UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM

PSICOLOGIA E SAÚDE

Gabriela Zambrano Ávila

Burnout e Engajamento no Trabalho Docente: Um Estudo com Professores Municipais do RS

Porto Alegre

2024

Gabriela Zambrano Ávila

Burnout e Engajamento no Trabalho Docente: Um Estudo com Professores Municipais do RS

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde da Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre como requisito para a obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof. Dra. Ana Cláudia Souza Vazquez

Porto Alegre

2024

Catalogação na Publicação

Zambrano Ávila, Gabriela
Burnout e engajamento no trabalho docente: um estudo com professores municipais do RS / Gabriela Zambrano Ávila. -- 2024.
36 f.

Dissertação (mestrado) -- Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Programa de
Pós-Graduação em Psicologia e Saúde, 2024.

Orientador(a): Ana Cláudia Souza Vazquez .

1. Engajamento. 2. Burnout. 3. Professores Municipais. 4. Trabalho Docente. 5. Psicologia Positiva.

Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da UFCSPA com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Burnout e Engajamento no Trabalho Docente: Um Estudo com Professores Municipais do RS

BANCA AVALIADORA

_____

Dra. Sheila Goncalves Câmara

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

_____

Dr. Douglas da Silveira Pereira

Universidade de São Paulo

_____

Dra. Joyce Munarski Pernigotti

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Porto Alegre

2024

Dedicatória

Ao meu amado filho Pedro, pelo amor, paciência, apoio e compreensão dos momentos em que precisei me concentrar nos estudos e no trabalho e em todos as situações de desafio e conquistas que passamos juntos. Tu és a minha maior fonte de entusiasmo e energia.

À minha mãe, Vera Maria, que é minha grande inspiração. Sua força, sabedoria e amor incondicional me guiaram e me motivaram a seguir em frente, mesmo nos momentos mais difíceis.

Ao meu pai, Eduardo e aos meus avós, Mário Luiz, Nair, Rosauro e Vera, que, embora já não estejam presentes fisicamente, continuam a me apoiar em espírito. Seu amor, ensinamentos e apoio incondicional ao longo da minha vida foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Este trabalho é, em parte, fruto do legado que vocês deixaram em mim.

Aos meus irmãos, Mário Luiz, Carolina e Antônio, meus cunhados Caio e Natália e às minhas sobrinhas e afilhadas Clarissa e Cecília por estarem sempre ao meu lado, compartilhando alegrias e apoio nos momentos de dificuldade e nas realizações. O apoio e o amor de vocês são inestimáveis para mim, e me deram a força necessária para alcançar este objetivo.

E, especialmente, aos professores e professoras, cuja dedicação e paixão pelo ensino me inspiraram a seguir este caminho de pesquisa. Este trabalho é, em grande parte, uma homenagem a todos vocês que se dedicam diariamente para formar e transformar vidas através da educação.

AGRADECIMENTO

Concluir esta dissertação de mestrado foi uma jornada intensa e desafiadora e não teria sido possível sem o apoio de diversas pessoas e instituições, às quais expresso minha mais sincera gratidão.

Primeiramente, agradeço à Professora Ana Cláudia por sua orientação, paciência e dedicação ao longo de todo o processo. Sua parceria e encorajamento foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

Quero também expressar minha sincera gratidão à Luciana, que me avisou sobre as inscrições do mestrado e me motivou a iniciar essa caminhada. A partir daí, recebi um grande apoio de muitas pessoas para seguir em frente. Às parceiras da vida e do trabalho Nara, Joana, Lucila, Ruthinha, Dóris e Letícia (direto da Dinamarca), Márcia e Eliane, meu muito obrigada pelos retornos e dedicação. Sem o apoio e carinho de vocês, este trabalho não seria possível; vocês tornaram esta jornada mais leve e enriquecedora.

À UFCSPA pela acolhida e pelo apoio financeiro que permitiu a realização desta pesquisa e a todos os professores, professoras e colegas que contribuíram de forma direta ou indireta para a minha formação durante o curso. As discussões, trocas de experiências e aprendizados compartilhados foram essenciais para o meu crescimento acadêmico e pessoal.

Ao nosso grupo de pesquisa em psicologia positiva e organizacional do trabalho – Neppot – que foi um apoio fundamental em todos os momentos dessa jornada, em especial ao colega Gabriel e às colegas Letiene, Andrea, Renata, Ingrid, Joice e Cristiane, que sempre contribuíram com sua sabedoria e carinho nos momentos em que precisei. À Duda, que me auxiliou na coleta da pesquisa, sempre disposta a resolver as situações que enfrentamos, e às parceiras na jornada das estatísticas, Clarissa e Taritza, pelo apoio constante nas análises dos dados da pesquisa, paciência e parceria em todos os momentos.

Aos meus amigos e amigas de uma vida, sobretudo Ana Carolina, Anna Helena, Denise, Fernanda, Letícia, Liselena e Tatiana, que sempre estiveram ao meu lado, oferecendo suporte emocional e motivação nos momentos mais desafiadores.

À minha grande e presente família, tios, tias, primos e primas e às minhas madrinhas Cláudia e Tetê, vocês foram a base e a força que me ajudaram nessa conquista.

Ao SEBRAE RS pela oportunidade de trabalhar com a Educação Empreendedora e conhecer com mais profundidade o universo do meu estudo, especialmente à Marie, que sempre me apoiou, disponibilizando seu tempo e conhecimento em diversas situações.

Às servidoras e servidores das Secretarias de Educação das cidades do nosso Rio Grande do Sul, por apoiarem e divulgarem a pesquisa aos professores e professoras.

À banca examinadora, Professora Sheila, Professor Douglas e Professora Joyce, agradeço profundamente pelas valiosas contribuições na qualificação e pela continuidade na defesa. Suas observações foram essenciais para aprimorar a qualidade da pesquisa e me proporcionaram um aprendizado inestimável.

É extremamente gratificante relembrar e expressar minha gratidão às pessoas que foram fundamentais nessa trajetória. Se por acaso esqueci de mencionar alguém, saiba que também carrego em meu coração o reconhecimento e a gratidão por todo o apoio recebido. Sinto-me privilegiada por ter todos vocês ao meu lado, e meu agradecimento vem do fundo do meu coração.

"**Entre a raiz e a flor há o tempo**"

Carlos Drummond de Andrade

RESUMO

Este estudo investiga a relação entre engajamento no trabalho e burnout em professores municipais do ensino fundamental no Rio Grande do Sul, Brasil, utilizando o modelo Job Demands-Resources (JDR) como referencial teórico. O modelo JDR ajuda a compreender os fatores que contribuem tanto para o desgaste quanto para as características positivas no ambiente de trabalho. Quando as demandas superam os recursos, ocorre estresse e esgotamento; por outro lado, quando os recursos são maiores que as demandas, há um aumento no engajamento e na motivação. A pesquisa, de caráter transversal e quantitativo, foi realizada com 276 professores, utilizando instrumentos validados como o Burnout Assessment Tool (BAT-Brasil) e a Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES-Brasil). Os resultados indicam que as demandas qualitativas e quantitativas, juntamente com os recursos sociais, impactam significativamente tanto o burnout quanto o engajamento no trabalho. A análise de redes confirmou a robustez do modelo JDR, destacando a correlação inversa entre burnout e engajamento. As implicações do estudo sugerem a necessidade de intervenções focadas em aumentar o engajamento e reduzir o burnout, promovendo recursos de trabalho que ofereçam proteção psicossocial. Pesquisas futuras devem considerar a avaliação de recursos laborais adicionais e comparações com outros contextos educacionais.

Palavras-chave: Burnout, Engajamento no Trabalho, Professores Municipais, Modelo JDR, Saúde Mental, Recursos Sociais

ABSTRACT

This study investigates the relationship between work engagement and burnout among municipal elementary school teachers in Rio Grande do Sul, Brazil, using the Job Demands-Resources (JDR) model as the theoretical framework. The JDR model helps to understand the factors that contribute to both strain and positive characteristics in the work environment. When demands exceed resources, stress and burnout occur; conversely, when resources outweigh demands, engagement and motivation increase. This cross-sectional and quantitative research was conducted with 276 teachers, utilizing validated instruments such as the Burnout Assessment Tool (BAT-Brazil) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-Brazil). The results indicate that both qualitative and quantitative demands, along with social resources, significantly impact both burnout and work engagement. Network analysis confirmed the robustness of the JDR model, highlighting the inverse correlation between burnout and engagement. The study's implications suggest the need for interventions focused on increasing engagement and reducing burnout by promoting work resources that offer psychosocial protection. Future research should consider the evaluation of additional work resources and comparisons with other educational contexts.

Keywords: Burnout, Work Engagement, Municipal Teachers, JDR Model, Mental Health, Social Resources

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo JDR 23
Figura 2 – Conceituação do Burnout 25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBICT	Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
NBR	Norma Brasileira

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 14

2 REVISÃO DE LITERATURA – CONTEXTUALIZAÇÃO 17

2.1 Trabalho Docente 17

2.2 A visão sistêmica do modelo Job Demands Resources (JDR) na compreensão do trabalho docente 22

3 OBJETIVOS 27

3.1 Objetivo Geral 27

3.2 Objetivos Específicos 27

4 REFERÊNCIAS DA REVISÃO DE LITERATURA 28

5 CONCLUSÃO GERAL 32

1 INTRODUÇÃO

Os professores ocupam uma posição fundamental na vida das pessoas que passaram e passam pelos bancos escolares, são atores e mediadores da cultura e dos saberes escolares (Tardif, 2000). No Brasil 2,2 milhões de pessoas são professores de educação básica, de acordo com o Censo Escolar 2020, 63% estão atuando no ensino fundamental, sendo que 85,3% destes profissionais tem nível superior completo. O Ministério da Educação e Cultura demonstra que a qualificação dos professores tem importância destacada em relação à etapa de vida dos estudantes com os quais atuam (MEC, 2021) visto que muitas vezes eles se tornam uma importante referência para eles.

Nesta perspectiva, Libâneo (2000) afirma que a eficácia da educação dos alunos está diretamente ligada ao desempenho dos educadores no ambiente escolar. Essa perspectiva sugere que o professor tem a possibilidade de redimensionar o seu fazer na prática da educação, ao refletir e repensar sobre seus princípios, transformando o processo de ensino–aprendizagem, estando mais próximo da realidade e do cotidiano dos estudantes (Pernigotti et al.,1993). Carvalho (2018) argumenta, ainda, que no ensino fundamental os professores são os principais responsáveis pelo processo de ensino aprendizagem e com o objetivo de desenvolver os estudantes.

O trabalho docente, tão importante para a sociedade também apresenta diversos fatores estressores como: condições inadequadas de trabalho, conflitos em sala de aula, baixa remuneração, carga excessiva de trabalho, burocracias administrativas, velocidade das mudanças e exigências atuais no contexto de trabalho. Esse conjunto de fatores pode prejudicar a saúde mental e o bem-estar dos docentes (Diehl & Marin, 2016; Tostes et al., 2018). Tais desafios no contexto laboral, recentemente também foram marcados pelo período da pandemia de Covid-19, com importantes impactos, que merecem destaque. O ano de 2020 foi um marco divisório, onde ocorreu a migração em massa para uma cultura digital de um dia para o outro (OMS, 2021). No Brasil, apenas 15% dos estados que optaram pelo ensino remoto distribuíram dispositivos aos alunos, e menos de 10% subsidiaram o acesso à internet. O resultado dessa situação foi 3,7 milhões de estudantes matriculados sem acesso a atividades escolares e por consequência ficaram sem estudar em casa. Com o retorno às aulas presenciais, muitos estudantes apresentam impacto da covid no aprendizado e em sua saúde mental (Unicef, 2021).

A pesquisa ¨A situação dos professores no Brasil durante a pandemia, realizada pela revista Nova Escola (2020), se propôs a capturar o cenário vivenciado pelos professores em quatro eixos: situação do professor, situação da rede, participação dos alunos e famílias nas atividades e perspectivas para o retorno das atividades presenciais. Os resultados evidenciaram o estado mental de trabalhadores da educação na rede

municipal, estadual e privada no Brasil. A coleta de dados foi realizada entre 16 e 28 de maio de 2020, com a participação de 9.557 profissionais de escolas municipais, estaduais e particulares em todo o Brasil – 589 deles no Rio Grande do Sul (Nova Escola, 2020). Nos primeiros meses da pandemia e em meio à exigência do ensino remoto emergencial, 24,45% dos professores identificaram saúde emocional nesse período como ruim ou péssima, enquanto 33,1% destes a classificaram como razoável.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta para a relação significativa entre fatores psicossociais no trabalho e as consequências sobre a saúde dos trabalhadores. (OMS, 2022). A atualidade apresenta imensos desafios para esses profissionais, envolvendo diferentes aspectos relacionados a sua vida pessoal e profissional. Neste escopo, o trabalho docente tem sido identificado com fatores de riscos relacionados à Síndrome de Burnout, demonstrado sua vulnerabilidade (Meredith et al. 2020, Schaufeli & Bergers, 2001). Krug et al. (2021) apontam alto percentual de professores com classificação média na exaustão, ressaltando que isto não caracteriza a presença da síndrome, porém, pode vir a se desenvolver com o tempo se nada for realizado. Segundo os autores, na sua amostra, 75% dos professores apresentaram alerta de indicativo de burnout, sem sintomas, 56% têm sinais de Burnout.

Em contrapartida, Schaufeli et al (2013) demonstram que as atividades laborais também podem gerar satisfação, comportamentos e sentimentos que levam ao engajamento e ao bem-estar. No trabalho, o engajamento traz a ideia de que o pensamento adapta o indivíduo à disposição saliente e prazerosa das atividades laborais, agregando sentimentos positivos e satisfação. Destaca-se aqui a perspectiva da Psicologia Positiva, que analisa o contexto de trabalho por meio de dois processos de trabalho subjacentes e paralelos: estressor e motivacional; o primeiro com desfecho do burnout e o segundo do engajamento no trabalho. Esse modelo teórico, denominado Job Demands-Resources (JDR) desenvolvido por Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001) é utilizado para observar e demonstrar os antecedentes dos aspectos negativos (burnout) e positivos (engajamento no trabalho) no trabalho. As demandas do trabalho englobam diversos aspectos que podem gerar desgaste físico e mental para os trabalhadores, tais como carga excessiva de atividades, pressão no ambiente de trabalho e exigências emocionais.

Por outro lado, os recursos de trabalho têm a finalidade de minimizar esses impactos negativos, permitindo que as metas da organização sejam alcançadas de forma mais eficiente. Estes recursos podem estar relacionados ao ambiente de trabalho, como apoio social, oportunidades de crescimento e autonomia, ou aos recursos pessoais, como resiliência, autoconfiança, capacidade de lidar com emoções e comprometimento com as tarefas (Bakker et al., 2014; Schaufeli & Taris, 2014). Assim, consideramos que a

compreensão dos aspectos que influenciam no burnout e engajamento no trabalho docente é relevante para que os profissionais de educação tenham condições adequadas para exercer suas atividades e para que o processo de ensino-aprendizagem ocorra com qualidade. Ressaltamos aqui que em um momento de grandes transformações na educação, consideramos relevante a temática do engajamento e burnout em professores e professoras municipais do Rio Grande do Sul.

Neste contexto, o objetivo da presente pesquisa é avaliar o papel das demandas e recursos em relação ao engajamento e burnout em professores da rede municipal do RS. Espera-se que os dados obtidos auxiliem na construção de estratégias de intervenção que possam impactar positivamente os professores e professoras e, consequentemente, possam promover melhorias no processo de ensino- aprendizagem.

As próximas seções desta dissertação irão tratar das bases teóricas e dos achados relacionados à presente pesquisa. O capítulo 1 trará a revisão teórica sobre o tema que fundamenta a pesquisa realizada, ao passo que o capítulo 2 está composto do artigo resultante da pesquisa empírica sobre o tema. No capítulo 3 são apresentadas as discussões decorrentes dos aprendizados com esta dissertação no campo teórico e na prática da pesquisa realizada. Finalmente, as considerações finais são apresentadas, demonstrando o percurso da pesquisadora e as possíveis pesquisas futuras sugeridas para novas contribuições que emergiram como importantes nesse campo.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Trabalho Docente

A palavra docência tem origem no latim *docens*, particípio do verbo *docere*, que significa “ensinar”. Nesse sentido, o docente, assim como o professor, é aquele que se dedica a ensinar, transmitir e consolidar conhecimentos. Do latim "educare", que significa “educar, instruir” e também “criar”. Essa palavra era composta por "ex", fora, e "ducere", guiar, conduzir, liderar. De acordo com Tardif e Lessard (2013) a docência é uma das profissões mais remotas da sociedade atual, historicamente estava relacionada com o acesso ao conhecimento. Com o passar do tempo, o papel dos professores na educação confundiu-se com o papel das escolas na sociedade. Esteves (2004) sugere três fases distintas da atribuição da escola e professor na sociedade.

Inicialmente houve a concepção social de que deveria haver uma instituição dedicada ao ensino e, portanto, com pessoas ensinando nela. O autor refere a existência de registros de instituições de disseminação do conhecimento limitadas a uma minoria da elite social. Durante um longo período a religião dominou a educação, ainda podemos observar traços dessa herança, como os testes e a avaliação na pedagogia jesuítica que eram tratados como punição (Luckesi, 2014).

A transição do domínio religioso para o estado aconteceu no ocaso do século XVIII, período que se denominou ¨segunda revolução¨, nesse momento a educação foi ampliada a todos ¨os cidadãos¨, porém esse conceito ainda estava sujeito a sociedade na época (Esteves, 2004). Até esse momento dois aspectos podem ser destacados nos relatos das revoluções educacionais: os professores como a principal fonte de conhecimento e a exclusão daqueles que não se enquadram no sistema educativo. Em continuidade às observações do autor, a terceira revolução se caracteriza pela inclusão da parte da sociedade que era preterida pelo sistema educacional caracterizando com efeito a constituição da sociedade.

Shulman (2004) e Weimer (2002) destacam o surgimento do conceito de uma quarta revolução educacional, que se inspira no termo e no contexto da quarta revolução industrial delineado por Schwab (2016), que destaca a integração das tecnologias digitais como ferramentas fundamentais no processo educacional, alinhando-se com as direções da economia global contemporânea. Seldon & Abidoye (2018) também exploram como a tecnologia pode transformar a educação, destacam que com a integração da IA, o papel dos professores pode evoluir de instrutores diretos para facilitadores e mentores.

A tecnologia pode assumir tarefas mais repetitivas e administrativas, permitindo

que os professores se concentrem mais no desenvolvimento emocional e social dos alunos. Paro (2012) destaca que a escola era uma importante instituição e detinha reconhecimento público, representando uma possibilidade para as pessoas alcançarem um papel de relevância na sociedade. Atualmente existe uma enorme gama de meios de informação e, por consequência, um volume considerado de conhecimento ofuscando a escola como local primo do saber. Em convergência Bertotti e Rietow, (2013) evidenciam que as modificações impostas à formação docente ocorrem por consequência das exigências da sociedade atual, por características como: a competição, o crescimento desenfreado de licenciaturas no ensino a distância, novidades nas tecnologias educacionais, dentre outras.

O estudo dos percursos da vida dos professores tem sido tema para diferentes pesquisadores, destacamos Pereira (2022), Gonçalves (2000), García (1995), Cavaco (1990, 1999), Huberman (2000) e Nóvoa (2000). Entender o ciclo da vida pessoal e profissional na docência é crucial, ao nosso juízo a trajetória e a carreira de cada professor tem seus aspectos individuais, porém uma compreensão mais ampla dessa profissão ajudam a explicar as possibilidades criadas para a construção da identidade profissional, da trajetória e da carreira docente, sob a ótica de cada educador, esse percurso sofre diferentes influências e modificações de acordo com o ambiente, interações, aprendizagens, dinâmicas institucionais e aspectos individuais. Huberman (2000), ao discutir ciclo vital dos professores, propõe a divisão do desenvolvimento profissional na docência em cinco fases que iremos descrever a seguir, cada uma tem suas características peculiares:

- 1 a 3 anos de trabalho docente – Entrada na carreira - fase que se caracteriza por um momento de exploração, onde o professor se experimenta em diversos papéis. Nessa fase é comum o entusiasmo com a escolha e existe o questionamento sobre seu desempenho nesse papel. Há uma alta taxa de abandono nessa fase, 33%, segundo Gold (1996).
- 4 a 6 anos – Estabilização - nesse momento há o comprometimento ou estabilização, onde acontece a seleção pela identidade no trabalho docente . Pode-se dizer que nessa ocasião o sujeito torna-se professor. É um momento de escolhas, renúncias e adaptações. Há uma atenção maior aos objetivos pedagógicos, formas metodológicas e pela aprendizagem dos alunos.
- 7 a 25 anos - Diversificação e Experimentação – essa é a fase mais longa onde se distinguem três tipos básicos: os professores que investem seu potencial em seu desenvolvimento como docente, buscando diversificar seus métodos e práticas e as formas mais adequadas de aplicá-

las no ensino; os que se envolvem mais com o sistema administrativo, tendo como objetivo sua promoção profissional e aqueles que vão reduzindo os seus compromissos com a docência, podendo abandoná-la ou exercer outra profissão paralela.

- 25 a 35 anos de trabalho docente - Serenidade e distanciamento afetivo - Nesse momento o professor experimenta um momento mais estável, está menos suscetível a avaliação dos outros, consegue fazer uma avaliação entre seus objetivos iniciais e os alcançados.
- 35 a 40 anos de trabalho docente - Preparação para a aposentadoria - ao final de sua carreira o professor tende a dar mais tempo a si, desconectando-se aos poucos do trabalho.

Essas fases não ocorrem de maneira rigorosa com todos os docentes, podendo acontecer dessa forma descrita ou não, tendo diferentes vivências para diferentes professores, pois é "*...um processo e não em uma série de acontecimentos. Para alguns, este processo pode parecer linear, mas para outros, há patamares, regressões, becos sem saída, momentos de arranque, descontinuidades*" (Huberman, 2000, p.38). Desta feita, o processo de construção pessoal de cada professor passa também por questões relativas à sala de aula e as situações que lhe são apresentadas em sua jornada na docência.

Tardif (2002), enfatiza que o professor tem como objeto de trabalho os estudantes, e esses possuem características próprias, indivíduos que são ímpares e tem histórias, ritmos, interesses, necessidades e afetividades diferentes; cada situação de ensino é única. A dimensão afetiva também é realçada pelo autor e pode ser estabelecida como um elemento que facilita ou que bloqueia o processo de ensino-aprendizagem. Segundo o autor citado, dentre as características do trabalho do professor destaca-se o convívio com grupos, mas, ao mesmo tempo levando em consideração as características individuais; o educador ministra a matérias, mas cada aluno vai assimilar de uma forma diferente e existem vários processos que precisam ser levados em consideração, como a avaliação, a inclusão, a personalização necessária em todos os momentos do ensino. De acordo com Sacristan (1991), a docência inclui as destrezas baseadas dos conhecimentos e experiências do educador, e esse não é uma pessoa que age baseada em improviso, mas sim, utilizando o seu arcabouço para o exercício da docência como complemento.

Em consonância, destacamos que a educação básica no Brasil é organizada em etapas e modalidades o que implica em formas diferentes de estruturação do ensino, das escolas, das turmas, do currículo, das necessidades de formação dos professores, entre outros aspectos. No Brasil o ensino fundamental tem a seguinte divisão (MEC, 2013):

- Anos iniciais - 5 anos de duração - de 6 a 10 anos de idade
- Anos finais - 4 anos de duração - de 11 a 14 anos de idade

Os professores de séries iniciais costumam ter uma formação mais generalista, com formação em curso Normal e/ou com nível superior em Pedagogia, voltada para o desenvolvimento infantil, com ênfase em pedagogia e psicologia da educação. A tendência é a utilização de metodologias mais lúdicas e exploratórias para ensinar, utilizando brincadeiras, jogos e outras atividades para estimular o aprendizado das crianças. O professor leciona a maioria das matérias para a turma e está em contato com os mesmos alunos durante a maior parte do tempo de seu trabalho.

No caso dos professores de séries finais, temos a presença do professor especialista, que geralmente têm uma formação em disciplinas específicas, como matemática, português, ciências, entre outras, a tendência é a utilização de uma abordagem mais tradicional em sala de aula, utilizam aulas expositivas e atividades mais voltadas para o conteúdo. Somando-se a essa situação, eles precisam preparar seus alunos para as provas e exames que serão necessários para avançar no ensino médio e como cada professor é responsável por sua matéria em diversas turmas, ele tem contato com mais alunos por menos tempo e com mais atividades para realizar. Podemos observar que a situação dos docentes dos anos finais é diferente dos anos iniciais, em destaque quanto ao número de turmas e de disciplinas ministradas, que são aspectos associados à forma de organização desta segunda fase do ensino fundamental. (MEC, 2013)

A partir dessas reflexões, podemos perceber o quanto é complexo o desenvolvimento do trabalho docente e a prática do ensino. São pessoas ensinando pessoas, o que pressupõe um trabalho interativo, existem escolhas sendo realizadas constantemente na interação com os alunos e essas escolhas estão calcadas na experiência dos professores, nos seus conhecimentos, em suas crenças, seus valores e nos sujeitos com os quais interagem. Dito isso, destacamos que o ensino exige um investimento pessoal relevante dos professores, sendo a personalidade do professor um componente importante do seu trabalho, suas emoções e sua afetividade integram o processo de ensino e aprendizagem.

> Aquilo que nos parece ser a característica do trabalho investido ou vivido é a integração ou absorção da personalidade do trabalhador no processo de trabalho quotidiano enquanto elemento central que contribui para a realização desse processo. (...) Nesse tipo de atividade, a personalidade do trabalhador, suas emoções, sua afetividade fazem parte integrante do processo de trabalho: a própria

> pessoa, com suas qualidades, seus defeitos, sua sensibilidade, em suma, tudo o que ela é, torna-se, de certa maneira, um instrumento de trabalho. Nesse sentido ela é um componente tecnológico das profissões de interação. Essa tecnologia emocional é representada por posturas físicas, por maneiras de estar com os alunos. (Tardif, 2002, p. 142).

Ensinar é, sem dúvida, uma das tarefas mais importantes e necessárias no mundo, tendo como um dos resultados a formação de indivíduos reflexivos e educados. Sabemos que o professor é essencial para educar bem e para ser um bom artesão que estabelece valores humanos positivos precisa de condições adequadas; porém, se ele for intensamente exposto aos estressores do trabalho e não conseguir enfrentá-los com eficácia, provavelmente sentirá fadiga mental e perda de entusiasmo pelo trabalho.

Ao longo do tempo, as pesquisas têm sido consistentes em demonstrar o contexto do trabalho docente, especialmente quanto aos aspectos estressores, de risco e de vulnerabilidade. No final do século XX, Lapo (1999) demonstra que as pesquisas já trazem altos índices de abandono de cargo, afastamentos temporários como consequência de baixo salário, da precária condição de trabalho, em conjunto com a perda de identidade e o aumento das doenças ocupacionais Já Gatti (1996) destaca que além da questão salarial existem outros fatores que contribuem para a insatisfação dos docentes, em decorrência dos salários baixos os professores tendem a recorrer ao acúmulo de cargos, incidindo em um aumento da carga horária; que traz consigo situações como menor tempo para preparação e possíveis impactos negativos na qualidade das aulas. Amado (2000) complementa a situação de insatisfação salarial e as condições de trabalho adversas com situações que envolvem a indisciplina dos alunos e a ausência de participação dos familiares e a desvalorização da carreira de magistério como fatores de constante preocupação do educador.

Nóvoa (2002) observa que os professores passam por um período significativo de instabilidade profissional, ao lidar com as realidades locais e situações que são marcadas pelos fenômenos de exclusão, agressão e conflito social. O autor afirma que os professores carregam o peso de uma sociedade injusta e desigual, pois a sociedade os tem tratado como profissionais de qualidade questionável. Ao lidar com a precariedade material e humana das escolas, bem como com suas próprias qualificações como educadores, os educadores não recebem mais o respeito que recebiam antes. Como resultado, eles recebem salários inferiores aos de outras categorias profissionais e enfrentam jornadas de trabalho inadequadas para o aprimoramento contínuo. Os desafios que os professores enfrentam em circunstâncias difíceis, incluindo a perda de seus valores

profissionais, agravam o esforço afetivo e cognitivo necessário no cotidiano de trabalho.

As descobertas de Nóvoa (2002) reforçam a situação de instabilidade do papel social e a crise de identidade, que afeta inclusive a autoestima do professor. Isso faz com que o professor não encontre espaço para a interação entre as dimensões profissionais e pessoais, que são importantes para seu trabalho. Ao discutir esse tópico, o autor ressalta que o professor é cada vez menos valorizado como indivíduo e que sua própria educação não é muito útil nesse sentido, pois "tem ignorado sistematicamente o desenvolvimento pessoal, confundindo "formar" com "formar-se", não entendendo que o desenvolvimento pessoal é um processo de crescimento.

Santoro (2018), Prilleltensky, Neff & Bessell (2019) e Lindqvist & Nordänger (2020), por outro lado, destacam o crescente índice de descontentamento profissional desde os anos 2000. Além das demandas das aulas, dos conselhos de classe, das provas e recuperações, o professor também se envolve com atribuições diversas, como: trabalhos administrativos, atendimento as famílias, participação em reuniões, seminários, formações pedagógicas, enfrenta a sobrecarga aliada aos baixos salários, incluindo as decisões de deixar a profissão pelos vários fatores relacionados ao descontentamento profissional

A profissão professor tem sido estudada e apontada como uma das profissões mais estressantes atualmente por diversos trabalhos (Carlotto, 2002; Moreno-Jimenez et al. 2002; Silva et al. 2008). Pinotti (2005,2006) destaca a questão do alto grau de exigência, do esgotamento dos docentes e a propensão ao burnout. A referida autora afirma que no Brasil a produção científica ainda está em estágio inicial, já no exterior o estresse ocupacional do professor é objeto de muitas pesquisas na produção atual, advertindo para a complexidade dessa situação e suas consequências no sistema educacional.

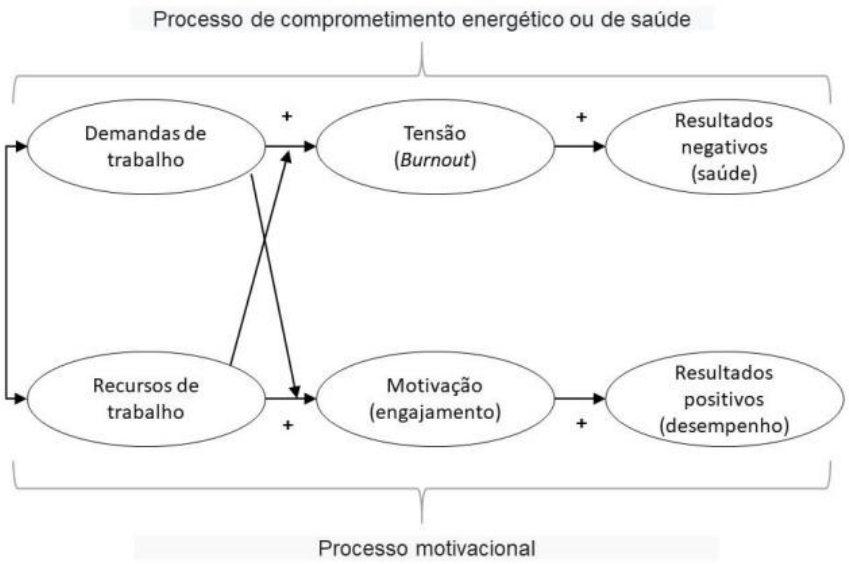
2.2 A visão sistêmica do modelo Job Demands Resources (JDR) na compreensão do trabalho docente

O trabalho contém demandas e recursos que se referem a aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do labor, de acordo com Schaufeli, 2017 o modelo Job Demands-Resources (JDR) preconiza que as demandas do trabalho têm potencial para conduzir ao esgotamento e problemas de saúde, enquanto os recursos do trabalho, por sua vez contribuem para o engajamento e melhor desempenho das pessoas.

Quando falamos dos recursos estamos nos referindo a suporte dos outros (de colegas e/ou da liderança), feedback, autonomia, entre outros. Já em relação às demandas requerem esforço físico ou mental sustentado e estão associadas a certos custos fisiológicos e psicológicos, estão incluídas situações como: carga de trabalho,

pressão de tempo, ambiguidade de papéis, trabalho emocional e riscos físicos. Schaufelli (2017) afirma que os recursos podem reduzir as demandas do trabalho e os custos fisiológicos e psicológicos associados, conforme podemos ver na Figura 1. O arranjo equilibrado entre recursos e demandas está relacionado ao bem-estar, a motivação e o desempenho dos profissionais.

Figura 1 : Modelo JDR



Fonte: Taris & Schaufelli (2016)

O engajamento no trabalho, na perspectiva do modelo JD-R é um estado mental disposicional, em que as pessoas apresentam vigor, dedicação e concentração (Vazquez et al., 2015). Schaufelli et al. (2013) demonstram que pessoas engajadas no trabalho sentem elevado prazer e autorrealização profissional. A disposição com que realizam as suas atividades, leva a um melhor desempenho, mais produtividade e incremento nos resultados organizacionais.

> [...]os professores que são mais dispostos, também despertam nos alunos a busca das energias mais positivas, capazes de colaborar na aquisição de melhores aprendizagens [...] é um estado essencial para o ato docente, pois um processo de ensino-aprendizagem, com foco no desenvolvimento pleno, perpassa pelas possibilidades de sentido e de aplicabilidade na sua prática (Martins et al, 2021: 2)

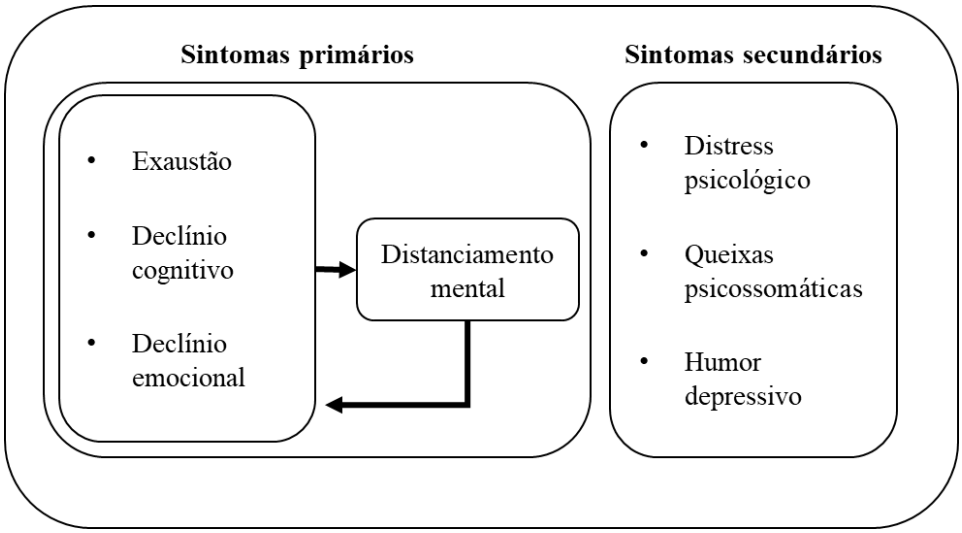
O engajamento é caracterizado por três dimensões: vigor que denota altos níveis de energia e resiliência mental durante as atividades laborais, dedicação que é

configurada pelo forte envolvimento no trabalho e a experiência de um senso de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio, por fim a absorção que é designada como completa concentração e envolvimento em seu trabalho, sendo que o tempo passa rapidamente e o indivíduo possui dificuldade em desapegar-se de seu trabalho (Schaufeli e Bakker, 2010). Os profissionais engajados no trabalho se diferenciam dos chamados workaholics, que são pessoas fundamentalmente dominados por padrões de autoestima e aprovação compulsivos (Schaufeli, 2012).

Diferentemente do engajamento no trabalho, a síndrome do burnout é um processo de drenagem de energia, persistente, negativo, que conduz ao sentimento de exaustão e extremo cansaço, as mesmo tempo que se manifesta em motivação decrescente, distanciamento mental, prejuízos cognitivos e emocionais, perda de interesse e aversão ao trabalho (Sinval et al., 2022). Nesta perspectiva, o burnout é composto quatro sintomas primários, sendo eles: a exaustão, que pode ser descrita como uma severa perda de energia física (cansaço, sensação de fraqueza) e mental (sensação de exaustão e esgotamento); o comprometimento emocional que é caracterizado por intensas reações emocionais e sensação de estar oprimido pelas emoções; o comprometimento cognitivo que é indicado por problemas de memória, atenção e déficits de concentração e baixo desempenho cognitivo e o distanciamento mental que é indicado por uma forte relutância ou aversão ao trabalho.

Nesta linha teórica sobre o burnout, outros sintomas secundários podem estar associados aos primários, como humor deprimido, e queixas psicossomáticas (Vazquez et al 2019). Tais comorbidades podem ocorrer também em pessoas que não apresentam burnout, porém é importante estar atento quando os sintomas secundários desta natureza se associam aos primários. Segundo Schaufeli, De Witte e Desart (2020), os sintomas secundários do burnout são: o sofrimento psicológico, que se caracteriza por sintomas não físicos resultantes de um problema psicológico, como problemas de sono, preocupação, tensão e ansiedade, perturbação por ruídos e multidões e flutuações de peso sem fazer dieta; queixas psicossomáticas que são queixas físicas que não podem ser explicadas por um distúrbio físico, mas são exacerbadas ou resultam de algum problema psicológico, como exemplo, podemos observar palpitações e dores no peito, estomacais, problemas intestinais, dores de cabeça, dores musculares e adoecer com frequência e o humor deprimido que se refere ao humor sombrio e triste e à incapacidade de experimentar prazer. As pessoas se sentem impotentes, sofrem de culpa e ficam decepcionadas consigo mesmas. Observe que o humor deprimido é uma normal e reação temporária à decepção ou perda e deve ser diferenciado do transtorno depressivo.

Figura 2: Conceituação do Burnout



Fonte: Vazquez, Freitas & Hutz (2024: 18), adaptado de Schaufeli., De Witte & Desart (2020)

Schaufeli (2017) destaca, dentre as diversas adequações do modelo JD-R, o foco positivo no engajamento no trabalho em contraponto ao foco negativo no esgotamento em uma abordagem equilibrada e abrangente e é nessa linha que pretendemos manter nosso foco da pesquisa. Dentre os estudos que sustentam o modelo JD-R e sugerem que os recursos laborais mitigam o burnout e influenciam no engajamento destacamos os resultados encontrados por Hakanen et al. (2006) em estudo com professores finlandeses, que demonstra que houve relação do burnout na combinação de altas demandas do trabalho sobre problemas de saúde e do engajamento no trabalho em relação aos efeitos dos recursos do trabalho no comprometimento organizacional.

Já comentamos anteriormente sobre as mudanças e transformações ocorridas no mundo do trabalho e na docência nas últimas décadas e o quanto essas mudanças interferem na saúde dos professores. Atualmente, além das situações de desafio da profissão de educador já citadas anteriormente somam-se o impacto da pandemia de Covid 19 e situações de violência nas escolas, como as que ocorreram no final de março e início de abril de 2023 (USP, 2023). Em parceria com o Instituto Ame Sua Mente a revistas NOVA ESCOLA, 2022 realizou a pesquisa Saúde Mental dos Educadores 2022, que trouxe análises dos efeitos da pandemia na saúde mental dos docentes. Participaram mais de 5 mil profissionais entre professores e gestores de todos os estados do país e do Distrito Federal, sendo 84,6% deles oriundos da rede pública, destacamos

dos resultados da pesquisa as seguintes informações:

- O número de educadores que consideram sua saúde mental “ruim” ou “muito ruim” aumentou em relação ao ano passado: de 13,7% para 21,5%. Em 2020, esse indicador havia ficado em 30,1%.
- Destacam-se sentimentos intensos e frequentes de ansiedade (60,1%), seguidos por baixo rendimento e cansaço excessivo (48,1%) e problemas com sono (41,1%). Há, ainda, outros problemas apontados, como dificuldade de socialização e isolamento, sensação de tristeza e aumento do consumo de psicoativos e álcool.

Nesse estudo vamos identificar e analisar os principais antecedentes, as demandas e os recursos de trabalho que estão relacionados com o engajamento e o burnout na esfera laboral dos docentes do ensino fundamental municipal no estado do Rio Grande do Sul. Também será analisado se existem diferenças de burnout e engajamento no trabalho entre professores que ministram aula nos anos iniciais e finais do ensino fundamental e se o tempo de docência também é um fator de diferenciação.

A investigação sobre o burnout e o engajamento no trabalho de professores municipais é importante para compreender e enfrentar os desafios cotidianos desses trabalhadores. Por meio dessas pesquisas é possível desenvolver estratégias e políticas que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, resultando em uma educação de melhor qualidade para os alunos e em um sistema educacional mais eficiente e sustentável.

Acreditamos que o presente estudo pode trazer informações relevantes para implementar futuramente ações que tragam benefícios para a comunidade e para a escola, estas vão desde sugerir mudanças nas políticas educacionais até programas de apoio e desenvolvimento profissional para professores, espera-se um impacto positivo no ambiente escolar em geral, o que pode favorecer não só os professores, mas também os alunos e a administração escolar. Após todo o discorrido neste capítulo foi definido para a presente pesquisa, os seguintes objetivos:

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar o papel das demandas e recursos em relação ao engajamento e burnout em professores da rede municipal do RS.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Avaliar a associação entre recursos sociais, demandas qualitativas e quantitativas frente aos desfechos possíveis de burnout e engajamento no trabalho nos professores municipais do RS.
2. Investigar a magnitude da relação entre burnout e engajamento no trabalho.
3. Investigar se há diferença significativa nos níveis de engajamento no trabalho e burnout nos grupos de professores municipais do RS que atuam em séries iniciais e séries finais.
4. Analisar se os níveis de engajamento e de burnout variam em função do tempo de docência dos professores municipais do RS.

No capítulo seguinte serão apresentados os procedimentos, resultados e procedimentos éticos da pesquisa realizada para essa dissertação de mestrado.

4 REFERÊNCIAS DA REVISÃO DE LITERATURA

Amado, J. (2000). Disciplina na escola. Artmed.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*(1), 389-411. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Bertotti, R. G. & Rietow, G. (2013, 23 a 26 de setembro) *Uma breve história da formação docente no Brasil*: da criação das escolas normais às transformações da ditadura civil militar. XI Congresso Nacional de Educação – Educere. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba.

Cavaco, C. (1990). Percursos da vida docente: Ciclos e processos de desenvolvimento. In A. Nóvoa (Org.), Vidas de professores (pp. 35-60). Porto Editora.

Cavaco, C. (1999). Trajetórias e percursos de vida: Estudo com professores. Educação e Pesquisa, 25(1), 33-52. https://doi.org/10.1590/S0102-46981999000100003

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Diehl, L., & Marin, A. H. (2016). Adoecimento mental em professores brasileiros: Revisão sistemática da literatura. Estudos Interdisciplinares em Psicologia, 7(2), 64-85. https://doi.org/10.5433/2236-6407.2016v7n2p64

Esteves, M. (2004). História e memória da escola. Artmed.

Gatti, B. A. (1996). Por uma política de formação de professores. Educação e Sociedade, 17(55), 129-144. https://doi.org/10.1590/S0101-73301996000200008

Gold, Y. (1996). Beginning teacher support: Attrition, mentoring, and induction. In J. Sikula (Ed.), Handbook of research on teacher education (2nd ed., pp. 548-594). Macmillan.

Gonçalves, M. M. (2000). A crise da profissão docente: Do desencantamento à re-significação do ser professor. Em Aberto, 17(74), 7-28.

Hakanen, Jari & Schaufeli, Wilmar. (2006). *Burnout and Work Engagement Among Teachers.* Journal of School Psychology. 43. 495-513. 10.1016/j.jsp.2005.11.001.

Huberman, M. (2000). O ciclo de vida profissional dos professores. In A. Nóvoa (Org.), Vidas de professores (pp. 31-61). Porto Editora.

Krug, M. de R., Krug, H.N., Garces, S.B.B. & Nunes, V. (2021). *Síndrome de Burnout: um estudo com professores da educação básica*. Lecturas: Educación Física y Deportes, 25(273), 58-70. https://doi.org/10.46642/efd.v25i273.2181

Lapo, F. R. (1999). A docência e a saúde dos professores: Uma análise do estado da arte. Em Aberto, 19(72), 33-54.

Libâneo, J. C. (2000). *Pedagogia e pedagogos, Para quê?* . Cortez.

Lindqvist, P., & Nordänger, U. K. (2020). The promise and pitfalls of mentoring early career teachers: A review of the literature. Teaching and Teacher Education, 88, 102961. https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102961

Luckesi, C. C. (2014). Avaliação da aprendizagem escolar (23ª ed.). Cortez.

Martins, L. B., Oliveira, L. M., & Silva, R. (2021). Engajamento docente e suas implicações no processo de ensino-aprendizagem. Revista Brasileira de Educação, 26, e260032. https://doi.org/10.1590/S0102-46982021260321

Meredith, C., Schaufeli, W., Struyve, C., Vandecandelaere, M., Gielen, S., & Kyndt, E. (2020). 'Burnout contagion' among teachers: A social network approach. Psychology and Educational Sciences, KU Leuven, Belgium, Training and Education Sciences, University of Antwerp, Antwerpen, Belgium, Centre for the New Workforce, Swinburne University of Technology, Melbourne, Victoria, Australia.

Ministério da Educação. (2013). *Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais da Educação Básica*. http://portal.mec.gov.br/docman/julho-2013-pdf/13677-diretrizes-educacao-basica-2013-pdf/file

Ministério da Educação. (2021). *Conheça o perfil dos professores brasileiros.* https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/conheca-o-perfil-dos-professores-brasileiros

Moreno-Jimenez, B., et al. (2002). Burnout and engagement in teachers: An extension of the Job Demands-Resources model. Psicothema, 14(4), 531-540.

Nova Escola. (2022). *Pesquisa revela que saúde mental dos professores piorou em 2022.* https://novaescola.org.br/conteudo/21359/pesquisa-revela-que-saude-mental-dos-professores-piorou-em-2022

Nóvoa, A. (2000). O professor como sujeito de formação. In A. Nóvoa (Org.), Vidas de professores (pp. 15-32). Porto Editora.

Nóvoa, A. (2002). O tempo dos professores: Saber, partilha e ação. Porto Editora.

Organização Mundial da Saúde (2021) *Coronavirus disease (COVID-19).* https://www.who.int/health topics/coronavirus#tab=tab_1

Paro, V. H. (2012). *Trabalho docente na escola fundamental: questões candentes.* Cadernos de Pesquisa, 42(146), 586-611.

Pereira, D. S. (2022). Felicidade docente, existe? Uma investigação sobre as definições de felicidade para profissionais da educação. Tese de Doutorado, Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.48.2022.tde-08062022-081801. Recuperado em 2024-09-04, de www.teses.usp.br

Pernigotti, J. M., Saenger, L., Goulart, L. B., Mutti, R. M. V. & Avila, V. M. Z. (1999). *Aceleração da aprendizagem.* Mediação.

Pinotti, M. (2005). Esgotamento profissional e burnout: A nova síndrome dos trabalhadores. São Paulo: Editora X.

Pinotti, M. (2006). A síndrome de burnout e o professor: Uma perspectiva brasileira. Revista Brasileira de Psiquiatria, 28(2), 134-138. https://doi.org/10.1590/S1516-44462006000200012

Prilleltensky, I., Neff, M., & Bessell, A. (2019). Teacher well-being: The voice of educators. Teaching and Teacher Education, 80, 19-30. https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.003

Sacristán, J. G. (1991). *Consciência e Ação sobre a Prática como Libertação Profissional dos Professores.* In: NÓVOA, A. (Org.). Profissão Professor. Porto Editora.

Santoro, D. A. (2018). Demoralized: Why teachers leave the profession they love and how they can stay. Harvard Education Press.

Schaufeli, W. B. (2017). *Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout.* Organizational Dynamics, v. 46, n. 2, p. 120–132.

Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0.* KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.

Schaufeli, W. B., Dijkstra, P. & Vazquez, A. C. (2013). Engajamento no trabalho. Casa do Psicólogo.

Schaufeli, W. B., & Bergers, G. G. (2001). Burnout and engagement: Two opposites? *Journal of Organizational Behavior, 22*(6), 713-729. https://doi.org/10.1002/job.246

Schaufeli, M. S. & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept.* In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.) Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp.10-24). Psychology press

Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). *A Critical review of the Job Demands-Resources Model: implications for improving work and health.* In: BAUER, G. F.; HÄMMIG, O. (Eds.). . Bridging Occupational, Organizational and Public Health. Dordrecht: Springer Netherlands. v. 9789400756p. 43–68.

Seldon, A., & Abidoye, T. (2018). The fourth education revolution: Will artificial intelligence liberate or infantilise humanity?. University of Buckingham Press.

Sinval, J., Vazquez, A.C.S., Hutz, C.S., Schaufeli, W.B. & Silva, S. *Burnout Assessment Tool (BAT): Validity Evidence from Brazil and Portugal.* Int. J. Environ. Res. Public Health 2022, 19, 1344. https:// doi.org/10.3390/ijerph19031344

Shulman, L. S. (2004). The wisdom of practice: Essays on teaching, learning, and learning to teach. Jossey-Bass.

Tardif, M. (2002). *Saberes docentes e formação profissional.* Vozes.

Tardif, M. & Lessard, C. (2013*). O Trabalho Docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas.* Vozes.

Tostes, M. V., Rodrigues, N. S., & Souza, M. R. (2018). Sofrimento mental de professores do ensino público. Saúde em Debate, 42(116), 319-331. https://doi.org/10.1590/0103-1104201811612

United Nations Children's Fund (2021) *The State of the World's Children 2021 - On My Mind: promoting, protecting and caring for children's mental health.* https://www.unicef.org/reports/state-worlds-children-2021

Universidade de São Paulo. (2023). Violência às escolas: reflexões.https://sites.usp.br/psicousp/violencia-as-escolas-reflexoes/

Vazquez, A. C., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S. & Schaufeli, W. B. (2015). *Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale*. Psico-USF, 20(2), 207-217. doi:10.1590/1413-82712015200202.

Vazquez, A. C. S., Freitas, L. B. L., & Hutz, C. S. (2024). Burnout: Compreendendo o processo de desgaste e suas comorbidades. In C. S. Hutz (Ed.), Psicologia e Saúde no Trabalho (pp. 15-36). Artmed.

Vazquez, A. C. S., Schaufeli, W. B., & Gomes, C. (2015). Engajamento no trabalho: Uma revisão teórica e das pesquisas na área da psicologia positiva. Psicologia: Teoria e Prática, 17(2), 62-81. https://doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v17n2p62-81

Weimer, M. (2002). Learner-centered teaching: Five key changes to practice. Jossey-Bass.

5 CONCLUSÃO GERAL

Discussão e Achados da Pesquisa de Mestrado

Neste capítulo, discutimos os achados da pesquisa e os conhecimentos adquiridos ao longo do mestrado, integrando os conceitos apresentados nos capítulos anteriores. O primeiro capítulo da dissertação abordou a revisão teórica sobre o trabalho docente, suas demandas e recursos, bem como os modelos teóricos que fundamentam o estudo do burnout e engajamento. O segundo capítulo apresentou a pesquisa empírica que investigou a relação entre demandas e recursos de trabalho, burnout e engajamento entre professores da rede municipal do Rio Grande do Sul.

Os resultados da pesquisa corroboram a literatura existente, indicando que altas demandas de trabalho estão associadas a níveis mais elevados de burnout. Entre as principais demandas identificadas, destacam-se a carga excessiva de trabalho, a pressão para cumprir prazos e a exigência emocional. Esses fatores contribuem significativamente para o esgotamento físico e emocional dos docentes, afetando negativamente seu bem-estar e desempenho profissional. Por outro lado, a pesquisa também evidenciou que os recursos de trabalho, como apoio social, oportunidades de desenvolvimento profissional e autonomia, desempenham um papel crucial na mitigação dos efeitos negativos das demandas de trabalho. Professores que percebem um alto nível de recursos em seu ambiente de trabalho tendem a apresentar maiores níveis de engajamento, caracterizados por vigor, dedicação e absorção em suas atividades laborais.

O modelo JDR, desenvolvido por Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001), foi utilizado como base teórica para a análise dos dados da pesquisa. Esse modelo destaca que o equilíbrio entre demandas e recursos de trabalho é fundamental para a promoção do bem-estar e desempenho no trabalho. As demandas excessivas podem levar ao burnout, enquanto os recursos adequados podem promover o engajamento. Os resultados da pesquisa empírica corroboram essa perspectiva, demonstrando que os recursos de trabalho têm um efeito protetor contra o burnout e são essenciais para o engajamento dos professores. Além disso, o modelo JD-R proporciona uma estrutura útil para identificar intervenções específicas que podem ser implementadas para melhorar as condições de trabalho dos docentes, reduzindo o burnout e promovendo o engajamento.

Com base nos achados da pesquisa, sugerimos algumas intervenções práticas para reduzir o burnout e promover o engajamento entre os professores, que devem ser investigadas quanto à sua efetividade. Essas intervenções incluem:

- Redução das Demandas de Trabalho: Implementação de políticas que visem reduzir a carga de trabalho excessiva e a pressão para cumprir prazos.
- Aumento dos Recursos de Trabalho: Promoção de um ambiente de trabalho que ofereça apoio social, oportunidades de desenvolvimento profissional e maior autonomia para os professores.
- Treinamento e Desenvolvimento: Oferecimento de programas de treinamento para ajudar os professores a desenvolverem habilidades de gestão do estresse e resiliência.
- Infraestrutura e Suporte Tecnológico: Garantia de que todos os professores tenham acesso a recursos tecnológicos adequados para o ensino remoto e híbrido.

Este estudo destacou a importância de equilibrar as demandas e recursos de trabalho para promover o bem-estar e desempenho dos professores. A aplicação do modelo JDR forneceu uma estrutura útil para entender como as diferentes dimensões do ambiente de trabalho afetam o burnout e o engajamento dos docentes. As intervenções sugeridas visam proporcionar um ambiente de trabalho mais sustentável e positivo para os docentes, contribuindo para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem.

Finalmente, este estudo abre caminho para futuras pesquisas que possam explorar em maior profundidade as especificidades das demandas e recursos de trabalho em diferentes contextos educacionais, bem como o desenvolvimento de intervenções mais personalizadas e eficazes para promover o bem-estar dos professores.

Considerações finais da dissertação

Durante o curso de mestrado, foi possível aprofundar o entendimento sobre a complexa realidade do trabalho docente e os fatores que influenciam diretamente o bem-estar e a eficácia dos professores. Através do estudo teórico e empírico, foram revelados os desafios que os professores enfrentam, bem como as estratégias e intervenções que podem ser utilizadas para promover um ambiente de trabalho mais positivo.

O conhecimento adquirido ao longo do mestrado enfatizou a importância dos professores na formação e desenvolvimento das futuras gerações (Tardif, 2000). No Brasil, com um número significativo de professores de educação básica, a qualidade da educação

está intrinsecamente ligada à qualidade do trabalho docente (MEC, 2021). A eficácia da educação dos alunos está diretamente ligada ao desempenho dos educadores, que podem redimensionar sua prática educativa ao refletirem sobre seus princípios e métodos (Libâneo, 2000; Pernigotti et al., 1993).

Contudo, os professores enfrentam uma série de fatores estressores no trabalho, como condições inadequadas, conflitos em sala de aula, baixa remuneração e carga excessiva de trabalho, que podem prejudicar sua saúde mental e bem-estar, impactando, eventualmente, a qualidade do seu desempenho profissional. (Diehl & Marin, 2018; Tostes et al., 2018).

O modelo Job Demands-Resources (JD-R) é uma ferramenta essencial para entender como as demandas e recursos de trabalho influenciam o burnout e o engajamento dos professores (Demerouti et al., 2001). A pesquisa revelou que, embora as altas demandas de trabalho possam levar ao burnout, os recursos adequados podem promover o engajamento, criando um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo (Bakker et al., 2014; Schaufeli & Tarris, 2014).

Em resumo, o mestrado proporcionou uma compreensão aprofundada dos fatores que influenciam o bem-estar e o desempenho dos professores, bem como das estratégias que podem ser adotadas para melhorar suas condições de trabalho. Essa compreensão é essencial para garantir uma educação de qualidade e um futuro melhor para as próximas gerações.

Ao longo do meu mestrado, dediquei-me ao estudo do engajamento e burnout de professores municipais do Rio Grande do Sul. Minha trajetória foi marcada por um profundo mergulho nas teorias e práticas que cercam o trabalho docente, proporcionando-me uma visão abrangente dos desafios e oportunidades que permeiam essa profissão.

Trabalhando com professores e professoras em projetos de Educação Empreendedora do SEBRAE RS desde 2015 percebi a necessidade de explorar a relação entre demandas e recursos de trabalho, um equilíbrio que é crucial para o bem-estar e desempenho dos professores. Utilizando o modelo Job Demands-Resources (JDR), desenvolvido por Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001) consegui identificar como as demandas excessivas, como carga de trabalho e pressão por resultados, estão intimamente ligadas ao burnout. Em contrapartida, os recursos de trabalho, como apoio social e oportunidades de desenvolvimento profissional, mostraram-se fundamentais para fomentar o engajamento dos docentes.

Para futuras pesquisas, acredito que é essencial aprofundar a investigação sobre as especificidades das demandas e recursos de trabalho em diferentes contextos educacionais. Explorar como essas variáveis se manifestam em áreas metropolitanas versus rurais pode fornecer insights valiosos para intervenções mais personalizadas. Além disso, é crucial

desenvolver e testar novas estratégias de intervenção que possam ser aplicadas em larga escala, visando criar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos para os professores.

Minha trajetória no mestrado foi uma jornada de aprendizado profundo e revelações significativas sobre a realidade do trabalho docente. A aplicação do modelo JDR e a análise das condições de trabalho dos professores municipais do RS proporcionaram uma compreensão mais ampla dos fatores que influenciam o bem-estar e a saúde dos educadores. Acredito que as intervenções sugeridas e as direções para estudos futuros possam contribuir significativamente para a melhoria das condições de trabalho dos professores, promovendo um ambiente educacional mais positivo e eficaz.

Em resumo, este mestrado não só ampliou meu entendimento teórico e empírico sobre o tema, mas também reforçou minha convicção na importância de um suporte robusto para os professores, profissionais essenciais na formação de futuras gerações.

Referências

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1(1), 389-411. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Diehl, L., & Marin, L. M. (2018). O sofrimento psíquico de professores no contexto da educação básica. Revista Brasileira de Educação, 23, 1-24. https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230043

Libâneo, J. C. (2000). Didática. Cortez.

MEC (Ministério da Educação). (2021). Educação básica em números: Principais indicadores da educação básica no Brasil. http://portal.mec.gov.br

Pernigotti, J. M., Saenger, L., Goulart, L. B., Mutti, R. M. V. & Avila, V. M. Z. (1999). Aceleração da aprendizagem. Mediação.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. Bridging Occupational, Organizational and Public

Health, 43-68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
Tardif, M. (2000). Saberes docentes e formação profissional. Vozes.

Tostes, N. A. A., Costa, A. P. S., & Pires, A. F. (2018). Estresse ocupacional em professores da educação básica: Uma revisão da literatura. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 21(1), 71-82. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i1p71-82