



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS DE CAMPO MAIOR
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

DOMINGOS JOSÉ DOS SANTOS

**VIVÊNCIAS DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA NA REDE PÚBLICA
SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

CAMPO MAIOR

2025

DOMINGOS JOSÉ DOS SANTOS

**VIVÊNCIAS DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA NA REDE PÚBLICA
SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência para obtenção do diploma do Curso de Especialização em Gestão Pública, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí - IFPI, Pólo de Campo Maior.

Orientadora: Prof.^a. Ma. Mikhaela Beatriz Prado de Araújo.

CAMPO MAIOR

2025

DOCÊNCIA, SOFRIMENTO E RECONHECIMENTO: UM OLHAR PSICODINÂMICO SOBRE O TRABALHO EDUCACIONAL

Domingos José dos Santos¹

RESUMO

O estudo analisou as experiências de professores da rede municipal de Jatobá do Piauí, investigando como as condições de trabalho influenciam o bem-estar psicológico e a qualidade de vida laboral. Fundamentado na Psicodinâmica do Trabalho e na abordagem da Qualidade de Vida no Trabalho, o trabalho articulou dimensões subjetivas e organizacionais para compreender o equilíbrio entre prazer e sofrimento docente. A pesquisa, de natureza aplicada, descritiva e quantitativa, utilizou um questionário estruturado aplicado a cinquenta e cinco professores, com base em escalas de percepção sobre infraestrutura, reconhecimento, autonomia, relações interpessoais e saúde mental. Os dados foram tratados por meio de estatística descritiva, permitindo identificar tendências e fragilidades do contexto educacional local. Os resultados apontaram que, embora a maioria perceba as condições físicas das escolas como adequadas e manifeste satisfação com a autonomia pedagógica e o relacionamento entre colegas, persistem sinais de sobrecarga emocional, reconhecimento parcial e escassez de suporte psicológico institucional. A qualidade de vida mostrou-se satisfatória para setenta por cento dos participantes, mas permeada por contradições entre prazer profissional e desgaste emocional. As considerações finais indicam que o prazer docente está vinculado ao reconhecimento e à cooperação, enquanto o sofrimento decorre da intensificação das demandas e da falta de valorização simbólica. Conclui-se que a melhoria da qualidade de vida no magistério requer políticas públicas estruturadas que integrem saúde mental, valorização profissional e práticas de escuta institucional, consolidando ambientes de trabalho mais humanos, participativos e sustentáveis.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho; docente; saúde mental.

ABSTRACT

The study analyzed the experiences of teachers in the municipal school system of Jatobá do Piauí, investigating how working conditions influence psychological well-being and quality of work life. Based on the frameworks of Work Psychodynamics and Quality of Work Life, it integrated subjective and organizational dimensions to understand the balance between pleasure and suffering in teaching. The research, of an applied, descriptive, and quantitative nature, used a structured questionnaire administered to fifty-five teachers, measuring perceptions of infrastructure, recognition, autonomy, interpersonal relationships, and mental health. The data were analyzed using descriptive statistics, allowing the identification of trends and weaknesses in the local educational context. The results indicated that, although most participants perceive the physical conditions of schools as adequate and express satisfaction with pedagogical autonomy and collegial relationships, signs of emotional

¹ Graduado em História e Pedagogia pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI); Especialista em História do Brasil e Educação Inclusiva. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí - IFPI, Pólo de Campo Maior. E-mail: domingosdossantos@prp.uespi.br

overload, partial recognition, and insufficient institutional psychological support persist. Overall quality of work life was considered satisfactory by seventy percent of respondents but marked by contradictions between professional pleasure and emotional strain. The final considerations show that pleasure in teaching is linked to recognition and cooperation, while suffering arises from the intensification of demands and the lack of symbolic appreciation. It is concluded that improving teacher' quality of work life requires structured public policies that integrate mental health, professional appreciation, and institutional listening practices, thereby consolidating more humane, participatory, and sustainable work environments.

Keywords: Work Psychodynamics; Quality of Work Life; teacher; mental health.

Data de aprovação: 15/11/2025

1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea exige dos sistemas públicos de educação não apenas a garantia do acesso e da permanência dos estudantes, mas também a promoção de condições laborais que favoreçam o bem-estar dos profissionais que atuam no processo educativo. Nesse contexto, os professores da rede municipal de ensino se tornam sujeitos centrais, e também vulneráveis, em um cenário marcado por demandas crescentes, complexidade das tarefas, escassez de recursos e reorganizações constantes do trabalho docente, seja em termos de carga horária, das múltiplas funções exercidas, do ambiente físico ou das relações interpessoais. Essas condições adquirem especial relevância quando se considera a articulação entre estrutura organizacional, condições de trabalho e saúde mental dos docentes, elementos que repercutem diretamente na qualidade da educação ofertada à população.

A presente pesquisa se delimita ao município de Jatobá do Piauí, tendo como foco os professores da rede municipal de ensino. O estudo tem por objetivo analisar as vivências desses profissionais sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, buscando identificar o impacto das condições laborais sobre o bem-estar psicológico e sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A Psicodinâmica do Trabalho, fundamentada nos estudos de Christophe Dejours, constitui um referencial teórico e metodológico que se ocupa das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, das estratégias de mediação dessas vivências e das contradições inerentes à organização laboral (Dejours, 1987; Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994; Santos; Rocha; Moreira, 2021). De acordo com esse referencial, o trabalho não é apenas um conjunto de tarefas prescritas, mas um espaço de expressão da subjetividade e da identidade, no qual o sujeito mobiliza recursos psíquicos para transformar a realidade que o cerca.

Por sua vez, a abordagem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se integra ao campo da gestão de pessoas e das políticas públicas do trabalho, enfatizando a importância de condições laborais que propiciem o desenvolvimento humano, a participação, a escuta, o reconhecimento e a promoção da saúde ocupacional (BRASIL, 2020). Nessa perspectiva, a QVT ultrapassa a dimensão meramente física ou estrutural do ambiente laboral, incorporando aspectos psicológicos e sociais que afetam a motivação e o desempenho dos trabalhadores. Assim, o estudo articula duas vertentes analíticas complementares, a saber, a dimensão subjetiva da Psicodinâmica do Trabalho e a dimensão organizacional e política da QVT.

Delimitando o escopo da investigação, este estudo se concentra nos docentes da rede municipal de ensino de Jatobá do Piauí, a partir de um levantamento quantitativo realizado junto a 63 professores, dos quais 55 responderam integralmente ao questionário aplicado. O foco recai sobre os fatores psicodinâmicos que influenciam o prazer e o sofrimento no trabalho docente, sobre as condições de trabalho e seus impactos na saúde mental dos professores e sobre a proposição de estratégias que favoreçam a melhoria da QVT no contexto da educação pública municipal.

A problematização que orienta esta pesquisa parte do reconhecimento de que, em muitos municípios brasileiros, as condições de trabalho dos professores, marcadas por infraestrutura precária, elevada carga horária, acúmulo de funções, demandas administrativas crescentes, pressão por resultados, fragilidade do apoio institucional e relações de poder complexas, podem gerar sofrimento psíquico, adoecimento e queda na motivação profissional (Farias; Wagner, 2024; Gouvêa, 2016). É válido apontar, também, que a concepção de trabalho apenas como execução de tarefas prescritas contrasta com a experiência real do professor, que mobiliza não apenas saberes técnicos e didáticos, mas também inteligência prática, sensibilidade, criatividade e habilidades relacionais.

Diante desse cenário, se aponta o seguinte questionamento: como as condições laborais vivenciadas pelos professores da rede municipal de Jatobá do Piauí impactam seu bem-estar psicológico e sua qualidade de vida no trabalho? Quais são os principais fatores psicodinâmicos que influenciam o prazer e o sofrimento docente? De que modo as condições de trabalho afetam a saúde mental desses profissionais? E que estratégias podem ser propostas para favorecer a melhoria da QVT no contexto da educação pública municipal?

Assim, o objetivo geral deste estudo é analisar as vivências de professores da rede pública municipal sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, compreendendo o impacto das condições laborais sobre o bem-estar psicológico e sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Para atingir tal finalidade, foram estabelecidos como objetivos específicos identificar os

principais fatores psicodinâmicos que influenciam o prazer e o sofrimento no trabalho docente, compreender como as condições de trabalho impactam a saúde mental dos professores e propor estratégias que favoreçam a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto da educação pública municipal.

Ademais, são múltiplas as dimensões que manifestam a relevância desta investigação, apontando-se, primeiramente, a profissão docente, especialmente no âmbito municipal, que é marcada por desafios que transcendem o ensino de conteúdos, envolvendo gestão emocional, adaptação a novos perfis de estudantes, interlocução com famílias e comunidades e atuação em condições muitas vezes precárias. Em segundo lugar, há escassez de estudos que abordem, sob a perspectiva da gestão pública municipal, a intersecção entre Psicodinâmica do Trabalho, saúde mental docente e Qualidade de Vida no Trabalho, o que torna a pesquisa socialmente necessária e cientificamente pertinente. Por fim, a qualidade de vida dos professores repercute diretamente sobre a qualidade da educação oferecida, impactando as políticas públicas, o desempenho institucional e a equidade educacional. Dessa forma, o estudo contribui tanto para o campo acadêmico quanto para a gestão pública, ao fornecer diagnósticos e proposições que podem subsidiar ações voltadas à valorização e ao bem-estar docente.

2 RELAÇÕES DE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

2.1 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) surgiu na França na década de 1980, a partir dos estudos de Christophe Dejours, que ampliou a perspectiva da psicopatologia do trabalho. Ao invés de focalizar o adoecimento, Dejours propôs compreender as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e as formas pelas quais os trabalhadores se relacionam subjetivamente com a organização laboral (Lancman; Szenlwar, 2004).

Para os autores, o trabalho não é apenas um conjunto de tarefas prescritas, mas um espaço de expressão do desejo, da inteligência prática e da identidade (Dejours, 1987). Assim, o sujeito não se limita a executar ordens, mas ele as reinventa, ajusta e adapta o trabalho real ao prescrito, exercendo sua subjetividade e, com isso, experimentando tanto prazer quanto sofrimento. Essa relação dinâmica compõe o cerne da Psicodinâmica do Trabalho.

Seguindo esta linha, o prazer advém do reconhecimento social, da cooperação entre colegas e da possibilidade de exercer a criatividade, enquanto o sofrimento emerge quando há falta de autonomia, ausência de reconhecimento e intensificação das exigências sem

contrapartida simbólica ou institucional (Albarelo; Freitas, 2022). Nesse sentido, o sofrimento pode ser patogênico, quando leva ao adoecimento, ou criativo, quando mobiliza o sujeito à transformação de seu contexto de trabalho e de si mesmo.

Em termos estruturais, a Psicodinâmica do Trabalho analisa o trabalho a partir de quatro dimensões interdependentes que, em conjunto, permitem compreender a complexidade da experiência laboral. A primeira diz respeito à organização do trabalho, a qual envolve a forma como as tarefas são distribuídas, o nível de controle exercido sobre o trabalhador e o ritmo imposto à execução das atividades. A segunda dimensão se refere às condições de trabalho, que englobam aspectos físicos, materiais e institucionais, como infraestrutura, equipamentos, segurança e ambiente organizacional. A terceira dimensão é constituída pelas relações de trabalho, nas quais se manifestam as interações sociais, os vínculos de confiança, o reconhecimento e a cooperação entre colegas e gestores. Por fim, a quarta dimensão corresponde às vivências subjetivas, que se expressam por meio de estratégias defensivas, da mobilização psíquica e do sentido atribuído à atividade laboral. Essas dimensões, articuladas entre si, possibilitam compreender como os sujeitos experimentam prazer e sofrimento no exercício de suas funções, evidenciando a influência das condições e das relações de trabalho sobre a saúde mental e o bem-estar psicológico (Lancman; Szenlwar, 2004; Dejours, 1987).

No campo da educação pública, tais dimensões adquirem especial relevância. O docente lida com prescrições rígidas (currículos, metas, avaliações), mas também com um cotidiano marcado pela imprevisibilidade, pelas emoções dos alunos, pelas exigências da comunidade e pela carência estrutural. Essa tensão entre o trabalho prescrito e o real mobiliza o professor, podendo gerar prazer (quando há autonomia, reconhecimento e cooperação) ou sofrimento (quando predomina o controle e a desvalorização). Nas palavras de Dejours e Molinier (2004, p. 78) é possível perceber a importância do reconhecimento nas relações de trabalho quando ele afirma que “o trabalho não prospera apenas no mundo objetivo e no mundo social, mas ainda no mundo subjetivo - o do reconhecimento”.

Continua o autor, agora em obra escrita junto a Bègue (2010):

Os professores do ensino fundamental da zona rural na III República francesa, por exemplo, podiam lograr com o seu trabalho árduo importantes gratificações, em detrimento de um salário muito modesto que só lhes permitia levar uma vida extremamente simples e que, para os professores com família numerosa, só era possível graças aos donativos oferecidos pelos pais das crianças escolarizadas (ovos, frangos, leite, verduras etc.). Os baixos salários eram recompensados pelo prestígio de ser professor junto à população e às instituições. Hoje, em comparação com o século XIX, os professores do ensino fundamental têm um salário bem mais confortável, mas sofrem da derrocada do reconhecimento social (Bègue, 2010, p.38-39).

Quanto ao sofrimento, manifestado para situações em que o docente encontra o controle excessivo e a desvalorização, Dejours e Molinier (2004) expõem que:

Nenhum argumento até hoje foi capaz de contestar este núcleo da clínica do trabalho, que levou a definir a psicopatologia do trabalho como “a análise do sofrimento psíquico resultante do confronto dos homens com a organização do trabalho (Dejours; Molinier, 2004, p.51).

Ou seja, essa definição evidencia que o sofrimento não decorre apenas de características individuais, mas resulta, sobretudo, das condições concretas, das normas institucionais e das formas de gestão que estruturam a atividade laboral, revelando o modo como a organização do trabalho pode tanto favorecer quanto comprometer a saúde mental do trabalhador.

Neste viés, estudos recentes demonstram que docentes da Educação Básica apresentam elevados índices de sofrimento psíquico e desgaste emocional, frequentemente associados à intensificação do trabalho, à precarização das condições e à desvalorização social da profissão. A sobrecarga de tarefas administrativas e o acúmulo de funções não previstas reduzem o tempo pedagógico e impactam diretamente o bem-estar (Viegas, 2022).

Por outro lado, pesquisas mostram que a cooperação entre colegas e o reconhecimento simbólico (de alunos, pais e gestores) constituem fontes de prazer e sustentação subjetiva para o professor. O reconhecimento, conceito-chave na PDT, atua como mediador simbólico entre o esforço investido e o valor social atribuído ao trabalho (Dejours, 1987).

Assim, compreender o equilíbrio entre prazer e sofrimento no trabalho docente é essencial para delinear políticas públicas de gestão e programas institucionais voltados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu na década de 1970, em meio às transformações do mundo produtivo e à crescente valorização do fator humano nas organizações (Walton, 1973). Para o autor, a QVT compreende um conjunto de condições, práticas e valores organizacionais que favorecem o bem-estar do trabalhador, a equidade e a participação nas decisões institucionais.

Walton (1973) estruturou sua proposta teórica com base em oito dimensões que permitem compreender de forma ampla as condições que influenciam a satisfação e o

desempenho humano no ambiente de trabalho. Essas dimensões incluem a compensação justa e adequada, as condições seguras e saudáveis de trabalho, as oportunidades de utilização e desenvolvimento das capacidades humanas, o crescimento contínuo e a segurança profissional, a integração social no ambiente organizacional, o constitucionalismo que assegura direitos e deveres claros, o equilíbrio entre o trabalho e os demais espaços da vida e, por fim, a relevância social da vida no trabalho. Juntas, essas dimensões expressam a necessidade de compreender o trabalhador como sujeito integral, cuja qualidade de vida depende tanto de fatores materiais e organizacionais quanto de aspectos simbólicos e relacionais vinculados ao sentido do trabalho (Walton, 1973).

No Brasil, Limongi-França (2004) amplia esse conceito ao propor que a QVT representa um conjunto de ações integradas, voltadas para o bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores, construídas de modo participativo e alinhadas à cultura organizacional. Para a autora, a QVT constitui um sistema de gestão que equilibra produtividade e qualidade humana no trabalho.

Entretanto, em contextos públicos, a implementação da QVT enfrenta desafios específicos. Estudos recentes apontam que, nas administrações municipais, ainda prevalecem concepções restritas de QVT, focadas em benefícios pontuais (exames médicos, eventos), sem contemplar a estrutura organizacional e a subjetividade dos servidores (BRASIL, 2023). Essa lacuna reforça a importância de articular a QVT com os princípios da Psicodinâmica do Trabalho.

2.3 INTERSECÇÕES ENTRE PSICODINÂMICA DO TRABALHO E QVT

A literatura recente reconhece a complementaridade entre a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Enquanto a QVT enfatiza as condições e práticas organizacionais que favorecem o bem-estar, a PDT investiga como os trabalhadores vivenciam subjetivamente essas condições. Assim, a integração das duas abordagens permite compreender o trabalho de forma ampliada, ao mesmo tempo objetiva e subjetiva (Araújo *et al.*, 2016).

Dejours (1987) argumenta que a organização do trabalho é o principal fator de sofrimento psíquico dentro das instituições, enquanto Walton (1973) e Limongi-França (2004) defendem que a QVT depende de um equilíbrio entre exigências organizacionais e satisfação das necessidades humanas. Essa complementaridade teórica fundamenta a presente pesquisa, ou seja, ela busca identificar as vivências de prazer-sofrimento (PDT) e as condições

organizacionais (QVT) dos professores de Jatobá do Piauí.

No setor educacional, autores contemporâneos reforçam que a melhoria da QVT requer intervenções em múltiplos níveis — físico, emocional, relacional e simbólico — e deve incluir estratégias participativas, valorização profissional e suporte psicossocial (Camarini *et al.*, 2022; Kuhn; Taube; Carlotto, 2024).

2.4 CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL DOCENTE

As condições laborais constituem um elemento determinante da saúde mental dos professores. A literatura sobre saúde docente demonstra que ambientes escolares marcados por sobrecarga, ausência de apoio e insegurança geram sintomas de exaustão emocional, ansiedade e adoecimento psicossomático (Nwoko *et al.*, 2023; Fonseca *et al.*, 2025).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022) reforça que a saúde ocupacional deve ser compreendida como um direito social, incorporando dimensões físicas e psicossociais. No caso dos professores, isso implica considerar a ergonomia das salas, o número de alunos, a remuneração, o tempo de planejamento e as relações interpessoais.

Para Albarello e Freitas (2022), a saúde mental no trabalho é sustentada pela possibilidade de reconhecimento e cooperação, pois o sofrimento só é transformado em prazer quando encontra sentido e reconhecimento coletivo. Portanto, políticas públicas voltadas à valorização docente precisam contemplar não apenas melhorias materiais, mas também reconhecimento simbólico, autonomia pedagógica e apoio institucional.

O Quadro 1 ilustra a síntese conceitual da integração entre a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no contexto docente:

Quadro 1 – Síntese da integração entre PDT e QVT no contexto docente

Dimensão	Psicodinâmica do Trabalho (PDT)	Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	Aplicação ao contexto docente
Organização	Estrutura que condiciona prazer ou sofrimento	Políticas e práticas de gestão	Planejamento pedagógico, carga horária, gestão escolar
Relações	Cooperação, reconhecimento, solidariedade	Integração social, clima organizacional	Relações com pares, gestão e comunidade
Condições	Ambiente físico, materiais, demandas cognitivas	Condições seguras, equilíbrio vida-trabalho	Estrutura escolar, infraestrutura e recursos

Subjetividade	Prazer, sofrimento, estratégias defensivas	Satisfação, motivação e bem-estar	Sentido do trabalho docente, realização profissional
---------------	--	-----------------------------------	--

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

Em síntese, o entrelaçamento entre as teorias da PDT e da QVT permite compreender o universo docente em sua complexidade, articulando dimensões objetivas — como condições materiais, estrutura organizacional e gestão institucional — e dimensões subjetivas, que envolvem reconhecimento, sentido e pertencimento. A análise das relações de trabalho na educação pública revela que a saúde mental e o bem-estar dos professores dependem não apenas de políticas compensatórias, mas de transformações estruturais que assegurem autonomia, cooperação e valorização profissional.

Assim, promover a QVT no campo educacional significa investir em ambientes saudáveis, participativos e simbolicamente significativos, nos quais o trabalho possa ser fonte de realização e não de sofrimento. Essa perspectiva amplia o horizonte das políticas públicas voltadas ao magistério, ao reconhecer que a qualidade de vida no trabalho docente constitui condição essencial para a sustentabilidade das práticas pedagógicas e para a efetividade social da educação.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa se caracteriza como aplicada, pois visa gerar conhecimento voltado à resolução de problemas concretos enfrentados pelos professores da rede pública municipal, especificamente no que se refere às condições de trabalho e à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). De acordo com Gil (2019), a pesquisa aplicada tem como finalidade produzir conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos.

Quanto à natureza, trata-se de um estudo descritivo, pois busca identificar, analisar e compreender as vivências psicodinâmicas e os fatores que impactam o bem-estar e a saúde mental docente, sem a pretensão de estabelecer relações de causalidade. Segundo Severino (2007), as pesquisas descritivas permitem observar, registrar e analisar fenômenos sem manipulá-los, sendo adequadas quando se pretende retratar a realidade de determinado grupo.

No tocante à abordagem, a investigação adota o método quantitativo, uma vez que os dados foram obtidos por meio de um questionário estruturado e tratados por procedimentos estatísticos. Conforme Lakatos e Marconi (2021), a abordagem quantitativa possibilita mensurar variáveis e estabelecer padrões de frequência e correlação, fornecendo base empírica para inferências e proposições.

O universo da pesquisa compreende todos os docentes da rede municipal de ensino da

cidade de Jatobá do Piauí, que atuam na educação infantil, ensino fundamental e em cargos pedagógicos de apoio. Ao todo, 63 professores foram convidados a participar da pesquisa, por meio do envio do questionário on-line via correio eletrônico institucional e grupos de comunicação escolar. Destes, 55 docentes responderam integralmente ao instrumento, constituindo assim a amostra efetiva do estudo, equivalente a 87,3% da população-alvo.

A amostra é não probabilística, do tipo intencional, uma vez que os participantes foram selecionados por conveniência, considerando-se o vínculo ativo com a Secretaria Municipal de Educação e a disposição em colaborar voluntariamente. Essa configuração amostral é adequada, segundo Richardson (2017), quando se busca compreender fenômenos sociais em contextos delimitados e acessíveis, permitindo a coleta de percepções diretas dos sujeitos envolvidos.

O instrumento utilizado foi um questionário estruturado, que continha 25 itens divididos em três blocos, elaborado com base em referenciais teóricos da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1987) e da Qualidade de Vida no Trabalho (Walton, 1973; Limongi-França, 2004). Aplicado via *Google Forms*, o questionário contemplou três seções: perfil sociodemográfico e profissional (questões sobre idade, gênero, tempo de atuação, área de ensino e carga horária semanal); vivências psicodinâmicas (prazer, sofrimento, reconhecimento, autonomia e cooperação); e dimensões da QVT adaptadas ao contexto educacional (ambiente físico, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento e relações interpessoais).

As respostas foram estruturadas em escala Likert de cinco pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. Essa escala é adequada, conforme Sampieri, Collado e Lucio (2013), para mensurar atitudes e percepções subjetivas de forma quantificável. Antes da aplicação definitiva, o questionário foi submetido a uma validação de conteúdo, por meio da leitura crítica de dois especialistas da área de gestão pública e saúde do trabalhador, a fim de assegurar a clareza e a pertinência das questões.

A coleta ocorreu de forma remota, no mês de outubro de 2025, mediante envio do *link* do formulário aos docentes participantes. A participação foi voluntária e anônima, assegurando o cumprimento dos princípios éticos previstos na Resolução nº 510 (BRASIL, 2016), do Conselho Nacional de Saúde, que regula as pesquisas em Ciências Humanas e Sociais.

Os participantes receberam uma mensagem de convite contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual constavam os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa, além de informações sobre confidencialidade e contato dos

pesquisadores. O aceite eletrônico do termo foi condição para o prosseguimento do questionário.

Após a coleta, os dados foram exportados para planilha em formato Microsoft Excel® (.xls) e posteriormente analisados por meio de estatística descritiva. As etapas da análise incluíram a codificação das respostas, com atribuição de valores numéricos às escalas Likert, seguindo por cálculo de frequências absolutas e relativas e agrupamento temático das variáveis conforme as categorias teóricas: prazer, sofrimento, condições de trabalho, reconhecimento, cooperação e QVT, para finalmente haver a construção de tabelas e gráficos para visualização dos resultados.

A interpretação dos achados foi realizada à luz da literatura revisada e dos modelos teóricos de Dejours (1987) e Walton (1973), considerando também as especificidades do serviço público municipal e das políticas de gestão educacional.

Como limitação, se destaca o fato de a amostra ser restrita a um único município, o que impede generalizações para outras redes de ensino, outra seria o uso de instrumento de autorrelato, sujeito a vieses de percepção pessoal. Entretanto, o estudo fornece subsídios valiosos para compreender a realidade local e orientar políticas públicas voltadas à valorização e ao bem-estar docente.

4 RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS PARTICIPANTES

A análise quantitativa contemplou 55 docentes da rede municipal de Jatobá do Piauí², totalizando 87,3% da população-alvo (n=63), e todos eles em regime efetivo de vínculo empregatício.

A amostra foi composta majoritariamente por mulheres (n=53; 96,4%), com idades variando entre 38 e 64 anos (Média: 52,34 anos; Desvio Padrão: 5,60 anos³). A predominância feminina reflete o perfil nacional da categoria, conforme dados do Instituto

² O município de Jatobá do Piauí possui uma área territorial de aproximadamente 650,393 km². De acordo com o último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, sua população era de 4.494 habitantes, o que resulta em uma densidade demográfica de cerca de 6,91 hab/km². O município possui 15 escolas e cerca de 780 alunos matriculados em 2024 (IBGE, 2022).

³ As idades dos docentes apresentam uma dispersão moderada em torno da média, indicando que a maioria se concentra entre aproximadamente 46,7 e 57,9 anos (média $\pm$ 1 desvio-padrão). Esse padrão reflete um perfil profissional maduro e homogêneo, com predominância de professores experientes e pouca presença de jovens ingressantes na carreira, algo recorrente em redes municipais de pequeno porte.

Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP, 2023), que apontam mais de 80% de professoras atuando na Educação Básica.

Quanto ao estado civil, 65,5% (n=36) declarou ser casado, seguido por 12,7% (n=7) em união estável, 10,9% (n=6) solteiros e apenas 5,5% de viúvos (n=3) e separados/divorciados (n=3).

Em relação à escolaridade, todos os participantes possuem Ensino Superior completo, e 78,2% (n=43) declararam possuir pós-graduação *Lato Sensu* (Tabela 1).

Tabela 1 – Nível de escolaridade dos respondentes (n=55)

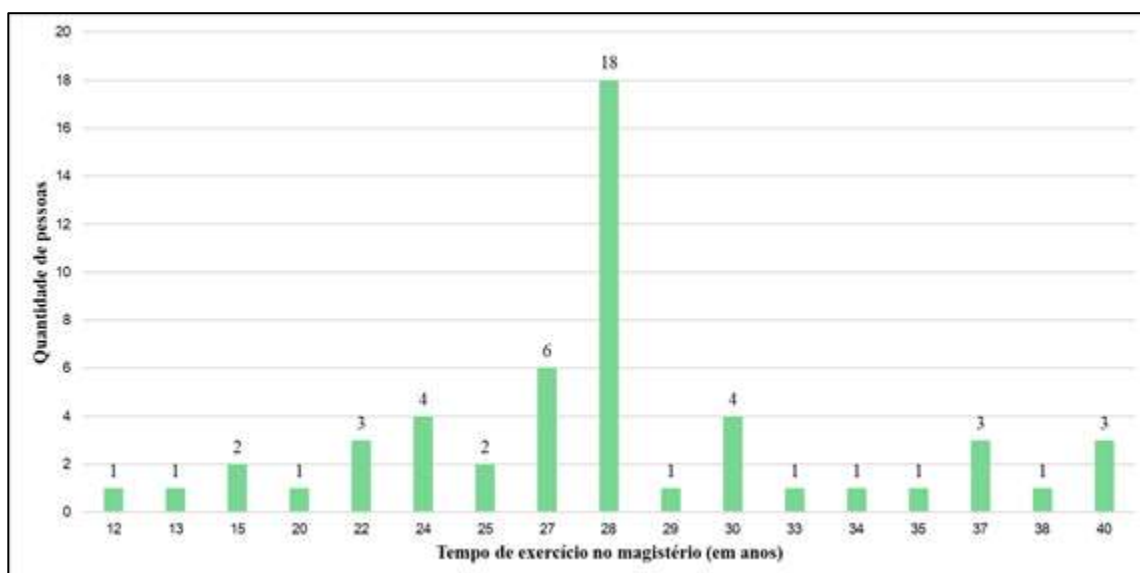
Nível de escolaridade	Quantidade de respondentes	Percentual
Ensino Médio completo	0	0
Ensino Superior completo	10	18,2%
Pós graduação - Nível Especialização (<i>Lato Sensu</i>)	43	78,2%
Pós graduação - Nível Mestrado (<i>Stricto Sensu</i>)	2	3,6%
Pós graduação - Nível Doutorado (<i>Stricto Sensu</i>)	0	0
Pós Doutorado	0	0

Fonte: elaborado pelo autor(2025).

Em relação à formação continuada, os respondentes apontaram que 65,5% (n=36) realizam atividades com frequência, 29,1% (n=16) realizam esporadicamente e 5,5% (n=3) não costumam participar deste tipo de atividade.

O tempo médio de exercício no magistério público foi de 27,8 anos (Desvio Padrão: 6,39 anos), revelando uma categoria experiente, porém exposta a longos períodos de desgaste cumulativo (Figura 1).

Figura 1 – Tempo de exercício no magistério público (n=55)



Fonte: elaborado pelo autor (2025).

O tempo médio de experiência docente é elevado, indicando uma categoria predominantemente composta por profissionais com longa trajetória no serviço público municipal. O desvio-padrão de 6,39 anos demonstra baixa dispersão em torno da média, o que revela certa homogeneidade no perfil da amostra.

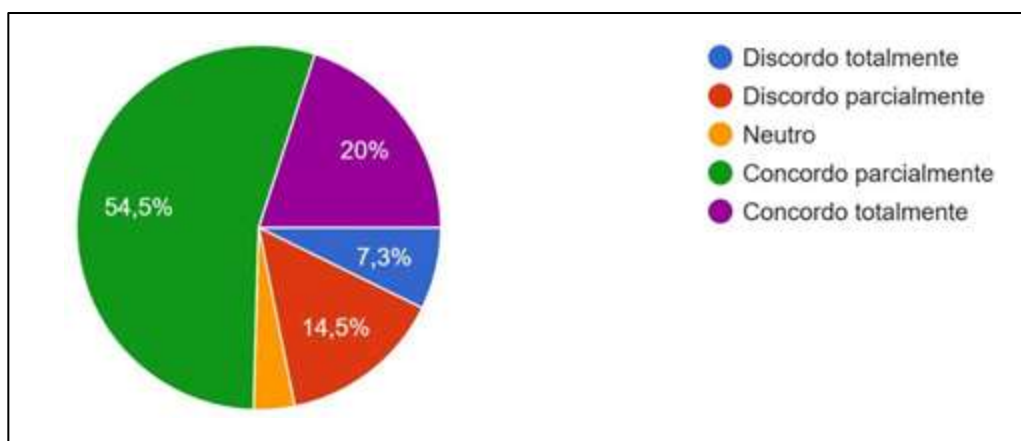
No que se refere às rotinas de trabalho, 60% (n=33) dos docentes afirmaram atuar em carga horária semanal igual ou superior a 40 horas, por vezes distribuída em múltiplas escolas (n=13; 23,6% mantêm mais de um vínculo empregatício).

Ainda, dos 55 participantes, a maioria atua nos Ensinos Fundamental I e II (n=19; 34,5% e n=20; 36,4% respectivamente), enquanto 25,5% (n=14) desenvolvem suas atividades no Ensino Infantil e apenas 3,6% (n=2) no Ensino Médio.

4.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Quando abordados sobre a infraestrutura do ambiente de trabalho, a maioria dos docentes (74,5%; n=41) manifestou que o ambiente físico da escola é adequado para o desempenho das atividades, mantendo-se na neutralidade apenas 3,6% (n=2) (Figura 2).

Figura 2 – Resultados sobre o ambiente físico da escola ser adequado ao desempenho das atividades (n=55)



Fonte: elaborado pelo autor (2025).

Sobre materiais didáticos e recursos tecnológicos, 32 pessoas (58,2%) consideram parcialmente suficientes os materiais didáticos e recursos tecnológicos disponíveis nas escolas em que trabalham. Enquanto isso, 12,07% (n=7) concordam totalmente que os itens são suficientes, 23,6% (n=13) discordam parcialmente e 5,5% (n=3) discordam totalmente, aspectos que, conforme Dejours (2012), podem favorecer sentimentos de impotência e

intensificar o sofrimento no trabalho.

A respeito da carga horária de trabalho ser compatível com as exigências da função docente, 67,3% (n=37) concordam totalmente (Tabela 2).

Tabela 2 - Resultados sobre a carga horária semanal ser compatível com as exigências docentes (n=55)

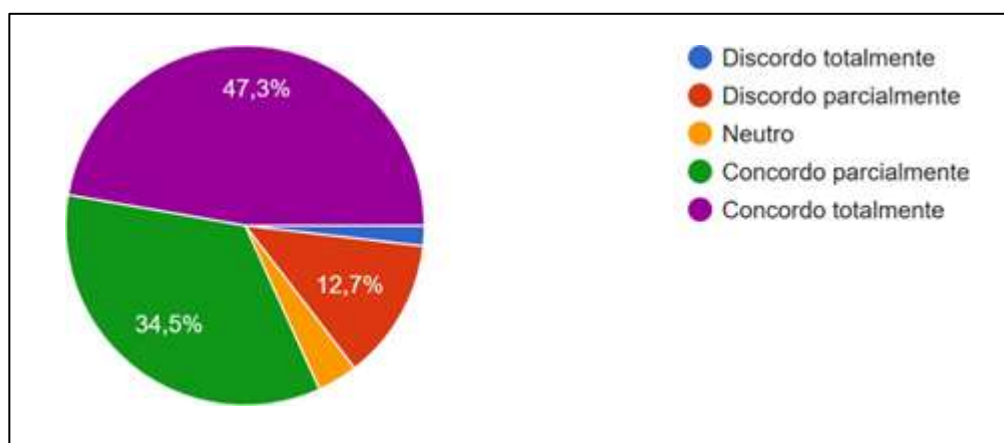
Resposta	Quantidade de pessoas	Percentual
Concordo totalmente	37	67,3%
Concordo parcialmente	15	27,3%
Neutro	1	1,8%
Discordo parcialmente	2	3,6%
Discordo totalmente	0	0

Fonte: elaborada pelo autor (2025).

Apesar das limitações de infraestrutura e da escassez de materiais didáticos e tecnológicos manifestado por alguns, grande parcela dos participantes (85,5%; n=47) consideraram possuir autonomia pedagógica total para planejar e executar suas aulas, seguido de 10,9% (n=6) que apontaram parcialidade na autonomia e apenas 3,6% (n=2) que discordam parcialmente.

Quanto ao aspecto da segurança no ambiente educacional, onde desenvolvem suas atividades, 47,3% afirmaram sentir-se seguros na escola. Outros 3,6% (n=2) mantiveram-se neutros e apenas 1,8% (n=1) discordando totalmente (Figura 3).

Figura 3 – Resultados sobre sentir-se seguros no ambiente escolar (n=55)



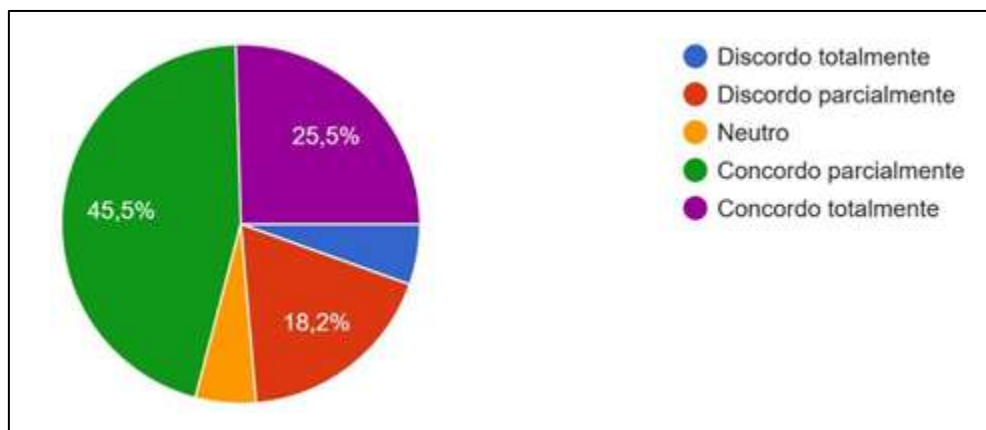
Fonte: elaborada pelo autor (2025).

4.3 RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS

No que compete ao reconhecimento de esforço e de desempenho no ambiente de

trabalho, 45,5% (n=25) afirmaram sentir-se parcialmente reconhecidos. Por outro lado, 5,5% (n=3) se mantiveram neutros e 5,5% (n=3) apontaram que não há reconhecimento (Figura 4).

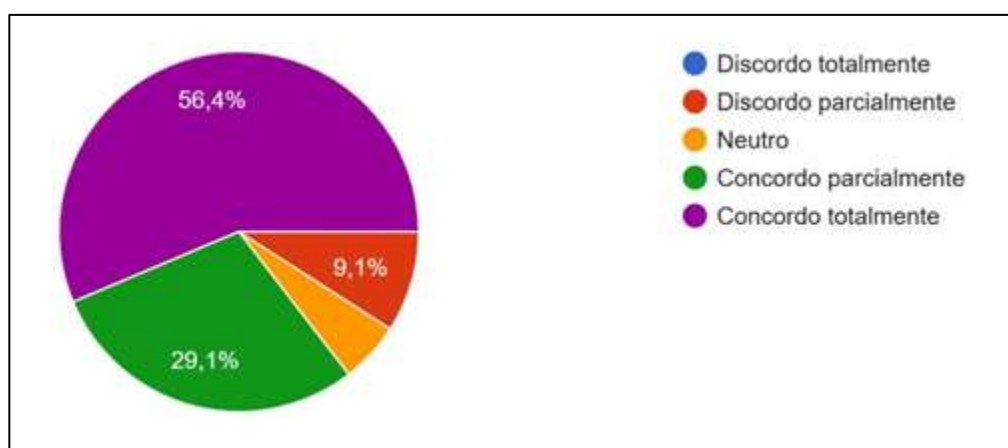
Figura 4 – Resultados sobre sentir-se reconhecido pelo esforço e desempenho no ambiente de trabalho (n=55)



Fonte: elaborada pelo autor (2025).

Em termos de relacionamento entre os(as) professores(as) da escola, apenas 2 (3,6%) pessoas manifestaram neutralidade na resposta, sendo que os demais (n=39; 70,9%) concordaram totalmente que há um bom relacionamento e 25,5% (n=14) disseram que concordam parcialmente com a afirmação. Sobre a gestão escolar valorizar e apoiar o trabalho docente, uma pequena parcela dos respondentes (n=3; 5,5%) se manteve neutro no posicionamento (Figura 5).

Figura 5 – Resultados sobre a gestão escolar valorizar e apoiar o trabalho docente (n=55)



Fonte: elaborada pelo autor (2025).

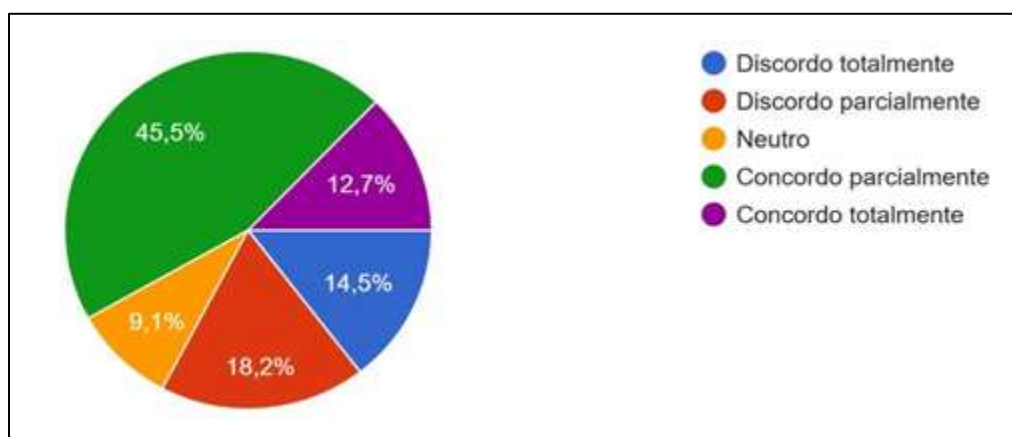
Por fim, quando questionados sobre haver diálogo e escuta ativa entre a equipe pedagógica e os professores, 91% (n=25; 45,5%: “concordo totalmente” e n=25; 45,5%: “concordo parcialmente”) responderam de forma positiva. Entretanto, 5,5% (n=3) discordam

parcialmente da assertiva e 3,6% (n=2) se mantiveram neutros na resposta.

Na Seção Vivências Emocionais, 50 docentes (90,9%) sentem prazer em exercer a profissão, enquanto 5 (9,1%) concordam parcialmente com esta manifestação.

Na questão que trata da sobrecarga emocional no trabalho, o cenário exposto foi bastante heterogêneo, levantando um alerta sobre a saúde mental do grupo analisado (Figura 6)

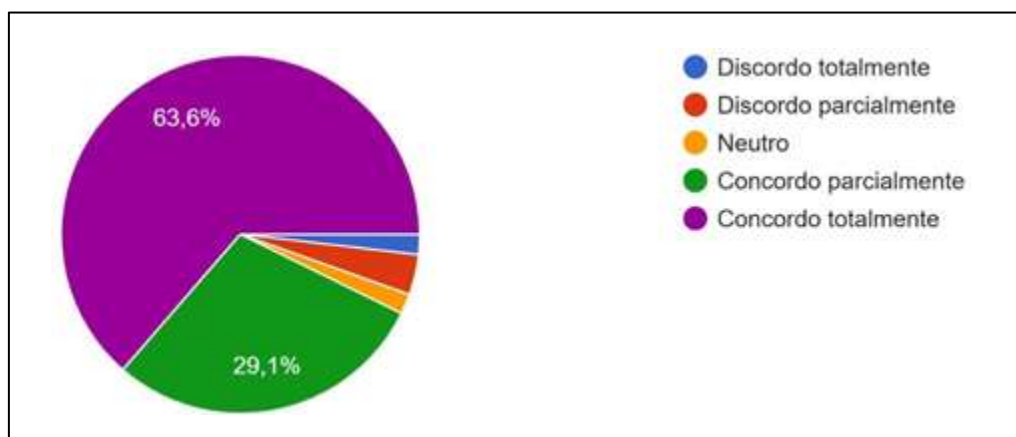
Figura 6 – Resultados sobre sentir-se sobrecarregado(a) emocionalmente no trabalho (n=55)



Fonte: elaborada pelo autor (2025).

A respeito de sentir orgulho da instituição em que exerce suas atividades laborais, apenas uma pequena parte manifestou-se de forma neutra ou mais negativa (n=1; 1,8%: “neutro”, n=16; 29,1%: “discordo parcialmente” e n=2; 3,6% e n=1; 1,8%: “discordo totalmente”). Os demais assentiram com a afirmativa (Figura 7).

Figura 7 - Resultados sobre sentir orgulho da instituição em que trabalha (n=55)

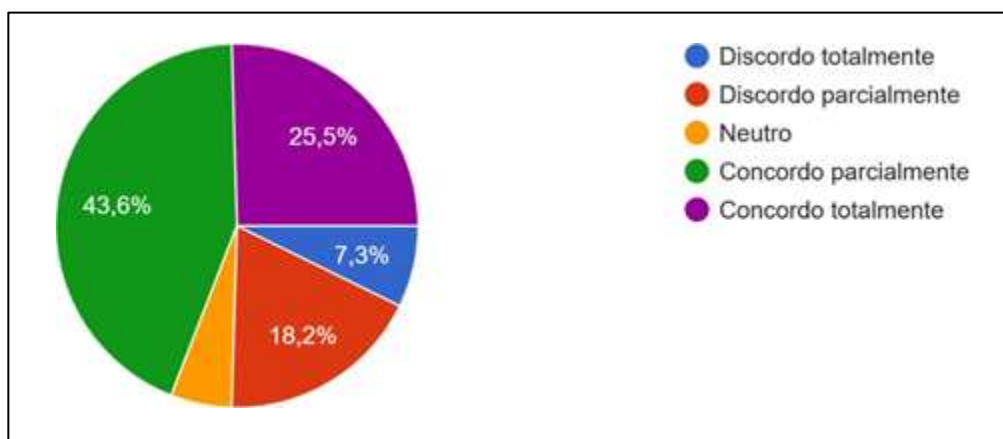


Fonte: elaborada pelo autor (2025).

Os sintomas de estresse aparecem de maneiras diferentes nas pessoas. Apesar de não

haver aprofundamento nesta pesquisa quanto aos sintomas específicos deste fenômeno, foi possível apurar que grande parte dos respondentes já vivenciou algum tipo de manifestação, estando apenas uma pequena parte neutra quando inquirida (n=3; 5,5%) (Figura 8).

Figura 8 - Resultados sobre já ter experimentado sintomas de estresse relacionados ao trabalho docente (n=55)



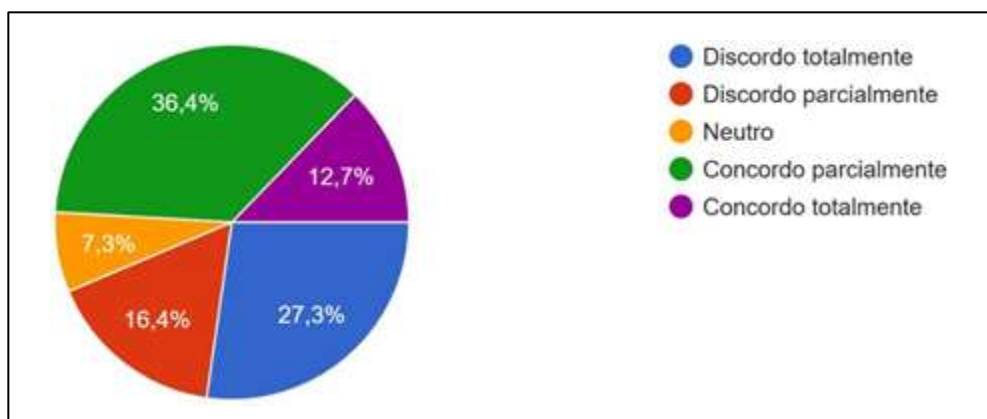
Fonte: elaborada pelo autor (2025).

Também foi possível observar, a partir dos dados coletados, que equilibrar as demandas profissionais e pessoais não parece ser um desafio para grande parte dos docentes respondentes, pois 33 (60%) afirmaram concordar totalmente com a assertiva e 18 (32,7%) concordam de forma parcial. Uma pequena parcela aponta neutralidade e discordância parcial (n=2; 3,6% e n=2; 3,6%, respectivamente).

4.4 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E APOIO

Sobre a escola oferecer suporte emocional e psicológico aos docentes, o panorama de respostas foi bastante heterogêneo (Figura 9).

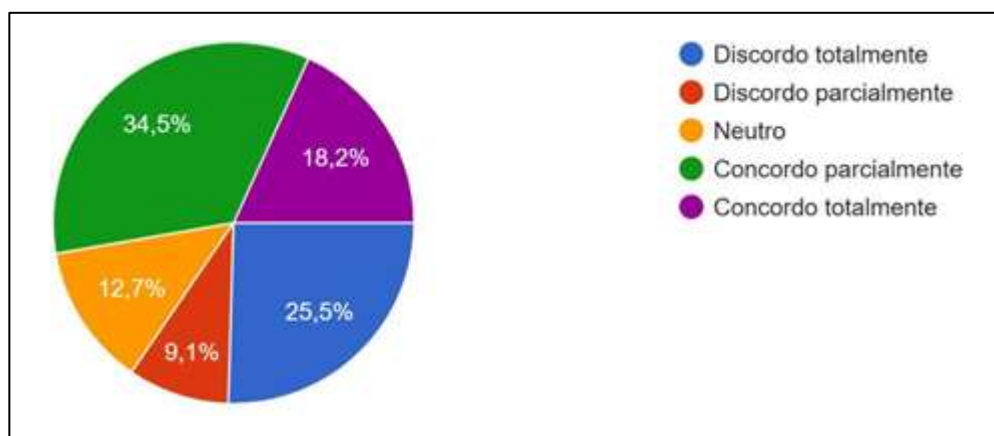
Figura 9 - Resultados sobre a escola oferecer suporte emocional e psicológico aos docentes (n=55)



Fonte: elaborada pelo autor (2025).

Da mesma forma, sobre ter acesso a programas ou ações voltadas à promoção da saúde mental e bem-estar, as respostas do grupo foram divididas (Figura 10).

Figura 8 - Resultados sobre ter acesso a programas ou ações voltadas à promoção da saúde mental e bem-estar (n=55)



Fonte: elaborada pelo autor (2025).

Nas questões sobre compartilhar dificuldades com a equipe escolar e participar de momentos de troca e apoio entre colegas, a maioria das respostas foi positiva (Tabela 3).

Tabela 3 - Resultados sobre poder compartilhar dificuldades com a equipe escolar e participar de momentos de troca e apoio entre colegas (n=55)

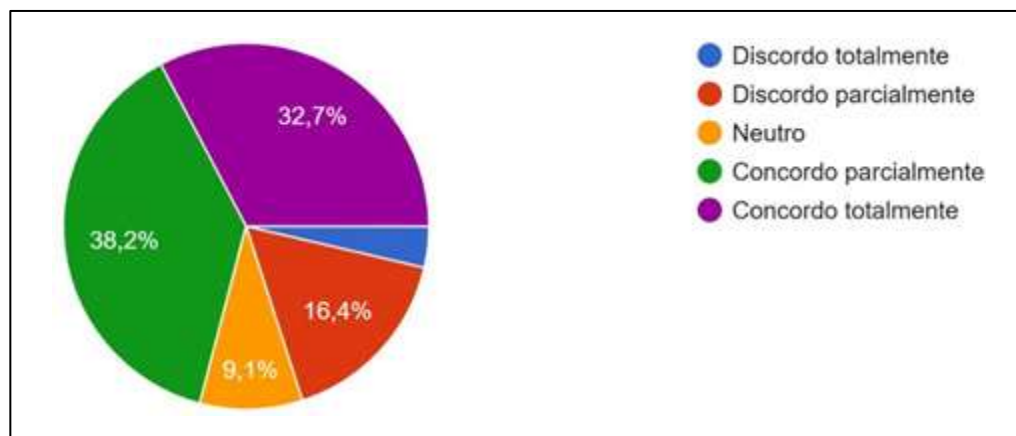
Alternativas	Poder compartilhar dificuldades com a equipe escolar (números absolutos)	Participar de momentos de troca e apoio entre colegas (números absolutos)
Concordo totalmente	25	27
Concordo parcialmente	24	22
Neutro	3	3
Discordo parcialmente	3	3
Discordo totalmente	0	0

Fonte: elaborada pelo autor (2025).

4.5 VISÃO GLOBAL

A percepção geral de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) apresentou tendência positiva, embora marcada por contradições. A maioria dos docentes (70,9%; n=39) se declarou satisfeita ou parcialmente satisfeita com sua QVT, enquanto 9,1% (n=5) se manteve neutra na resposta, 16,4% (n=9) discordaram parcialmente e 3,6% (n=2) discordaram totalmente (Figura 11).

Figura 11 – Resultados sobre estar satisfeito(a) com a qualidade de vida no trabalho (n=55)



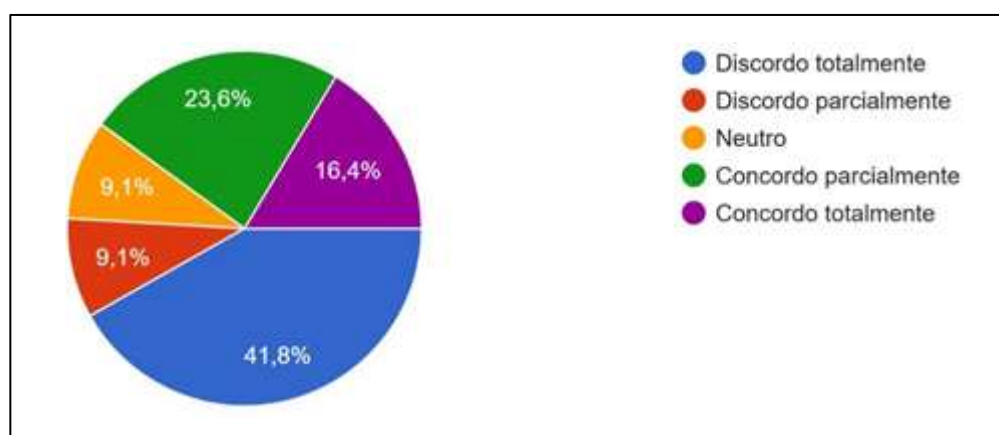
Fonte: elaborada pelo autor (2025).

Ademais, observou-se que o apoio da gestão escolar influencia diretamente na qualidade de vida dos docentes questionados, visto que 56,4% (n=31) confirmaram totalmente a afirmativa, seguidos de 38,2% (n=21) que manifestaram ser essa influência de forma parcial. Somente 5,5% (n=3) responderam de forma negativa, discordando totalmente.

Apesar deste contexto, 60% (n=33) recomendam totalmente a profissão de docente a outras pessoas, enquanto 23,6% (n=13) recomendam parcialmente e 10,9% (n=6) não concordaram nem discordaram (“neutro”). Uma pequena parcela (n=3, 5,5%) respondeu que não recomenda parcialmente e não recomenda (n=2; 3,6% e n=1; 1,8%, respectivamente).

A pergunta sobre considerar deixar o magistério nos próximos cinco anos, apresentou respostas equilibradas (Figura 12).

Figura 12 – Resultados sobre considerar deixar o magistério nos próximos 5 anos (n=55)



Fonte: elaborada pelo autor (2025).

A última questão envolveu a busca por ajuda psicológica, devido a questões

relacionadas ao trabalho docente. Neste sentido, 39 (70,9%) responderam que não, e 16 (29,1%) disseram que sim, que em algum momento estiveram junto a profissionais de Psicologia buscando auxílio.

Em síntese, os resultados demonstram que a QVT dos professores de Jatobá do Piauí é fortemente mediada pelas relações de trabalho e pelo suporte institucional. O equilíbrio entre prazer e sofrimento depende da possibilidade de exercer a autonomia, da cooperação entre pares e do reconhecimento do valor social da docência. A ausência de políticas estruturadas de cuidado e valorização, por outro lado, mantém o risco de adoecimento psíquico. Assim, a articulação entre a Psicodinâmica do Trabalho e a QVT revela-se essencial para o delineamento de estratégias públicas que promovam condições laborais mais justas, humanas e sustentáveis na educação municipal.

5 DISCUSSÃO

Os resultados obtidos revelam um quadro complexo e multifacetado acerca das condições de trabalho e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos professores da rede municipal de Jatobá do Piauí. A análise evidencia a coexistência de vivências de prazer e sofrimento, mediadas por fatores organizacionais, relacionais e subjetivos, conforme propõe a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) de Christophe Dejours (1987). Embora o grupo manifeste altos índices de satisfação com a profissão e com a autonomia pedagógica, persistem indicadores de desgaste emocional, sobrecarga e insuficiência de suporte institucional, o que reforça as tensões típicas do trabalho docente no setor público brasileiro.

Sobre as condições de trabalho e infraestrutura escolar, os dados apontam que 74,5% dos docentes consideram adequado o ambiente físico de trabalho, indicando um cenário estrutural relativamente positivo. Contudo, a insuficiência de materiais didáticos e tecnológicos, relatada por 29,1% dos participantes, expressa a fragilidade de suporte material que, segundo Dejours (2012), pode gerar sentimentos de impotência e desencadear sofrimento patológico. Essa insuficiência impacta a execução de práticas pedagógicas inovadoras e o uso de tecnologias educacionais, dimensões fundamentais para o desenvolvimento de práticas contemporâneas e inclusivas.

A adequação da carga horária, percebida por 67,3% como compatível com as exigências da função, demonstra uma percepção de equilíbrio formal, mas deve ser relativizada pela constatação de múltiplos vínculos e pela sobrecarga emocional relatada por parte significativa dos respondentes. Conforme Viegas (2022), a intensificação do trabalho

docente não decorre apenas da ampliação quantitativa da carga horária, mas da complexificação das demandas, da exigência por resultados e da burocratização das tarefas.

A respeito de reconhecimento, relações interpessoais e prazer no trabalho, a alta frequência de respostas positivas relacionadas ao bom relacionamento entre colegas (70,9%) e à escuta ativa entre professores e equipes pedagógicas (91%) denota a existência de laços de cooperação e reconhecimento interpessoal, fatores que Dejours e Molinier (2004) identificam como essenciais para a conversão do sofrimento em prazer. O reconhecimento simbólico e o sentimento de pertencimento à instituição funcionam como mediadores fundamentais da saúde mental no trabalho, uma vez que dão sentido à atividade e fortalecem a identidade profissional. Entretanto, os resultados que apontam percepção parcial de reconhecimento (45,5%) e sentimentos de desvalorização por parte de alguns docentes corroboram estudos recentes de Kuhn, Taube e Carlotto (2024), segundo os quais a falta de reconhecimento institucional é um dos principais preditores negativos da QVT em professores da Educação Básica. Essa lacuna simbólica se revela ainda mais relevante quando considerada a precarização histórica da docência, a instabilidade política das redes municipais e a ausência de mecanismos formais de valorização profissional.

Já as manifestações de sobrecarga emocional e estresse reportadas pelos participantes confirmam achados de pesquisas nacionais e internacionais sobre a vulnerabilidade psicológica da categoria (Nwoko *et al.*, 2023; Fonseca *et al.*, 2025). A ausência de políticas estruturadas de apoio psicossocial, evidenciada pela baixa frequência de programas de saúde mental nas escolas, reforça a insuficiência de estratégias institucionais para o enfrentamento do sofrimento docente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), a saúde mental no trabalho deve ser compreendida como um direito coletivo, o que implica a responsabilidade do poder público em criar condições organizacionais protetivas.

A despeito disso, a presença de práticas informais de cooperação e apoio entre colegas, apontada por mais de 80% dos respondentes, demonstra a existência de mecanismos de defesa coletivos, conforme descrito por Dejours e Molinier (2004). Esses mecanismos atenuam os efeitos do sofrimento e reafirmam o papel do coletivo de trabalho como espaço terapêutico e de resistência simbólica frente às pressões institucionais. Essa dimensão coletiva constitui um fator de resiliência relevante e deve ser potencializada por políticas públicas de valorização e escuta docente.

A percepção global de QVT, com 70,9% de satisfação total ou parcial, revela uma tendência positiva, mas marcada por incoerências. Tal cenário confirma a hipótese de que o prazer no trabalho docente não depende apenas de condições objetivas, mas da possibilidade

de atribuir sentido à atividade e de vivenciar o reconhecimento social (Albarelo; Freitas, 2022). Para Walton (1973), a QVT é um constructo multidimensional que integra aspectos físicos, psicológicos e sociais, e os resultados desta pesquisa demonstram que, embora as dimensões físicas e relacionais estejam parcialmente atendidas, as dimensões psicológicas e simbólicas ainda carecem de fortalecimento institucional.

Além disso, a docência permanece socialmente tensionada entre o ideal vocacional e a precarização material, conforme também observam Farias e Wagner (2024). O orgulho profissional manifestado pela maioria dos professores, ainda que coexistente com indícios de adoecimento e intenção de evasão da carreira, confirma a contradição descrita por Dejours e Bègue (2010), segundo a qual o reconhecimento simbólico outrora central na profissão foi gradualmente substituído por critérios gerenciais e tecnocráticos.

Assim, a partir da integração entre Psicodinâmica do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho, conforme propõem Araújo *et al.* (2016), é possível compreender que as condições laborais e o bem-estar docente não podem ser analisados de forma isolada, mas como produtos de políticas públicas e da cultura organizacional. No caso da gestão educacional de Jatobá do Piauí, os resultados indicam avanços na infraestrutura e na autonomia pedagógica, mas revelam lacunas na implementação de programas sistemáticos de saúde ocupacional e reconhecimento profissional.

Essas constatações convergem com o Caderno Técnico de Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública (BRASIL, 2020), que recomenda a adoção de planos institucionais integrados, contemplando saúde mental, valorização e desenvolvimento contínuo dos servidores. A ausência de tais políticas, aliada à sobrecarga e ao desgaste emocional, compromete a sustentabilidade das práticas pedagógicas e a efetividade social da escola pública.

Complementarmente, pesquisa de Macêdo, Pontes e Brasileiro (2025) sobre bem-estar docente aponta que o investimento em escuta institucional, suporte psicológico e políticas de reconhecimento coletivo são determinantes para a redução do adoecimento mental entre professores. Os autores destacam que ações isoladas, desvinculadas de uma política organizacional estruturada, produzem efeitos temporários e insuficientes.

Desta forma, os achados permitem inferir que os docentes de Jatobá do Piauí vivenciam uma condição paradoxal: de um lado, experimentam satisfação e orgulho pela docência; de outro, convivem com sinais de desgaste emocional e carência de suporte institucional. Essa contradição confirma a tese de que o prazer e o sofrimento coexistem e se articulam no cotidiano laboral, sendo mediados pela organização do trabalho e pelas

condições simbólicas de reconhecimento (Dejours, 1987). Assim, a gestão pública municipal deve priorizar a institucionalização de políticas de QVT que transcendam ações pontuais e abordem de forma sistêmica a saúde mental, o reconhecimento profissional e a valorização simbólica dos educadores.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi examinar as experiências dos professores da rede municipal de ensino da cidade de Jatobá do Piauí, sob o arcabouço da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), para fornecer uma visão sobre como as condições de trabalho influenciam o bem-estar psicológico e a saúde mental desses profissionais.

Baseando-se em perspectivas teóricas clássicas, particularmente Dejours (1987), Walton (1973), Limongi-França (2004), e autores recentes como Albarello e Freitas (2022) e Kuhn, Taube e Carlotto (2024), o estudo permitiu articular os aspectos objetivos e subjetivos do trabalho docente a partir de uma perspectiva integrada e crítica. Isso se reflete nos resultados, isto é, enquanto muitos professores mostram dedicação às práticas de ensino e afirmam gostar do que fazem, ainda existem alguns fatores estruturais e organizacionais que causam sofrimento e prejudicam a QVT.

Neste contexto, a infraestrutura das escolas, avaliada como adequada, não compensa tanto as restrições materiais subjacentes quanto a fadiga emocional presente na prática docente. Além disso, a falta de políticas sistêmicas de saúde mental e valorização simbólica serve para ampliar a vulnerabilidade psicológica vivenciada pelo grupo, refletindo um estilo de gestão mais humano e participativo, que é necessário na educação municipal.

Do ponto de vista psicodinâmico, o prazer no ensino ocorre na forma de reconhecimento, cooperação e autonomia pedagógica, dimensões estas que apoiam o desenvolvimento do trabalho e da identidade profissional. No entanto, devido ao pouco reconhecimento institucional, à intensificação das demandas e à insuficiência de apoio psicológico, formas criativas e patogênicas de sofrimento coexistem, evidenciando que o equilíbrio entre prazer e sofrimento depende, em grande parte, das relações de trabalho e do compromisso institucional com a valorização docente.

Para a gestão pública, o estudo acrescenta à literatura existente ao mostrar que a QVT no setor educacional não se trata apenas de benefícios ocasionais dados como regra, mas também deve ser integrada a uma política estruturada de dimensões organizacionais, psicossociais e simbólicas. Para alcançar esse resultado, os municípios devem implementar

práticas de escuta institucional nos ambientes escolares, além de oferecer programas de saúde ocupacional e políticas para promover programas de reconhecimento profissional, bem como técnicas de apoio profissional para promover ambientes de trabalho emocionalmente saudáveis e sustentáveis.

Do ponto de vista científico, a relação entre Psicodinâmica do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como um meio promissor de investigar múltiplas dimensões do bem-estar dos professores, liberando espaço para formas mais inovadoras de compreensão da saúde docente, e colocando o trabalho dentro do campo das organizações que focam na importância do bem-estar coletivo.

No viés social, a pesquisa confirma que o valor e o cuidado com os professores são condições essenciais para a qualidade da educação pública e políticas educacionais eficazes. Uma limitação do estudo é que ele diz respeito a um único município, o que restringe a generalização dos achados. No entanto, as informações oferecem subsídios significativos para apoiar o diagnóstico institucional e a ação de gestão em relação às condições de trabalho e à saúde mental dos professores.

Em pesquisas futuras, recomenda-se expandir o escopo da amostra comparando diferentes redes municipais/estaduais e também buscar investigações qualitativas que explorem mais profundamente as histórias de prazer, sofrimento e resistência presentes no trabalho docente. Assim, estudos longitudinais também podem ajudar a avaliar a mudança de percepções de QVT, bem como a influência das políticas de valorização em relação ao serviço público no bem-estar dos profissionais.

Em suma, o ensino público municipal continua sendo um local de tensão entre vocação e precariedade, prazer e dor. No entanto, laços de solidariedade, reconhecimento e orgulho na profissão apontam que o trabalho docente nunca é sem significado, mesmo em meio aos fatores estressores. Reconhecer e aprimorar essas dimensões simbólicas é o maior desafio para que o trabalho na Educação seja realmente um campo de realização, saúde e cidadania.

REFERÊNCIAS

ALBARELLO, B. A.; FREITAS, L. G. de. A clínica psicodinâmica do trabalho e adaptações realizadas por pesquisadores no Brasil. **Revista Psicologia Organizacional Trab.**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 2039-2046, jun. 2022. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572022000200014&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 01 nov. 2025.

ARAÚJO, T. R. P. P. de; SOUZA, F. J. B. de; LIMA, V. F. S. C.; FARIA, E. de O. Psicodinâmica do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Duas Faces da Mesma Moeda? Pesquisa-ação em uma Organização do Governo Brasileiro. **Anais do XL Encontro da ANPAD...** Costa do Sauípe, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/328560144_Psicodinamica_do_Trabalho_e_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho_QVT_Duas_Faces_da_Mesma_Moeda_Pesquisa-acao_em_uma_Organizacao_do_Governo_Brasileiro. Acesso em: 31 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. O Plenário do Conselho Nacional de Saúde em sua Quinquagésima Nona Reunião Extraordinária, realizada nos dias 06 e 07 de abril de 2016, no uso de suas competências regimentais e atribuições conferidas pela Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, pela Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, pelo Decreto nº 5.839, de 11 de julho de 2006. Brasília: Imprensa Nacional, 2016. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html. Acesso em: 2 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. **Caderno Técnico de Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública**. Brasília: Governo Federal, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/QVTCNPq.pdf>. Acesso em: 31 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): dicas para práticas organizacionais efetivas**. LA-BORA! gov, 06 nov. 2023 (atualizado em 28 mar. 2024). Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov/curadoria-tematica/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt>. Acesso em: 2 nov. 2025.

CAMARINI, G.; RABELO, C. B.; CHAMON, E. M. Q. O.; PÉREZ, J. F. Qualidade de Vida no Trabalho de Professores da Educação Básica no contexto da pandemia da Covid-19. **Revista Humanidades & Inovação**, Palmas, v. 9, n. 10, 2022. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/7189/4152>. Acesso em: 2 nov. 2025.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudos de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Oboé, 1987.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. 145p.

DEJOURS, C.; MOLINIER, P. **O trabalho como enigma**. In S. Lancman & L. I. Sznclwar (Orgs.), Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Brasília/Rio de Janeiro: Paralelo 15/ Editora Fiocruz, 2004.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

FARIAS, B. H. da S.; WAGNER, F. Condições de trabalho e adoecimento docente: causas persistentes. **Anais do X CONEDU...** Campina Grande: Realize Editora, 2024. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/111628>. Acesso em: 31 de out. 2025.

FONSECA, E. M. F. de; PADILHA, J. F.; SILVA, P. F. da; CAIONI, N. S. dos S.; SILVA, P. F. da; SIQUEIRA, M. E. da; FAGUNDES, L. A. L.; GOMES, A. R.; NASCIMENTO, L. L. de. A Saúde Mental de Estudantes e Professores no Ambiente Escolar Pós-Pandemia. **Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem**, v. 12, p. 130–140, 2025. Disponível em: <https://rebena.emnuvens.com.br/revista/article/download/399/334/882>. Acesso em: 2 nov. 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: GEN Atlas, 2019.

GOUVÊA, L. A. V. N. As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical. **Saúde Debate**, v. 40, n. 111, p. 206-219, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/csTLDPyFBWXLBtCnSn6R8qp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 31 out. 2025.

KUHN, P.; TAUBE, M. E.; CARLOTTO, M. S. Preditores da Qualidade de Vida no Trabalho em Professores da Educação Básica. **Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, v. 26, n. 1, eptp15559, 2024. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872024000100700&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 2 nov. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. 368p.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Organizadores). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004. 512p. Disponível em: <https://www.fiocruz.br/livro/christophe-dejours-da-psicopatologia-psicodinamica-do-trabalho>. Acesso em: 31 out. 2025.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 217p.

NWOKO, J. C.; EMETO, T. I.; MALAU-ADULI, A. E. O.; MALAU-ADULI, B. S. A Systematic Review of the Factors That Influence Teachers' Occupational Wellbeing. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 20, 2023. Disponível em: <https://researchonline.jcu.edu.au/79126/1/Nwoko%20et%20al%202023.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2025.

MACÊDO, J. dos S.; PONTES, V. J. F. da S.; BRASILEIRO, M. S. F. Saúde mental dos professores: desafios e estratégias para o bem-estar docente. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 6, 2025. Disponível em: <https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/article/view/3760/3705>. Acesso em: 4 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION). **Mental health at work: policy brief**. Geneva: ILO /

WHO, 2022. Disponível em: <https://fbeu.net/wp-content/uploads/WHO-ILO-Mental-Health-at-Work-Guide-2022.pdf> Acesso em: 2 nov. 2025.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 4. ed. São Paulo: GEN Atlas, 2017. 424p.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. del P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. 624p.

SANTOS, A. C. B. dos; ROCHA, A. R. S.; MOREIRA, A. Z. (Organizadores). **A psicodinâmica do trabalho em tempos de capitalismo flexível: estudos nos contextos de trabalho público, privado e autônomo**. Fortaleza: Editora da Universidade Estadual do Ceará – EdUECE, 2021. 341p. Disponível em: <https://www.uece.br/eduece/wp-content/uploads/sites/88/2021/12/A-psicodin%C3%A2mica-do-trabalho-em-tempos-de-capitalismo-flex%C3%ADvel.pdf> Acesso em: 31 out. 2025.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. São Paulo: Cortez, 2007. 304p.

VIEGAS, M. F. **Trabalhando todo o tempo: sobrecarga e intensificação no trabalho de professoras da educação básica**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 48, e244193, 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/365835258_Trabalhando_todo_o_tempo_sobrecarga_e_intensificacao_no_trabalho_de_professoras_da_educacao_basica Acesso em: 2 nov. 2025.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: what is it?. **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973. Disponível em: https://www.academia.edu/2085254/Quality_of_working_life_what_is_it Acesso em: 31 out. 2025.