-se o uso da *Scopus* por esta ser a maior base de dados multidisciplinar de resumos e citações revisada por pares, contendo mais de mais de 24.000 títulos de mais de 5.000 editores em todo o mundo (ELSEVIER, 2019).

⁶ Optou-se pela utilização do Portal de Periódicos da Capes devido à possibilidade de acesso a mais de 45 mil publicações periódicas nacionais e internacionais disponibilizadas em seu acervo (CAPES, 2019).

profissional” no título e "professor" e “docente” em qualquer parte do texto. A partir da busca refinada no Portal de Periódicos da Capes, com os descritores “*burnout*” e “professor” foram encontradas 122 publicações; com os termos “*burnout*” e docente foram 35 artigos; com “síndrome do esgotamento profissional” e “docente”, e “síndrome do esgotamento profissional” e “professor” não foram encontrados artigos.

Seguindo os critérios de refinamento, realizou-se a leitura minuciosa de cada título/resumo no intuito de selecionar apenas estudos que respondessem ao objetivo proposto nesta pesquisa, posto isso, 13 trabalhos foram selecionados para análise.

Resultados e Discussão

Os dados provenientes de pesquisa foram examinados em termos descritivos e estão ordenados a partir dos seguintes tópicos de interesse: autores, ano, título; caracterização da amostra; local em que o estudo foi realizado; instrumentos e principais resultados. O quadro 1 apresenta de maneira resumida os estudos incluídos na revisão da literatura.

QUADRO 1 - Síntese dos artigos encontrados a partir da revisão integrativa.

(Continua)

Autoria e ano	Título	Amostra	Instrumentos
Dalcin e Carlotto (2018)	Avaliação de efeito de uma intervenção para a Síndrome de Burnout em professores	20 professoras que atuam em uma escola de ensino fundamental pública municipal da região metropolitana de Porto Alegre/RS	Questionário sociodemográfico; <i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo</i> para profissionais da área de educação (CESQT-PE); COPE <i>Inventory</i> – Inventário para avaliação das estratégias de <i>Coping</i> ; Escala de Interação Trabalho-Família – <i>Survey Work-Home Interaction</i> - Nijmegen (SWING); e Escala de Emoções no Trabalho
Silva, Bolsoni-Silva e Loureiro (2018)	Burnout e depressão em professores do ensino fundamental: um estudo correlacional	100 professoras de ensino fundamental de escolas municipais do 2º ao 5º ano de municípios da região central do interior do estado de São Paulo	Questionário Geral — Professores (construído para os objetivos do estudo, com a finalidade de fazer um levantamento de aspectos relativos às condições organizacionais do trabalho); Inventário da Síndrome de Burnout — ISB; e Questionário sobre Saúde do/da Paciente – PHQ-9.
Carlotto e Câmara (2017)	Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários	250 professores universitários de duas instituições de ensino privado da região metropolitana de Porto Alegre	Questionário de dados sociodemográficos e laborais e <i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo</i> (CESQT-PE)
Barbosa <i>et al.</i> (2016)	Síndrome de <i>burnout</i> em professores da rede pública de ensino no sul do Brasil	50 professores da rede municipal de uma cidade de médio porte da Grande Porto Alegre – RS	<i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)
Carvalho e Santos (2016)	Síndrome de <i>Burnout</i> em professores da faculdade de ciências educação Sena Aires	12 profissionais que fazem parte do corpo docente da FACESA	Questionário baseado no <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)

QUADRO 1 - Síntese dos artigos encontrados a partir da revisão integrativa.

(Continuação)

Autoria e ano	Título	Amostra	Instrumentos
Dutra <i>et al.</i> (2016)	A Síndrome de Burnout em docentes do ensino superior de instituições privadas de Santarém, PA.	311 docentes das áreas da saúde, exatas e humanas de instituições privadas de ensino superior de Santarém-PA	Instrumento composto por variáveis referentes às características demográficas, laborais e estilo de vida e <i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo</i> (CESQT)
Souza <i>et al.</i> (2016)	Síndrome de <i>burnout</i> e valores humanos em professores da rede pública estadual da cidade de João Pessoa: Um estudo correlacional	220 professores da rede pública estadual da cidade de João Pessoa – PB	<i>Maslach Burnout Inventory</i> para educadores (MBI-ED); Questionário de Valores Humanos (QVB); e questionário sociodemográfico.
Diehl e Carlotto (2015)	Síndrome de <i>burnout</i> : indicadores para a construção de um diagnóstico	1 professora com 30 anos de magistério que participou de um projeto intitulado "Síndrome de <i>Burnout</i> em professores: prevalência, preditores, processo de desenvolvimento e avaliação de impacto de um programa de intervenção"	Entrevista semiestruturada
Silva <i>et al.</i> (2015)	O Trabalho do Professor, Indicadores de <i>Burnout</i> , Práticas Educativas e Comportamento dos Alunos: Correlação e Predição	94 professores do ensino regular que participavam de um curso de aperfeiçoamento na modalidade de ensino à distância (EAD) sobre práticas educativas em Educação Especial e Inclusiva	Questionário sobre a percepção dos professores em relação ao trabalho docente; <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI); Questionário de Habilidades Sociais Educativas para Professores; e Inventário de Comportamentos Pró-sociais.

QUADRO 1 - Síntese dos artigos encontrados a partir da revisão integrativa.

(Conclusão)

Autoria e ano	Título	Amostra	Instrumentos
Braun e Carlotto, (2014)	Síndrome de <i>Burnout</i> : estudo comparativo entre professores do ensino especial e do ensino regular	160 professores, 80 de ensino especial de escolas da região do Vale do Rio dos Sinos e 80 de ensino regular de escolas regulares de Porto Alegre e região metropolitana	Questionário estruturado para coleta de dados demográficos e laborais e <i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quermarse por el Trabajo</i> (CESQT)
Dalagaperina e Monteiro (2014)	Preditores da síndrome de <i>burnout</i> em docentes do ensino privado	202 professores do ensino privado no Rio Grande do Sul	<i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quermarse por el Trabajo</i> (CESQT); Questionário Sociodemográfico e Laboral; e Escala sobre Fatores de Estresse no Trabalho
Esteves-Ferreira, Santos e Rigolon (2014)	Avaliação comparativa dos sintomas da síndrome de <i>burnout</i> em professores de escolas públicas e privadas	71 Professores de instituições públicas e privadas de ensino básico do município de Viçosa/MG	Questionário composto de questões abertas (discursivas)
Sinott <i>et al.</i> (2014)	Síndrome de <i>Burnout</i> : um estudo com professores de Educação Física	94 professores de Educação Física das escolas municipais da cidade de Pelotas/RS	Questionário sociodemográfico e <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)

Fonte: A autora (2020).

De acordo com a análise da produção científica, observou-se que os anos de 2014 e 2016 foram os períodos com a maior quantidade de estudos (quatro pesquisas por ano). Nos dois últimos anos, 2017 e 2018, foram identificadas apenas três publicações, o que denota uma pequena queda na produção de estudos na área.

Em relação aos títulos dos artigos analisados, observou-se que a maioria destes apresenta concisão e reflete o conteúdo dos estudos realizados.

No tocante à autoria, foi possível verificar que todos os trabalhos foram publicados com coautorias. De acordo com Leiro e Souza (2007), a autoria múltipla parece ser uma tendência em todas as áreas do conhecimento. Também observou-se que a maioria dos artigos apresenta psicólogas(os) como primeira(o) autora(or), dado que demonstra o interesse prevalente pela temática por profissionais da área. Cardoso *et al.* (2017), em análise realizada na literatura científica sobre burnout entre os anos de 2006 e 2015, constataram uma frequência maior de publicações em revistas ligadas à psicologia e áreas da saúde. No entanto, sendo uma síndrome multifatorial, se faz necessária a abordagem multiprofissional na produção científica, tendo em vista que as medidas preventivas e curativas do burnout demandam a articulação de várias áreas do conhecimento.

Verificou-se que mais da metade dos estudos foram realizados na região Sul do país. Convém destacar que outras revisões sistemáticas (MEDEIROS-COSTA *et al.*, 2017; ROLIM, 2013; SOUSA, 2012) sobre a síndrome de burnout, aplicada a outras categorias profissionais, também apresentam essa prevalência regional. Sousa (2012) explica que isso se justifica, dentre outros motivos, porque essas regiões concentram a maior parte dos centros urbanos e, concomitantemente, os maiores centros de saúde. Além disso, possui uma grande quantidade de pesquisadores interessados na saúde do trabalhador e capacitação educacional de graduação e pós-graduação nesta área.

Dentre os artigos analisados, contatou-se que a maioria dos estudos tem como sujeitos de pesquisa professores da educação básica. Esse dado corrobora com os encontrados na literatura, os quais apontam que os docentes que atuam neste nível de ensino constituem um grupo vulnerável ao desenvolvimento de doenças

relacionadas aos processos de trabalho. Em estudo de revisão de literatura sobre as Condições de saúde e trabalho de professores no ensino básico no Brasil, Santos, Marques e Nunes (2012) constataram que o trabalho docente apresenta marcas de precarização nas condições e na organização do trabalho, favorecendo o aparecimento/agravo de saúde entre estes profissionais, sendo constante os problemas de saúde mental como o estresse e a síndrome de Burnout. Assunção e Abreu (2019) verificaram a existência de problemas relacionados à infraestrutura que são relevantes para a compreensão do quadro de adoecimento dos professores que atuam na Educação Básica e sua repercussão sobre a assiduidade, a qual é um fator determinante da baixa qualidade da aprendizagem.

Em linhas gerais, a maioria das publicações selecionadas buscou identificar os níveis de burnout entre os participantes, relacionando os resultados obtidos com diferentes variáveis e, para isso, utilizaram-se de instrumentos que permitissem a medição dos construtos que eram referidos. Em relação aos instrumentos citados nas pesquisas, verifica-se a predominância do uso do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) e do *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quermarse por el Trabajo*. No que se refere ao *Maslach Burnout Inventory* (MBI), este dado corrobora com alguns estudos de BONFIM *et al.*, 2018; CARDOSO *et al.*, 2017, que descrevem o MBI como um instrumento amplamente utilizado para a mensuração do burnout. Observa-se que a partir desta revisão, houve crescimento do uso da versão em português do *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quermarse por el Trabajo*, o qual foi elaborado e validado para a população brasileira por Gil-Monte, Carlotto e Camara (2010).

Observou-se que a maioria dos estudos incluiu variáveis ocupacionais/laborais em suas análises, o que denota a compreensão da influência das condições de trabalho no desenvolvimento da síndrome.

O estudo de Dalcin e Carlotto (2018) avaliou o efeito de uma intervenção para síndrome de burnout em professores. As oficinas realizadas tinham como temáticas: oferecer informação sobre a síndrome de burnout e a presença de estressores no local de trabalho, desenvolvimento de estratégias de enfrentamento diante de

situações de estresse; manejo de problemas e emoções; gestão do tempo/trabalho e família; expectativas profissionais realísticas e participação dos pais na escola e, por fim, o levantamento de propostas individuais, grupais e organizacionais para a prevenção da síndrome de burnout e a avaliação da intervenção. O estudo evidenciou que a intervenção realizada para síndrome de burnout em professores mostrou impacto nas dimensões: ilusão pelo trabalho, *coping* focado no problema e variabilidade de emoções no trabalho. Dessa forma, os encontros realizados demonstraram ser uma importante estratégia de prevenção da síndrome de burnout.

Na pesquisa conduzida por Silva, Bolsoni-Silva e Loureiro (2018), a qual tinha por objetivo verificar a prevalência de *burnout* e depressão em professores do ensino fundamental e investigar possíveis correlações entre *burnout*, depressão, variáveis sociodemográficas e organizacionais, observou-se a prevalência de 29% da síndrome de burnout entre os docentes participantes do estudo. O estudo constatou o distanciamento emocional (40%), a exaustão emocional (37%), a desumanização (22%) e a realização pessoal (11%). A depressão foi identificada em 23% dos professores, além de correlações positivas e fortes entre a depressão e as dimensões do burnout. Foi notória a correlação negativa entre depressão e realização pessoal, demonstrando que quanto maior for a satisfação com o trabalho, menores as chances de desenvolvimento da depressão, assim como se verificou que fatores como idade podem diminuir a possibilidade de desenvolvimento de distanciamento emocional e que o maior tempo de exercício profissional na escola é um fator que minimiza a possibilidade de manifestação da depressão.

O estudo de Carlotto e Câmara (2017) assinalou as variáveis “Autonomia”, “Apoio social”, “Conflito de papel” e “Conflitos interpessoais” como principais preditoras de burnout. A análise dos preditores da dimensão de Ilusão pelo trabalho demonstrou que quanto maior a “Autonomia” e o “Apoio social”, maior é a Ilusão pelo trabalho e quanto maior a presença de “Conflitos interpessoais” no contexto laboral, menor é o sentimento de entusiasmo no trabalho. Em relação ao desgaste psíquico, foi evidente a variável “Conflito de papel”, indicando que sua elevação ocasiona maior sentimento de desgaste. Quanto à Indolência, esta relaciona-se ao aumento dos

“Conflitos interpessoais” no contexto de trabalho. Por fim, verificou-se que dimensão de Culpa revelou como variáveis preditoras os “Conflitos interpessoais” e o “Conflito de papel”.

No estudo de Barbosa *et al.* (2016), os resultados apontaram que 6% dos professores apresentaram níveis de burnout acima da média. Também foi observado que docentes com mais de 35 anos de idade e com maior tempo de trabalho representavam um grupo de risco para o desenvolvimento de burnout.

Carvalho e Santos (2016) observaram que 70% dos professores apresentaram alto nível de exaustão emocional, perda de sentimento, insatisfação quanto à qualidade de vida, 61% exibiram um nível elevado de despersonalização, 50% mostraram baixa realização profissional. Constatou-se a associação entre as variáveis sociodemográficas e as dimensões avaliadas na síndrome de burnout.

Em estudo conduzido por Dutra *et al.* (2016), a partir da análise dos resultados para a dimensão ilusão pelo trabalho, observou-se que os docentes solteiros tinham menores probabilidade de desenvolver a SB. No que concerne à dimensão desgaste psíquico, destacou-se que os docentes mais jovens e com menor experiência são mais suscetíveis ao desgaste e que a relação entre as variáveis relacionamento com alunos e chefes imediatos com a dimensão desgaste psíquico denotam que os índices de desgaste psíquico são maiores quando observada a deterioração dessas relações. O estudo também revelou que quanto menos a instituição proporciona recursos humanos e materiais para o trabalho, maior a desilusão com o trabalho, o desgaste psíquico e a indolência. Por fim, no que diz respeito ao descanso e lazer, houve destaque à variável frequência de cansaço para exercer atividades da vida diária, com maior pontuação de desgaste psíquico e culpa. Esses foram alguns dos principais apontamentos da pesquisa.

No estudo realizado por Souza *et al.* (2016), ficou evidente que 26,8% da amostra apresentou níveis de Exaustão Emocional acima da média; 58,6% não apresentaram distanciamento emocional em relação aos alunos e 75,4% se encontravam profissionalmente realizadas. As correlações encontradas entre as

dimensões do burnout e os valores humanos sugeriram, principalmente, que os valores normativos têm ajudado a enfrentar as dificuldades laborais diárias.

Diehl e Carlotto (2015) identificaram na professora participante do estudo elementos que configuram as quatro dimensões do burnout do modelo proposto por Gil-Monte (2005). Os resultados indicaram a necessidade de esclarecimento sobre os sintomas e sinais da SB ao trabalhador e aos profissionais de saúde para que ocorra o correto diagnóstico.

O estudo conduzido por Silva *et al.* (2015) indicou a existência de correlações entre as condições de trabalho e infraestrutura escolar e o processo de adoecimento (físico e mental) de professores. O adoecimento pode interferir no repertório de práticas educativas mantidas pelo professor, as quais interferem no comportamento e aprendizagem dos alunos, sendo que as consequências desses comportamentos acabam retroagindo na saúde do educador.

Na investigação de Braun e Carlotto (2014), os resultados encontrados evidenciaram que professores de ensino especial possuem média mais elevada na dimensão de Ilusão pelo Trabalho e, professores de ensino regular, maiores índices médios de Perfil 1 e Perfil 2 de burnout. As diferenças encontradas podem estar relacionadas à natureza do trabalho desenvolvido, ao tipo de aluno atendido, à cultura e ao contexto social.

Dalagasperina e Monteiro (2014) notaram a predominância dos fatores de estresse relacionado à organização do trabalho nos modelos explicativos das quatro dimensões da síndrome burnout. As dificuldades na relação com os alunos configuraram-se como a maioria das variáveis preditoras relacionadas à doença ocupacional. O estudo também apresentou o sexo masculino associado à dimensão indolência como um risco para o desenvolvimento da síndrome de burnout.

Esteves-Ferreira, Santos e Rigolon (2014) observaram que docentes de instituições públicas, em comparação com os docentes que atuam na rede privada, apresentam características que os tornam mais propensos a manifestar burnout, principalmente devido à precariedade salarial e condições de trabalho.

Na pesquisa realizada por Sinott *et al.* (2014), os dados apresentados sinalizaram a presença da síndrome em 8,5% dos professores. Dos participantes, 60,6% estavam com alta exaustão emocional; 22,3% com alta despersonalização; 34,0% com baixa realização profissional. Diferenças estatísticas significativas foram encontradas na associação da dimensão despersonalização com a variável formação (o nível de graduação mais elevado está associado positivamente com essa dimensão). A variável idade destacou-se, tendo em vista que os professores mais jovens apresentaram alta exaustão emocional e baixa realização profissional em relação aos professores mais velhos.

Observa-se que os achados dos estudos foram em sua maioria heterogêneos, dificultando a identificação de resultados mais conclusivos, o que pode ser atribuído às diferentes metodologias utilizadas. No entanto, podem ser apontadas algumas questões que se apresentam com maior frequência nos estudos analisados.

Diante dos resultados observados nos estudos, ficou evidente que a maioria dos participantes manifestou sintomas da síndrome do esgotamento profissional, dado este que vai ao encontro do exposto na literatura quanto ao fato de os professores se caracterizarem com um grupo vulnerável ao desenvolvimento de burnout (MASLACH; JACKSON, 1981). A vulnerabilidade dessa classe profissional para o desenvolvimento da síndrome pode justificar a prevalência de estudos realizados com essa população, assim como com profissionais ligados à saúde (enfermeiros, médicos, psicólogos, etc.), conforme os resultados do estudo de Cardoso *et al.* (2017).

De maneira geral, as fontes precipitadoras de burnout entre os professores são de ordem relacional e relativas à organização e às condições do trabalho. Também puderam ser observadas características socioprofissionais dos professores (no que se refere à idade e ao nível de formação) que se associam ao desenvolvimento da síndrome.

Dentre as fontes de ordem relacional pode-se citar: conflitos interpessoais (CARLOTTO; CÂMARA, 2017); absorção de problemas alheios (CARVALHO; SANTOS, 2016); relacionamento ruim com alunos e chefes imediatos (DUTRA *et al.*,

2016); dificuldades na relação com os alunos (DALAGASPERINA; MONTEIRO, 2014).

No que concerne à organização e às condições do trabalho: conflitos de papel (CARLOTTO; CÂMARA, 2017); falta de recursos humanos e materiais para o trabalho (DUTRA *et al.*, 2016); natureza do trabalho desenvolvido e tipo de aluno atendido (BRAUN; CARLOTTO, 2014); carga horária alta e pouco tempo reservado a si mesmo (CARVALHO; SANTOS, 2016); infraestrutura escolar (SILVA *et al.*, 2015); precariedade salarial e condições de trabalho (ESTEVES-FERREIRA; SANTOS; RIGOLON, 2014).

No tocante às características socioprofissionais, o estudo de Barbosa *et al.* (2016) associa a maior idade e maior tempo de trabalho como professor como fatores de risco ao desenvolvimento de burnout, enquanto os estudos conduzidos por Dutra *et al.* (2016) e Sinott *et al.* (2014) relacionam a síndrome aos professores mais jovens e com menor experiência. Também foi observado que o nível de formação se associa à dimensão despersonalização, quando o profissional não se sente valorizado em detrimento de seu nível de estudo (SINOTT *et al.*, 2014).

No que se refere aos fatores protetores, que minimizam a possibilidade de manifestação de burnout, pode-se citar: autonomia e apoio social (CARLOTTO; CÂMARA, 2017) e a orientação de se guiar por “valores normativos”, os quais refletem a importância de preservar as normas convencionais que se sobressaem aos interesses individuais (SOUZA *et al.*, 2016).

Ressalta-se na literatura que é possível encontrar alternativas que minimizem o desenvolvimento de burnout e que se relacionam aos dados encontrados na presente pesquisa.

Szigethy (2014) assinala que o reconhecimento precoce do processo de burnout e dos fatores de risco relacionados a ele é o primeiro passo para que recursos internos e externos adequados possam ser mobilizados. As instituições e organizações também podem ajudar no estabelecimento de funções e cargos claramente definidos, na construção de relacionamentos interpessoais e na melhora do ambiente de trabalho. Fatores motivadores positivos como valorização do trabalho

bem realizado, promoções e aumento de salário também podem ajudar na proteção contra o burnout. Vale ressaltar a importância dos programas educacionais que instrumentalizem os profissionais com informações sobre o burnout e sobre os mecanismos de enfrentamento mais adaptativos.

Sobre essa classe de intervenção educativa, convém enfatizar que nesta revisão, o estudo de Dalcin e Carlotto (2018) demonstrou a efetividade no tocante à prevenção da síndrome de burnout, de oficinas com foco na identificação do burnout e no desenvolvimento de estratégias de enfrentamento diante de situações de estresse. Adverte-se a importância da educação sobre as estratégias de enfrentamento, tendo em vista que a incapacidade de elaboração de estratégias defensivas leva ao sofrimento individual e a falta de percepção sobre si em um processo decorrente das pressões do trabalho (FREIRE, 2015).

Diehl e Carlotto (2014) apontaram que as estratégias de intervenção focadas no indivíduo são importantes, porém, podem mascarar o fato de que o burnout tem suas raízes na organização do trabalho. Dessa forma, devem ser estimulados os grupos, as redes sociais, com vistas a propiciar ao docente a expectativa de ser apoiado em suas vivências de dificuldades, principalmente no que concerne às habilidades e competências relevantes para o êxito do processo ensino-aprendizagem. Tal constatação vai de encontro às análises dessa revisão, em que o apoio social é referido como um fator de proteção.

Diehl e Carlotto (2014) destacam a relevância de incluir a influência de fatores macrossociais (forças derivadas das tendências globais e políticas governamentais) no desenvolvimento de medidas de prevenção.

Neste sentido, Bauer, Cassettari e Oliveira (2017) citam alguns aspectos que merecem mais atenção no desenvolvimento de políticas voltadas para os docentes, como: estabelecer políticas articuladas de atração via melhoria das condições de remuneração e trabalho; alterar (melhorar) os cursos de formação de professores; publicizar os cursos de formação docente e promover o auxílios de custos para pessoas que efetivamente optem por se dedicar ao magistério; estimular retenção dos bons profissionais, o que implica discutir a mudança nos planos de carreira;

estabelecer salários crescentes para os professores que permanecerem por mais tempo em atividade; implantar processos de avaliação que visem a melhoria do desempenho docente e não que se criem de processos competitivos. Pode-se pensar que essas são políticas que auxiliariam na minimização da possibilidade de manifestação de burnout, tendo em vista que se relacionam com a maioria das fontes precipitadoras da síndrome abordadas nessa revisão.

Conclusão

Atualmente, devido às diversas mudanças ocorridas nas relações de trabalho e os possíveis impactos desse processo sobre a saúde do trabalhador, é relevante o desenvolvimento de estudos que contemplem discussões sobre essa problemática. O professor, enquanto grupo de risco para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, demanda maior atenção.

Tendo em vista esse panorama, o presente estudo buscou investigar o que vem sendo produzido nos últimos anos sobre a síndrome de burnout entre os professores, considerando a situação da prevalência da síndrome entre esses profissionais e os fatores preditores do esgotamento.

Neste sentido, este estudo vem agregar subsídios a outras pesquisas quando confirma a presença da síndrome entre os docentes, observado em diversos estudos, indicando que os professores constituem um grupo vulnerável. Diante dessa constatação, é imprescindível o desenvolvimento de estratégias e intervenções no enfrentamento do burnout que favoreçam o bem-estar desses profissionais e que estejam relacionadas às reais necessidades deles. É notável, de maneira predominante, aspectos relativos às condições e a organização do trabalho e também relacionados a conflitos interpessoais como fatores predisponentes de burnout.

Diante dessa constatação, julga-se necessário o desenvolvimento de ações voltadas à humanização da situação de trabalho, que auxiliem na minimização da evolução do esgotamento profissional, que incluem: intervenções educativas que visem auxiliar os professores no diagnóstico da síndrome e na criação de estratégias de enfrentamento frente a situações estressantes; incentivo institucional aos grupos

de apoio social, onde os docentes encontrem espaço de apoio relativo as suas vivências de dificuldades e, por fim, denota-se a imprescindibilidade do desenvolvimento de políticas que atenuem as más-condições de trabalho dos professores.

Referências

ALONSO, F. G. **Síndrome de Burnout**: manual de medidas preventivas e identificativas para aplicação pelo engenheiro de segurança do trabalho. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba. 2014.

ASSUNCAO, A. Á.; ABREU, M. N. S. Pressão laboral, saúde e condições de trabalho dos professores da Educação Básica no Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 35, supl. 1, p. 1-16, mai. 2019.

BARBOSA, M. L. L. *et al.* Síndrome de *Burnout* em professores da rede pública de ensino no sul do Brasil. **Espacios**. v.37, n.24, 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n24/163724e3.html>. Acesso em: 17 jul. 2020.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. O Burnout Docente e seu Reflexo no Ensino. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 10., 2011, Curitiba. **Anais [...]** Curitiba: PUCPR, 2011. p.16711-16725.

BRAUN, A. C.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout: estudo comparativo entre professores do ensino especial e do ensino regular. **Psicol. Esc. Educ.**, Maringá, v. 18, n. 1, p. 125-132, Jun. 2014.

BONFIM, C. R. *et al.* Síndrome da Estafa Profissional: explanação literária. *In*: SOUSA, M. N. A. *et al.* (Org.). **Saúde e Bioética em Foco: Coletânea de Artigos Multitemáticos**. Curitiba: Appris, 2018.

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Portal de Periódicos CAPES. **Acervo**. Brasília, DF. 2019. Disponível em: https://www.periodicos.capes.gov.br/?option=com_pcollection&mn=70&smn=79&cid=37. Acesso em: 29 ago. 2019.

CARDOSO, H. F. *et al.* Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 17, n. 2, p. 121-128, jun. 2017.

CARLOTTO, M. S.; CAMARA, S. G. Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários. **Av. Psicol. Latinoam.**, Bogotá, v. 35, n. 3, p.

447-457, Dez. 2017.

CARVALHO G. L.; SANTOS, W. L. Síndrome de Burnout em professores da faculdade de ciências educação Sena Aires. **Rev. Cient. Sena Aires**. Valparaíso de Goiás, V. 5, n. 2, p. 150-157, jul./dez. 2016.

CODO, W., SAMPAIO, J.; HITOMI, A. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**. Petrópolis: Vozes, 2ª edição, 1994.

DALAGASPERINA, P.; MONTEIRO, J. K. Preditores da síndrome de burnout em docentes do ensino privado. **Psico-USF**, Itatiba, v. 19, n. 2, p. 263-275, Ago. 2014.

DALCIN, L.; CARLOTTO, M. S. Avaliação de efeito de uma intervenção para a Síndrome de Burnout em professores. **Psicol. Esc. Educ.**, Maringá, v. 22, n. 1, p. 141-150, abr. 2018.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Costez-Oboré, 1992.

DIEHL, L.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout: indicadores para a construção de um diagnóstico. **Psicol. clin.**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 161-179, 2015.

DIEHL, L.; CARLOTTO, M. S. Conhecimento de professores sobre a síndrome de burnout: processo, fatores de risco e consequências. **Psicol. estud.**, Maringá, v.19, n. 4, p. 741-752, Dez. 2014.

ELSEVIER. **Scopus**. 2019. Disponível em: <https://www.elsevier.com/solutions/scopus>. Acesso em: 29 ago. 2019.

DUTRA, L. B. *et al.* A Síndrome de Burnout em docentes do ensino superior de instituições privadas de Santarém, PA. **Tempus, actas de saúde colet**, Brasília, v.10, n. 3, p. 115-136, set. 2016.

ESTEVES-FERREIRA, A. A.; SANTOS, D. E.; RIGOLON, R. G. Avaliação comparativa dos sintomas da síndrome de burnout em professores de escolas públicas e privadas. **Rev. Bras. Educ.**, Rio de Janeiro, v.19, n.59, p. 987-1002, dez. 2014.

FREIRE, P. A. A relação entre assédio moral e esgotamento mental (Síndrome de Burnout) em educadores. **Acesso Livre**, Rio de Janeiro, n. 3, p. 93-106, jan./jun. 2015.

FROTA, G. B.; TEODÓSIO, A. S. S. Profissão docente, profissão decente?: estratégias de professores frente ao sofrimento no trabalho em um ambiente de inovação pedagógica. In: ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais [...]** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2012. p. 1-16.

GIL-MONTE, P. R., CARLOTTO, M. S., CAMARA, S. G. Validation of the Brazilian version of the "Spanish burnout inventory" in teachers. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 44, n. 1, p. 140-147, fev. 2010.

LEIRO, J.; SOUZA, H. B. Artigos de periódicos científicos das áreas de informação no Brasil: evolução da produção e da autoria múltipla. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 8. Salvador. **Anais** [...] Salvador: ENANCIB, 2007. p.1-13.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, Sussex, v. 2, n. 2, p. 99-113, abr. 1981.

MEDEIROS-COSTA, M. E. et al. A síndrome do esgotamento profissional no contexto da enfermagem: uma revisão integrativa da literatura. **Rev. esc. enferm. USP**, São Paulo, v.51, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2016023403235>. Acesso em: 17 jul. 2020.

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde. **CID: burnout é um fenômeno ocupacional**. 2019. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875. Acesso em: 16 jun. 2019.

PATTO, M. H. S. **Exercícios de indignação**: escritos de educação e psicologia. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

ROLIM, C. S. S. Estresse e síndrome de burnout em profissionais de enfermagem. **Rev. Bras. Pesq. Saúde**, Vitória, v.15, n.3, p. 103-113, jul./set. 2013.

SANTOS, M. N.; MARQUES, A. C.; NUNES, I. J. Condições de saúde e trabalho de professores no ensino básico no Brasil: uma revisão. **EFDesportes.com**. Buenos Aires, Ano 15, n.166, mar. 2012. Disponível em: <https://www.efdeportes.com/efd166/condicoes-de-saude-e-trabalho-de-professores.htm>. Acesso em: 17 jul. 2020.

SILVA, N. R. *et al.* O Trabalho do Professor, Indicadores de Burnout, Práticas Educativas e Comportamento dos Alunos: Correlação e Predição. **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v. 21, n. 3, p. 363-376, set. 2015.

SINOTT, E. C. *et al.* Síndrome de Burnout: um estudo com professores de Educação Física. **Movimento**. Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 519-539, abr./jun. 2014.

SOUSA, M. V. H. **Síndrome de Burnout em profissionais da saúde**: estudo bibliográfico. 2012. 30 f. Monografia (Graduação em Enfermagem), Universidade Federal do Piauí, Picos, 2012.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein**, v. 8, n. 1, p. 102-106, jan./mar. 2010.

SOUZA, S. *et al.* Síndrome de burnout e valores humanos em professores da rede pública estadual da cidade de João Pessoa: Um estudo correlacional. **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 34, n. 2, p. 119-131, jun. 2016.

SZIGETHY, E. "Burnout": strategies to prevent and overcome a common--and dangerous--problem. **Psychiatric Times**, v.31, n.5, mai. 2014. Disponível em: <https://www.psychiatrictimes.com/view/burnout-strategies-prevent-and-overcome-commonand-dangerousproblem>. Acesso em: 8 mar. 2020.

4.2 ARTIGO 2: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA DE 2014-2018

Qualidade de vida no trabalho docente: uma revisão integrativa da literatura de 2014-2018

Resumo

O presente estudo teve como objetivo fazer um levantamento de artigos que tratam do tema qualidade de vida no trabalho de professores. Dessa forma, para guiar o trabalho foi elaborada a seguinte questão norteadora: Quais os fatores preditores de qualidade de vida no trabalho dos professores? A partir desse questionamento, a revisão integrativa foi realizada por meio de busca na base *Scopus* e Portal de Periódicos da Capes. Para tanto, foram consultados trabalhos publicados em periódicos no período de 2014 a 2018, utilizando as expressões: “*quality of work life*”, “*quality of life at work*”, “*teacher*”, “qualidade de vida no trabalho”, “professor”, e “docente”. Dentre os artigos encontrados, 11 deles preencheram devidamente os critérios de inclusão para a pesquisa. A análise da produção científica considerou o ano de publicação, a caracterização da amostra, o desenho metodológico e os principais resultados. Entre os achados mais relevantes dessa revisão, pode-se destacar a prevalência pela adoção da abordagem quantitativa e a falta de consenso sobre a definição conceitual da QVT e sobre a escolha de instrumentos de mensuração do construto. Por fim, observou-se que os estudos apontam para a necessidade do desenvolvimento de Políticas de relativas à QVT que promovam melhores condições de trabalho e o suporte organizacional e, como consequência, minimizem os riscos psicossociais a que os docentes estão expostos.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, Saúde do trabalhador, Professor, Docente.

Introdução

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT) advém do conjunto de transformações ocorridas nos modos de produção no decorrer da história. Como aponta Limongi-França (2007, p.22), “a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação”.

A subjetividade intrínseca ao conceito qualidade de vida no trabalho fomenta a diversidade de modelos teóricos e, sendo assim, não há um consenso dos autores sobre a definição da QVT. Vários estudiosos, no entanto, estruturaram modelos a serem utilizados em pesquisas e programas de QVT. Os modelos pioneiros de avaliação da QVT, de acordo com Pedroso e Pilatti (2010), são os de Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1981) e Nadler e Lawler (1983).

O modelo Walton (1973) propõe oito categorias de análise da QVT, as quais são: compensação justa e adequada; segurança e saúde nas condições de trabalho; oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades; oportunidades de crescimento e garantia profissional; integração social; constitucionalismo; trabalho e espaço total na vida e relevância social do trabalho. Além disso, é um modelo amplamente utilizado por pesquisadores da área (SILVA *et al.*, 2018).

Hackman e Oldham (1974), a partir das Dimensões Essenciais do Trabalho (Variedade da Tarefa, Identidade da Tarefa, Significado da Tarefa, Autonomia e Feedback), as quais influem em processos individuais denominados “Estados Psicológicos Críticos”, formularam um escore denominado Potencial Motivador do Trabalho, que avalia as propriedades motivacionais do trabalho e indica o quanto este é significativo, fomenta a responsabilidade e proporciona o conhecimento dos resultados (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Para Westley (1979), os problemas que afetam diretamente a vida das pessoas no trabalho podem ser de ordem política, econômica, psicológica e sociológica, geradores da falta de estabilidade no emprego, desigualdade, alienação e anomia (ausência de leis e regulamentos). Tais problemáticas geram insatisfação e falta de envolvimento nos trabalhadores. Dessa forma, o aumento da QVT deriva dos esforços

de humanização do trabalho a ponto de minimizar esses problemas-chave apresentados pelo autor (GARCIA, 2010).

O modelo de Werther e Davis (1983) indica que muitos fatores afetam a QVT, como a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e o projeto do cargo. Para que haja a satisfação mútua na relação funcionário/organização, deve haver a combinação das exigências organizacionais, ambientais e comportamentais a um projeto de cargo adequado, gerando maiores índices de motivação e satisfação. Logo, proporcionando uma melhor QVT aos ocupantes deste cargo (ANSUATIGUI, 2016).

Veloso, Schirrmeyer e Limongi-França (2007) destacam que apesar de não existir um consenso conceitual, todos os trabalhos apontam a QVT como instrumento de humanização no trabalho, bem-estar e participação dos colaboradores no processo decisório. Pilatti e Bejarano (2005) afirmam que as iniciativas de QVT ao mesmo tempo que objetivam aumentar a produtividade, buscam também melhorar a qualidade de vida do trabalhador e a sua satisfação com a atividade que exerce. Os autores afirmam que mesmo que os objetivos da QVT não digam trajetórias paralelas, eles possuem certo grau de interdependência, pois, melhorias nas condições de qualidade de vida do trabalhador podem influir na sua produtividade.

Nesse norte, compreende-se que as intervenções voltadas à QVT buscam uma reconciliação entre as elevadas exigências de produtividade e as vivências subjetivas do trabalhador em relação à sua atividade laboral. Os benefícios da abordagem da QVT se estendem às mais diversas classes profissionais, sendo os professores, sujeitos nesse estudo, um público que demanda por pesquisas que envolvam a sua compreensão dentro do contexto em que o trabalho é desenvolvido.

Segundo Gomes *et al.* (2016), diversos fatores relacionados ao trabalho docente podem interferir de forma negativa na QV e na QVT dos professores, como por exemplo: condições físicas e instalações inadequadas e deficitárias, falta de recursos didáticos, excesso de funções burocráticas, normas e procedimentos administrativos inadequados, interrupções durante as aulas, remuneração insuficiente, longas jornadas de trabalho, falta de reconhecimento e desvalorização

profissional, ausência de plano de carreira, entre outros. Os autores também citam, além dos já mencionados, a constante cobrança pela qualificação e competência, que configuram situações estressantes que podem prejudicar a saúde dos professores e interferir no seu desempenho profissional e pessoal.

Rêgo e Oliveira (2017) indicam que apesar da qualidade de vida no trabalho ser discutida por diversas áreas de pesquisas, a QVT dos professores, em especial os que atuam na educação básica, tem sido pouco investigada. Diante do exposto, a presente pesquisa visa identificar a produção científica brasileira relacionada à qualidade de vida no trabalho docente no intuito de desvelar o que se tem apresentado sobre essa temática nos últimos anos.

Metodologia

Esta pesquisa centrou-se no levantamento de produções sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho do professor, com foco nos fatores preditores da QVT, no período de publicações compreendido entre 2014 e 2018. Optou-se por um estudo bibliográfico classificado como revisão integrativa, o qual apresenta seis etapas: elaboração da pergunta norteadora, busca ou amostragem na literatura, coleta de dados, análise crítica dos estudos incluídos, discussão dos resultados e apresentação da revisão integrativa. (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010).

Para triagem da pesquisa, formulou-se a seguinte questão norteadora: Quais os fatores preditores de qualidade de vida no trabalho dos professores brasileiros? A partir disso, inciou-se a busca por publicações indexadas na base *Scopus* e no Portal de Periódicos da Capes. Na base *Scopus* foram utilizadas as expressões “*quality of work life*”, “*quality of work at life*” e “*teacher*”. No Portal de Periódicos da Capes, os termos utilizados foram “qualidade de vida no trabalho”, “professor” e “docente”, todas ligadas ao operador booleano “AND”. A escolha destes descritores objetivou verificar assuntos comuns da literatura científica que contemplassem a temática a ser pesquisada.

Como critério de refinamento, foram selecionados trabalhos com texto completo disponível, que fossem estudos empíricos, com a amostra composta por

professores brasileiros e que tivessem o construto qualidade de vida no trabalho (QVT) como uma das variáveis de investigação da pesquisa. Além disso, como critérios de exclusão anularam-se os trabalhos de revisão, artigos repetidos que estivessem em mais de uma base de dados e publicações que não atendessem as especificações de refinamento citadas anteriormente.

Na base *Scopus* foram encontradas cinco publicações a partir dos descritores “*quality of life at work*” AND “*teacher*”. Com os termos “*quality of work life*” AND “*teacher*” 19 artigos foram encontrados, sendo que destes apenas seis eram de acesso livre e, entre eles, um artigo foi previamente excluído por se tratar de um trabalho de revisão. No Portal de Periódicos da Capes, com os descritores “qualidade de vida no trabalho” e “professor” foram encontradas 19 publicações. Já com os termos “qualidade de vida no trabalho” e “docente” 18 artigos foram identificados. Após a exclusão de trabalhos que não eram de acesso livre e não foram publicados em periódicos científicos, foi realizada a leitura minuciosa de cada título/resumo a fim de selecionar apenas estudos que respondessem ao objetivo proposto nesta pesquisa.

Seguindo os critérios de refinamento, 16 estudos foram selecionados para leitura completa. Na sequência, três artigos que abordavam outros constructos (“bem-estar”, “satisfação no trabalho”, “felicidade”, etc.⁷) foram excluídos por não apresentarem especificamente a qualidade de vida no trabalho como uma das variáveis de investigação da pesquisa. Por fim, 11 publicações foram mantidas na revisão integrativa

No intuito de facilitar a seleção, extração das informações e análise dos estudos, elaborou-se um roteiro contemplando os seguintes itens: identificação do artigo (autor e ano da publicação), objetivos, população, instrumentos utilizados e principais resultados.

⁷ Farsen *et al.* (2018) verificaram que, embora constructos como a “felicidade”, “bem-estar” e “qualidade de vida no trabalho” sejam complementares, estes diferem-se devido ao fato de a qualidade de vida estar voltada à saúde física e questões objetivas relacionadas aos seres humanos, ao passo que a promoção do bem-estar e da felicidade relacionam-se às emoções e sentimentos dos trabalhadores.

Resultados e Discussão

O quadro 1 apresenta de maneira resumida os estudos presentes na revisão da literatura:

QUADRO 1 - Síntese dos artigos presentes na revisão integrativa

(Continua)

Autoria e ano	Título
Dias; Chaveiro e Porto (2018)	Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil.
Barros (2017)	Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada.
Both <i>et al.</i> (2017)	Bem-estar do trabalhador docente de educação física do sul do Brasil.
Gomes <i>et al.</i> (2017)	Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior.
Nascimento <i>et al.</i> (2016).	<i>Job satisfaction among physical education teachers from the municipal network of São José-SC.</i>
Ellmer; Santos e Batiz (2016)	Análise da qualidade de vida e da qualidade de vida no trabalho entre docentes, visando a satisfação pessoal e profissional.
Lima <i>et al.</i> (2016)	Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho e Sua Relação com o Ensino-Aprendizagem.
Oliveira <i>et al.</i> (2016)	A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Um estudo com professores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.
Araújo <i>et al.</i> (2015)	Avaliação sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os docentes de duas instituições de ensino superior: uma realidade no estado do Amazonas.

QUADRO 1: Síntese dos artigos presentes na revisão integrativa

Autoria e ano	Título
Oliveira <i>et al.</i> (2015)	Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo com professores dos Institutos Federais.
Pizzio e Klein (2015)	Qualidade de Vida no Trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior.

Fonte: a autora (2020)

Quanto ao ano de publicação, foi possível verificar que 2016 foi o período com a maior quantidade de estudos publicados (36% do total de artigos). Embora tenha sido identificado apenas um artigo no ano de 2018, nos períodos de 2015 e 2017 puderam ser observadas três publicações a cada ano. Nota-se, dessa forma, uma constância em termos de produção científica sobre a temática, demonstrando o interesse dos pesquisadores pelo assunto. Esse dado corrobora com os apontamentos de Ferreira, Alves e Tostes (2009), os quais afirmam que a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido objeto de interesse crescente entre pesquisadores. Segundo os autores, embora a preocupação com a QVT tenha mais de meio século, somente nos últimos 30 anos pode ser observado um crescimento de estudos e, como consequência, formulações teóricas e metodológicas mais consistentes.

Referente aos títulos das publicações, de maneira geral, estes apresentam clareza e retrataram o conteúdo dos estudos realizados.

No tocante à autoria, observou-se que a maioria dos estudos foi realizada em coautoria. De acordo com Leiro e Souza (2007), a autoria múltipla tem ocorrido com frequência nas diversas áreas do conhecimento.

Também pode ser verificado que, embora cinco artigos tenham como autores principais profissionais na área da administração, observa-se uma diversidade de autores de outros campos do conhecimento (Fisioterapia, Educação Física, Matemática, Psicologia) envolvidos com a pesquisa, deixando clara a natureza interdisciplinar das investigações sobre a qualidade de vida no trabalho, gerando várias frentes de pesquisa, discussão e reflexão.

Em relação aos objetivos das pesquisas, ficou evidente que a maioria dos estudos apresenta uma preocupação maior em correlacionar a qualidade de vida no trabalho dos professores com outros construtos e/ou variáveis e não com a definição de aspectos conceituais. No estudo de revisão realizado por Rêgo e Oliveira (2017), o panorama verificado é semelhante ao encontrado nesta investigação, tendo em vista que a maioria dos estudos, de natureza quantitativa, buscou investigar a percepção dos professores sobre a qualidade de vida no trabalho, relacionando o constructo aos aspectos que o influenciam.

O único estudo de abordagem qualitativa presente na revisão, conduzido por Barros (2010), teve por objetivo apresentar o significado de QVT atribuído pelos docentes. Os resultados apontaram para a diversidade de concepções sobre a qualidade de vida no trabalho, refletindo sobre a subjetividade do conceito e o entendimento de que os programas de QVT podem trazer maior satisfação aos colaboradores e beneficiar as pessoas e a organização. Os significados atribuídos pelos professores, os quais indicam como componentes da QVT a satisfação com o trabalho, ambiente de trabalho, atendimento de expectativas, recompensas financeiras, relacionamento com colegas e impactos do trabalho na vida pessoal, encontram-se de acordo com a literatura pesquisada pela autora sobre a temática.

Pontua-se a importância do desenvolvimento de pesquisas de ambas as abordagens, quantitativa e qualitativa, na compreensão sobre a qualidade de vida no trabalho, incluindo a investigação dos fatores socioambientais e individuais relacionados a QVT, e assim, contribuindo para o aprofundamento e a complexificação desse fenômeno.

Dentre os artigos analisados, destaca-se que seis têm como sujeitos de pesquisa professores do ensino superior (BARROS, 2017; DIAS; CHAVEIRO; PORTO, 2018; GOMES *et al.*, 2017; LIMA *et al.*, 2016; ARAÚJO *et al.*, 2015; PIZZIO; KLEIN, 2015) e dois versam sobre a qualidade de vida de trabalho de professores da educação básica (BOTH *et al.*, 2017; NASCIMENTO *et al.*, 2017). Em relação aos demais artigos, dois abordam a Qualidade de Vida no Trabalho de professores de Institutos Federais (OLIVEIRA *et al.*, 2016; OLIVEIRA *et al.*, 2015) e um estudo refere-

se a uma empresa do ramo de ensino de que abrange o nível básico e superior: (ELLMER; SANTOS; BATIZ, 2016).

Nesse norte, há uma predominância de estudos que enfocam a qualidade de vida no trabalho do docente universitário. Pesquisas voltadas aos professores que atuam no nível básico de ensino foram encontradas em menor quantidade. Um estudo de revisão conduzido Rêgo e Oliveira (2017) mostra a escassez de pesquisas em qualidade de vida no trabalho de professores da educação básica.

Embora ambos os estudos tenham sido realizados com professores de Educação Física que atuam na Educação Básica na região sul do país apontem, respectivamente, para o elevado nível de bem-estar e satisfação na avaliação global da qualidade de vida no trabalho, outras pesquisas demonstram um quadro distinto.

Santos, Marques e Nunes (2012), em estudo de revisão de literatura sobre as Condições de saúde e trabalho de professores no ensino básico no Brasil, constataram que o trabalho docente é caracterizado como uma atividade intensa em muitos aspectos, que se expressa por meio de uma elevada carga horária, por exigências e cobranças por resultados impostos, por uma precária infraestrutura, pela desvalorização social e pelas remuneração insuficiente, tendo em vista a importância e as necessidades dos professores. Em relação às condições de saúde, os dados expõem uma possível relação entre as características do trabalho dos professores e a presença de aspectos desfavoráveis à saúde e estilo de vida deles. Entre os agravos mais frequentes estão a saúde mental desses profissionais, como o estresse e a síndrome de Burnout.

A pesquisa realizada por Assunção e Abreu (2019), intitulada “Pressão laboral, saúde e condições de trabalho dos professores da Educação Básica no Brasil”, teve como público 6.510 professores (abrangendo todas as regiões brasileiras) e constatou a existência de problemas relacionados à infraestrutura (exposição ao ruído e vivências de indisciplina na sala de aula, por exemplo), que são relevantes para a compreensão do quadro de adoecimento dos professores que atuam na Educação Básica e sua repercussão sobre a assiduidade, a qual é um fator determinante da baixa qualidade da aprendizagem.

Dessa forma, destaca-se a importância de serem realizados outros estudos que contemplem a qualidade de vida no trabalho dos professores da Educação Básica, considerando as questões relativas às condições de trabalho, pois parecem ser fator determinante no adoecimento entre estes profissionais.

Dentre os instrumentos citados nas pesquisas estão: Instrumento de Avaliação da QVT dos Docentes da UFT (IA_QVT/UFT); Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio (QVT-PEF); *Total Quality of Work Life* (TQWL-42); questionários baseados no modelo de Walton; questionário com informações sobre características sociodemográficas e referentes aos domínios da QVT; uma questão sobre a percepção individual de QVT; questionário construído a partir do protocolo BPSO-96 (biopsicossocial e organizacional) de Limongi-França; *Job Diagnostic Survey* –JDS; Entrevista elaborada pelos pesquisadores a partir de um instrumento validado. Assim, é considerável a diversidade de instrumental utilizado nas investigações que abordam a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos professores.

Inferese-se que o fato de os pesquisadores não utilizarem instrumentos padronizados pode estar associado à diversidade de concepções sobre a qualidade de vida no trabalho presente nos artigos. Conforme apontam Silva, Pedroso e Pilatti (2010), a inexistência de consenso sobre a definição de QVT está relacionada à sua natureza subjetiva.

No que tange à verificação da variedade de instrumental utilizado nas investigações, é pertinente as avaliações de Pedroso (2010), o qual indica que apesar de existir uma diversidade de instrumentos com propriedades psicométricas comprovadamente satisfatórias, muitos investigadores optam pela construção de instrumentos para uso exclusivo em suas respectivas pesquisas, os quais, na maioria das vezes, são elaborados sem a preocupação de que apresentem características psicométricas satisfatórias. Em alguns dos estudos presentes na revisão, foi possível observar o uso de instrumentos cujas propriedades psicométricas são obscuras, o que pode comprometer a qualidade dos resultados das pesquisas.

Pedroso (2010) destaca que grande parte dos instrumentos é alicerçado em um dos modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho - Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983) – os quais, ainda que amplamente presentes e utilizados na literatura brasileira, foram criados há mais de duas décadas e baseados na cultura trabalhista estadunidense, ou seja, com adaptação questionável à realidade brasileira. A presente revisão corrobora com o apontamento apresentado pelo autor, tendo em vista que foi possível verificar o uso de alguns instrumentos alicerçados nos modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho.

No tocante à questão dos instrumentos utilizados nas investigações, Schmidt, Dantas e Marziale (2008) apontam que a diversidade de instrumentos fundamentados em conceitos distintos sobre o que é QVT pode dificultar a comparação dos resultados das pesquisas nacionais com os achados de estudos desenvolvidos em outros países.

Outro ponto de destaque identificado nos artigos é com relação à estratégia de observação. Verificou-se a utilização do corte transversal em todos os estudos, o que limita a determinação da causalidade no tocante à QVT, gerando apenas hipóteses. Nesse sentido, sugere-se a realização de estudos longitudinais, no intuito de avaliar as percepções dos sujeitos no sentido de avaliar a efetividade da implementação de políticas de qualidade de vida no trabalho, ou ainda, avaliar uma possível relação entre a QVT e o desenvolvimento de doenças ocupacionais, por exemplo, ou em associação com outras variáveis.

No que diz respeito aos principais resultados, indicando os fatores preditores de qualidade de vida no trabalho dos professores, observou-se que, de maneira mais recorrente, os itens que figuraram entre as fontes de satisfação no trabalho dos professores brasileiros foram a relação professor-aluno (OLIVEIRA *et al.*, 2016; OLIVEIRA *et al.*, 2015; PIZZIO; KLEIN, 2015); a relevância social do trabalho (PIZZIO; KLEIN, 2015; BOTH *et al.*, 2017; NASCIMENTO *et al.*, 2016) e o companheirismo/camaradagem entre os professores (LIMA *et al.*, 2016; OLIVEIRA *et al.*, 2016; OLIVEIRA *et al.*, 2015).

Como fontes de insatisfação/mal-estar, com maior frequência encontram-se: as condições de trabalho (ELLMER; SANTOS; BATIZ, 2016; PIZZIO; KLEIN, 2015; BOTH *et al.*, 2017); remuneração (DIAS; CHAVEIRO; PORTO, 2018; NASCIMENTO *et al.*, 2016; GOMES *et al.*, 2017; ELLMER; SANTOS; BATIZ, 2016; ARAÚJO *et al.*, 2015; BOTH *et al.*, 2017) e trabalho e espaço total de vida (ELLMER; SANTOS; BATIZ, 2016; BOTH *et al.*, 2017). Dessa forma, destaca-se que as fontes de satisfação parecem apresentar maior relação com fatores subjetivos relacionados ao trabalho, enquanto os motivos de insatisfação relacionam-se principalmente às condições objetivas de trabalho.

No que tange aos itens apontados como fontes de insatisfação/mal-estar, outras pesquisas contemplando professores universitários (GUIMARÃES; CHAVES, 2015) e docentes que atuam na Rede Básica de ensino (SILVESTRE; AMARAL, 2019) assinalam a inadequação da remuneração e o descompasso entre trabalho e o espaço total de vida/tempo, isso devido à condição de intensificação do trabalho marcada pela elevada jornada que extrapola o exercício regular de atividades, considerando a necessidade de atender a uma diversidade de demandas.

Ao que se refere à remuneração, cabe ressaltar a observação realizada Dias, Chaveiro; Porto (2018), que o grau de satisfação com a renda é uma medida complexa, que sofre influências de forças intrínsecas e extrínsecas ao ambiente de trabalho, sendo que os valores sociais, culturais e ambientais podem interferir em seu resultado.

Sobre as fontes de satisfação, é possível inferir que as relações sociais/pessoais operam como fatores de proteção no contexto da docência, tornando as condições ambientais mais favoráveis ao trabalho. Outras pesquisas discorrem sobre fatores de proteção para os docentes no que se refere às suas condições de trabalho.

Rodrigues (2015) alerta para a importância de os professores conhecerem e compreenderem suas dificuldades emocionais e limitações frente às situações de risco para buscar proteção nos próprios recursos internos ou externos (como o apoio de colegas, família, meio social, ajuda profissional, etc).

Outros autores defendem uma discussão ampliada sobre aspectos relevantes para a qualidade de vida no trabalho dos professores. Penteado e Neto (2019) mostram que a discussão sobre o processo de saúde-doença-cuidado deve superar a lógica de individualização e responsabilização dos professores, assim como precisa avançar em relação às abordagens sanitaristas e preventivistas voltadas ao ambiente de trabalho desses profissionais. Para esses autores, são necessárias abordagens interdisciplinares que levem em conta aspectos políticos, sociais e culturais que influem na formação dos professores e nas condições e na organização do trabalho docente. Eles ainda indicam que a implementação de políticas públicas de educação e saúde, que repercutem trabalho docente e envolvem os interesses do cuidado, da saúde e do bem-estar dos professores, precisam contar com o protagonismo desses profissionais.

Webber e Vergani (2010) demonstram a importância da formação de coletivos de professores. Os autores explicitam que somente por meio de espaços democráticos, onde há a discussão de interesses e participação ativa dos docentes, é possível a negociação de cláusulas que protejam e garantam melhores condições de trabalho para os professores. Eles também apontam para importância da aplicação de normas internacionais de segurança e de saúde do trabalho para adoção de práticas melhores e mais saudáveis no meio ambiente laboral. Por fim, acenam para a necessidade da participação de pais e alunos nos projetos pedagógicos de escolas e universidade, facilitando a comunicação destes com os professores, isso como uma das formas de evitar a degradação do meio ambiente de trabalho dos docentes.

Por fim, sugere-se que a adoção de práticas pautadas nos aspectos relacionais e na coletividade surgem como fatores promotores de bem-estar docente e meios para a modificação dos ambientes de trabalho, seu processo e sua organização, considerando a melhora da qualidade de vida no trabalho dos professores.

Considerações finais

As reformas educacionais que surgiram a partir da última década do século XX no contexto brasileiro repercutiram em mudanças nas condições do trabalho docente.

Estudos apontam para uma situação de precarização e flexibilização do trabalho docente e, dessa forma, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho do professor precisa estar em pauta. Neste sentido, este estudo buscou contribuir para o conhecimento de alguns fatores que apresentam influência na qualidade de vida no trabalho dos professores, por meio da análise de publicações que discorrem sobre essa temática.

A partir deste trabalho de revisão, é possível demonstrar a falta de consenso sobre a definição conceitual da qualidade de vida no trabalho (QVT) e sobre a escolha de instrumentos de mensuração do construto, muito provavelmente devido a sua natureza subjetiva, o que pode comprometer a qualidade dos dados obtidos e também dificultar a comparação dos resultados das pesquisas nacionais com os achados em outros países. Nesse sentido, destaca-se a importância de os pesquisadores optarem por instrumentos que apresentem características psicométricas satisfatórias.

Ao analisar o público investigado nos estudos que compuseram esta revisão, ficou evidente que ainda existem lacunas para novas pesquisas que visam analisar a QVT dos professores que atuam no nível básico de ensino. Alguns estudos realizados sobre estes profissionais têm apontado para condições vulneráveis, como a rotina de trabalho excessiva, desvalorização social, remuneração insuficiente, problemas de infraestrutura e condições laborais como fonte de agravos à saúde física e mental. Portanto, é de se considerar o desenvolvimento de estudos sobre a qualidade de vida no trabalho entre estes profissionais, tendo em vista reunir indicadores que viabilizem estratégias para a melhoria das condições de trabalho deste público.

Ao analisar os estudos desenvolvidos no contexto brasileiro, é perceptível que os professores têm relatado com maior frequência fatores subjetivos como promotores de qualidade de vida no trabalho e fatores relacionados às condições de trabalho como fontes de mal-estar. Nessa perspectiva, é salutar o desenvolvimento de políticas públicas de relativas à QVT que promovam melhores condições de trabalho e o suporte organizacional, que deve ser resultado de reivindicações coletivas do professorado. Também é notado os aspectos subjetivos, que permeiam as relações interpessoais, e devem ser enaltecidos nos espaços do trabalho dos docentes por meio das práticas de gestão do trabalho pedagógico, partindo da valorização de

práticas de apoio no ambiente de trabalho pelos pares, de reconhecimento social e a boa relação professor-aluno, fatores que podem contribuir para o enfretamento de situações inusitadas no ambiente de trabalho.

Finalmente, destaca-se a fundamental importância de organização de professores em espaços democráticos para que ocorram discussões sobre os reais interesses desses trabalhadores e o compartilhamento de conhecimentos em busca de melhores condições de trabalho. A saber, superar a lógica individualista e de isolamento do professor por meio do apoio social e da coletividade parece ser uma perspectiva interessante na promoção da qualidade de vida no trabalho docente.

Referências

ANSUATIGUI, R. A. **A importância da qualidade de vida no trabalho**. 2016. Monografia (especialização em Gestão Empresarial), Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2016.

ARAÚJO, P. C. D. *et al.* Avaliação sobre qualidade de vida no trabalho entre os docentes de duas instituições de ensino superior: uma realidade no estado do Amazonas. **Gestão E Sociedade**, Belo Horizonte, v.9, n.23, p. 961-976, mai./ago. 2015.

ASSUNCAO, A. Á.; ABREU, M. N. S. Pressão laboral, saúde e condições de trabalho dos professores da Educação Básica no Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.35, supl.1, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v35s1/1678-4464-csp-35-s1-e00169517.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2020.

BARROS, M. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 16, n. 188, p. 38-46, jan. 2017.

BOTH, J. *et al.* Bem-estar do trabalhador docente de educação física do sul do Brasil. **Rev. Bras. Ciênc. Esporte**, Porto Alegre, v.39, n.4, p.380-388, dez. 2017.

DIAS, A. C. B.; CHAVEIRO, N.; PORTO, C. C. Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 9, p. 3021-3030, set. 2018.

ELLMER, A.; SANTOS, A. J.; BATIZ, E. C. Análise da qualidade de vida e da qualidade de vida no trabalho entre docentes, visando a satisfação pessoal e profissional.

Espacios, v.37, n.29, p.1-13, jul. 2016. Disponível em: <http://www.revistaespacios.com/a16v37n29/16372901.html>. Acesso em: 17 jul. 2020.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, set. 2009.

GOMES, K. K. *et al.* Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v.15, n.1, p.18-28, jan./mar. 2017.

NASCIMENTO, R. K. *et al.* Job Satisfaction Among Physical Education Teachers From The Municipal Network Of São José-SC. **J. Phys. Educ.**, Maringá, v. 27, e2740, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-24552016000100136&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 jul. 2020.

LEIRO, J.; SOUZA, H. B. Artigos de periódicos científicos das áreas de informação no Brasil: evolução da produção e da autoria múltipla. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 8. Salvador. **Anais [...]** Salvador: ENANCIB, 2007. p.1-13.

LIMA, V. Z. *et al.* Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho e Sua Relação com o Ensino-Aprendizagem. **Espacios**. v.37, n.1, 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n01/16370122.html>. Acesso em: 17 jul. 2020.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2007.

OLIVEIRA, R. R. *et al.* A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: um estudo com Professores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. **Espacios**. v.37, n.17, 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n17/163717e1.html>. Acesso em: 17 jul. 2020.

OLIVEIRA, R. R. *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo com professores dos Institutos Federais. **Holos**, Ano 31, v. 6. p. 432 – 447, nov. 2015.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42**: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. In: VILARTA R.; GUTIERREZ GL.; MONTEIRO MI. (Orgs). **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas: Ipes, 2010.

PENTEADO, Regina Zanella; SOUZA NETO, Samuel de. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. **Saúde soc.**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 135-153, Mar. 2019.

PEREIRA, E. F. *et al.* Associação entre o perfil de ambiente e condições de trabalho com a percepção de saúde e qualidade de vida em professores de educação básica. **Cad. saúde colet.**, Rio de Janeiro, v.22, n.2, p.113-119, jun. 2014.

PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de Vida no Trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 36, nº. 131, pp. 493-513, abr./jun. 2015.

RÊGO, A. D.; OLIVEIRA, A. L. Qualidade de vida no trabalho de professores da educação básica: revisão integrativa. **InterEspaço**, Grajaú/MA, v. 3, n. 11, p. 375-388, dez. 2017.

RODRIGUES, M. G. **Fatores de risco e proteção na saúde mental de professores de escolas públicas em fortaleza (CE/BR) e Porto (PT)**. 2015. 265 f. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica e Cultura), Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

SANTOS, M. N.; MARQUES, A. C.; NUNES, I. J. Condições de saúde e trabalho de professores no ensino básico no Brasil: uma revisão. **EFDesportes.com**. Buenos Aires, Ano 15, n. 166, mar. 2012. Disponível em: <https://www.efdeportes.com/efd166/condicoes-de-saude-e-trabalho-de-professores.htm>. Acesso em: 17 jul. 2020.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. **Acta paul. enferm.**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008.

SILVA, A. D. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: o papel do gestor de pessoas. **Analecta**, Juiz de Fora, v. 4, n. 4, p. 8-22, nov. 2018.

SILVA, N. R.; BOLSONI-SILVA, A. T.; LOUREIRO, S. R. Burnout e depressão em professores do ensino fundamental: um estudo correlacional. **Rev. Bras. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 23, e230048, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782018000100240&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 jul. 2020.

SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista Eletrônica Fafit/Facic**, Itararé, v.1, n.2, p. 11-25, jul./dez. 2010.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein (São Paulo)**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, mar. 2010.

VELOSO, E. F. R.; SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 9, n. 1, pp. 35-58, 2007.

WEBBER, D. V.; VERGANI, V. A profissão de professor na sociedade de risco e a urgência por descanso, dinheiro e respeito no meio ambiente laboral. *In*: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, 19., 2010, Fortaleza. **Anais** [...] Fortaleza: CONPEDI, 2010. p. 8807-8823.

4.3 ARTIGO 3: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE PROFESSORES DO ENSINO BÁSICO DA REDE PÚBLICA

Qualidade de vida no trabalho e síndrome de burnout entre professores do ensino básico da rede pública

Resumo

A saúde mental de professores tem sido tema de diversos estudos, já que é uma profissão considerada de risco para o desenvolvimento da síndrome de burnout. Fatores relacionados às condições e a organização do trabalho docente, com frequência, são apontados como fatores predisponentes de agravo à saúde desses profissionais. Dessa forma, o presente estudo teve como principal objetivo analisar a inter-relação entre a síndrome de burnout e a qualidade de vida no trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR. Metodologicamente é uma pesquisa descritiva, quantitativa, de delineamento transversal e foi desenvolvida com um total de 122 professores. Os instrumentos de coleta de dados foram: questionário de dados sociodemográficos e profissionais, *Maslach Burnout Inventory-MBI* e *Total Quality of Work Life (TQWL-42)*. As análises foram realizadas no software SPSS 24.0, com um alfa estabelecido em 0,05. Com relação aos resultados, o perfil sociodemográfico aponta para uma amostra composta por 92,6% de mulheres, com idade média de $40,58 \pm 9,71$ anos, prevalência maior de participantes casados (67,2%) e com dois filhos (40,5%). No que concerne aos dados profissionais, a maioria dos professores possui especialização (54,9%), trabalham apenas em uma escola (77,9%) e apresentam distribuições semelhantes entre os níveis de ensino que atuam (fundamental I, educação infantil, ou ambos) e a carga horária (40h ou 20h). Quanto às dimensões da síndrome, observou-se escores baixos para exaustão emocional e despersonalização e alto para envolvimento profissional. No que tange às esferas da qualidade de vida no trabalho, foram verificados níveis de satisfação com tendência para muito satisfatório e satisfatório. Verificou-se a existência de correlações bastante significativas entre os domínios da qualidade de vida no trabalho e do burnout, sendo

que os níveis satisfatórios em relação à QVT apresentados pelos professores relacionam-se aos escores reduzidos em exaustão emocional e despersonalização e ao escore elevado em envolvimento. Dessa forma, pode-se inferir que quanto maior a satisfação com a QVT, menores são as chances do desenvolvimento de burnout.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Burnout; Professores.

Introdução

A questão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido objeto de interesse e debate social na sociedade contemporânea, estando vinculada à agenda de trabalho decente da OIT. A temática apresenta relevância do ponto de vista social, organizacional e acadêmico, porque apresenta o papel central do trabalho na vida em sociedade; as problemáticas advindas dos novos padrões de gestão do trabalho e a importância da reflexão sobre as possíveis contribuições das ciências do trabalho e da saúde no desenvolvimento de estratégias que visem um maior equilíbrio na inter-relação indivíduo-contexto de trabalho (FERREIRA, 2011).

O desenvolvimento de estudos em QVT traz como ponto central o aprimoramento da experiência humana no trabalho (WALTON, 1980). O modelo de Walton, usado com frequência em pesquisas na área da QVT, expõe os seguintes critérios/indicadores da qualidade de vida no trabalho: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso ou desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço de total de vida e relevância social (PEDROSO; PILATTI, 2010). Sendo assim, nota-se, que a QVT aborda aspectos internos e externos ao ambiente de trabalho que podem exercer influências em relação aos seus níveis de satisfação.

A ausência de qualidade de vida no trabalho pode ser fonte de sofrimento para o indivíduo. Dentre os agravos mentais decorrentes das condições de trabalho, encontra-se a síndrome de burnout, entendida como uma resposta prolongada a problemas emocionais e interpessoais crônicos no trabalho e definida em três dimensões: exaustão (esgotamento de recursos emocionais e físicos; despersonalização ou cinismo (resposta negativa, insensível a vários aspectos do

trabalho) e a reduzida eficácia (sentimentos de incompetência e falta de realização no trabalho) (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Profissionais que lidam diretamente com outras pessoas frequentemente são os mais afetados, devido ao maior envolvimento emocional, por isso a possibilidade de desgaste mental e emocional. Considerando esse aspecto, uma das profissões mais atingidas pela síndrome é a docente (CARLOTTO, 2011).

Dante dessas considerações que se inscreve o objetivo geral do presente estudo: analisar a inter-relação entre a síndrome de burnout e a qualidade de vida no trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR.

Método

Trata-se de um estudo descritivo, quantitativo e de delineamento transversal, realizado com 122 professores que atuam na Educação Infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental, na cidade de Imbituva-PR. O critério para inclusão foi possuir vínculo empregatício com a prefeitura de Imbituva-PR e aceitar livremente participar do estudo. Foram excluídos os professores que não estavam exercendo a docência no período de coleta de dados, ou seja, em período de férias, afastado (licenças médicas, maternidade, por interesse particular, etc.), atuando no cargo de diretor ou orientador pedagógico, ou em outras atividades não relacionadas à atuação em sala de aula, bem como os docentes que não aceitaram participar do estudo. Professores que declararam exercer outra atividade de trabalho fora do espaço escolar também foram excluídos da pesquisa.

Com o objetivo de auxiliar na compreensão dos resultados da pesquisa, foi utilizado um questionário de dados sociodemográficos e profissionais, preparado especificamente para este estudo. Ele contém dados referentes à caracterização da amostra.

Para a avaliação global da qualidade de vida no trabalho dos participantes da pesquisa foi utilizado o instrumento *Total Quality Working of Life* - TQWL-42. O instrumento contém 47 questões, sendo que destas, cinco são destinadas ao conhecimento da amostra e as outras 42 dividem-se em cinco grandes esferas

intituladas: Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional.

Essas esferas são compostas por ramificações (subesferas) denominadas aspectos, dentro dos quais foram agrupadas as questões. Todas as questões são fechadas com escala de respostas tipo Likert, variando entre 1 e 5, representando respectivamente 0% e 100%. As respostas são avaliadas em termos de intensidade de satisfação e em níveis de satisfação, sendo 50 o ponto central e os valores 25 e 75 caracterizados como os limiares de insatisfação e satisfação, respectivamente (TIMOSSI *et al.*, 2009).

Para investigar a presença da síndrome de burnout foi utilizado o *Maslach Burnout Inventory* – MBI (adaptado e validado pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho – UnB) (CODO; VASQUES-MENEZES, 1999). O MBI contém 22 questões em escala do tipo Likert, com valores estabelecidos de 0 a 7. Em um extremo, 1 significa “discordo totalmente” ou “não se aplica a mim” e, no extremo oposto, o ponto 7 da escala significa “concordo totalmente”. O inventário é baseado na teoria de Maslach e Jackson e informa os níveis das três dimensões constituintes do burnout: despersonalização, exaustão emocional e realização profissional. Na compreensão dos resultados obtidos por meio do inventário, os altos escores em exaustão emocional e despersonalização e baixos escores em realização profissional indicam a presença de burnout.

Ressalta-se que todos os instrumentos foram de autopreenchimento.

A entrega dos instrumentos aos professores foi realizada nas escolas e CMEIs, durante a primeira semana de dezembro de 2019. A distribuição dos instrumentos e a orientação em relação ao preenchimento foram realizadas com o auxílio dos(as) diretores(as) e pedagogas das instituições de ensino.

Foi estipulado o dia 13 de dezembro de 2019 para a entrega dos questionários e, dessa forma, a pesquisadora retornou em todas as escolas e CMEIs para realizar a coleta dos questionários devidamente preenchidos.

No que tange aos aspectos éticos, foram cumpridos os preceitos que envolvem uma pesquisa com seres humanos de acordo com o recomendado na Resolução

nº196/96, do Conselho Nacional de Saúde. O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), da Universidade Estadual de Ponta Grossa, com o parecer de número 3.295.945.

Tratamento e Análise dos Dados

Primeiramente, foi realizada a análise de frequência das variáveis do questionário de dados sociodemográficos e profissional com a finalidade de caracterizar os participantes do estudo (n=122) e utilizados percentuais para expor a distribuição das ocorrências ou prevalências.

Além disso, foi realizada a estatística descritiva (média, desvio padrão, coeficiente de variação, mínimo, máximo e amplitude) das questões e dimensões do MBI e análise estatística para verificação da normalidade dos dados e da correlação entre: as variáveis quantitativas e variáveis qualitativas ordinais do questionário sociodemográfico com os das esferas do TQWL-42; e as variáveis quantitativas e variáveis qualitativas ordinais do questionário sociodemográfico, com as dimensões do MBI e entre a qualidade de vida no trabalho e o burnout.

A normalidade dos dados foi verificada pelo teste de Kolmogorov-Smirnov. Os dados foram apresentados em frequências absolutas e relativas e comparadas pelo teste de qui-quadrado de Pearson e para tendência linear. As facetas da qualidade de vida foram apresentadas em frequências absolutas e relativas de acordo com as variáveis sociodemográficas do estudo, sendo também comparadas pelo teste de qui-quadrado para tendência linear. Para a apresentação dos escores do *Maslach Burnout Inventory*, foram utilizados média e desvio padrão e as comparações entre os sexos, realizada pelo teste *t* independente com variâncias iguais não assumidas. A qualidade de vida e o Burnout foram testados quanto a sua relação pela correlação de Pearson. Por fim, as possíveis associações entre as variáveis sociodemográficas e os escores do *Maslach Burnout Inventory* foram verificadas pela regressão linear, por meio de modelos lineares generalizados, em análises brutas e ajustadas a todos os fatores sociodemográficos.

Todas as análises foram realizadas no software SPSS 24.0, com um alfa estabelecido em 0,05.

Resultados e discussão

Variáveis Sociodemográficas e profissionais

A idade média da amostra foi de $40,58 \pm 9,71$ anos, sendo a dos homens de $38,78 \pm 13,74$ anos e das mulheres de $40,73 \pm 9,39$. Em relação ao tempo de serviço, a amostra apresentou um tempo de médio de $10,12 \pm 6,81$, constituindo para os homens $8,67 \pm 7,89$ anos e para as mulheres de $10,24 \pm 6,74$ anos. A tabela 1 apresenta a descrição dos demais dados obtidos por meio do questionário de dados sociodemográficos e profissionais:

TABELA 1 - Apresentação descritiva dos dados

		Masculino		Feminino		p	Todos	
		n	%	N	%		n	%
Filhos	0	3	2,5	23	19,0	0,37	26	21,5
	1	3	2,5	32	26,4		35	28,9
	2	2	1,7	47	38,8		49	40,5
	3	1	0,8	10	8,3		11	9,1
Estado civil	Casado	3	2,5	79	64,8*	0,01	82	67,2
	Solteiro	6	4,9	23	18,9*		29	23,8
	Divorciado	0	0,0	9	7,4		9	7,4
	Viúvo	0	0,0	2	1,6		2	1,6
Educação	SL	1	0,8	29	23,8	0,31	30	24,6
	E	5	4,1	62	92,5		67	54,9
	NS	0	0,0	2	1,6		2	1,6
	NM	3	2,5	14	11,5		17	13,9
	SO	0	0,0	6	4,9		6	4,9
Nível	1	5	4,1	52	42,6	0,84	57	46,7
	2	2	1,6	41	33,6		43	35,2
	3	2	1,6	20	16,4		22	18,0
Carga horária	20	5	4,1	47	38,5	0,64	52	42,6

TABELA 1 - Apresentação descritiva dos dados

		(Conclusão)						
		Masculino		Feminino		p	Todos	
		n	%	N	%		n	%
	40	4	3,3	66	54,1		70	57,4
AEE	Não	6	4,9	97	79,5	0,29	103	84,4
	Sim	3	2,5	16	13,1		19	15,6
Outra atividade	N	5	4,1	90	73,8	0,20	95	77,9
	SP	4	3,3	23	18,9		27	22,1

AEE: atendimento educacional especializado; p < 0,05

Fonte: A autora (2020)

No que se refere ao gênero, observa-se que a maioria da amostra é composta por mulheres e representam 92,6% do total de participantes. A expressiva presença feminina na profissão docente remete a questões de gênero, considerando que historicamente a docência (principalmente nos primeiros níveis da atenção básica) foi associada à maternidade; à “vocação natural” feminina voltada ao cuidado e educação de crianças (DAMETTO; ESQUINSANI, 2015; ATAIDE; NUNES, 2016).

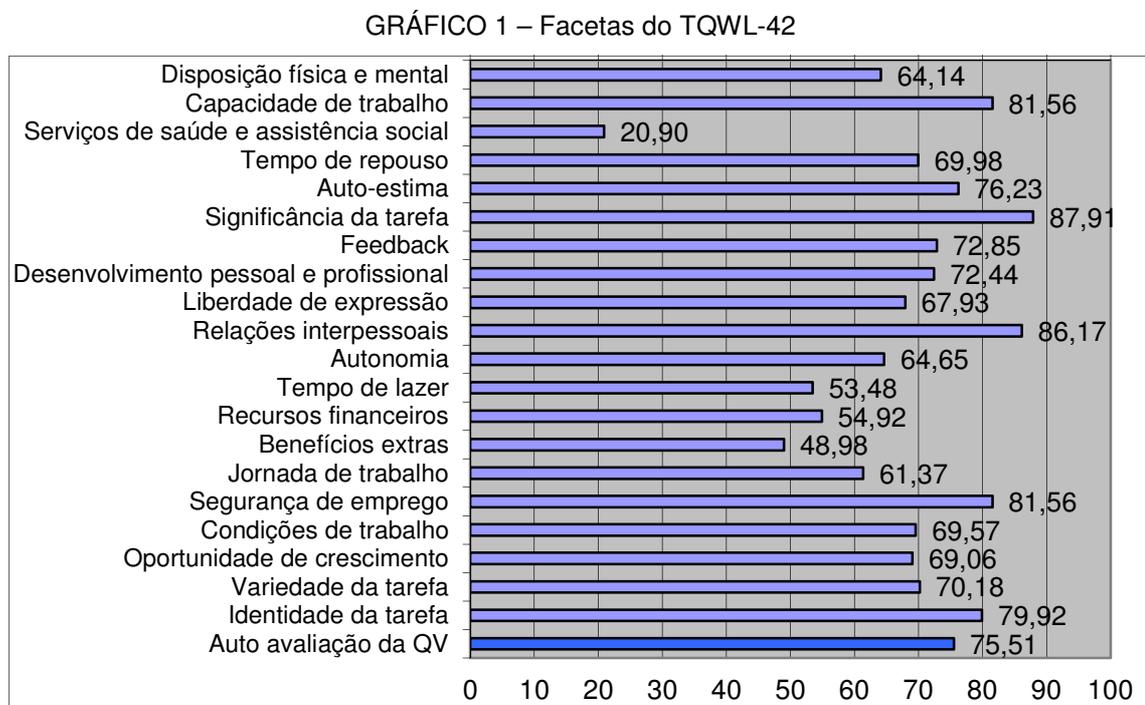
Constatou-se uma prevalência maior de participantes casados (67,2%) e com 2 filhos (40,5%).

No que tange às questões profissionais, ressalta-se a maioria de professores com especialização (54,9%) e que não atuam em mais de uma escola (77,9%). No tocante ao nível de formação, pode-se inferir que a grande quantidade de professores especialistas se relaciona à possibilidade de progressão de carreira a partir da formação continuada, como é previsto no plano de carreira do magistério municipal. Observa-se que este incentivo, presente no âmbito municipal, corresponde ao que está estipulado na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, lei n. 9.394/96), a qual prevê, no artigo 67, o dever dos sistemas de ensino em promover a valorização do profissional que busca formação e pontua que é obrigação dos poderes públicos a oferta de condições para o aperfeiçoamento contínuo (LDB, 2018).

Proporções semelhantes puderam ser observadas quanto ao nível de ensino em que lecionam e, por esse motivo, foi possível verificar distribuições percentuais semelhantes no que se refere à carga horária, tendo em vista que no município em que foi realizado o estudo, é previsto carga horária de 40h para os docentes que atuam na educação infantil e 20h para os professores do Ensino fundamental, os quais também podem trabalhar em regime suplementar de 20h.

Indicadores de qualidade de vida no trabalho (TQWL-42)

O Gráfico 1 apresenta os escores das questões correspondentes a cada faceta do TQWL-42, obtidos através das respostas fornecidas pela amostra:



Fonte: A autora (2020)

Pode-se observar que as quatro facetas melhores pontuadas e avaliadas como muito satisfatórias, em conformidade à escala de Timossi *et al.* (2009), foram Significância da tarefa (87,91), Relações Interpessoais (86,17), Segurança de emprego (81,56) e Capacidade de trabalho (81,56).

Dentre as menores pontuações obtidas no presente estudo, a faceta Serviços de saúde e assistência social foi avaliada como muito insatisfatória (20,90) e o aspecto Benefícios extras apresentou escore abaixo do limiar de satisfação (48,98). As facetas Tempo de lazer (53,48) e Recursos financeiros (54,92) também apresentaram escores baixos, porém em níveis dentro da faixa de satisfação.

O escore elevado em significância da tarefa – componente da esfera psicológica/comportamental relacionada à percepção dos professores acerca de seu trabalho, considerando a contribuição social dele - demonstra que a maioria dos professores atribuem ao seu trabalho bastante importância, reconhecendo que sua atividade docente é dotada de significância/relevância social e organizacional. Outros estudos também apontam para a satisfação entre professores em relação à significância da tarefa (GERHEIM, 2016; JAGER; ROHDE; DIAS, 2013). O estudo realizado por Dias, Chaveiro e Porto (2018) aponta que a significância da tarefa e reconhecimento social se relacionam diretamente com a satisfação com a docência, e que quanto maior a satisfação do docente em relação ao seu trabalho, melhores os resultados obtidos nas esferas da QVT.

No que se refere aos escores apresentados em relações interpessoais no ambiente de trabalho – o componente da esfera sociológica/relacional relativa aos relacionamentos do indivíduo com seus colegas e superiores – verificou-se que os participantes, de maneira geral, estão satisfeitos com sua equipe de trabalho, mantendo uma boa relação interpessoal. O mesmo pode ser observado em estudos de Gerheim (2016), em que o escore elevado em relações interpessoais concorrem para a avaliação satisfatória da qualidade de vida no trabalho dos professores.

No tocante ao aspecto segurança de emprego – componente da esfera Econômica e Política que avalia o sentimento de segurança em relação à estabilidade no emprego – observou-se que os escores elevados relacionam-se ao fato de as demissões não se processarem com frequência, tendo em vista que os participantes são professores concursados com estabilidade garantida em estatuto. Analisou-se em outro estudo, realizado com professores de Língua Inglesa em cursos livres, resultado com menor escore (satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório), tendo em

vista que, por mais que os docentes identificassem que somente às vezes e/ou raramente são demitidos dos seus locais de trabalho, em relação à satisfação com a segurança no emprego eles não expressaram posição definida, sendo a maior concentração de respostas observadas na opção “nem satisfeito nem insatisfeito” (GERHEIM, 2016). Este resultado relaciona-se às características de trabalho desses professores, que atuam em cursos que empregam um grande número de docentes, no entanto, apresentam alta rotatividade.

O trabalho de Ferreira (2019) mostra que a falta de estabilidade no emprego é uma fonte importante de problemas para a saúde entre os professores, já que o medo do desemprego favorece a aceitação de práticas nocivas à saúde, como trabalhar em excesso, ou se sujeitar as mais diversas condições impostas pelos empregadores. Dessa forma, a segurança no emprego percebida pelos professores na presente investigação contribuiu para o bom resultado observado na qualidade de vida no trabalho desses profissionais.

Referente à capacidade de trabalho - componente da esfera biológica/fisiológica relacionada à condição pessoal dos professores para o desempenho das tarefas laborais – o escore elevado expressa que a maioria dos participantes se percebe como muito capaz de realizar o seu próprio trabalho. Pode-se inferir que o resultado observado nesse aspecto se deve ao nível de escolaridade apresentado pelos professores deste estudo (54,9% são especialistas), considerando que o contínuo aprimoramento favorece a qualificação deles e, conseqüentemente, propicia o melhor desempenho desses profissionais frente aos problemas e exigências reais do ensino no contexto atual (ANDRADE, 2015).

Em relação aos menores escores obtidos, uma das facetas com o pior resultado foi a de serviços de saúde e assistência social (20,90). Este aspecto integra a esfera biológica/fisiológica e corresponde aos serviços médicos, odontológicos e psicológicos disponibilizados ao trabalhador. O resultado demonstra que a maioria dos professores se encontra muito insatisfeito em relação à oferta destes serviços, expondo a disposição desses recursos como precária ou inexistente. Observa-se, dessa forma, a carência de investimentos organizacionais em serviços protetivos à

saúde dos professores da rede municipal. Resultado semelhante, que denota a insatisfação em relação a esse aspecto da QVT, pode ser observado em outros estudos realizados com professores de Língua Inglesa em cursos livres (GERHEIM, 2016) e com docentes da área das ciências humanas de uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada (JAGER; ROHDE; DIAS, 2013).

O menor escore em benefícios extras - aspecto da esfera econômica/política referente às vantagens ofertas pela organização (como incentivos salariais, subsídios para transporte e refeições ou cultura, entre outros) – sugere que a maioria dos professores está insatisfeita com as vantagens e benefícios que lhes são ofertados. Em pesquisa conduzida por Gomes *et al.* (2016), com professores universitários da área da saúde de uma IES pública, também se observou insatisfação com esse aspecto da QVT e com a remuneração. De acordo com os autores, os baixos escores se devem ao fato de que na instituição pública os salários dos professores são definidos em função do sistema salarial dos funcionários públicos pelo governo, embasado nas qualificações acadêmicas e nos anos de experiência dos docentes e não em seu desempenho e suas competências, o que interfere no salário de professores mais jovens e com baixa qualificação.

As facetas Tempo de lazer - aspecto da esfera sociológica/relacional que se refere ao tempo disponível para as atividades de recreação e entretenimento - e Recursos financeiros – aspecto da esfera econômica/política referente suficiência dos ganhos salariais para suprir às necessidades do indivíduo - apresentaram baixos escores. Ambas as facetas apontam para resultados que denotam um nível de satisfação com tendência para neutro/insatisfatório.

Em relação ao Tempo de lazer, foram verificados resultados com baixos escores nesse aspecto em estudos de QVT realizados com outros grupos de professores (GERHEIM, 2016; JAGER; ROHDE; DIAS, 2013), os quais indicam que os professores se percebem com pouco tempo para desenvolver atividades relacionadas ao trabalho docente, sugerindo uma sobrecarga de trabalho.

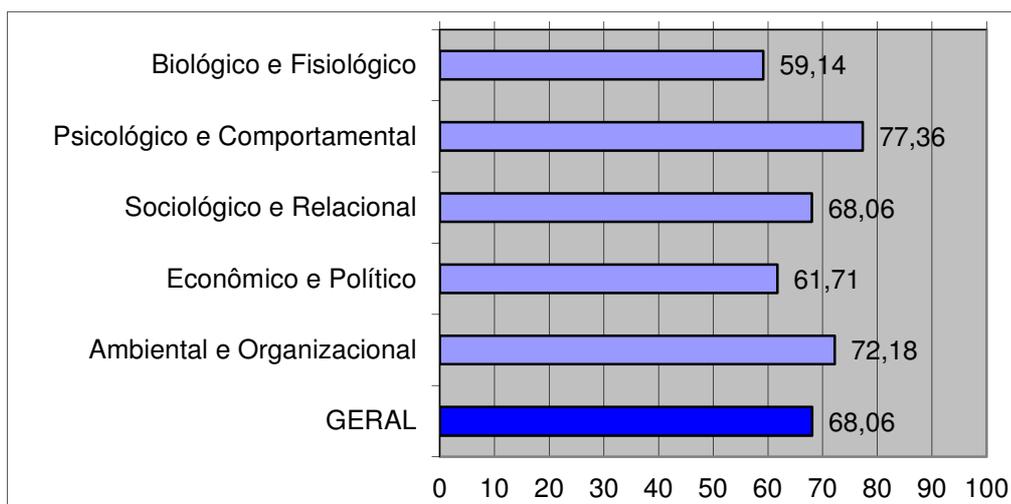
No que se refere aos Recursos financeiros, Gerheim (2016) e Gomes *et al.* (2016) também observaram baixos escores em relação a esse aspecto na avaliação da

QVT. Em pesquisa realizada por Dias, Chaveiro e Porto (2018), ao comparar e analisar as esferas da QVT de acordo com a renda bruta dos docentes, constatou-se não haver diferença significativa entre os grupos nas variáveis da QVT. Dessa forma, os autores apontam que o grau de satisfação com a renda é uma medida complexa, subjetiva, envolta por valores sociais, culturais e ambientais que influenciam em seu resultado.

Em relação à pontuação obtida na autoavaliação (75,51) – que avalia a autopercepção do indivíduo em relação à sua qualidade de vida no trabalho - pode-se afirmar, de acordo com a proposta de Timossi *et al.* (2009), que a qualidade de vida no trabalho dos professores é muito satisfatória com tendência para satisfatório.

O Gráfico 2 apresenta os resultados dos domínios e o escore global da qualidade de vida no trabalho do TQWL-42 na amostra em exame:

GRÁFICO 2 – desempenho das esferas e do resultado geral do instrumento TQWL-42



Fonte: A autora (2020)

Verifica-se que os domínios com escores mais elevados foram o Psicológico e Comportamental (77,36) e o Ambiental e Organizacional (72,18). Com base na proposta classificatória da escala de Timossi *et al.* (2009), o nível de satisfação dos professores em relação às referidas categorias é muito satisfatório com tendência para satisfatório, e satisfatório com tendência para muito satisfatório, respectivamente.

Outros estudos realizados com professores (DIAS; CHAVEIRO; PORTO, 2018; GERHEIM, 2016) também expuseram melhor desempenho da esfera Psicológica/Comportamental. Observa-se, deste modo, que fatores que envolvem a autoestima, a valorização da atividade docente por meio do reconhecimento social e da oferta de desenvolvimento pessoal e profissional são elementos relevantes que concorreram para uma avaliação satisfatória da qualidade de vida no trabalho dos professores.

As demais esferas apresentaram resultado satisfatório, com tendência neutra. Destaca-se que o domínio com o menor escore foi Biológico e Fisiológico (59,14), o qual inclui os indicadores: disposição física e mental, capacidade de trabalho, serviços de saúde e assistência social e o tempo de repouso.

Em relação ao escore geral, observou-se resultado satisfatório. Outros estudos que utilizaram o instrumento TQWL-42 com o público docente também indicaram que os professores se apresentam satisfeitos em relação à sua qualidade de vida no trabalho. Os respectivos estudos são, nomeadamente: Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil (DIAS; CHAVEIRO; PORTO, 2018); Qualidade de vida no trabalho de professores de língua inglesa: um estudo avaliativo a partir da ferramenta TQWL-42 (GERHEIM, 2016); Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior (GOMES *et al.*, 2016) Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo (JAGER; ROHDE; DIAS, 2013).

A aproximação entre o escore da Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho (75,51) e o escore Global do TQWL-42 (68,06) sugere que a percepção da qualidade de vida dos participantes em relação ao escore Global do instrumento não apresenta grande variação, de forma que a autopercepção dos professores e a realidade vivenciada em seu dia a dia em relação à sua qualidade de vida no trabalho é próxima àquela aferida pelo TQWL-42.

Indicadores de burnout (MBI)

Para análise dos escores referente ao *Maslach Burnout Inventory*, foi realizada a média e/ou mediana da população por subescala. Por meio dos valores obtidos dicotomizou-se as subescalas em “alto” e “baixo”. Foi considerado como critério indicativo de burnout médias altas em exaustão emocional e despersonalização e média baixa para a percepção da eficácia /envolvimento profissional.

Tal classificação fundamenta-se nas explicações de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), que afirmam ser a exaustão emocional a principal dimensão para caracterização da síndrome de burnout, porém, este não é o único critério a ser considerado. De acordo com Christina Maslach (e colaboradores), a ocorrência distanciamento emocional (despersonalização) pode se configurar como uma reação à forte exaustão ao trabalho, sendo a relação entre esses componentes encontradas de maneira consistente na literatura. Em referência ao aspecto envolvimento profissional, entende-se haver uma relação complexa entre este e os demais aspectos da burnout, já que a realização pessoal reduzida pode surgir em função da exaustão emocional, da despersonalização, ou da combinação destes dois componentes, ou ainda pode surgir paralelamente aos dois aspectos da burnout (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

A figura 1 ilustra quais seriam os indicadores de burnout, tendo em vista facilitar a compreensão da interpretação dos resultados:

FIGURA 1 - Situações onde pode-se considerar o indivíduo em um quadro de burnout.

Exaustão emocional Cinismo/Despersonalização	ALTA ALTA	→ Burnout
Exaustão emocional Percepção de eficácia profissional	ALTA BAIXA	→ Burnout
Exaustão emocional Cinismo/Despersonalização Percepção de eficácia profissional	ALTA ALTA BAIXA	→ Burnout

Fonte: Adaptado de Prata-Ferreira (2016)

Em seguida, a tabela 2 refere-se à apresentação descritiva dos resultados nos domínios e no escore global de burnout do *Maslach Burnout Inventory* - MBI, de acordo com as respostas fornecidas pela amostra:

TABELA 2 - Apresentação descritiva dos escores do MBI

	Todos		Masculino		Feminino	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Exaustão emocional	2,65	1,23	3,61	1,13	2,57*	1,21
Despersonalização	1,76	1,00	2,40	1,06	1,71	0,98
Envolvimento	5,57	0,91	5,44	0,83	5,58	0,92
Global	5,72	0,84	5,13	0,89	5,77	0,83

*: Significativo para o teste t; DP: desvio padrão; $p < 0,05$

Fonte: A autora (2020)

Considerando a totalidade da amostra, observou-se por meio de análise descritiva relativa aos três componentes da síndrome de burnout (exaustão emocional, despersonalização e envolvimento profissional), que entre os professores verificaram-se escores reduzidos nas duas primeiras esferas, enquanto que em envolvimento notou-se escore elevado.

Ao considerar os critérios para identificação da síndrome, pode-se afirmar que as médias indicam probabilidade baixa para a ocorrência de burnout na amostra pesquisada. O alto escore em envolvimento profissional indica, inclusive, que de maneira geral os professores percebem-se como envolvidos e satisfeitos em relação à sua atividade docente. Pesquisas realizadas com professores de diferentes níveis apontam o contrário.

Borba *et al.* (2015), em estudo de prevalência da Síndrome de Burnout entre professores de ensino fundamental de escolas públicas e privadas, observaram que entre os professores das escolas públicas (característica semelhante à dos

participantes deste estudo), 41,5% apresentaram indícios da síndrome. Ainda se verificou prevalência de 26,6% entre os professores da rede privada.

A revisão de literatura sobre as Condições de saúde e trabalho de professores no ensino básico no Brasil, conduzido por Santos, Marques e Nunes (2012), aponta que diante da precarização nas condições e na organização do trabalho docente, precipitadoras de agravos à saúde destes profissionais, constantemente são identificados problemas de saúde mental como o estresse e a síndrome de Burnout entre os professores.

Carvalho e Santos (2016), em pesquisa com docentes universitários, observaram que 70% dos professores apresentam alto nível de exaustão emocional, perda de sentimento, insatisfação quanto à qualidade de vida; 61% apresentam um nível elevado de despersonalização; e 50% apresentam baixa realização profissional. Já o estudo de revisão sobre a prevalência e fatores de risco do burnout nos docentes universitários, realizado por Lima Filha e Morais (2018), aponta que grande parte da classe docente se encontra em processo de adoecimento em consequência da síndrome de burnout.

Consonante ao resultado desta pesquisa, pode-se citar os resultados de Souza *et al.* (2016), os quais expõem que, dentre os professores da rede pública estadual da cidade de João Pessoa, 26,8% da amostra apresentou níveis de Exaustão Emocional acima da média; 58,6% não apresentou distanciamento emocional em relação aos alunos e 75,4% se encontrava profissionalmente realizada, sugerindo baixo nível de burnout entre os docentes. Neste estudo, as correlações observadas entre as dimensões do burnout e os valores humanos apontam que, principalmente, os valores normativos auxiliam no enfrentamento das dificuldades laborais diárias.

Apesar de serem observados baixos escores nos componentes envolvidos com o processo de precipitação de burnout na presente pesquisa, vale novamente ressaltar que esse resultado é representativo da amostra total de participantes, não considerando diferenças individuais em relação à manifestação da síndrome. Barbosa (2016) observou, em estudo realizado com 50 professores da rede municipal de ensino de um município da região sul do Brasil, que embora os professores tenham

apresentado níveis de burnout abaixo da média esperada para o instrumento MBI, nas comparações entre os grupos (por idade ou por tempo de trabalho) havia no mínimo um professor com níveis de burnout acima da média, o que significa que a média pode mascarar a presença da síndrome de burnout em casos específicos.

No tocante às diferenças em relação ao gênero dos participantes, o teste *t* indica que homens e mulheres diferem significativamente apenas em relação à exaustão emocional, sendo o escore dos homens maior. Entre as mulheres a média correspondente foi igual a 2,57, e entre os homens observou-se uma média igual a 3,61. O presente resultado é dissonante do encontrado na maioria dos estudos sobre burnout entre professores, os quais apontam que as mulheres estão mais propensas ao desenvolvimento da exaustão emocional.

Dalcin e Carlotto (2017) e Carlotto (2011) observaram que a exaustão emocional é maior em mulheres, ao contrário da despersonalização, encontrada em maior porcentagem nos homens. Matos e Junior (2008), ao analisar a relação entre gênero e Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem hospitalar, observaram que a dupla jornada de trabalho vivenciada pelas mulheres é um dos fatores que as predispõem a experimentar maiores níveis de exaustão, porque geralmente são responsáveis pelo cuidado com a família. Já a diferença concernente à despersonalização se daria pela maior facilidade entre as mulheres no que tange à expressão de suas emoções quando comparadas aos homens.

Nesta pesquisa, constata-se que o maior índice em exaustão emocional encontrado entre os homens pode estar relacionado à pequena amostra de professores do sexo masculino em comparação ao número expressivo de mulheres docentes participantes do estudo. Reis *et al.* (2006) apresentam que em estudos onde ser do sexo masculino associou-se aos maiores níveis de cansaço mental e ao nervosismo, e onde verificou-se a ausência de diferenças significativas entre os sexos no que tange a tensão psicológica e interpessoal, as diferenças observadas parecem estar relacionadas aos níveis de ensino ocupados por professores homens e mulheres, à variável idade e às diferenças culturais locais.

Correlação entre as variáveis sociodemográficas e profissionais com as esferas do TQWL-42

A tabela 3 apresenta a relação entre as variáveis sociodemográficas e a esfera biológica e fisiológica, do instrumento TQWL-42:

TABELA 3 - Distribuição das variáveis sociodemográficas em relação a dimensão biológica e fisiológica

(Continua)

		Dimensão biológica e fisiológica								p
		Muito insatisfatório		Insatisfatório		Satisfatório		Muito satisfatório		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Sexo	Masculino	4	3,3	2	1,6	1	0,8	2	1,6	0,11
	Feminino	21	17,2	25	20,5	32	26,2	35	28,7	
Estado civil	Casado	17	13,9	19	15,6	19	15,6	27	22,1	0,94
	Solteiro	5	4,1	6	4,9	12	9,8	6	4,9	
	Divorciado	3	2,5	1	0,8	2	1,6	3	2,5	
	Viúvo	0	0,0	1	0,8	0	0,0	1	0,8	
Filhos	0	6	5,0	5	4,1	10	8,3	5	4,1	0,29
	1	7	5,8	10	8,3	7	5,8	11	9,1	
	2	11	9,1	10	8,3	11	9,1	17	14,0	
	3	1	0,8	2	1,7	4	3,3	4	3,3	
Educação	SL	7	5,7	5	4,1	11	9	7	5,7	0,08
	E	17	13,9	15	12,3	15	12,3	20	16,4	
	NS	0	0,0	1	0,8	1	0,8	0	0,0	
	NM	0	0,0	6	4,9	4	3,3	7	5,7	
	SO	1	0,8	0	0,0	2	1,6	3	2,5	
Nível	1	9	7,4	10	8,2	14	11,5	24	19,7	0,20
	2	10	8,2	10	8,2	14	11,5	9	7,4	
	3	6	4,9	7	5,7	5	4,1	4	3,3	

TABELA 3 - Distribuição das variáveis sociodemográficas em relação a dimensão biológica e fisiológica

		(Conclusão)								
		Dimensão biológica e fisiológica								
		Muito insatisfatório		Insatisfatório		Satisfatório		Muito satisfatório		p
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Carga horária	20	6	4,9	8	6,6	15	12,3	23	18,9	
	40	19	15,6	19	15,6	18	14,8	14	11,5	
AEE	Não	21	17,2	24	19,7	29	23,8	29	23,8	0,47
	Sim	4	3,3	3	2,5	4	3,3	8	6,6	
Outra atividade	N	16	13,1	22	18,0	27	22,1	30	24,6	0,16
	SP	9	7,4	5	4,1	6	4,9	7	5,7	

*: significativo para o teste de qui-quadrado de tendência linear; AEE: atendimento educacional especializado; $p < 0,05$

Fonte: A autora (2020)

Nesta esfera, em relação à carga horária, tanto quem trabalha 20h semanais, quanto quem trabalha 40 horas, apresenta diferenças significativas em suas frequências ($p=0,01$).

Entre os professores com carga horária=20h, observa-se maior prevalência de indivíduos muito satisfeitos com a qualidade de vida na dimensão biológica e fisiológica, em comparação com níveis satisfatório, insatisfatório e muito insatisfatório. No entanto, entre os professores com carga horária=40h, verifica-se que essa relação se inverte. Dessa forma, parece que uma menor carga horária de trabalho favorece a qualidade de vida neste domínio.

A partir da tabela 4 é possível verificar que não há diferença significativa para $p < 0,05$ entre as variáveis sociodemográficas e a esfera psicológica e comportamental do instrumento TQWL-42.

TABELA 4 - Distribuição das variáveis sociodemográficas em relação a dimensão psicológica e comportamental

		Dimensão psicológica e comportamental								p
		Muito insatisfatório		Insatisfatório		Satisfatório		Muito satisfatório		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Sexo	Masculino	3	2,5	2	1,6	3	2,5	1	0,8	0,73
	Feminino	30	24,6	35	28,7	27	22,1	21	17,2	
Estado civil	Casado	22	18,0	25	20,5	19	15,6	16	13,1	0,64
	Solteiro	5	4,1	12	9,8	8	6,6	4	3,3	
	Divorciado	5	4,1	0	0,0	0	0,0	1	0,8	
	Viúvo	1	0,8	0	0,0	0	0,0	1	0,8	
Filhos	0	3	2,5	11	9,1	7	5,8	5	4,1	0,13
	1	9	7,4	8	6,6	10	8,3	8	6,6	
	2	17	14,0	16	13,2	8	6,6	8	6,6	
	3	4	3,3	1	0,8	5	4,1	1	0,8	
Educação	SL	7	5,7	12	9,8	7	5,7	4	3,3	0,49
	E	19	15,6	19	15,6	16	13,1	13	10,7	
	NS	2	1,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
	NM	3	2,5	5	4,1	6	4,9	3	2,5	
	SO	2	1,6	1	0,8	1	0,8	2	1,6	
Nível	1	17	13,9	16	13,1	12	9,8	12	9,8	0,88
	2	10	8,2	14	11,5	12	9,8	7	5,7	
	3	6	4,9	7	5,7	6	4,9	3	2,5	
Carga horária	20	14	11,5	15	12,3	13	10,7	10	8,2	0,79
	40	19	15,6	22	18,0	17	13,9	12	9,8	
AEE	Não	28	23,0	28	23,0	27	22,1	20	16,4	0,30
	Sim	5	4,1	9	7,4	3	2,5	2	1,6	
Outra atividade	N	24	19,7	30	24,6	23	18,9	18	14,8	0,52
	SP	9	7,4	7	5,7	7	5,7	4	3,3	

AEE: atendimento educacional especializado; p < 0,05

Fonte: A autora (2020)

Por meio da tabela 5, que expõe a relação entre as variáveis sociodemográficas e a esfera sociológica e relacional do instrumento TQWL-42, observou-se novamente relação significativa em relação à carga horária ($p=0,04$).

TABELA 5 - Distribuição das variáveis sociodemográficas em relação a dimensão sociológica e relacional

		Dimensão sociológica e relacional								p
		Muito insatisfatório		Insatisfatório		Satisfatório		Muito satisfatório		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Sexo	Masculino	1	0,8	5	4,1	1	0,8	2	1,6	0,91
	Feminino	20	16,4	47	38,5	26	21,3	20	16,4	
Estado civil	Casado	16	13,1	32	26,2	20	16,4	14	11,5	0,76
	Solteiro	2	1,6	17	13,9	5	4,1	5	4,1	
	Divorciado	3	2,5	2	1,6	1	0,8	3	2,5	
	Viúvo	0	0,0	1	0,8	1	0,8	0	0,0	
Filhos	0	2	1,7	15	12,4	4	3,3	5	4,1	0,68
	1	6	5,0	13	10,7	10	8,3	6	5,0	
	2	9	7,4	20	16,5	12	9,9	8	6,6	
	3	3	2,5	4	3,3	1	0,8	3	2,5	
Educação	SL	3	2,5	13	10,7	11	9,0	3	2,5	0,85
	E	14	11,5	28	23,0	11	9,0	14	11,5	
	NS	0	0,0	2	1,6	0	0,0	0	0,0	
	NM	2	1,6	9	7,4	3	2,5	3	2,5	
	SO	2	1,6	0	0,0	2	1,6	2	1,6	
Nível	1	8	6,6	23	18,9	11	9,0	15	12,3	0,11
	2	8	6,6	20	16,4	11	9,0	4	3,3	
	3	5	4,1	9	7,4	5	4,1	3	2,5	
Carga horária	20	6	4,9	21	17,2	12	9,8	13	10,7	0,04*
	40	15	12,3	31	25,4	15	12,3	9	7,4	
AEE	Não	16	13,1	44	36,1	22	18,0	21	17,2	0,13
	Sim	5	4,1	8	6,6	5	4,1	1	0,8	
Outra atividade	N	17	13,9	41	33,6	18	14,8	19	15,6	0,98
	SP	4	3,3	11	9,0	9	7,4	3	2,5	

AEE: atendimento educacional especializado; $p < 0,05$

Fonte: A autora (2020)

Entre os professores com carga horária=20h, constata-se maior prevalência de indivíduos muito satisfeitos com a qualidade de vida na dimensão sociológica e relacional, em comparação com níveis satisfatório, insatisfatório e muito insatisfatório. Entre os professores com carga horária=40h, verifica-se que ocorre uma maior prevalência de indivíduos muito insatisfeitos ou insatisfeitos em comparação aos níveis satisfatório e muito satisfatório. Dessa forma, parece que uma menor carga horária de trabalho também favorece a qualidade de vida neste domínio.

Conforme a tabela 6, é possível verificar que não há diferença significativa para $p < 0,05$ entre as variáveis sociodemográficas e a esfera econômica e política do instrumento TQWL-42.

TABELA 6 - Distribuição das variáveis sociodemográficas em relação a dimensão econômica e política

		Dimensão econômica e política								
		Muito insatisfatório		Insatisfa tório		Satisfató rio		Muito satisfatório		p
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Sexo	Masculino	3	2,5	3	2,5	2	1,6	1	0,8	0,20
	Feminino	19	15,6	37	30,3	31	25,4	26	21,3	
Estado civil	Casado	14	11,5	26	21,3	23	18,9	19	15,6	0,24
	Solteiro	5	4,1	9	7,4	9	7,4	6	4,9	
	Divorciado	2	1,6	4	3,3	1	0,8	2	1,6	
	Viúvo	1	0,8	1	0,8	0	0,0	0	0,0	
Filhos	0	4	3,3	7	5,8	10	8,3	5	4,1	0,95
	1	7	5,8	12	9,9	8	6,6	8	6,6	
	2	9	7,4	17	14,0	11	9,1	12	9,9	
	3	1	0,8	4	3,3	4	3,3	2	1,7	
Educação	SL	4	3,3	9	7,4	8	6,6	9	7,4	0,98
	E	13	10,7	9	18,0	22	18,0	10	8,2	
	NS	1	0,8	1	0,8	0	0,0	0	0,0	
	NM	4	3,3	5	4,1	3	2,5	5	4,1	
	SO	0	0,0	3	2,5	0	0,0	3	2,5	
Nível	1	9	7,4	17	13,9	14	11,5	17	13,9	0,14
	2	8	6,6	16	13,1	12	9,8	7	5,7	
	3	5	4,1	7	5,7	7	5,7	3	2,5	

(Continua)

TABELA 6 - Distribuição das variáveis sociodemográficas em relação a dimensão econômica e política

(Conclusão)

		Dimensão econômica e política								p
		Muito insatisfatório		Insatisfatório		Satisfatório		Muito satisfatório		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Carga horária	20	7	5,7	17	13,9	13	10,7	15	21,3	0,14
	40	15	12,3	23	18,9	20	16,4	12	9,8	
AEE	Não	18	14,8	34	27,9	26	21,3	25	20,5	0,44
	Sim	4	3,3	6	4,9	7	5,7	2	1,6	
Outra atividade	N	16	13,1	30	24,6	26	21,3	23	18,9	0,25
	SP	6	4,9	10	8,2	7	5,7	4	3,3	

AEE: atendimento educacional especializado; p < 0,05

Fonte: A autora (2020)

Por meio da tabela 7, que apresenta a relação entre as variáveis sociodemográficas e a esfera ambiental e organizacional do instrumento TQWL-42, mais uma vez verificou-se relação significativa no que se refere à carga horária (p=0,04).

TABELA 7 - Distribuição das variáveis sociodemográficas em relação a dimensão ambiental e organizacional

(Continua)

		Dimensão ambiental e organizacional								p
		Muito insatisfatório		Insatisfatório		Satisfatório		Muito satisfatório		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Sexo	Masculino	4	3,3	3	2,5	1	0,8	1	0,8	0,06
	Feminino	21	17,2	33	27,0	32	26,2	27	22,1	
Estado civil	Casado	17	13,9	23	18,9	22	18,0	20	16,4	0,82
	Solteiro	6	4,9	9	7,4	9	7,4	5	4,1	
	Divorciado	1	0,8	4	3,3	2	1,6	2	1,6	
	Viúvo	1	0,8	0	0,0	0	0,0	1	0,8	
Filhos	0	8	6,6	7	5,8	5	4,1	6	5	0,52

TABELA 7 - Distribuição das variáveis sociodemográficas em relação a dimensão ambiental e organizacional

(Conclusão)

		Dimensão ambiental e organizacional								p
		Muito insatisfatório		Insatisfatório		Satisfatório		Muito satisfatório		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
	1	8	6,6	6	5,0	11	9,1	10	8,3	
	2	7	5,8	19	15,7	13	10,7	10	8,3	
	3	1	0,8	4	3,3	4	3,3	2	1,7	
Educação	SL	2	1,6	12	9,8	10	8,2	6	4,9	0,56
	E	18	14,8	18	14,8	17	13,9	14	11,5	
	NS	1	0,8	1	0,8	0	0,0	0	0,0	
	NM	3	2,5	3	2,5	6	4,9	5	4,1	
	SO	1	0,8	2	1,6	0	0,0	3	2,5	
Nível	1	8	6,6	15	12,3	18	14,8	16	13,1	0,09
	2	12	9,8	13	10,7	11	9,0	7	5,7	
	3	5	4,1	8	6,6	4	3,3	5	4,1	
Carga horária	20	4	3,3	18	14,8	17	13,9	13	10,7	0,04*
	40	21	17,2	18	14,8	16	13,1	15	12,3	
AEE	Não	21	17,2	26	21,3	29	23,8	27	22,1	0,06
	Sim	4	3,3	10	8,2	4	3,3	1	0,8	
Outra atividade	N	18	14,8	29	23,8	26	21,3	22	18,0	0,65
	SP	7	5,7	7	5,7	7	5,7	6	4,9	

*: significativo para o teste de qui-quadrado de tendência linear; AEE: atendimento educacional especializado; $p < 0,05$

Fonte: A autora (2020)

Entre os professores com carga horária=40h, observa-se maior prevalência de indivíduos muito insatisfeitos com a qualidade de vida na dimensão ambiental e organizacional, quando comparado aos professores com carga horária=20h. Dessa forma, a menor carga horária de trabalho parece contribuir para os melhores escores em relação à qualidade de vida também neste domínio.

Na tabela 8, pode-se observar a relação entre as variáveis sociodemográficas e o escore geral da qualidade de vida no trabalho do TQWL-42:

TABELA 8 - Distribuição das variáveis sociodemográficas em relação ao escore geral da qualidade de vida

(Continua)

		Dimensão ao escore geral da qualidade de vida								p
		Muito insatisfatório		Insatisfatório		Satisfatório		Muito satisfatório		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Sexo	Masculino	4	3,3	2	1,6	2	1,6	1	0,8	0,15
	Feminino	24	19,7	32	26,2	28	23,0	29	23,8	
Estado civil	Casado	19	15,6	22	18,0	21	17,2	20	16,4	0,91
	Solteiro	5	4,1	10	8,2	8	6,6	6	4,9	
	Divorciado	3	2,5	2	1,6	1	0,8	3	2,5	
	Viúvo	1	0,8	0	0,0	0	0,0	1	0,8	
Filhos	0	5	4,1	9	7,4	5	4,1	7	5,8	0,75
	1	8	6,6	7	5,8	10	8,3	10	8,3	
	2	12	9,9	15	12,4	12	9,9	10	8,3	
	3	2	1,7	3	2,5	3	2,5	3	2,5	
Educação	SL	5	4,1	8	6,6	11	9,0	6	4,9	0,56
	E	17	13,9	20	16,4	15	12,3	15	12,3	
	NS	1	0,8	1	0,8	0	0,0	0	0,0	
	NM	3	2,5	5	4,1	3	2,5	6	4,9	
	SO	2	1,6	0	0,0	1	0,8	3	2,5	
Nível	1	10	8,2	17	13,9	11	9,0	19	15,6	0,12
	2	10	8	14	11,5	12	9,8	7	5,7	
	3	8	6,6	3	2,5	7	5,7	4	3,3	
Carga horária	20	9	7,4	14	11,5	13	10,7	16	13,1	0,11
	40	19	15,6	20	16,4	17	13,9	14	11,5	
AEE	Não	22	18,0	27	22,1	26	21,3	28	23,0	0,08

TABELA 8 - Distribuição das variáveis sociodemográficas em relação ao escore geral da qualidade de vida

		(Conclusão)								
		Dimensão ao escore geral da qualidade de vida								
		Muito insatisfatório		Insatisfatório		Satisfatório		Muito satisfatório		p
		n	%	n	%	n	%	n	%	
	Sim	6	4,9	7	5,7	4	3,3	2	1,6	
Outra atividade	N	21	17,2	25	20,5	25	20,5	24	19,7	0,46
	SP	7	5,7	9	7,4	5	4,1	6	4,9	

AEE: atendimento educacional especializado; p < 0,05

Fonte: A autora (2020)

É possível verificar por meio da exposição dos dados que não há nenhuma correlação significativa para $p < 0,05$ entre as variáveis sociodemográficas e profissionais e o escore geral da qualidade de vida no trabalho.

De maneira geral, na análise das relações entre as variáveis sociodemográficas e as esferas da qualidade de vida no trabalho, a carga horária demonstrou importante associação com os índices de QVT. Outras pesquisas apontam para resultados semelhantes.

De acordo com o estudo de Pereira *et al.* (2014), realizado com 349 professores da rede pública de Florianópolis, a maior carga horária semanal associa-se a piora da qualidade de vida em todos os domínios avaliados pelo WHOQOL-bref. Já na pesquisa de Koetz, Rempel e Périco (2013), na qual participaram 203 professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul, os resultados encontrados indicaram que quanto maior carga horária semanal, menores os índices de qualidade de vida no domínio psicológico, domínio social e no domínio ambiental do WHOQOL-bref. Em vista disso, parece evidente a ocorrência da diminuição da qualidade de vida quando observado o aumento da carga horária de trabalho.

Correlação entre as variáveis sociodemográficas e profissionais com as dimensões do MBI

Na tabela 9 é possível observar a relação entre as variáveis sociodemográficas e o componente exaustão emocional do instrumento MBI:

TABELA 9 - Associação entre as variáveis sociodemográficas com a exaustão emocional

		Exaustão emocional					
		Análise bruta			Análise ajustada		
		B	IC95%	p	B	IC95%	p
Sexo	Feminino	1	-	-	1	-	-
	Masculino	1,03	1,34 - 5,82	0,01	1,27	1,44 - 8,91	0,01*
Estado civil	Viúvo	1	-	-	1	-	-
	Divorciado	-0,72	0,05 - 4,44	0,52	-0,49	0,13 - 2,66	0,51
	Solteiro	-0,49	0,07 - 5,12	0,65	-0,48	0,15 - 2,43	0,48
	Casado	-0,70	0,06 - 4,02	0,51	-0,53	0,13 - 2,49	0,47
Filhos	3	1	-	-	1	-	-
	2	-0,12	0,36 - 2,12	0,77	-0,26	0,33 - 1,72	0,51
	1	-0,19	0,32 - 2,07	0,67	-0,51	0,25 - 1,37	0,22
	0	-0,20	0,30 - 2,21	0,69	-0,38	0,24 - 1,91	0,46
Educação	SO	1	-	-	1	-	-
	NM	0,18	0,49 - 2,92	0,68	0,55	0,37 - 2,95	0,91
	NS	1,85	1,72 - 23,40	0,01	1,61	1,36 - 18,33	0,01*
	E	0,49	0,70 - 3,81	0,25	0,50	0,61 - 4,44	0,31
	SL	0,53	0,69 - 4,17	0,24	0,60	0,64 - 5,23	0,25
Nível	3	1	-	-	1	-	-
	2	-0,35	0,39 - 1,25	0,23	-0,32	0,38 - 1,37	0,32
	1	-0,02	0,52 - 1,82	0,94	0,01	0,49 - 2,06	0,97
Carga horária	40	1	-	-	1	-	-
	20	0,02	0,66 - 1,59	0,90	-0,20	0,48 - 1,34	0,41
AEE	Sim	1	-	-	1	-	-
	Não	0,56	1,02 - 2,99	0,04	0,78	1,29 - 3,69	0,01*
Outra atividade	SP	1	-	-	1	-	-
	N	-0,16	0,47 - 1,52	0,58	0,02	0,54 - 1,85	0,99

AEE: atendimento educacional especializado; B: coeficiente da regressão; p < 0,05

Fonte: A autora (2020)

Verificaram-se relações significativas nas variáveis gênero, nível educacional e atuação no serviço de atendimento educacional especializado ($p=0,01$).

Na tabela 10, constata-se a relação entre as variáveis sociodemográficas e o componente despersonalização da síndrome de burnout:

TABELA 10 - Associação entre as variáveis sociodemográficas com a despersonalização

		Despersonalização					
		Análise bruta			Análise ajustada		
		B	IC95%	p	B	IC95%	p
Sexo	Feminino	1	-	-	1	-	-
	Masculino	0,70	1,02 – 3,97	0,04	0,83	1,05 – 4,99	0,03*
Estado civil	Viúvo	1	-	-	1	-	-
	Divorciado	-0,78	0,18 – 1,13	0,09	-0,71	0,21 – 1,13	0,09
	Solteiro	-0,67	0,29 – 0,88	0,01	-0,91	0,19 – 0,81	0,01*
	Casado	-0,79	0,28 – 0,72	0,01	-0,76	0,20 – 1,06	0,07
Filhos	3	1	-	-	1	-	-
	2	-0,03	0,47 – 1,96	0,93	-0,11	0,48 – 1,63	0,70
	1	0,08	0,52 – 2,26	0,82	-0,10	0,47 – 1,70	0,74
	0	0,12	0,51 – 2,52	0,75	0,12	0,53 – 2,40	0,73
Educação	SO	1	-	-	1	-	-
	NM	0,17	0,67 – 2,09	0,55	0,19	0,62 – 2,33	0,56
	NS	0,86	1,19 – 4,74	0,01	0,58	1,04 – 3,11	0,03*
	E	0,20	0,76 – 1,99	0,39	0,24	0,65 – 2,46	0,47
	SL	0,25	0,73 – 2,25	0,37	0,37	0,71 – 2,96	0,30
Nível	3	1	-	-	1	-	-
	2	-0,30	0,42 – 1,28	0,28	-0,33	0,39 – 1,32	0,28
	1	-0,13	0,49 – 1,55	0,64	-0,15	0,46 – 1,59	0,62
Carga horária	40	1	-	-	1	-	-
	20	0,02	0,71 – 1,47	0,87	0,02	0,69 – 1,49	0,91

TABELA 10 - Associação entre as variáveis sociodemográficas com a despersonalização

		(Conclusão)					
		Despersonalização					
		Análise bruta			Análise ajustada		
		B	IC95%	p	B	IC95%	p
AEE	Sim	1	-	-	1	-	-
	Não	0,38	1,04 – 2,08	0,02	0,54	1,17 – 2,49	0,01*
Outra atividade	SP	1	-	-	1	-	-
	N	-0,19	0,51 – 1,33	0,43	-0,06	0,56 – 1,57	0,81

AEE: atendimento educacional especializado; B: coeficiente da regressão; p < 0,05

Fonte: A autora (2020)

Relações significativas foram observadas nas variáveis gênero, estado civil, nível educacional e atuação no serviço de atendimento educacional especializado.

Por meio da exposição dos dados nas tabelas 9 e 10, verifica-se que ser homem, ter formação de nível normal superior e não atuar no atendimento aos alunos com necessidades educacionais especiais parece aumentar a probabilidade da ocorrência de exaustão emocional e despersonalização.

No tocante ao gênero, como já assinalado neste artigo, outras pesquisas assinalam que as mulheres apresentam maior risco para exaustão emocional, enquanto os homens tendem a apresentar maior despersonalização (DALCIN; CARLOTTO, 2017; CARLOTTO, 2011). A presença de maior despersonalização entre os homens poderia estar relacionada à diferença encontrada em comparação às mulheres no tocante a maior facilidade no trato e na expressão das emoções (MATOS; JUNIOR, 2008).

Referente ao nível de formação, infere-se que o resultado obtido pode estar relacionado à necessidade de formação continuada, pois, como já mencionado neste estudo, o contínuo aprimoramento auxilia o professor no enfrentamento das problemáticas relacionadas ao ensino no contexto atual (ANDRADE, 2015). Entende-se que o professor melhor instrumentalizado poderá lidar melhor com as mais diversas

situações presentes no cotidiano de trabalho, o que pode propiciar um menor desgaste emocional.

Em relação ao que foi observado sobre a maior probabilidade de ocorrência de exaustão emocional e despersonalização entre os professores que não atuam no atendimento ao aluno com necessidades especiais, constatou-se resultado divergente em outro estudo. A pesquisa realizada por Carlotto *et al.* (2012), com 63 professores de ensino especial de uma região central do estado do Rio Grande do Sul, evidenciou uma prevalência de 30,6% de professores que apresentam o Perfil 1 de Burnout, considerado como um nível moderado da síndrome e 14,3 % do Perfil 2, definido como uma forma mais severa de Burnout. Destaca-se que o resultado apresentado pelos professores de Imbituva/PR pode estar relacionado à amostra reduzida de professores que trabalham no AEE verificada.

No que concerne ao estado civil observa-se, na tabela 10, que a relação é negativa (inversa), ou seja, ser solteiro diminui a chance do aparecimento de despersonalização. Este dado diverge de outros estudos que apontam pessoas solteiras com maior risco para o desenvolvimento de burnout (OLIVEIRA; PEREIRA, 2012; CARLOTTO, 2011), inclusive no tocante aos resultados apresentados em despersonalização quando comparadas a indivíduos casados (OLIVEIRA; PEREIRA, 2012).

A partir da tabela 11 é possível verificar a relação entre as variáveis sociodemográficas e o componente envolvimento profissional:

TABELA 11 - Associação entre as variáveis sociodemográficas com o envolvimento

(Continua)

		Envolvimento					
		Análise bruta			Análise ajustada		
		B	IC95%	p	B	IC95%	p
Sexo	Feminino	1	-	-	1	-	-
	Masculino	-0,13	0,51 – 1,49	0,62	-0,22	0,37 – 1,70	0,56
Estado civil	Viúvo	1	-	-	1	-	-
	Divorciado	0,28	0,73 – 2,44	0,34	0,59	0,53 – 6,10	0,34

TABELA 11 - Associação entre as variáveis sociodemográficas com o envolvimento

(Conclusão)

		Envolvimento					
		Análise bruta			Análise ajustada		
		B	IC95%	p	B	IC95%	p
	Solteiro	0,13	0,75 – 1,75	0,52	0,73	0,69 – 6,22	0,19
	Casado	0,31	0,97 – 1,94	0,07	0,75	0,69 – 6,60	0,19
Filhos	3	1	-	-	1	-	-
	2	-0,19	0,46 – 1,46	0,51	-0,06	0,55 – 1,58	0,80
	1	-0,05	0,54 – 1,64	0,84	0,22	0,73 – 2,12	0,41
	0	-0,43	0,34 – 1,22	0,18	-0,21	0,43 – 1,51	0,50
Educação	SO	1	-	-	1	-	-
	NM	-0,25	0,33 – 1,80	0,55	-0,21	0,30 – 2,14	0,66
	NS	0,13	0,32 – 4,02	0,83	0,16	0,41 – 3,38	0,76
	E	-0,47	0,45 – 2,00	0,90	-0,07	0,41 – 2,07	0,85
	SL	-0,36	0,32 – 1,52	0,36	-0,41	0,29 – 1,49	0,31
Nível	3	1	-	-	1	-	-
	2	-0,06	0,59 – 1,48	0,79	-0,01	0,59 – 1,66	0,99
	1	0,09	0,71 – 1,69	0,68	-0,25	0,49 – 1,21	0,27
Carga horária	40	1	-	-	1	-	-
	20	0,47	1,16 – 2,20	0,01	0,59	1,25 – 2,61	0,01*
AEE	Sim	1	-	-	1	-	-
	Não	-0,25	0,54 – 1,09	0,14	-0,22	0,57 + 1,12	0,19
Outra atividade	SP	1	-	-	1	-	-
	N	0,12	0,78 – 1,63	0,52	0,15	0,75 – 1,79	0,49

AEE: atendimento educacional especializado; B: coeficiente da regressão; p < 0,05

Fonte: A autora (2020)

Observou-se relação significativa apenas em relação à carga horária (p=0,01). Desta forma, pode-se inferir que a menor carga horária de trabalho aumenta a probabilidade de o professor apresentar maior envolvimento pessoal no trabalho, o que pode diminuir as chances da ocorrência de burnout. Este dado relaciona-se aos

resultados de Carlotto (2011), os quais demonstram que professores que possuem carga horária elevada apresentam maior risco de desenvolvimento de burnout.

Correlação entre as esferas do TQWL-42 com as dimensões do MBI

Na tabela 12 abaixo, pode-se observar a correlação existente entre os domínios da qualidade de vida no trabalho e os componentes envolvidos na avaliação da síndrome de burnout:

TABELA 12 - Correlação entre os domínios da qualidade de vida e o burnout

Qualidade de vida	Burnout			
	Exaustão emocional	Despersonalização	Envolvimento	Global
	r	r	r	r
Biológica/Fisiológica	-0,487**	-0,248**	0,486**	0,508**
Psicológica/Comportamental	-0,510**	-0,330**	0,451**	0,541**
Sociológica/Relacional	-0,386**	-0,257**	0,409**	0,436**
Econômica/Política	-0,434**	-0,273**	0,385**	0,462**
Ambiental/Organizacional	-0,494**	-0,346**	0,358**	0,508**
Qualidade de vida geral	-0,560**	-0,350**	0,508**	0,595**

r: correlação de Pearson; ** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Fonte: A autora (2020)

Por meio da exposição dos dados, nota-se que todas as correlações são bastante significativas, o que sugere que a qualidade de vida no trabalho e o burnout estão intimamente relacionados no público estudado.

Evidencia-se que as dimensões exaustão emocional e despersonalização do burnout apresentaram correlação negativa (inversa) com todos os escores da QVT, ou seja, quanto maior o nível de satisfação nas esferas da QVT, menores as chances de ocorrência de exaustão emocional e despersonalização. Em relação ao envolvimento profissional, verifica-se correlação positiva, indicando que maiores níveis de satisfação em relação às esferas da QVT contribuem para um maior

envolvimento pessoal no trabalho. Moreira *et al.* (2009) também observaram a existência de relações entre as dimensões do burnout e as condições de trabalho dos professores.

A partir desses dados, infere-se que os níveis de satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho, apresentados pelos professores, relacionam-se aos escores reduzidos em exaustão emocional e despersonalização e ao escore elevado em envolvimento. Assim sendo, os níveis melhores de qualidade de vida no trabalho parecem estar associados à diminuição da probabilidade da ocorrência de burnout entre os docentes pesquisados.

Considerações finais

Em vista dos resultados expostos, é possível concluir que a maioria dos professores da Educação Básica do município de Imbituva está satisfeita com a QVT. As quatro facetas melhores pontuadas e avaliadas como muito satisfatórias foram Significância da tarefa, Relações Interpessoais, Segurança de emprego e Capacidade de trabalho. As facetas com as piores avaliações foram Serviços de saúde e assistência social, percebida como muito insatisfatória, e o aspecto Benefícios extras, o qual apresentou escore abaixo do limiar de satisfação. Observa-se, dessa forma, a carência de investimentos organizacionais em serviços protetivos à saúde dos professores investigados, assim como, a baixa oferta de vantagens e benefícios extras podem atuar como fonte de incentivo e valorização do trabalho. Por conseguinte, intervenções em QVT devem considerar a relevância desses aspectos na gestão do trabalho.

Na análise das relações entre as variáveis sociodemográficas e as esferas da qualidade de vida no trabalho, a carga horária demonstrou importante associação com os índices de QVT. A carga horária reduzida demonstrou relação com os melhores resultados em qualidade de vida no trabalho.

Em relação ao burnout, as médias indicaram probabilidade baixa para a ocorrência da síndrome na amostra pesquisada. Foram observadas relações significativas nas variáveis gênero, estado civil, nível educacional e atuação no serviço

de atendimento educacional especializado com as dimensões exaustão emocional e despersonalização. Ser do sexo masculino, possuir menor formação e não atuar no atendimento aos alunos com necessidades educacionais específicas foram relacionados ao aumento das médias em exaustão e despersonalização. Ser solteiro demonstrou estar relacionado à diminuição de despersonalização. Ainda em referência aos componentes do burnout, constatou-se que a menor carga horária de trabalho aumenta a probabilidade de o professor apresentar um maior envolvimento pessoal no trabalho.

Por fim, ao avaliar a relação entre as dimensões de burnout e as esferas da qualidade de vida no trabalho – sendo esse o principal objetivo do estudo - verificou-se correlações bastante significativas, o que sugere que a qualidade de vida no trabalho e o burnout estão intimamente relacionados no público estudado. Dessa forma, pode-se inferir que quanto maior a satisfação com a QVT, menores as possibilidades do aparecimento de burnout.

Referências

ANDRADE, S. S. Qualificação e formação continuada de professores: os desafios frente às mudanças sociais, políticas e tecnológicas. **Revista @rquivo Brasileiro de Educação**, Belo Horizonte, v.3, n.5, p. 134-136, jan./jul. 2015.

ATAIDE, P. C.; NUNES, I. M. L. Feminização da Profissão Docente: as representações das professoras sobre a relação entre ser mulher e ser professora do ensino fundamental. **Revista Educação e Emancipação**, São Luís, v. 9, n. 1, p. 167-188, jan./jun. 2016.

BARBOSA, M. L. L. et al. Síndrome de Burnout em professores da rede pública de ensino no sul do Brasil. **Espacios**. v.37, n.24, 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n24/163724e3.html>. Acesso em: 17 jul. 2020.

BORBA, B. M. R. et al. Síndrome de Burnout em professores: estudo comparativo entre o ensino público e privado. **PsicolArgum.**, Curitiba v.33, n.80, p. 270-281, jan./abr. 2015.

CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 27, n. 4, p. 403-410, dez. 2011.

CARLOTTO, M. S. *et al.* Prevalência e factores associados à Síndrome de Burnout nos professores de ensino especial. **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 30, n. 3, pp. 315-327, jul. 2012.

CARVALHO G. L.; SANTOS, W. L. Síndrome de Burnout em professores da facesa-faculdade de ciências educação Sena Aires. **Rev. Cient. Sena Aires**. Valparaíso de Goiás, v.5, n.2, p. 150-157. jul./dez. 2016.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é *burnout*? In: CODO, W. (Org.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes / Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho, p. 237-254, 1999.

DALCIN, L.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout em professores no Brasil: considerações para uma agenda de pesquisa. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte, v. 23, n. 2, p. 745-770, ago. 2017.

DAMETTO, J.; ESQUINSANI, R. S. S. Mãe, mulher... professora! Questões de gênero e trabalho docente na agenda educacional contemporânea. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**. Maringá, v. 37, n. 2, p. 149-155, jul./dez. 2015.

FERREIRA, L. L. Lições de professores sobre suas alegrias e dores no trabalho. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.35, supl.1, e00049018, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2019000503001&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 jul. 2020.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

GERHEIM, M. S. **Qualidade de vida no trabalho de professores de Língua Inglesa: um estudo avaliativo a partir da ferramenta TQWL-42**. 2016. 61 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação), Fundação Cesgranrio. Rio de Janeiro, 2016.

JAGER, M. E.; ROHDE, C. L. C.; DIAS, A. C. G. Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 5, n. 3, p. 26-36, jul./set. 2013.

KOETZ, L.; REMPEL, C.; PERICO, E. Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 4, p. 1019-1028, Abr. 2013.

LDB: **Lei de diretrizes e bases da educação nacional**. – 2. ed. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2018. 58 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/544283/lei_de_diretrizes_e_bases_2ed.pdf. Acesso em: 29 mar. 2020.

LIMA FILHA, C. N. M. B.; MORAIS, A. N. Prevalência e fatores de risco do burnout nos docentes universitários. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 13, n. 27, p.453-471, mai/ago. 2018.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, fev. 2001.

MATOS, A. A.; JÚNIOR, M. D. A incorporação do gênero no estudo da Síndrome de Burnout. **Unimontes científica**. Montes Claros, v.10, n.1/2, p. 26-33, jan./dez. 2008.

MOREIRA, H. R. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e síndrome de Burnout em professores de Educação Física do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil. **Rev Bras Ativ Fís Saúde**., Florianópolis, v.14, n.2, p. 115-122. set. 2009.

OLIVEIRA, V.; PEREIRA, T. Ansiedade, depressão e burnout em enfermeiros: Impacto do trabalho por turnos. **Rev. Enf. Ref.**, Coimbra, v. serIII, n.7, p.43-54, jul. 2012.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. *In*: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. **Qualidade de vida: conceitos e práticas no século XXI**. Campinas: IPES, 2010.

PEREIRA, É. F. *et al.* O trabalho docente e a qualidade de vida dos professores na educação básica. **Rev. salud pública**, Bogotá, v. 16, n. 2, pp. 221-23, mar./abr. 2014.

REIS, E. J. F. B. *et al.* Docência e exaustão emocional. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 27, n. 94, p. 229-253, jan./abr. 2006.

SANTOS, M. N.; MARQUES, A. C.; NUNES, I. J. Condições de saúde e trabalho de professores no ensino básico no Brasil: uma revisão. **EFDesportes.com**. Buenos Aires, Ano 15, n. 166, mar. 2012. Disponível em: <https://www.efdeportes.com/efd166/condicoes-de-saude-e-trabalho-de-professores.htm>. Acesso em: 17 jul. 2020.

SOUZA, S. *et al.* Síndrome de burnout e valores humanos em professores da rede pública estadual da cidade de João Pessoa: Um estudo correlacional. **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 34, n. 2, p. 119-131, jun. 2016.

TIMOSSI, L. C. *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Educação Física/UEM**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

WALTON, R. Quality of work life activities: A research agenda. **Professional Psychology**, v. 11, n. 3, p. 484–493, jun. 1980.

5 CONCLUSÕES GERAIS

A QVT e a síndrome de burnout são áreas de pesquisa amplamente abordadas nos estudos brasileiros. No entanto, pesquisas que tratem da inter-relação entre burnout e qualidade de vida no trabalho de professores, principalmente fora dos grandes centros, ainda são pouco frequentes. Tendo como ponto de partida essa reflexão, esse estudo se propôs a analisar a inter-relação entre a síndrome de burnout e a qualidade de vida no trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino de Imbituva-PR.

A revisão integrativa da literatura, realizada nos artigos 1 e 2, permitiu verificar que, de maneira geral, os aspectos associados à piora da qualidade de vida no trabalho e ao aparecimento da síndrome de burnout relacionam-se às condições e à organização do trabalho docente, enquanto as relações interpessoais, o apoio social, a relevância social do trabalho e demais aspectos subjetivos concorrem para a melhoria dos níveis da QVT e como fatores preventivos em relação ao desenvolvimento de burnout. A partir da revisão também foi possível observar a existência de lacunas no que se refere às pesquisas que visem a analisar a QVT dos professores que atuam no nível básico de ensino.

No artigo 3 buscou-se verificar possíveis relações entre a qualidade de vida no trabalho e a síndrome burnout entre professores da rede básica. Por meio desse estudo, buscou-se preencher a lacuna exposta na revisão sistemática, além de verificar se os resultados verificados se aplicariam na presente pesquisa.

Com o intuito de responder ao objetivo do estudo, primeiro identificou-se o perfil sociodemográfico e profissional dos participantes da pesquisa. Observou-se uma amostra composta por 92,6% de mulheres, com idade média de $40,58 \pm 9,71$ anos, prevalência maior de participantes casados (67,2%) e com 2 filhos (40,5%). Em relação aos dados profissionais, a maioria dos professores possui especialização (54,9%), trabalham apenas em uma escola (77,9%) e apresentam distribuições semelhantes entre os níveis de ensino que atuam (fundamental I, educação infantil, ou ambos) e a carga horária (40h ou 20h).

Em relação à qualidade de vida no trabalho (QVT), verificou-se que a maioria dos professores da Educação Básica do município de Imituva encontra-se satisfeita. As únicas facetas com avaliação abaixo do limiar de satisfação foram os Serviços de saúde e assistência social e Benefícios extras. Em vista disso, observou-se que intervenções relativas à QVT nesse público devem ter como foco a reivindicação de um maior acesso aos serviços protetivos à saúde dos professores, bem como a discussão com gestores sobre as possibilidades de oferta de vantagens e benefícios extras de acordo com a necessidade desses profissionais.

Referente ao burnout, verificou-se que a amostra pesquisada não apresenta indícios da síndrome, considerando os baixos escores observados em exaustão emocional e despersonalização e os altos escores em realização/envolvimento no trabalho.

Ao analisar a relação existente entre as dimensões da QVT e do burnout, foram verificadas correlações bastante significativas, o que leva a crer que a percepção da boa qualidade de vida no trabalho diminui as chances do aparecimento da síndrome de burnout. Portanto, denota-se a importância da promoção a QVT nos diversos contextos de trabalho, tendo em vista o maior equilíbrio na inter-relação indivíduo-contexto de trabalho e, como consequência, a proteção da saúde do trabalhador.

O estudo apresentou limitações que devem ser consideradas na análise de seus resultados conclusões. A primeira é diversidade de abordagens e instrumentos relativos ao QVT e ao burnout, o que dificultou a comparação dos resultados de outros estudos. Outra limitação diz respeito ao delineamento transversal do estudo, que impede o estabelecimento de relações causais.

Sugere-se que sejam realizados outros estudos da inter-relação entre burnout e qualidade de vida no trabalho de docentes do ensino básico em outros contextos, e também que considerem outras variáveis não contempladas especificamente neste estudo (como o tempo de serviço, por exemplo) na avaliação da síndrome de burnout e da QVT, com vistas a fortalecer os conhecimentos relativos à essa temática.

REFERÊNCIAS

- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. O Burnout Docente e seu Reflexo no Ensino. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 10., 2011, Curitiba. **Anais** [...] Curitiba: PUCPR, 2011. p.16711-16725.
- BERNARDES, P. F. Síndrome de burn-out: Considerações iniciais. *In*: MENDANHA, M. H.; BERNARDES, P. F.; SHIOZAWA, P. **Desvendando o burn-out**: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional. São Paulo: LTr, p. 7-11, 2018.
- BRASIL. Secretaria de Educação Profissional. **Parâmetros Curriculares nacionais**: introdução aos parâmetros curriculares nacionais: introdução aos parâmetros curriculares nacionais/Secretaria de Educação Fundamental. Brasília: MEC/SEF, 126 p., 1997.
- BRASIL. Secretaria de Educação Fundamental. **Parâmetros curriculares nacionais**: apresentação dos temas transversais, ética / Secretaria de Educação Fundamental. - Brasília: MEC/SEF, 146 p., 1997.
- CARVALHO, A. V. **Terapia cognitivo-comportamental na síndrome de burnout**: conceitualização e intervenções. Rio Grande do Sul: Sinopsys, 2019.
- CARLOTTO, M. S. O impacto de variáveis sociodemográficas e laborais na síndrome de Burnout em técnicos de enfermagem. **Rev. SBPH**, Belo Horizonte, v.14, n.1, p. 165-185, jun. 2011.
- CASTRO, F. G.; ZANELLI, J. C. Síndrome de burnout e projeto de ser. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 17-33, dez. 2007.
- CHATTERJI, S.; BICKENBACH, J. Considerações sobre a qualidade de vida. *In*: FLECK, M. P. A. *et al.* (Org.). **A avaliação de qualidade de vida**: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, p. 40-47, 2008.
- CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é *burnout*? *In*: CODO, W. (Org.). **Educação**: carinho e trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes/Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho, p. 237-254, 1999.
- DIEHL, L; MARIN, A. H. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Est. Inter. Psicol.**, Londrina, v. 7, n. 2, pp. 64-85, dez. 2016.

FLECK, M. P. A. Problemas conceituais em qualidade de vida. *In: FLECK, M. P. A. et al. (Org.). A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde.* Porto Alegre: Artmed, p. 19-28, 2008.

FREUDENBERGER, H. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, v. 30, n.1, p. 159-165, 1974.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL-MONTE, P. R. Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.** Madri, vol. 19, n.º 2, pp. 181-197, 2003.

IMBITUVA. **Lei Municipal n.º 1.557/2015.** Institui o Plano Municipal de Educação - PME de Imbituva 2015/2025. Imbituva, 2015.

IMBITUVA. **Lei 1550/2014** - Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Imbituva. Imbituva, 2015.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v.20, n.3, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712019000300303&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 jul. 2020.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, L. M. **A formação social da personalidade do professor: um enfoque vigotskiano.** Campinas: Autores Associados, 2007.

MARTINS, M. S.; OLIVEIRA, J. P. Reflexões acerca do alcance da escola no processo de transformação social. *In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 9., 2009, Curitiba. Anais [...]* Curitiba: EDUCERE, 2009. p. 345-356.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, Cambridge, v. 52, pp. 397-422, fev. 2001.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde/ Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p.** Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho/Saudedotrabalhador.pdf>>. Acesso em: 31 jan. 2020.

MORIANA-ELVIRA, J. A., HERRUZO-CABRERA, J. Estrés y burnout en profesores. **Int J Clin Health Psychol**, Granada, vol 4, nº 3, pp. 597-621, fev. 2004.

NASSI-CALÒ, L. Teses e dissertações: prós e contras dos formatos tradicional e alternativo [online]. **SciELO em Perspectiva**, 2016. Disponível em: <https://blog.scielo.org/blog/2016/08/24/teses-e-dissertacoes-pros-e-contras-dos-formatos-tradicional-e-alternativo/>. Acesso em: 28 ago. 2019.

OMS. Promoción de la salud. **Glossario**. Genebra: OMS; 1998.

PARÂMETROS CURRICULARES NACIONAIS: **meio ambiente**: saúde / Ministério da Educação. Secretaria da Educação Fundamental. - 3. ed. - Brasília: A secretaria, 128 p., 2001.

PATRICK, D. L. A qualidade de vida pode ser medida? Como? *In*: FLECK, M. P. A. *et al.* (Org.). **A avaliação de qualidade de vida**: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, p. 29-39, 2008.

PEDROSO, B. *et al.* Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Salud Pública**, Bogotá, v. 16, n. 6, p. 885-896, dez. 2014.

PEDROSO, B. *et al.* Development and Psychometric Properties of TQWL-42 to Measure the Quality of Work Life. **Braz. arch. biol. technol.**, Curitiba, v. 62, e19180372, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-89132019000100601&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 jul. 2020.

PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Debate Necessário. *In*: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G.L.; MONTEIRO, M.I. **Qualidade de Vida**: Evolução dos Conceitos e Práticas no Século XXI. IPES, ed. 1, v.1, p.197-206, 2010.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 04, n. 01, p. 18-24, jan./jun. 2012.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leitura e possibilidades no entorno. *In*: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (orgs). **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas: IPES, p. 85-104, 2005.

POWER, M. Qualidade de vida: visão geral do Projeto WHOQOL. *In*: FLECK, M. P. A. *et al.* (Org.). **A avaliação de qualidade de vida**: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, p. 48-59, 2008.

PRATA-FERREIRA, P. A. **Burnout em Professores Universitários**. 2016. 105 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, 2016.

RÊGO, A. D.; OLIVEIRA, A. L. Qualidade de vida no trabalho de professores da educação básica: revisão integrativa. **InterEspaço**, Grajaú, v. 3, n. 11, p. 375-388, dez. 2017.

REPPOLD, C. T.; SERAFINI, A. J.; MENDA, S. C. Psicologia positiva e avaliação da qualidade de vida. *In*: HUTZ, Claudio S. (org.). **Avaliação em Psicologia Positiva**. Porto Alegre: Artmed, p.121-146. 2014.

SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; MASLACH, C. Burnout: 35 years of research and practice. **Career Development International**. v. 14, n. 3, p. 204-220, 2009.

SILVA, F. G. C. A Municipalização do Ensino e a Descentralização da Gestão: A experiência de dois municípios paraenses. **Cadernos ANPAE**, v. 4, p. 1/61-11, 2007.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein**, v. 8, n. 1, p. 102-106, jan./mar. 2010.

TIMOSSI, L. C. *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Educação Física/UEM**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, out. 2009.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), do projeto de pesquisa “Qualidade de vida no trabalho e Síndrome de *Burnout* entre professores da rede municipal de ensino de Imbituva – PR” de responsabilidade da pesquisadora Priscila Stasiak.

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

Declaro ter sido esclarecido sobre os seguintes pontos:

1. Esse estudo tem como objetivo avaliar a prevalência da Síndrome de *Burnout* nos professores da educação infantil e da primeira fase do Ensino Fundamental das escolas municipais da cidade de Imbituva, e sua relação com as variáveis sociodemográficas e laborais. A Síndrome de *Burnout* se caracteriza como uma forma de resposta frente aos estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho, e a profissão docente está entre as categorias profissionais que apresentam forte incidência de elementos que conduzem a síndrome. Dessa forma, avaliar o nível de desgaste do docente, considerando as peculiares ambientais em que desenvolve a sua prática, se faz necessário para promover uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho e, como consequência, garantir a qualidade no ensino, tendo em vista que o professor é elemento fundamental para o bom andamento do processo ensino-aprendizagem.

2. Espera-se que, ao ser concluído, esse estudo se torne norteador para futuras intervenções no âmbito da qualidade de vida no trabalho na rede municipal de ensino de Imbituva-PR, assim como, mobilize novas pesquisas nacionais e internacionais sobre a temática.

3. O estudo será desenvolvido a partir dos dados obtidos com a aplicação de três questionários constituídos por dados pessoais, socioeconômicos, profissionais e laborais, apresentados por meio de perguntas fechadas. A aplicação será realizada através de contato direto com os participantes da pesquisa.

4. Durante a execução da pesquisa poderão ocorrer riscos mínimos relacionados ao preenchimento dos questionários, sendo este um ato que pode gerar certo grau de cansaço ou aborrecimento, ou ainda, pode trazer a memória experiências vividas que causem desconforto. Devido a essa possibilidade, será garantido o direito de desistência da participação da pesquisa a qualquer momento.

5. Não terei nenhuma despesa ao participar da pesquisa e poderei deixar de participar ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e não sofrerei qualquer prejuízo.

6. Fui informado e estou ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação, no entanto, caso eu tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, serei ressarcido.

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

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

9. Qualquer dúvida, pedimos a gentileza de entrar em contato com Priscila Stasiak, pesquisadora responsável pelo estudo, através do telefone: (42) 998159579 ou e-mail: priscila.stasiak@yahoo.com, e/ou com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Ponta Grossa, localizado na Av. Carlos Cavalcanti, 4748 – Uvaranas - Bloco M – Sala 116-B – Campus Universitário CEP: 84030-900 – Ponta Grossa – PR, telefone: (42) 3220-3108, e-mail: propesp-cep@uepg.br, atendimento de segunda a sexta-feira das 08h00min. – 12h00min. - 13h00min – 17h00min.

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

Imbituva, _____ de _____ de 20____.

Assinatura do(a) participante

Assinatura do(a) responsável por obter o consentimento

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E PROFISSIONAIS

QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E PROFISSIONAIS

1. Qual é a sua idade?

_____ anos

2. Qual o seu sexo?

Feminino

Masculino

Outro _____

3. Qual seu estado civil?

Solteiro(a)

Casado(a) / União estável

Separado(a) / Divorciado(a) / Desquitado(a)

Viúvo(a)

4. Quantos filhos e filhas você tem?

Não tenho filhos(as).

Um

Dois

Três

Quatro ou mais.

5. Qual o nível mais elevado de educação formal que você concluiu?

Curso Normal (Magistério)

Curso Normal Superior

Ensino Superior - Pedagogia e/ou licenciaturas

Ensino Superior – Outro curso de graduação

Especialização (Lato Sensu)

Mestrado (Stricto Sensu)

Doutorado (Stricto Sensu)

6. Há quanto tempo você trabalha como professor(a)?

Este é meu primeiro ano

1-2 anos

3-5 anos

6-10 anos

11-15 anos

16-20 anos

mais de 20 anos

7. Nível de ensino em que trabalha:

- Educação Infantil
- Ensino fundamental (1º ciclo)
- Ambos

8. Carga horária semanal:

- Padrão 40 horas
- Padrão 20 horas
- Dois padrões 20 horas

9. Trabalha no atendimento ao aluno com necessidades especiais (educação especial)?

- sim
- não

10. Desenvolve atividade profissional remunerada em outro local de trabalho?

- sim, como professor em outra escola
- sim, com outra atividade
- não

ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (TQWL-42)

TQWL-42 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas. Escolha entre as alternativas de cada questão e coloque um círculo no número que melhor representa a sua opinião.

DADOS PESSOAIS

1) Idade: ___ anos

2) Sexo:

Masculino

Feminino

3) Estado civil:

Solteiro(a)

Casado(a)/União estável

Viúvo(a)

Separado(a)/Divorciado(a)

4) Escolaridade:

Ensino Fundamental incompleto

Ensino Fundamental completo

Ensino Médio incompleto

Ensino Médio completo

Ensino Superior incompleto

Ensino Superior completo

Pós-graduação incompleto

Pós-graduação completo

5) Tempo de serviço (em meses) na empresa em que você trabalha: ___ meses

QUESTIONÁRIO

F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

A1.1 - Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A2.1 - Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

ANEXO B – MASLASH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Avaliação de *Burnout*

Este instrumento trata de questões sobre você e seu trabalho. Leia cada uma das frases e escolha entre as alternativas (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) o valor que lhe parecer mais apropriado, sendo que num extremo o (1) significa “discordo totalmente” ou “não se aplica a mim” e, aumentando progressivamente o grau de concordância, no outro extremo, o (7) significa “concordo totalmente”.

Não existem respostas certas ou erradas. Sua resposta deve ser marcada com um X num dos que melhor corresponde a sua realidade. É importante que todas as questões sejam respondidas.

1 - Eu me sinto muito cheio de energia.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
2 - Eu me sinto esgotado ao final de um dia de trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
3 - Sinto que a minha clientela me culpa por alguns dos seus problemas.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
4 - Eu me sinto estimulado depois de trabalhar lado a lado com a minha clientela.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
5 - Eu me sinto como se estivesse no final do meu limite.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
6 - No meu trabalho, eu lido com os problemas emocionais com muita calma.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
7 - Eu me sinto emocionalmente exausto pelo meu trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
8 - Eu me sinto frustrado com meu trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
9 - Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito estressado.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
10 - Eu me sinto esgotado com meu trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
11 - Posso criar facilmente um ambiente tranquilo com a minha clientela.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
12 - Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
13 - Sinto que trato algumas pessoas da minha clientela como se fossem objetos.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
14 - Sinto que estou trabalhando demais no meu emprego.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
15 - Trato de forma adequada os problemas da minha clientela.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
16 - Eu me sinto cansado quando me levanto de manhã e tenho de encarar outro dia de trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
17 - Trabalhar com pessoas o dia inteiro é realmente um grande esforço para mim.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
18 - Posso entender facilmente o que sente a minha clientela acerca das coisas.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
19 - Acho que me tornei mais insensível com as pessoas desde que comecei este trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
20 - Acho que este trabalho está me endurecendo emocionalmente.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
21 - Não me importo realmente com algumas pessoas da minha clientela.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
22 - Tenho realizado muitas coisas importantes neste trabalho.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

ANEXO C – APROVAÇÃO DO PROJETO NO COMITÊ DE ÉTICA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Qualidade de vida no trabalho e síndrome de burnout entre professores da rede municipal de ensino de Imbituva - PR

Pesquisador: Priscila Stasiak

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 12201119.8.0000.0105

Instituição Proponente: Universidade Estadual de Ponta Grossa

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.295.945

Apresentação do Projeto:

Qualidade de vida no trabalho e síndrome de burnout entre professores da rede municipal de ensino de Imbituva - PR

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar a inter-relação entre a síndrome de burnout e a qualidade de vida no trabalho dos professores da Rede Municipal de Ensino de ImbituvaPR.

Objetivo Secundário:

Avaliar a QVT dos docentes pesquisados através do instrumento TQWL-42; Avaliar a Síndrome de Burnout através do MBI – Maslach Burnout Inventory; Analisar as relações entre as variáveis sociodemográficas e ocupacionais dos docentes pesquisados com seus escores de QVT e Síndrome de Burnout;

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Poderão ocorrer riscos mínimos de ordem moral, emocional ou espiritual durante a solicitação de informações que dizem respeito a características pessoais, socioeconômicas, profissionais e laborais dos participantes.

Benefícios:

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvararanas, Bloco M, Sala 116-B

Bairro: Uvaranas

CEP: 84.030-900

UF: PR

Município: PONTA GROSSA

Telefone: (42)3220-3108

E-mail: coep@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 3.295.945

Espera-se que esse estudo possa contribuir para subsidiar discussões e intervenções que visem a melhoria das condições de trabalho do docente, sendo este um fator relevante para a melhoria da qualidade de ensino, tendo em vista que o professor é elemento fundamental para o bom andamento do processo de ensino e aprendizagem

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Projeto relevante e exequível

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos de apresentação obrigatória foram devidamente enviados.

Recomendações:

É recomendado escrever todo o TCLE na terceira pessoa.

Ao final do projeto deverá ser enviado relatório final evitando desta forma possíveis pendências.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto Aprovado

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1319157.pdf	09/04/2019 18:26:07		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa.docx	09/04/2019 18:03:20	Priscila Stasiak	Aceito
Outros	Questionario_de_dados_Sociodemograficos_e_Profissionais.pdf	09/04/2019 17:45:24	Priscila Stasiak	Aceito
Outros	Termo_de_Anuencia.pdf	09/04/2019 17:37:48	Priscila Stasiak	Aceito
Outros	Maslach_Burnout_Inventory.pdf	09/04/2019 15:58:51	Priscila Stasiak	Aceito
Outros	tqw42.pdf	09/04/2019 15:58:29	Priscila Stasiak	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	09/04/2019 14:59:18	Priscila Stasiak	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	09/04/2019	Priscila Stasiak	Aceito

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco M, Sala 116-B
Bairro: Uvaranas **CEP:** 84.030-900
UF: PR **Município:** PONTA GROSSA
Telefone: (42)3220-3108 **E-mail:** coep@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 3.295.945

Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	14:53:30	Priscila Stasiak	Aceito
----------------	--------------------	----------	------------------	--------

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PONTA GROSSA, 30 de Abril de 2019

Assinado por:
ULISSES COELHO
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco M, Sala 116-B
Bairro: Uvaranas **CEP:** 84.030-900
UF: PR **Município:** PONTA GROSSA
Telefone: (42)3220-3108 **E-mail:** coep@uepg.br