

ENTRE O TRABALHO E O ADOECIMENTO: AFASTAMENTOS DE SERVIDORES DA EDUCAÇÃO EM UM MUNICÍPIO DO INTERIOR DE MINAS GERAIS

Neilani Apolinário Cruz¹
Alcione Januária Teixeira da Silveira²
Fernanda Bicalho Pereira³

fernandabicalhopereira@gmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências da Saúde

RESUMO

Este trabalho aborda os afastamentos por motivo de saúde de servidores da educação em um município do interior de Minas Gerais, analisando suas causas, impactos e relações com as condições laborais, buscando compreender as relações entre condições de trabalho, saúde mental e organização institucional. Trata-se de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, por meio de análise documental. Os resultados indicam uma alta incidência de afastamentos por transtornos mentais, especialmente entre professores e servidores de apoio, refletindo um cenário de sobrecarga, instabilidade e falta de suporte institucional. O estudo reforça a relevância da atuação do psicólogo organizacional no setor público, destacando a importância do mapeamento de riscos psicossociais e da promoção da saúde mental.

PALAVRAS-CHAVE: afastamentos; saúde mental; educação.

1 INTRODUÇÃO

Desde a década de 1970, passou-se a utilizar a expressão Recursos Humanos (RH) para designar, no campo da Administração, a área voltada aos aspectos relacionados ao elemento humano nas organizações (Toledo, 1995). Seu principal objetivo é alinhar os interesses dos colaboradores aos objetivos institucionais, promovendo o desenvolvimento humano e organizacional (Marques, 2011).

Historicamente, essa área recebeu diversas denominações, como Administração Pessoal, Relações Industriais e Relações Humanas. Atualmente, é comum encontrá-la sob os nomes de Administração de Recursos Humanos, Desenvolvimento de Recursos Humanos ou Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos (Toledo, 1995).

¹Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Univértix.

² Psicóloga; Doutoranda em Educação; Mestre em Educação; Professora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Univértix.

³ Psicóloga; Mestra em Enfermagem; Professora no Centro Universitário Univértix.

Recursos Humanos pode ser definido como o conjunto de princípios, estratégias e técnicas voltadas à atração, manutenção, motivação, capacitação e desenvolvimento das pessoas em qualquer tipo de organização, seja ela pública ou privada, pequena ou grande, com finalidades laborais, políticas, religiosas ou outras (Marques, 2011).

Dentro da gestão de pessoas, destaca-se o Departamento Pessoal (DP), responsável pelos processos burocráticos e legais relacionados à administração de colaboradores. Suas principais atribuições incluem o controle de ponto, folha de pagamento, admissão e desligamento, gestão de benefícios, encargos sociais e o cumprimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (De Azevedo, 2014). Enquanto o RH atua de forma mais ampla, com foco na relação humana e estratégica, o DP limita-se à execução das obrigações trabalhistas e previdenciárias (Silva, 2021).

No serviço público municipal, o setor de RH desempenha papel fundamental na administração de pessoal, garantindo o funcionamento adequado das atividades relacionadas à gestão de servidores. No entanto, diferentemente de grandes organizações privadas, costuma assumir funções predominantemente burocráticas, como controle de ponto, folhas de pagamento, gestão de benefícios, concessão de licenças e aposentadorias, além do cumprimento das normas legais e estatutárias.

A escolha deste tema decorre da experiência prática durante o estágio em Psicologia no setor de RH da Prefeitura de um município do interior de Minas Gerais, onde foi possível observar a frequência de afastamentos por motivos de saúde entre servidores da educação. Essa realidade suscita questionamentos sobre as condições de trabalho, os fatores psicossociais envolvidos e o suporte institucional oferecido a esses profissionais.

O objetivo deste trabalho é analisar os afastamentos por motivo de saúde entre servidores da educação do referido município, no ano de 2024, com foco na quantidade de atestados, tempo de afastamento e os principais diagnósticos (CID) registrados.

A relevância do estudo está em abordar o adoecimento de profissionais da educação no serviço público, especialmente em contextos interioranos, ainda pouco explorados na literatura. A investigação pode oferecer subsídios para que gestores públicos e profissionais da saúde e da educação repensem práticas e políticas institucionais voltadas à saúde do trabalhador. Além disso, ao ser realizado no âmbito

do estágio em Psicologia, o estudo contribui para ampliar a compreensão sobre a atuação do psicólogo em contextos organizacionais, fortalecendo a interface entre saúde mental, trabalho e políticas públicas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O trabalho docente no Brasil é marcado por jornadas exaustivas, muitas vezes divididas entre diferentes instituições, somadas ao estresse, sobrecarga, exposição à violência e baixa remuneração. Esse cenário favorece o surgimento de problemas de saúde, resultando em afastamentos ou até abandono da profissão (Amaral, 2024). Em 2024, o Brasil registrou 472.328 afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, um aumento de quase 67% em relação ao ano anterior, segundo a Agência Brasil. Na rede estadual paulista, mais de 43 mil professores solicitaram afastamento por questões de saúde mental em 2023, refletindo a precarização do trabalho, desvalorização profissional e condições escolares adversas.

2.1 Saúde mental e trabalho docente

A intensificação e rigidez do trabalho docente têm gerado significativo desgaste psíquico. Segundo Dejours (1987), o sofrimento no trabalho emerge da frustração entre o que o sujeito deseja realizar e o que a organização permite. No caso dos professores, as limitações estruturais, a desvalorização da profissão e a falta de reconhecimento agravam esse sofrimento (Monteiro, 2022).

O estresse ocupacional, um dos primeiros sinais desse desgaste, manifesta-se em sintomas físicos e emocionais como irritabilidade, fadiga crônica e dificuldade de concentração (Dos Anjos, 2024). A OMS o define como um conjunto de reações físicas e mentais que, intensificadas, tornam-se emocionalmente negativas (Rinaldi, 2007). O ambiente escolar, marcado por sobrecarga, indisciplina e escasso apoio institucional, contribui diretamente para esse quadro (Ramos, 2020).

A ansiedade, frequentemente associada ao estresse crônico, é exacerbada pela pressão por resultados e instabilidade das políticas educacionais. Dal Rosso (2008) ressalta que a intensificação do trabalho compromete a saúde mental ao aumentar demandas sem oferecer tempo e recursos proporcionais, resultando em ansiedade persistente e queda na qualidade do ensino.

A Síndrome de Burnout representa uma das manifestações mais graves do adoecimento docente. Inicialmente descrita por Freudenberger como um estado de exaustão emocional e física (Da Silva, 2024), foi posteriormente estudada por Maslach e Jackson, que desenvolveram o Maslach Burnout Inventory (MBI), identificando três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (Brandão, 2024).

2.2 Condições de trabalho no serviço público municipal

Em municípios de pequeno porte, o serviço público é a principal atividade econômica. Em 2021, cerca de 43% das cidades brasileiras dependiam majoritariamente da administração pública, sendo 2.286 com menos de 50 mil habitantes (Costa, 2024). Essa dependência revela fragilidade estrutural e orçamentária, comprometendo investimentos em infraestrutura, políticas públicas e condições de trabalho.

Além disso, o crescimento das contratações temporárias, que representaram 67% entre 2017 e 2021, agrava a instabilidade e compromete a continuidade dos serviços (Sintrafesc, 2024). A falta de investimentos em tecnologia, infraestrutura e capacitação contribui para ambientes laborais precários, dificultando o desempenho eficiente dos servidores (Alan, 2024).

2.3 Afastamentos por motivo de saúde e suas implicações organizacionais

Afastamentos do trabalho podem ser programados (como férias ou licenças legais) ou não programados, como os decorrentes de problemas de saúde. No serviço público, especialmente na educação, o aumento de afastamentos por questões físicas e emocionais evidencia desequilíbrios nas condições laborais (Xavier, 2024).

Tais afastamentos representam desafios para a gestão de pessoas: comprometem a continuidade do trabalho, elevam custos com substituições e dificultam políticas de valorização profissional (Lopes, 2024). A rotatividade prejudica o vínculo entre servidores e alunos, afeta o planejamento educacional e contribui para o adoecimento dos que permanecem (Cascais, 2024).

Para os docentes afastados, há sentimento de culpa e insegurança quanto ao retorno ao trabalho. O medo da estigmatização e a reincidência de adoecimentos

indicam ambientes pouco acolhedores, que perpetuam o sofrimento psíquico (Miranda, 2019).

Nesse cenário, torna-se essencial investir em ações de prevenção e cuidado. A presença de psicólogos organizacionais e programas de saúde mental contribui para a escuta e o acolhimento dos servidores, rompendo com a culpabilização individual e promovendo uma cultura organizacional mais empática (Fonseca, 2021).

A saúde ocupacional, quando incorporada de forma proativa, permite a identificação precoce de fatores de risco e a promoção de ambientes mais saudáveis. Estratégias como ergonomia, exames periódicos e programas de qualidade de vida fortalecem o bem-estar dos trabalhadores e reduzem os afastamentos (Rodrigues, 2021).

2.4 A atuação do psicólogo organizacional em contextos públicos

A atuação do psicólogo organizacional no serviço público tem ganhado destaque diante das demandas por saúde mental, clima organizacional e eficiência institucional (Freitas, 2022). Longe de uma atuação técnica limitada à seleção de pessoal, o psicólogo atua estrategicamente, considerando fatores psicossociais e institucionais.

Um de seus papéis é o mapeamento de riscos psicossociais, como sobrecarga, assédio, metas inalcançáveis e vínculos instáveis. A partir desse diagnóstico, são propostas ações de prevenção e intervenção que envolvem desde mudanças estruturais até atendimentos individuais e coletivos (Rodrigues, 2021; Fonseca, 2021). O psicólogo também promove a saúde do trabalhador por meio de escuta, rodas de conversa, oficinas e campanhas de conscientização, fortalecendo os recursos psíquicos dos servidores e reduzindo custos com afastamentos (Moreira, 2021).

Outro campo de atuação relevante é o apoio à gestão de RH, auxiliando na mediação de conflitos, na melhoria do clima organizacional e no desenvolvimento de lideranças humanizadas. Assim, contribui para uma administração pública mais ética, sensível e eficiente (Moreira, 2021).

3 METODOLOGIA

O presente artigo trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa, descritiva através de análise documental. A pesquisa quantitativa, segundo Gil (2008), é

caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto na coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, o que permite mensurar e analisar variáveis de forma objetiva. Complementando essa perspectiva, Creswell (2021) ressalta que a abordagem quantitativa é apropriada quando se busca testar teorias e examinar relações entre variáveis.

A pesquisa documental segundo Marconi e Lakatos (2010), consiste na análise de materiais que ainda não receberam um tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa, utilizando fontes como leis, relatórios, arquivos institucionais e registros escritos. Para Poupart (2008), esse tipo de pesquisa permite uma investigação sistemática de documentos com o objetivo de extrair dados relevantes e contextualizar informações históricas, sociais ou organizacionais.

Este estudo consiste na análise documental de relatório emitido pelo setor de RH referente aos atestados médicos no período de janeiro de 2024 até dezembro de 2024, dos servidores do setor de educação de uma prefeitura municipal no interior de Minas Gerais. No atendimento municipal na educação, a cidade conta com um centro de educação infantil que atende crianças de 6 meses até 4 anos e uma escola municipal que atende 421 alunos no ensino fundamental do primeiro ao quinto ano.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Secretaria de Educação vinculada à prefeitura observada, é responsável também pelos setores do Esporte, Cultura, Lazer e Turismo. No que se refere exclusivamente aos profissionais da educação, atuam 162 servidores, distribuídos entre auxiliar administrativo, secretário escolar, auxiliar de serviços gerais, servente escolar, operário, faxineira, auxiliar de cantina e limpeza, auxiliar de serviços escolares, motorista, auxiliar de secretaria e biblioteca, assistente social, psicólogo, monitor educacional, professor de inglês, professor de educação física, professor de educação básica, coordenador pedagógico, vice-diretor, diretor, coordenador de creche e secretária de educação.

A tabela 1 apresenta a distribuição, por tipo de vínculo, dos servidores da Secretaria de Educação analisada.

Tabela 1 – Distribuição dos servidores por tipo de vínculo com a Secretaria de Educação de um município mineiro no ano de 2024.

Tipo de vínculo	Número de servidores	Percentual (%)
Efetivos	110	67,9%
Contratados	51	31,5%
Comissionados	4	0,6%
Total:	162	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

A maioria dos servidores possui vínculo efetivo (67,9%), o que reflete certa estabilidade no quadro funcional. No entanto, a presença expressiva de contratados (31,5%) pode apontar para uma rotatividade significativa e possíveis lacunas no provimento de cargos por concurso público. Essa composição pode influenciar diretamente na continuidade e qualidade dos serviços oferecidos, além de impactar na saúde dos trabalhadores, especialmente quando somada à precarização das condições de trabalho, como discutido por Antunes (2018), ao abordar os efeitos da flexibilização e da instabilidade no serviço público.

A tabela 2, apresentada a seguir, evidencia o número de afastamentos registrados ao longo do ano de 2024, distribuídos pela função dos servidores que os solicitaram.

Tabela 2 – Afastamentos por função dos servidores da educação de um município mineiro no ano de 2024.

Função	Número de Afastamentos
Professor de Educação Básica	179
Monitor Educacional	77
Auxiliar de Serviços Gerais	46
Auxiliar de Cantina e Limpeza	25
Servente Escolar	19
Total de afastamentos	346

Fonte: Elaborado pelas autoras

É possível notar que a função de Professor de Educação Básica é a que apresenta o maior número de afastamentos (179), o que representa um dado alarmante. O exercício da docência, especialmente na educação básica, é constantemente apontado na literatura como uma atividade de alta exigência emocional e cognitiva, marcada por pressões institucionais, metas de desempenho, indisciplina em sala e falta de reconhecimento (Tardif, 2012). Essas condições favorecem o adoecimento psicológico e físico, levando ao aumento de afastamentos

por motivos de saúde. Isso sugere a importância de políticas de cuidado e suporte à saúde mental docente.

As funções de apoio, como Monitor Educacional (77 afastamentos) e Auxiliar de Serviços Gerais (46 afastamentos), também apresentam números expressivos. Isso reforça a ideia de que os impactos das condições laborais adversas não estão restritos apenas ao magistério, mas atingem toda a rede escolar. Esses trabalhadores muitas vezes enfrentam jornadas longas, atividades repetitivas e esforço físico intenso, o que pode contribuir para o adoecimento. Segundo Silva (2015), os servidores que atuam em funções operacionais são frequentemente invisibilizados nas políticas de cuidado institucional, embora desempenhem papel essencial no funcionamento da escola.

A análise por função evidencia, ainda, como diferentes categorias convivem com sobrecargas específicas. Enquanto professores lidam com desgaste emocional e exigências pedagógicas, os demais servidores enfrentam rotinas exaustivas e pouco valorizadas, tanto financeiramente quanto simbolicamente. Essa realidade reforça o argumento de Seligmann-Silva (2022), que alerta para os riscos psicossociais no ambiente de trabalho público, especialmente em setores essenciais como a educação, onde a carência de recursos e apoio institucional amplia as vulnerabilidades dos trabalhadores.

Na tabela 3, apresenta-se os principais motivos de afastamento por saúde registrados entre os servidores da educação, no ano de 2024, com base na Classificação Internacional de Doenças (CID) informada nos atestados médicos analisados.

Tabela 3 – Distribuição dos afastamentos por tipo de diagnóstico (CID) entre servidores da educação de um município do interior de Minas Gerais, no ano de 2024.

Motivo (CID)	Ocorrências
Sem CID	87
CID Z76.3	10
CID F41 (transtornos ansiosos)	6
Licença sem vencimento	5
CID10 Z76.3	5

Fonte: Elaborado pelas autoras

É possível observar que entre os motivos codificados, os transtornos ansiosos (CID F41) aparecem com seis ocorrências, destacando-se como uma questão de

saúde mental relevante entre os servidores. Isso reforça a necessidade de políticas específicas voltadas para o cuidado psicológico no ambiente de trabalho, alinhando-se ao que propõem autores como Dejours (1999), que enfatiza a importância do reconhecimento do sofrimento psíquico no contexto laboral.

A Tabela 4 apresenta a distribuição da quantidade de afastamentos por servidor da educação, no município analisado, durante o ano de 2024, permitindo visualizar a frequência com que os profissionais se afastaram por motivos de saúde ao longo do período.

Tabela 4 – Quantidade de dias de afastamentos por servidor na rede municipal de educação de um município do interior de Minas Gerais, em 2024.

Faixa de Dias	Quantidade de Atestados
1 a 3 dias	324
4 a 7 dias	31
8 a 15 dias	29
Mais de 15 dias	28

Fonte: Elaborado pelas autoras

A distribuição dos afastamentos, por faixa de dias, indica que a grande maioria dos atestados (324) corresponde a afastamentos curtos, entre 1 a 3 dias. No entanto, o número de afastamentos com duração superior a 15 dias (28 atestados) aponta para casos que demandam maior atenção, pois indicam quadros clínicos mais graves ou necessidade de tratamentos prolongados. Essa distribuição sugere uma dinâmica em que os servidores frequentemente recorrem a afastamentos breves, mas que também enfrentam episódios prolongados, possivelmente relacionados a problemas de saúde física ou mental que se agravam sem o devido suporte.

A análise dos dados revelou uma concentração expressiva de afastamentos em alguns servidores específicos. Um caso que chama atenção é o de um servidor que, sozinho, contabilizou 43 afastamentos ao longo do ano de 2024, número que extrapola qualquer média razoável e sinaliza um quadro preocupante. Além deste, outros três servidores apresentaram entre 9 e 12 afastamentos cada, demonstrando uma reincidência significativa. Essa frequência elevada de afastamentos pode estar relacionada a quadros de adoecimento grave, condições de trabalho adversas ou até mesmo à ausência de programas eficazes de suporte e readaptação funcional por parte da gestão institucional.

Segundo Campos (2022), a reincidência de afastamentos é um indicativo claro de sofrimento laboral não resolvido, o que exige intervenção multidisciplinar e

acompanhamento contínuo para prevenir agravamentos e favorecer a reintegração saudável ao trabalho. A repetição dos afastamentos em um grupo reduzido de servidores reforça a necessidade de implementação de políticas de atenção integral à saúde do trabalhador, conforme estabelecem a Norma Regulamentadora NR-7 e a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT). Essas diretrizes recomendam o desenvolvimento de programas voltados ao acompanhamento psicológico, à avaliação ergonômica e à readaptação funcional, com o objetivo de reduzir a reincidência, melhorar a qualidade de vida dos servidores e promover maior produtividade nas instituições públicas.

Por fim, a análise desses dados reforça o fato de que o adoecimento no setor da educação municipal vai além de eventos isolados, compondo um quadro recorrente que afeta majoritariamente professores e trabalhadores de apoio escolar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada permite concluir que os afastamentos por motivo de saúde entre os servidores da educação no município estudado refletem uma realidade preocupante e complexa. Os dados evidenciam que o adoecimento desses profissionais vai além de questões individuais, revelando um contexto organizacional e psicossocial que demanda atenção, análise crítica e intervenções estruturais. A alta incidência de afastamentos por transtornos mentais e emocionais, aliada à reincidência e à precarização das condições de trabalho, reforça a necessidade de uma gestão pública mais sensível, preventiva e estratégica.

A experiência de estágio no setor de Recursos Humanos possibilitou uma visão ampliada sobre os impactos do ambiente institucional na saúde dos trabalhadores, indo além da observação da rotina administrativa. Essa vivência reforçou o papel fundamental do psicólogo organizacional no serviço público, especialmente na identificação de riscos psicossociais, no suporte emocional aos servidores e na promoção de ambientes laborais mais saudáveis, éticos e acolhedores. Destaca-se, ainda, a urgência de integrar o cuidado com a saúde mental à gestão de pessoas, superando a lógica meramente burocrática e legalista, e avançando em direção a práticas institucionais mais humanas e preventivas.

Dessa forma, este trabalho reafirma a importância de investir em saúde ocupacional, acompanhamento psicológico e políticas públicas voltadas à valorização

dos profissionais da educação. Promover condições de trabalho dignas, com estabilidade, reconhecimento e apoio contínuo, é essencial para transformar a escola em um espaço verdadeiramente saudável também para quem nela trabalha. Reconhecer o sofrimento desses profissionais é um passo essencial — e essa transformação só será possível a partir de ações concretas de cuidado, escuta ativa e compromisso institucional com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALAN, Deyvid. Tecnologia como solução à falta de servidores públicos. **Radar IBEGESP**, 2023. Disponível em: <https://radar.ibegesp.org.br/tecnologia-como-solucao-a-falta-de-servidores-publicos/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

AMARAL, Sueli Vieira. Estudos apontam aumento de afastamentos por saúde mental em professores. **Cipa e Incêndio. Saúde**, São Paulo, v. 80, n. 1, p. 17, maio 2024. Disponível em: <https://revistacipa.com.br/estudos-apontam-aumento-de-afastamentos-por-saude-mental-em-professores/>. Acesso em: 11 maio 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018. Disponível em: <https://books.google.com.br/>. Acesso em: 15 jun. 2025.

AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca de; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal. **Inesul-Faculdade Integrado Inesul**, 2014. Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/>. Acesso em: 4 maio 2025.

BRANDÃO, Luma Mirely de Souza *et al.* Síndrome de burnout em professores brasileiros: uma revisão de escopo. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 18, n. 54, p. 1–25, 2024. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/>. Acesso em: 29 maio 2025.

CAMPOS, Marlon Freitas; VIEGAS, Moacir Fernando. Sofrimento no trabalho e estratégias dos professores contra o adoecimento psíquico. **Trabalho & Educação**, v. 31, n. 1, p. 103–119, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/38580>. Acesso em: 15 jun. 2025.

CASCAIS, Fábio dos Santos *et al.* Saúde mental dos trabalhadores docentes de uma prefeitura da baixada santista: um estudo bibliográfico à luz da teoria psicodinâmica do trabalho. **Universidade Católica de Santos**, 2024. Disponível em: <https://tede.unisantos.br/handle/tede/8033>. Acesso em: 10 jun. 2025.

COSTA, Gilberto. Empregos e proposta de desenvolvimento rendem votos para prefeitura. **Agência Brasil**, Brasília, 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/>. Acesso em: 2 jun. 2025.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Penso Editora, 2021. Disponível em: <https://books.google.com.br/>. Acesso em: 13 jun. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 1999. Disponível em: <https://books.google.com.br/>. Acesso em: 15 jun. 2024.

DOS ANJOS, Rosinete Aparecida *et al.* A saúde mental do professor e os impactos que podem ocorrer no processo de ensino-aprendizagem dos estudantes. **Revista Diálogos Interdisciplinares**, v. 4, n. 16, p. 625–640, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/>. Acesso em: 15 maio 2025.

FONSECA, Júlio Cesar de Freitas *et al.* **Psicologia, trabalho e processos psicossociais: pesquisas e intervenções**. Belo Horizonte: Editora PUC Minas, 2021. Disponível em: <https://www.pucminas.br/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho *et al.* **Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico-práticas**. São Paulo: Vetor Editora, 2022. Disponível em: <https://books.google.com.br/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.com/>. Acesso em: 13 jun. 2025.

LOPES, Rivanaldo Martins. Desafios vivenciados na gestão de pessoas versus a motivação dos servidores públicos. **Humanas em Perspectiva**, v. 63, 2024. Disponível em: <https://www.periodicojs.com.br/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2010. Disponível em: <https://soniaa-arq.prof.ufsc.br/>. Acesso em: 13 jun. 2025.

MARQUES, Wagner Luiz. **Recursos humanos**. Clube de Autores, 2011. Disponível em: <https://books.google.com.br/>. Acesso em: 4 maio 2025.

MIRANDA, Luiz Carlos *et al.* Fatores que afetam o clima da escola: a visão dos professores. **Proposições**, v. 30, p. e20160102, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

MONTEIRO, Alice Nantala Pereira; VAZ, Bárbara Regina Gonçalves; MOTA, Rafael Silveira da. Desvalorização profissional dos professores. **Revista Latino-Americana de Estudos Científicos**, p. e37379, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/>. Acesso em: 15 maio 2025.

MOREIRA, Maria Luíza Rodrigues *et al.* Engajamento no trabalho: uma pesquisa com servidores públicos estaduais. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, n. 11, p. 1–15, 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/>. Acesso em: 13 jun. 2025.

POUPART, Jean *et al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2008. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/>. Acesso em: 13 jun. 2025.

RAMOS, Lázaro Saluci *et al.* O ambiente escolar incapaz de assegurar a saúde mental do professor: uma revisão literária. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, n. 49, p. e3416, 2020. Disponível em: <https://acervomais.com.br/>. Acesso em: 15 maio 2025.

RINALDI, Alexandra. OMS coloca o estresse ocupacional como um fator social. **Fundacentro**, Governo Federal, 2007. Disponível em: <https://www.gov.br/>. Acesso em: 29 maio 2025.

RODRIGUES, Cledenilda Ferreira *et al.* Segurança do trabalho no setor público: um estudo acerca da saúde ocupacional dos servidores públicos. **Universidade Federal de Campina Grande**, 2021. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez Editora, 2022. Disponível em: <https://books.google.com.br/>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SILVA, Jackeline Oliveira *et al.* A astúcia invisível de mulheres trabalhadoras de escola. **Psicologia em Revista**, v. 20, n. 3, p. 427–445, 2014. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SILVA, Mayara Gonçalves. **Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho**. 2024. Disponível em: <https://mauago.com.br/>. Acesso em: 29 maio 2025.

SILVA, Thaynara Cristina. **As principais mudanças no departamento pessoal decorrentes da pandemia Covid-19**. Trabalho de Conclusão de Curso – UNIASSELVI, 2021. Disponível em: <http://65.108.49.104/>. Acesso em: 4 maio 2025.

SINTRAFESC. Escassez de servidores e a luta contra a elitização do Estado. **Estampa Online**, n. 2.071, 2024. Disponível em: <https://www.sintrafesc.org.br/>. Acesso em: 2 jun. 2025.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, 2012. Disponível em: <https://books.google.com.br/>. Acesso em: 15 jun. 2025.

TOLEDO, Flávio. **O que são os recursos humanos**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1995. Disponível em: <https://www.academia.edu/>. Acesso em: 4 maio 2025.

XAVIER, Paola Cristina Nogueira. **Para além do diagnóstico: revisitando possibilidades de aproximação entre a escola e o serviço de saúde mental**. 2024. Tese (Doutorado). Disponível em: file:///C:/Users/Downloads/xavier_paolacristinanogueira.pdf. Acesso em: 10 jun. 2025.