

## O IMPACTO DA LEI FEDERAL Nº 14.681/2023 NO COMBATE AO ADOECIMENTO DOCENTE THE IMPACT OF FEDERAL LAW NO. 14.681/2023 ON COMBATING TEACHER HEALTH ISSUES

ISSN: 2595-8704. DOI: 10.29327/2323543.24.1-22

Ivanete Maria da Silva Alves <sup>1</sup>

### RESUMO

A promulgação da Lei Federal Nº 14.681/2023 representa um marco na abordagem do adoecimento docente no Brasil. Esta legislação estabelece a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, com o objetivo de criar um ambiente de trabalho mais saudável e promover o bem-estar dos educadores. Este artigo analisa os impactos dessa lei no combate ao adoecimento docente, destacando as diretrizes, objetivos e medidas propostas para melhorar a qualidade de vida no trabalho e prevenir problemas de saúde relacionados à profissão. Além disso, discute como a implementação dos planos direcionados pode contribuir para a redução do absenteísmo e o aumento do desempenho dos profissionais da educação. Esta pesquisa explora a importância de promover a saúde integral, a valorização dos educadores e a criação de um ambiente de trabalho que estimule a satisfação e o engajamento. O estudo considera também a necessidade de avaliação constante e compartilhamento de dados para mensurar o impacto das ações implementadas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Bem-Estar. Educação. Saúde.

### ABSTRACT

The promulgation of Federal Law No. 14,681/2023 represents a milestone in the approach to teacher illness in Brazil. This legislation establishes the Policy for Welfare, Health and Quality of Life at Work and Valuation of Education Professionals, with the aim of creating a healthier working environment and promoting the well-being of educators. This article analyzes the impacts of this law in combating teacher illness, highlighting the guidelines, objectives and measures proposed to improve the quality of life at work and prevent health problems related to the profession. Furthermore, it discusses how the implementation of targeted plans can contribute to reducing absenteeism and increasing the performance of education professionals. This research explores the importance of promoting comprehensive health, valuing educators and creating a work environment that encourages satisfaction and engagement. The study also considers the need for constant evaluation and sharing of data to measure the impact of implemented actions.

**KEYWORDS:** Well-being. Education. Health.

<sup>1</sup> Doutorando em Ciência da Educação pela ACU - Absolute Christian University. **E-MAIL:** ivanetemarialves@gmail.com. **CURRÍCULO LATTES:** lattes.cnpq.br/8005771185244237

## INTRODUÇÃO

O bem-estar e a saúde dos profissionais da educação são questões cruciais para a qualidade da educação e o funcionamento do sistema educacional como um todo. O adoecimento docente é um problema que tem afetado significativamente a categoria, prejudicando não apenas os educadores, mas também o processo de ensino-aprendizagem e, conseqüentemente, os estudantes. Nesse contexto, a Lei Federal Nº 14.681/2023 surge como uma resposta importante e inovadora para abordar essas questões.

A referida legislação institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, visando à criação de um ambiente de trabalho mais propício para a promoção da saúde integral e prevenção ao adoecimento. Essa iniciativa, no entanto, traz consigo uma série de desafios e oportunidades, que merecem ser explorados e discutidos em maior profundidade.

Este trabalho justifica-se pela relevância do tema, uma vez que o bem-estar dos profissionais da educação está intrinsecamente ligado à qualidade da educação oferecida no país. Além disso, busca-se contribuir para o debate sobre políticas públicas voltadas para o setor educacional e a promoção da saúde no ambiente de trabalho. No entanto, é importante ressaltar que este artigo possui limitações, como a ausência de dados empíricos para a análise de resultados da implementação da lei, devido à sua recente promulgação. Portanto, a pesquisa se baseia principalmente na análise textual da legislação e na discussão de seus possíveis impactos.

De acordo com Paulo Freire (2011), a educação é um ato político e social que deve ser exercido de forma consciente e transformadora. No contexto da Educação Física, a atuação dos professores vai ao encontro dessa visão, uma vez que eles desempenham um papel importante na formação cidadã dos alunos (BRACHT, 2019). A relevância deste estudo se encontra

na necessidade de compreender como as condições de trabalho e o estresse afetam a prática docente, pois isso pode influenciar diretamente na qualidade do ensino oferecido (DARIDO; RANGEL, 2011). Além disso, o estresse ocupacional é um tema amplamente discutido na literatura, com impactos significativos na saúde mental e física dos profissionais (DEFFAVERI *et al.*, 2020; GUEDES; GASPAR, 2016; PEREIRA, RAMOS e RAMOS, 2022).

Assim, este artigo tem como objetivo analisar os impactos da Lei Federal Nº 14.681/2023 no combate ao adoecimento docente, destacando as diretrizes, objetivos e medidas propostas para melhorar a qualidade de vida no trabalho e prevenir problemas de saúde relacionados à profissão. Além disso, discute como a implementação dos planos direcionados pode contribuir para a redução do absenteísmo e o aumento do desempenho dos profissionais da educação.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Para Chiavenato (2004), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) abrange não apenas os aspectos físicos, mas também os ambientais e psicológicos do ambiente de trabalho. Uma vez que a maior parte da vida das pessoas é passada nas organizações, produzindo serviços e valor econômico essenciais para a sociedade, seria desejável que esses locais fossem agradáveis e saudáveis para a realização das tarefas. A QVT abrange o bem-estar, a segurança física, mental e social, bem como a capacitação para o trabalho com segurança e eficácia. Isso engloba desde a exposição a riscos ocupacionais no ambiente físico até a dinâmica do uso de poder nas relações de trabalho.

Dessa forma, a QVT é considerada um conceito independente de local, época ou tipo de trabalho. O aspecto essencial é que as pessoas estejam bem, tanto psicologicamente quanto fisicamente, e sintam-se integradas e competentes no ambiente de trabalho. Esse senso de pertencimento ocorre quando o indivíduo

se sente conectado à instituição para além do horário de trabalho ou do cargo que ocupa (FLECK *et al.*, 1999).

A partir dessa definição, a preocupação com a promoção da saúde passou a incluir não apenas o controle de sintomas, redução da mortalidade ou aumento da expectativa de vida, mas também aspectos como bem-estar e qualidade de vida. Isso levou ao uso de termos como "estado de saúde", "impacto da doença" e "invalidação da doença" na literatura clínica, que estão diretamente relacionados à qualidade de vida. Essas mudanças contribuíram para uma abordagem mais holística da qualidade de vida, considerando aspectos físicos, emocionais e sociais (LOPES-PEREIRA *et al.*, 2023).

A QVT envolve uma compreensão completa das condições de vida no trabalho, abrangendo aspectos como bem-estar, saúde física e mental, segurança e capacitação para realizar tarefas de forma segura e produtiva. Esse conceito está relacionado às condições humanas e à ética do trabalho, englobando desde exposição a riscos ocupacionais até questões éticas e ideológicas. A qualidade de vida no trabalho não é apenas sobre exposição a riscos físicos, mas também sobre o significado do trabalho (PEREIRA, 2008).

## **ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE**

O estresse é considerado como um problema de saúde pública e refere-se ao conjunto de transtornos psicológicos que por sua vez podem estar relacionados às práticas de trabalho, cujas demandas ultrapassam as capacidades físicas ou psíquicas do profissional para encarar as solicitações decorrentes do ambiente laboral (PEREIRA, 2008).

Sob circunstâncias normais, as pessoas podem encontrar novas adaptações e respostas em suas reações para diferentes situações. O estresse não é necessariamente um fenômeno negativo, podendo ser um equívoco concentrar-se somente em seus efeitos

patológicos. Um nível moderado de estresse pode ser um fator motivacional importante e pode instrumentalizar uma adaptação dinâmica a novas situações (SILVA; MARTINEZ, 2005).

Se a saúde é considerada como um equilíbrio dinâmico, o estresse é parte dela, não há saúde sem a interação com outras pessoas e com o ambiente. Somente o excesso de estresse é considerado patológico. Algum estresse é considerado normal e necessário, no trabalho e fora dele, mas se o estresse é intenso contínuo ou repetido, se uma pessoa é incapaz de enfrentar ou se o apoio é insuficiente, o estresse se constituirá em um fenômeno negativo, que trará como consequências doenças físicas e transtornos psicológicos (SILVA; MARTINEZ, 2005).

O estresse ocupacional reside na percepção pelo trabalhador do equilíbrio entre as demandas existentes no trabalho e sua habilidade e/ou possibilidade para respondê-la, e define o estresse ocupacional como um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico, associado às exigências de trabalho (PRADO, 2016).

Estas perturbações segundo Prado (2016) incluem: distúrbios emocionais, tais como ansiedade, angústia, depressão, sensação de fadiga, irritabilidade, problemas ou mudanças comportamentais; diversas formas de disjunções psicossomáticas; sintomas psicopatológicos e/ou sofrimento psíquico sem qualquer doença mental, desencadeados por um excesso de exigências "mentais" provenientes do trabalho e mais especificamente, da organização do trabalho.

Para Ladeira (1996), o estresse ocupacional não representa um valor abstrato e desagregado da lógica racional da eficiência empresarial. Há uma sinalização clara, já percebida pela gerência administrativa, de que a melhoria do desempenho dos profissionais não está desvinculada dos esforços para uma maior humanização dos contextos de trabalho. Para este autor, nas organizações, a presença do estresse ocupacional já

pode ser diagnosticada através da apatia, da fadiga, da ansiedade, da baixa motivação percebida na força de trabalho e do absenteísmo, o que determina impactos na produtividade, sobre o número de acidentes no trabalho e sobre a "performance" individual e coletiva dos trabalhadores.

Ladeira (1996) acrescenta ainda a impossibilidade de prescrever de forma totalmente segura o impacto das fontes de pressão do trabalho sobre todas as pessoas, já que este fato está condicionado a elementos de natureza pessoal, ou seja, da capacidade e habilidade do próprio indivíduo em interagir com as pressões ambientais que lhe são únicas, podendo-se dizer que os padrões de estresse variam sensivelmente entre as/pessoas e com intensidades diferenciadas, em função de cada contexto e conteúdo de trabalho.

Quando surgem o estresse e suas complicações, as queixas psicossomáticas mostram que existem pressões externas que precisam ser compreendidas e gerenciadas para se atingir o bem-estar e o desempenho adequado no trabalho (REIS *et al.*, 2010).

Em uma situação de trabalho, para o controle do estresse, o diagnóstico dos sintomas de estresse é essencial, mas não é suficiente; o sucesso deste controle depende da identificação das fontes de estresse presentes, pois através desta, torna-se possível desenvolver estratégias para lidar não só com os episódios presentes, mas também com futuras ameaças de estresse (MANTOVANI *et al.*, 2021).

É inquestionável a importância de elaboração de estratégias de promoção à saúde, ou seja, intervenções que promovam resultados benéficos ao trabalhador tanto referente aos aspectos psicológicos quanto aos aspectos fisiológicos, minimizando assim os efeitos dos eventos geradores de estresse no trabalho (LIPP, 1996).

A psicologia em sua análise de aspectos organizacionais evidencia o relacionamento interpessoal

como uma das principais características para o sucesso da organização. Sem pessoas, não há produtividade, não existe empresas, ou seja, sempre existirá a relação homem e trabalho. É necessário compreender o motivo pelo qual as pessoas querem realizar algo e assim, inspirá-las e proporcionar as oportunidades para que possam usar suas habilidades. Todos são importantes dentro da organização e podem contribuir de maneiras diferentes, mesmo que o trabalho seja simples, é possível que o colaborador seja altamente engajado e goste do que faz (LIPP; ROCHA, 1996).

Para melhorar a qualidade de vida dos profissionais da educação, é necessário realizar uma revisão abrangente de todo o processo, identificando suas causas subjacentes. Isso inclui a redução do índice de faltas no trabalho, prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao ambiente de trabalho, com o objetivo de diminuir os custos associados à assistência médica, aposentadorias precoces e licenças médicas que impactam consideravelmente a seguridade social (LIPP; ROCHA, 1996).

As pressões do mercado de trabalho, a competição, as longas jornadas laborais, as condições de trabalho inadequadas, os baixos salários, fatores ergonômicos desfavoráveis, enfermidades ocupacionais e problemas relacionados à saúde no ambiente de trabalho contribuem para que os professores desempenhem suas funções insatisfeitos e desmotivados em relação à profissão, o que, por sua vez, resulta em um ambiente de trabalho desagradável (PEREIRA *et al.*, 2022).

É evidente a falta de políticas administrativas tanto no setor público quanto no privado que orientem os trabalhadores/professores sobre práticas corretas no desenvolvimento de suas atividades. Isso inclui o uso adequado da voz, a postura correta ao utilizar o quadro-negro, métodos apropriados para ministrar aulas em pé ou sentado, promovendo a saúde física e mental e evitando problemas ocupacionais e de saúde, tanto físicos quanto mentais (PEREIRA *et al.*, 2022).

Se houvesse maior atenção a esses cuidados, haveria uma diminuição significativa no número de professores que necessitam de licenças médicas, aposentadorias por invalidez ou auxílio-acidente. Além disso, os professores sentiriam maior satisfação em desempenhar suas funções com boa saúde física e mental (PEREIRA *et al.*, 2022).

Tardif (2000) destaca a necessidade de incluir conhecimentos práticos da profissão docente na formação de professores, a fim de abordar aspectos relevantes do ofício. A formação deve articular teorias sociológicas, pedagógicas, psicológicas, filosóficas, didáticas e históricas com a realidade do trabalho do professor.

A administração do estresse ainda é apresentada de forma muito tímida na literatura relacionada à QVT. Acredita-se que as poucas pesquisas se devem à tendência natural em focar apenas um ou outro aspecto, ou seja, em QVT ou na administração do estresse, e não na relação entre os dois. A visão de homem que prevalece no mundo empresarial ainda está centrada na exploração e na recompensa financeira, mais do que no respeito genuíno e nas recompensas não materiais. Essa visão é um dos alicerces para a baixa qualidade de vida no trabalho e o consequente aumento do estresse no trabalho que se vivencia no mundo corporativo. Assim, o estresse tem sido apontado como um dos mais relevantes indicadores de qualidade de vida no trabalho e, portanto, fundamental para o campo da administração de empresas (BAHIA, 2002).

Conforme Nelson e Simmons (2005) é importante conhecer as consequências dos elementos estressores que passam pelas diferenças individuais, ou seja, como cada pessoa interpreta esses estressores, e isso diz respeito ao equilíbrio ou peso entre as respostas positivas e as negativas.

As pesquisas realizadas por Nelson e Simmons (2005, p. 135) demonstram ser “importante a visão positiva da vida no trabalho e que o aumento das

respostas positivas se transforme em alto desempenho, caso contrário, leva à disfunção na vida das pessoas com reflexo do desempenho no trabalho”. Não basta ter uma resposta positiva às exigências do trabalho, mas sim “encontrar formas de transformar esta resposta positiva em resultados valorizados pelos indivíduos e por suas organizações”, para que essa valorização possa ser transformada em elementos motivadores para novos resultados.

O que se deve levar em consideração é que o estresse não vai desaparecer da vida dos indivíduos, mas pode ser transformado em um estresse positivo como descrito por Rossi (2007) que aponta os nove princípios da saúde executiva positiva, conforme segue: estabelecer objetivos desafiadores; criar relações de confiança; incentivar uma cultura de aprendizado; comunicar-se abertamente; incentivar o comportamento exploratório; comemorar pequenas vitórias e êxitos; aproveitar a diversidade no local de trabalho; aceitar o conflito construtivo; selecionar para obter o ajuste apropriado. Mesmo em se tratando de princípios voltados aos executivos, esses indicadores podem ser válidos a outros profissionais, pois apresentam semelhança de autonomia e grupo de trabalho.

Na verdade, os indicadores para avaliar QVT e combater os índices estressores, segundo Maximiano (2000) abrangem iniciativas a partir da visão gerencial, e devem considerar três aspectos: o enfoque biopsicossocial, fatores de satisfação e de motivação dos funcionários. A partir do enfoque gerencial podem-se medir muitos aspectos organizacionais, mas, sobretudo a eficácia dos funcionários e das ações da empresa. A eficácia é aqui entendida como a soma das contribuições do colaborador à organização, está ligada aos comportamentos de desempenho de tarefas que contribuem para o núcleo técnico da organização e são reconhecidos como parte do cargo de um indivíduo (ROSSI, 2007).

Medeiros, Possas e Valadão Jr., (2018) apontam que a epidemia da obesidade no Brasil e em todo mundo tem comprometido a qualidade de vida das pessoas e interferem no trabalho. Para os autores, é necessário investigar a obesidade no âmbito das organizações e criar políticas laborais voltadas as mudanças de hábitos.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa realizada neste trabalho se baseou exclusivamente em uma análise teórica da Lei Federal Nº 14.681/2023 e seus potenciais impactos no combate ao adoecimento docente. Não envolveu a coleta de dados empíricos nem a participação de sujeitos da pesquisa. A metodologia adotada foi voltada para a revisão bibliográfica e a análise documental. Este estudo seguiu uma concepção filosófica interpretativista, que considera a interpretação e análise de textos legais como essenciais para a compreensão da realidade. A pesquisa também se baseou em uma abordagem epistemológica construtivista, que busca construir conhecimento a partir da interpretação crítica de teorias e legislação.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

A criação da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho é um dos principais resultados da Lei. Essa política visa promover a saúde integral e prevenir o adoecimento dos profissionais da educação, representando um avanço significativo e reconhecendo a importância do bem-estar dos docentes. Além disso, a lei também busca valorizar os profissionais da educação, reconhecendo a necessidade de condições ambientais e relacionais que contribuam para a realização profissional e o aprimoramento das relações socioprofissionais. Isso pode impactar positivamente na satisfação e no engajamento dos docentes.

Outro ponto relevante é a promoção de ações educativas e de formação que levem os trabalhadores da educação a refletirem sobre responsabilidade social, ética e ambiental. Isso pode contribuir para uma abordagem mais ampla da educação, indo além do ensino tradicional. A promoção do desenvolvimento de competências individuais e organizacionais por meio de atividades de capacitação e qualificação pode melhorar a qualidade do trabalho dos docentes, tornando-os mais preparados para os desafios contemporâneos da educação.

O estímulo ao equilíbrio entre atividades profissionais, cuidados com a saúde e vida pessoal dos trabalhadores reconhece a importância de uma abordagem holística na gestão do trabalho. Isso pode contribuir para a redução do adoecimento docente. No entanto, a efetiva implementação da Lei Federal Nº 14.681/2023 exigirá esforços consideráveis por parte das instituições de ensino e órgãos governamentais, uma vez que envolve não apenas mudanças nas políticas, mas também nas atitudes e práticas cotidianas. A mudança de cultura organizacional é um desafio a ser superado.

É fundamental que os planos de qualidade de vida no trabalho sejam acompanhados de indicadores de gestão e instrumentos de avaliação. O monitoramento constante é essencial para garantir que as metas sejam alcançadas. A participação ativa dos profissionais da educação na construção e implementação dos planos de qualidade de vida no trabalho é fundamental. A escuta das necessidades e perspectivas dos docentes é essencial para o sucesso da política.

Enfim, a Lei Federal Nº 14.681/2023 pode ter um impacto positivo não apenas na saúde dos docentes, mas também na qualidade da educação em geral. Professores mais satisfeitos e saudáveis tendem a desempenhar melhor suas funções e a influenciar positivamente os alunos.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou a Lei Federal Nº 14.681/2023 e seus potenciais impactos no combate ao adoecimento docente. Com base na pesquisa documental e na revisão bibliográfica, é possível destacar algumas conclusões e reflexões. A criação da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação representa um avanço significativo no reconhecimento da importância do bem-estar dos docentes. Ao promover a saúde integral e prevenir o adoecimento, essa política pode contribuir para a melhoria das condições de trabalho dos professores.

A valorização do profissional da educação, prevista na lei, é fundamental para o engajamento e a satisfação dos docentes. A implementação de condições ambientais e relacionais que contribuam para a realização profissional e o aprimoramento das relações socioprofissionais pode impactar positivamente na qualidade do ensino. As ações educativas e de formação propostas pela lei têm o potencial de ampliar a visão dos profissionais da educação, levando-os a refletir sobre sua responsabilidade social, ética e ambiental. Essa abordagem pode enriquecer a prática pedagógica e contribuir para uma educação mais abrangente.

A promoção do desenvolvimento de competências individuais e organizacionais por meio de atividades de capacitação e qualificação é fundamental para que os docentes estejam preparados para os desafios contemporâneos da educação. O estímulo ao equilíbrio entre atividades profissionais, cuidados com a saúde e vida pessoal dos trabalhadores reconhece a importância de uma abordagem holística na gestão do trabalho. Isso pode contribuir para a redução do adoecimento docente. No entanto, a efetiva implementação da Lei Federal Nº 14.681/2023 exigirá esforços consideráveis por parte das instituições de ensino e órgãos governamentais. A mudança de cultura organizacional e a adoção de práticas mais humanizadas

e sustentáveis no trabalho dos docentes são desafios a serem superados.

## REFERÊNCIAS

BAHIA, P. H. do N. **O estresse como indicador de qualidade de vida em professores do curso de fisioterapia.** 2002. Dissertação (Mestrado em engenharia da produção) - Programa de pós-graduação em engenharia da produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

BRACHT, V. **A Educação Física Escolar no Brasil - O que ela vem sendo e o que pode ser: Elementos de uma Teoria Pedagógica Para a Educação física.** Ijuí: Editora Unijuí, 2019.

BRASIL. **Lei Federal Nº 14.681/2023:** Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. Brasília, 18 de setembro de 2023.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração.** Rio de Janeiro: Elsevier Campus, 2004.

DARIDO, S. C.; RANGEL, I. C. A. **Educação Física na Escola - Implicações para Prática Pedagógica.** Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011.

DEFFAVERI, M.; MÉA, C. P. D.; FERREIRA, V. R. T. Sintomas de ansiedade e estresse em professores de educação básica. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], v. 50, n. 177, p. 813–827, 2020.

FERREIRA, M. S. Aptidão física e saúde na educação física escolar: ampliando o enfoque. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, [s. l.], v. 22, n. 2, 2001.

FLECK, M. P. A.; LOUSADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). **Revista de Saúde Pública**, [s. l.], v. 33, n. 2, p. 198–205, 1999.

FREIRE, P. **Educação e mudança.** 41. ed. São Paulo: Paz & Terra, 2011.

GUEDES, D.; GASPAR, E. “Burnout” em uma amostra de profissionais de Educação Física brasileiros. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, [s. l.], v. 30, p. 999–1010, 2016.

LADEIRA, M.B. **A dinâmica do stress no trabalho:** Um estudo de caso com profissionais de enfermagem. UFMG - Belo Horizonte. Dissertação de mestrado. 1996.

LIPP, M. E. N.; ROCHA, J. C. **Stress, hipertensão e qualidade de vida**. Campinas: Papirus, 1996.

LOPES-PEREIRA, A. P.; et al. Preditores associados à qualidade de vida no trabalho de docentes da universidade pública. **Revista de Salud Pública**, [s. l.], v. 22, p. 544–551, 2023.

MANTOVANI, T. V. L.; MALDONADO, D. T.; FREIRE, E. D. S. A relação entre saúde e educação física escolar: uma revisão integrativa. **Movimento (Porto Alegre)**, [s. l.], v. 27, p. e27008, 2021.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MEDEIROS, C.R. O.; et al. Obesidade e organizações: uma agenda de pesquisa. **REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, Porto Alegre, v. 24, n. 1, p. 61-84, Apr. 2018.

NELSON, D. L. ; SIMMONS, B. L. **Estresse e esperança no trabalho**: mapeando a jornada. In: ROSSI, A. M. ; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

PEREIRA, E. C. de C. S.; RAMOS, M. F. H.; RAMOS, E. M. L. S. Síndrome de *burnout* e autoeficácia em professores de educação física. **Revista Brasileira de Educação**, [s. l.], v. 27, p. e270045, 2022.

PEREIRA, É. F. **Qualidade de vida e condições de trabalho de professores de educação básica do município de Florianópolis – SC**. 2008. Dissertação Apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação física - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis 2008.

PRADO, C. E. P. do. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [s. l.], v. 14, n. 3, p. 285–289, 2016.

REIS, A. L. P. D.; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s. l.], v. 30, n. 4, p. 712–725, 2010.

ROSSI, A. M. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L.; **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional: 1. ed. - 2. reimp. - São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, E. A. T. da; MARTINEZ, A. Diferença em nível de stress em duas amostras: capital e interior do estado de São Paulo. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, [s. l.], v. 22, p. 53–61, 2005.

TARDIF, M. Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários. **Revista Brasileira de Educação**, Curitiba-PR, p. 5-25, n. 13, 2000.