



A VIDA PARA ALÉM DA ESCOLA: A COMPLEXIDADE DO AUTOCUIDADO E DO EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL ENTRE TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO

LIFE BEYOND THE SCHOOL: THE COMPLEXITY OF SELF-CARE AND WORK-LIFE BALANCE AMONG EDUCATION WORKERS

Thalyse Santana de Silva¹
Nathany Santana Pereira²

RESUMO: O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Work-Life Balance – WLB) tem se consolidado como uma categoria analítica relevante nas pesquisas sobre saúde ocupacional de trabalhadores da educação, ao articular debates sobre bem-estar, condições de trabalho e práticas de autocuidado. Este artigo apresenta uma revisão integrativa e crítica da literatura científica publicada entre 2022 e 2025, composta por 17 estudos nacionais e internacionais que abordam o WLB em diferentes segmentos do trabalho educacional. A análise evidencia concepções diversas de WLB e identifica fatores de risco estruturalmente produzidos, como sobrecarga laboral, tecnossobrecarga, intensificação das tarefas, fragmentação das jornadas e pressões institucionais que ampliam desigualdades e vulnerabilidades. Em contraposição, são apontados fatores protetivos relacionados ao suporte organizacional, à cooperação entre pares, ao sentido e reconhecimento no trabalho e às estratégias individuais e coletivas de autocuidado. De modo crítico, os achados indicam que o WLB não pode ser compreendido unicamente como responsabilidade exclusiva dos trabalhadores ou como resultado de escolhas individuais. A promoção do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho exige políticas institucionais comprometidas com justiça organizacional, corresponsabilidade e a construção de condições laborais mais humanas e sustentáveis no campo educacional.

Palavras-chave: Autocuidado; Pessoal da educação; Saúde ocupacional; Equilíbrio trabalho-vida pessoal (WLB).

ABSTRACT: Work-Life Balance (WLB) has become a relevant analytical category in research on the occupational health of education workers, as it connects debates on well-being, working conditions, and self-care practices. This article presents an integrative and critical review of scientific literature published between 2022 and 2025, comprising 17 national and international studies that address WLB across different segments of educational work. The analysis highlights diverse conceptualizations of WLB and identifies structurally produced risk factors, such as work overload, techno-overload, task intensification, fragmented work schedules, and institutional pressures that increase inequalities and vulnerabilities. In contrast, protective factors are identified, including organizational support, peer cooperation, meaning and recognition at work, and individual and collective self-care strategies. From a critical perspective, the findings indicate that WLB cannot be understood solely as the exclusive responsibility of workers or as the outcome of individual choices. Promoting balance between personal life and work requires institutional policies committed to organizational justice, shared responsibility, and the development of more humane and sustainable working conditions in the educational field.

Keywords: Self-Care; Educational Personnel; Occupational Health; Work-Life Balance (WLB).

INTRODUÇÃO

¹Thalyse Santana de Silva, doutoranda em Psicologia e Mestra em Educação pela UFSCar, thalyse.psicologia@gmail.com

²Nathany Santana Pereira, Mestrado em Engenharia Civil pela UFSCar, santana.nathany@gmail.com



O debate sobre equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Work-Life Balance - WLB) tem obtido relevância no campo educacional diante do aumento do sofrimento psíquico, intensificação das demandas laborais, riscos de sobrecarga evidente e da expansão do trabalho para além dos limites institucionais, afetando a vida pessoal dos trabalhadores da educação (BILLAUDEAU et al., 2022; KOTOWSKI, DAVIS & BARRATT, 2022; LATRONICA-HERB & KARALIS NOEL, 2023).

Nessa conjuntura, discutir WLB não se restringe a uma preocupação meramente individual, mas elenca a necessidade real de compreender como dinâmicas socioculturais, condições organizacionais, políticas institucionais moldam as possibilidades materiais do cuidado, autocuidado e bom equilíbrio entre trabalho e vida de pessoas profissionais da educação (RENIER, STICCA & PÉREZ-NEBRA, 2024; ALKANDARI, BAROUN & ALBOLOUSHI, 2025).

No Brasil, esse debate torna-se ainda mais emergente ante às evidências de adoecimento ocupacional e escassez de políticas públicas de gestão organizacional que de fato promovam ambientes laborais saudáveis e manejem adequadamente os riscos psicossociais do trabalho no campo da educação.

Dados oficiais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sistematizados pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (*SmartLab*), evidenciam a magnitude do impacto dos transtornos mentais sobre a vida laboral no Brasil. Entre 2012 e 2024, foram acumulados aproximadamente 615 milhões de dias perdidos de vida saudável e de atividade produtiva em decorrência de afastamentos previdenciários classificados no código B31, relativo a transtornos mentais e comportamentais (Brasil, 2024). Embora esses dados agreguem o conjunto das ocupações formais, estudos específicos indicam que o campo educacional apresenta elevada vulnerabilidade ao adoecimento psíquico relacionado ao trabalho. Relatório de análise estatística elaborado pelo Centro de Estatística Aplicada do Instituto de Matemática e Estatística da Universidade de São Paulo, no âmbito de projeto desenvolvido em parceria com a Faculdade de Saúde Pública da USP e a Aprofem (Sindicato dos Professores e Funcionários Municipais de São Paulo) evidenciou que 63% dos professores da rede municipal de São Paulo relataram afastamento do trabalho por problemas de saúde nos 12 meses anteriores à coleta (CHON; FREITAS; GIAMPAOLI, 2024). Esses achados reforçam que, no campo educacional, o desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal não pode ser compreendido como fenômeno individual ou episódico, mas como expressão de condições estruturais de trabalho que impactam a saúde, a permanência profissional e a sustentabilidade do exercício das funções educacionais.

Esse cenário evidencia a necessidade de aprofundar o debate sobre cuidado e autocuidado no trabalho educativo, bem como de qualificar a discussão sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal nas pesquisas nacionais sobre condições de trabalho e qualidade de vida no campo educacional.

A realização deste estudo se justifica pela necessidade de qualificar o debate sobre cuidado e autocuidado das pessoas no trabalho educativo, bem como especificar as potencialidades do WLB nas discussões sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no campo educacional. Esta especificidade parece ser negligenciada ou tratada de maneira secundária nas pesquisas nacionais sobre condições de trabalho (VILAS BOAS &



MORIN, 2023). Uma expressão disso é a escassez de artigos recentes publicados em português nesse recorte, evidenciado na busca sistemática e integrativa deste estudo.

Avançar nessa agenda e recorte temático implica reconhecer que o WLB é um componente estruturante da saúde ocupacional e da permanência de trabalhadores no serviço público e privado, e não unicamente um atributo pessoal associado ao reducionismo da gestão do tempo ou estilo de vida, que embora importantes, não abarcam nuances e complexidades evidenciadas na literatura científica a partir do olhar estruturado do chão árduo do trabalho educacional.

Com isto em vista, este artigo tem como objetivo geral analisar criticamente como o WLB vem sendo abordado em estudos recentes, especificamente com vistas lançadas a trabalhadores da educação, considerando suas implicações psicossociais, organizacionais e formativas. De modo mais específico, busca-se: (i) identificar as concepções de WLB no campo educacional; (ii) mapear fatores de risco que comprometem esse equilíbrio; (iii) examinar fatores de proteção associados ao WLB; e (iv) sintetizar os principais achados e contribuições dos estudos analisados, destacando lacunas e possíveis direções para políticas e práticas de cuidado no contexto educacional.

Metodologicamente, trata-se de uma revisão integrativa e crítica, conforme recomendado por Whittemore e Knafl (2005). A revisão incorporou estudos publicados em inglês e integrou artigos em português para ajudar a criticamente situar nacionalmente a relevância temática, integrando diferentes delineamentos metodológicos qualitativos, quantitativos, mistos e teóricos, o que é característico de abordagens integrativas voltadas à síntese ampliada de evidências. A análise baseou-se em uma abordagem temática e interpretativa, com atenção às implicações psicossociais, organizacionais e formativas destacadas nos estudos.

Por fim, este artigo está estruturado da seguinte forma: após esta introdução, apresenta-se uma fundamentação teórica, a metodologia mais bem delineada da revisão; em seguida, discutem-se as concepções de WLB identificadas na literatura, os fatores de risco e proteção; bem como os principais achados e contribuições dos estudos analisados que são apresentadas nas considerações finais, destacando implicações para pesquisa, formação e políticas de cuidado no campo educacional.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Work-Life Balance como categoria analítica

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Work-Life Balance – WLB) refere-se à percepção da pessoa trabalhadora de que as demandas profissionais e pessoais podem ser administradas de forma satisfatória e integrada, sem que uma esfera comprometa de modo significativo a outra. Trata-se de um constructo amplo, que considera a interação contínua entre trabalho e vida pessoal, reconhecendo que esses domínios se influenciam mutuamente e que o equilíbrio entre eles está associado a sentimentos e critérios objetivos de satisfação, harmonia e realização tanto no contexto laboral quanto fora dele (SHIRMOHAMMADI et al., 2022).

Embora o termo WLB seja relativamente recente, a preocupação com o equilíbrio entre responsabilidades profissionais e pessoais possui raízes históricas nos movimentos



trabalhistas, especialmente manifesto nos protestos contra jornadas excessivas e condições de trabalho desumanizadoras. Essas reivindicações, impulsionadas por pessoas que sofriam com o desequilíbrio das injustiças, por vezes organizados em sindicatos e por lideranças sociais, colocaram em evidência a necessidade de limites éticos à organização do trabalho e de reconhecimento das necessidades humanas para além da produtividade. Na contemporaneidade, essa discussão ganha novos contornos diante da expansão do trabalho remoto e híbrido, que intensifica a sobreposição entre vida pessoal e trabalho e reforça a relevância do WLB como tema central de pesquisa e intervenção organizacional (PHIPPS & PRIETO, 2016).

Parte da produção brasileira tende a tratar o WLB como dimensão subsidiária da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), frequentemente operacionalizada por indicadores de satisfação, bem-estar subjetivo e condições objetivas do ambiente laboral. Vilas Boas e Morin (2023), ao investigarem docentes do ensino superior, observam que a QVT é frequentemente associada ao sentido do trabalho e ao reconhecimento institucional, mas alertam que tais dimensões não são suficientes para assegurar o equilíbrio vida-trabalho quando há sobrecarga estrutural e exigência de disponibilidade contínua. Nesse sentido, o WLB se distingue da QVT ao enfatizar não apenas a qualidade do trabalho em si, mas os impactos do trabalho sobre a vida extraorganizacional e as possibilidades reais de recuperação física e psíquica.

Autores internacionais contribuem para qualificar essa distinção conceitual ao situar o WLB como constructo relacional e contextual. Alkandari, Baroun e Alboloushi (2025) afirmam que o WLB deve ocorrer junto ao direito de desconectar do trabalho. Quando situam contextualmente a devida proporção entre demanda de trabalho e recursos oferecidos para atendimento dessas demandas, mostram que a disparidade pode ocasionar impacto negativo sobre bem-estar e saúde de trabalhadores da área da educação. Essa perspectiva desloca o foco excessivo analítico de habilidades individuais para as de condições institucionais e sociopolíticas que estruturam as possibilidades de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Assim, nesta pesquisa, o WLB é adotado como categoria analítica complementar e crítica à QVT, embora se reconheça que as pesquisas sobre QVT no Brasil abarca questões mais amplas que WLB, mas menos específicas nos domínios fora trabalho. Então para permitir ampliar a compreensão da saúde ocupacional ao considerar o trabalho educacional como atividade que atravessa a vida como um todo, a escolha pelo recorte conceitual de WLB, especifica aspectos mais minudenciados dessa complexa relação trabalho-vida. Ao mesmo tempo, essa abordagem evita leituras individualizantes e possibilita analisar o equilíbrio trabalho - vida como fenômeno multidimensional, atravessado por fatores subjetivos, organizacionais, sociotécnicos e políticos.

Cuidado, autocuidado e responsabilidade institucional

O cuidado e o autocuidado têm sido incorporados de forma crescente às discussões sobre saúde ocupacional, embora frequentemente sob uma perspectiva individualizante. No campo educacional, a literatura aponta que práticas de autocuidado são necessárias, mas insuficientes, quando dissociadas das condições institucionais que produzem o



sofrimento. Barros, Seixas e Cardoso (2022) alertam que a responsabilização individual pelo cuidado tende a ocultar desigualdades estruturais e a reforçar processos de culpabilização dos trabalhadores diante do adoecimento.

Autores nacionais e internacionais convergem ao defender que o cuidado deve ser compreendido como princípio organizacional e político. O estudo de Vilas Boas e Morin que analisa a QVT de docentes brasileiros e canadenses, mostra que em ambos os cenários o comprometimento afetivo e o sentido no trabalho são indicados como fundamentais para a QVT, evidenciando que mesmo em condições materiais diferentes de trabalho, a percepção e sentido de vínculo com trabalho fazem diferença para a qualidade de vida. Mas em análise mais crítica, notam que características individuais de autocuidado, sentido e vínculo não são suficientes para serem vistas separadas das condições materiais e institucionais para que haja de fato índices melhores de QVT. Isso criticamente revela que o equilíbrio trabalho-vida depende de corresponsabilidade entre indivíduo, organização e políticas públicas. Essa perspectiva amplia o debate sobre WLB ao situá-lo no campo da justiça organizacional e da regulação do trabalho.

Assim, esta pesquisa adota uma compreensão ampliada de cuidado e autocuidado, articulada ao WLB e à saúde ocupacional, reconhecendo que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal não pode ser alcançado apenas por meio de esforços individuais. Trata-se de um fenômeno que exige responsabilidade institucional, políticas públicas e reorganização das condições de trabalho, de modo a promover ambientes educacionais mais humanos, sustentáveis e comprometidos com a qualidade de vida dos trabalhadores.

MÉTODO

Este estudo consiste em uma revisão integrativa e crítica de literatura, conforme a proposta metodológica de Whitemore e Knafl (2005), adotada por possibilitar a síntese crítica de evidências provenientes de estudos empíricos e teóricos com diferentes delineamentos metodológicos com vistas ao tema em questão. O fenômeno investigado foi o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal no campo educacional, considerando suas interfaces com saúde mental, condições de trabalho, bem-estar e práticas de cuidado e autocuidado de trabalhadores da educação.

A revisão foi orientada pela seguinte questão direcionadora: como o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tem sido abordado na literatura recente sobre trabalhadores da educação e quais fatores de risco e de proteção são associados a esse equilíbrio? A definição explícita do problema e da questão de pesquisa buscou assegurar rigor analítico, coerência metodológica e transparência do processo de revisão, conforme recomendado para revisões integrativas (HOPIA, et al., 2016).

A busca da literatura foi conduzida de forma sistemática e estruturada, em consonância com recomendações metodológicas para revisões integrativas sistemáticas, as quais preveem estratégias explícitas de busca, critérios previamente definidos de inclusão e exclusão e procedimentos passíveis de repetição para seleção e análise (WHITEMORE & KNAFL, 2005; GRANT & BOOTH, 2009; HOPIA et al., 2016).

A busca sistematizada foi realizada inicialmente na base Scopus, utilizando descritores em inglês combinados por operadores booleanos, conforme a seguinte



estratégia:

“work-life balance” OR “work life balance” OR “work-family balance” OR “work-personal life balance”) AND (“teachers” OR “educators” OR “school staff” OR “education professionals”) AND (“mental health” OR “emotional well-being” OR “burnout” OR “occupational stress”).

Foram aplicados filtros para tipo de documento (apenas artigos), período de publicação entre 2022 e 2025 e idiomas inglês e espanhol, justificados pela predominância da produção científica internacional recente sobre o tema nesses idiomas. Essa etapa resultou em 31 artigos, dos quais 11 foram incluídos após leitura de títulos, resumos e textos completos, de acordo com os critérios de inclusão e exclusão pré-estabelecidos.

De forma complementar, realizou-se busca no Google Acadêmico Brasil, com o objetivo de ampliar a identificação de produções nacionais não indexadas na Scopus. Foram utilizados os termos em português: equilíbrio trabalho-vida, equilíbrio trabalho-família, trabalho docente e educação, com recorte temporal de 2022 a 2025. Nessa etapa, foram identificados 708 artigos, dos quais 6 foram selecionados por atenderem aos critérios de relevância temática, período de publicação e veiculação em periódicos científicos.

Os critérios de inclusão contemplaram artigos empíricos, teóricos ou de revisão que abordassem o WLB ou constructos correlatos no contexto educacional, com foco em trabalhadores da educação em diferentes níveis de ensino. Foram excluídos capítulos de livros, editoriais, dissertações, teses, resumos expandidos e estudos que não apresentassem relação explícita com o fenômeno investigado.

A qualidade metodológica dos estudos incluídos foi avaliada a partir de critérios analíticos relacionados à clareza dos objetivos, adequação do delineamento metodológico, descrição da população ou contexto investigado e coerência entre resultados e conclusões. Como referência orientadora, foram utilizados princípios do Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT), sem atribuição de escores numéricos, conforme recomendado para revisões integrativas de caráter crítico (HOPIA et al., 2016).

A extração dos dados considerou e ponderou informações relativas à autoria, ano de publicação, país, população investigada, objetivos, abordagem metodológica e principais achados relacionados ao WLB (conceito, fator de risco e de proteção). A análise dos dados foi explicitada por análise temática e interpretativa a partir dos dados de cada estudo, permitindo a integração de resultados provenientes de estudos qualitativos, quantitativos e teóricos. A síntese dos achados organizou-se em eixos analíticos referentes às concepções de WLB, fatores de risco, fatores de proteção e implicações institucionais e políticas, superando a mera descrição dos estudos e favorecendo uma leitura crítica da literatura conforme versa o método descrito no estudo de Whittemore e Knafl (2005).

O processo de seleção dos estudos, a avaliação da qualidade metodológica e a categorização temática foram realizados de forma independente pelas duas autoras do artigo, com posterior comparação das análises. As eventuais divergências foram



discutidas até o alcance de consenso, visando reduzir vieses interpretativos individuais e fortalecer a confiabilidade e a consistência analítica da revisão.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Fatores de Risco ao WLB Identificados

Condições institucionais e relações de trabalho

As condições institucionais e as relações de trabalho constituem um dos eixos mais robustos na explicação do desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal no campo educacional. A literatura analisada converge ao indicar que o WLB é fortemente condicionado por arranjos organizacionais que definem cargas de trabalho, níveis de autonomia, formas de supervisão, expectativas de desempenho e acesso a suporte institucional. No contexto educacional, essas condições assumem contornos específicos, uma vez que o trabalho docente e de gestão envolve demandas emocionais intensas, múltiplos papéis e uma cultura institucional que frequentemente naturaliza a extensão do trabalho para além da jornada formal (BARROS; SEIXAS; CARDOSO, 2022).

Estudos nacionais evidenciam que a precarização das relações de trabalho na educação tanto em nível básico como no superior, expressa por contratos instáveis, baixos salários, burocratização excessiva, baixa autonomia, acúmulo de funções e infraestrutura inadequada, compromete simultaneamente a QVT e o WLB (VILAS BOAS & MORIN, 2023; FRANÇA 2023). Barros, Seixas e Cardoso (2022), ao analisarem docentes da Educação Infantil, demonstram que a combinação entre altas demandas emocionais e baixo controle sobre as condições de trabalho gera desgaste psíquico significativo, dificultando a separação entre os tempos do trabalho e da vida privada. De modo semelhante, Vilas Boas e Morin (2023) apontam que, no ensino superior brasileiro, a intensificação das exigências institucionais e a burocratização excessiva corroem a percepção de autonomia e reconhecimento, elementos centrais tanto para a QVT quanto para o WLB.

A literatura internacional reforça essa leitura ao evidenciar que o desequilíbrio vida-trabalho não decorre apenas da quantidade de tarefas, mas da forma como o trabalho é organizado e gerido. Renier, Sticca e Pérez-Nebra (2024), em estudo comparativo com gestores da educação básica e superior, identificam que a disparidade entre *demanda e recurso* são percebidas como os principais fatores de risco psicossocial em ambos os níveis educacionais. No ensino superior, em particular, os autores destacam que a combinação entre demandas altamente competitivas e burocratização excessiva produz um cenário de desequilíbrio estrutural, no qual não há compensação adequada entre esforço e recursos disponíveis, afetando diretamente o WLB.

Essa relação entre organização do trabalho e equilíbrio vida-trabalho também aparece em estudos conduzidos em contextos asiáticos e do Oriente Médio. Wei, Ma e Ye (2025), ao investigarem professores chineses, demonstram que instituições caracterizadas por metas rígidas de desempenho, avaliações constantes e pouca flexibilidade temporal apresentam maiores índices de conflito trabalho-vida, mesmo quando os docentes relatam elevado comprometimento profissional.



Billaudeau, et al., (2022) evidencia, em estudo empírico localizados em 6 países diferentes, que questões institucionais como segurança e autonomia são universalmente associadas ao bem-estar e ao indicador WLB. Alkandari, Baroun e Alboloushi (2025), por sua vez, evidenciam que, em universidades do Kuwait, a ausência de políticas institucionais claras de apoio ao bem-estar docente contribui para a internalização da responsabilidade pelo equilíbrio, deslocando para o indivíduo a gestão de tensões que são, em essência, organizacionais.

Os achados reunidos indicam que o desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal no campo educacional está profundamente enraizado nas condições institucionais e nas relações de trabalho. Longe de ser resultado exclusivo de dificuldades individuais de organização do tempo ou de autocontrole emocional, o WLB emerge como um fenômeno estrutural, produzido por modelos de gestão, culturas organizacionais e políticas institucionais que definem os limites, ou a ausência deles, entre o trabalho e a vida pessoal. Essa constatação reforça a necessidade de deslocar o debate do plano individual para o institucional, integrando o WLB de forma mais explícita às discussões sobre QVT, saúde ocupacional e sustentabilidade do trabalho educacional.

Digitalização, tecnoestresse e invasão da vida pessoal

A digitalização do trabalho educacional tem se configurado como um dos fatores críticos para o desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal (WLB), sobretudo após a intensificação do ensino remoto e híbrido. A literatura analisada indica que a incorporação acelerada de tecnologias digitais não foi acompanhada, na maioria dos contextos, por reorganizações institucionais capazes de preservar limites temporais e simbólicos entre os domínios do trabalho e da vida pessoal. Nesse cenário, o WLB passa a ser tensionado não apenas pelo aumento do volume de tarefas, mas pela dissolução progressiva das fronteiras entre tempo de trabalho, tempo de descanso e vida familiar.

Estudos nacionais têm destacado o papel do tecnoestresse como mediador central desse processo. Salla, Sticca e Carlotto (2022), em revisão integrativa sobre tecnoestresse no trabalho docente, identificam dimensões recorrentes como *tecno-sobrecarga*, *tecno-invasão*, *tecno-complexidade* e *tecno-insegurança*. Essas dimensões expressam tanto o excesso de demandas digitais quanto a exigência de constante adaptação a novas plataformas, frequentemente sem formação adequada ou suporte técnico institucional. Os autores apontam que a comunicação profissional fora do horário de expediente, especialmente por aplicativos de mensagens instantâneas, contribui para a sensação de vigilância permanente e para a dificuldade de desconexão psicológica do trabalho.

No contexto brasileiro, Pereira e Novello (2024) aprofundam essa discussão ao analisar os impactos da digitalização no cotidiano docente, evidenciando que a expansão das tecnologias educacionais ampliou o controle institucional sobre o trabalho, ao mesmo tempo em que transferiu para os professores a responsabilidade pela gestão de falhas técnicas, organização do tempo e manutenção da produtividade. Essa lógica reforça a individualização dos riscos psicossociais e enfraquece a dimensão coletiva da QVT, uma vez que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal passa a depender da capacidade individual de lidar com demandas que são estruturalmente produzidas pelas instituições, sem oferta real de capacitação ou recurso para tanto.



A literatura internacional apresenta achados convergentes, ainda que situados em contextos sociopolíticos distintos. Kotowski, Davis & Barratt, (2022) ao examinarem os impactos estressores no período de pandemia por COVID-19, notaram evidente impacto do uso intensivo de tecnologias digitais no setor educacional, destacaram que o estresse associado ao uso de tecnologias se correlacionava a níveis elevados de ansiedade, fadiga emocional e distúrbios do sono, afetando negativamente o WLB. Os autores enfatizam que a ausência de políticas institucionais claras sobre limites de disponibilidade digital contribui para a naturalização da invasão do trabalho na vida pessoal, especialmente em contextos nos quais a cultura organizacional valoriza a hiperdisponibilidade como indicador de comprometimento profissional.

Estudos conduzidos com professores filipinos conduzido por Koçak, Yavuz, & Yildirim (2024) reforçam esse cenário ao apontar que a digitalização, quando orientada exclusivamente por metas de eficiência e desempenho, tende a aprofundar desigualdades e fragilizar a saúde ocupacional, uma vez que, no trabalho remoto, houve intensificação de jornada, falta de estrutura e fusão de papéis.

Pesquisas sobre tecnoestresse no setor educacional chinês, como mostra o estudo de Wang e Yao (2025), indicam que professores universitários com mais autoeficácia no manuseio de tecnologias, tendiam a experimentar melhor saúde, se comparados a profissionais com menos eficácia. Contudo, quando há conflito de conciliar trabalho e família ou trabalho e vida pessoal a aumento da tecno-invasão, e consequentemente da sobrecarga, impactando em um pior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e prejuízos no bem-estar emocional e aspectos de saúde. Desta forma, o conflito trabalho-vida ocasiona menor percepção de controle sobre o próprio tempo, mesmo em instituições que oferecem boas condições materiais de trabalho. Esses achados evidenciam que a tecnologia, longe de ser neutra, atua como elemento organizador das relações de trabalho, com efeitos diretos sobre o WLB e a QVT.

No diálogo entre WLB e Qualidade de Vida no Trabalho, a digitalização revela limites importantes dos modelos tradicionais de QVT, que frequentemente enfatizam aspectos físicos e organizacionais do ambiente laboral, mas não capturam adequadamente a extensão simbólica do trabalho para o espaço privado mediada pelas tecnologias. Apenas em 2020 que um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho foi desenvolvida no Brasil (ANDRADE, 2020). E o uso em pesquisas com profissionais da educação que levam trabalho para casa ainda é escasso. Na área da educação, embora algumas iniciativas institucionais de promoção da QVT incluam treinamentos tecnológicos e suporte técnico, os estudos revisados indicam que tais ações são insuficientes quando não acompanhadas por políticas de desconexão digital e redefinição coletiva das expectativas de disponibilidade, como destaca o estudo de Alkandari, Baroun & Alboloushi, (2025). Nesse sentido, o WLB emerge como categoria analítica fundamental para compreender os impactos contemporâneos da digitalização do trabalho educacional.

Desigualdades e marcadores sociais de vulnerabilidade

As desigualdades sociais e os marcadores de vulnerabilidade constituem temas



correlacionados ao desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal no campo educacional, operando de modo transversal às condições institucionais, à carga de trabalho e às exigências de desempenho. A literatura revisada indica que idade, gênero, renda, estabilidade contratual, território e responsabilidades de cuidado modulam significativamente a experiência do trabalho educacional, produzindo assimetrias importantes na exposição aos riscos psicossociais. Esses achados reforçam que o WLB não pode ser compreendido como uma experiência homogênea entre os trabalhadores da educação, mas como fenômeno socialmente situado, com implicações relevantes sobre saúde, especialmente saúde mental.

No contexto brasileiro, estudos evidenciam que docentes mais jovens, com vínculos precários e menor proteção social, apresentam maior vulnerabilidade ao conflito trabalho-vida. Barros, Seixas e Cardoso (2022) mostram que a combinação entre baixos salários, múltiplos vínculos empregatícios e jornadas extensas amplia a dificuldade de organização do tempo pessoal e aumenta o risco de adoecimento psíquico. As autoras destacam, de modo a evidenciar a relação entre adoecimento e condições de precarização, que:

Questões acerca da saúde e qualidade de vida do profissional docente emergem com relevância diante de um quadro de condições precárias de trabalho que têm sido apontadas nas pesquisas atuais como geradores de adoecimento físico e mental. Esse quadro desencadeia o sentimento de esvaziamento do sentido do trabalho, assim como reflete no adoecimento e, conseqüentemente, na qualidade de vida do profissional (BARROS; SEIXAS; CARDOSO, 2022, p. 8).

Vilas Boas e Morin (2023), ao analisarem docentes do ensino superior, identificam que diferenças institucionais e regionais também produzem desigualdades relevantes na percepção de QVT e equilíbrio vida-trabalho. Professores inseridos em instituições com maior infraestrutura e estabilidade relatam melhores indicadores de QVT, embora não elimine o conflito trabalho-vida quando há intensificação das exigências de desempenho. Os autores observam que a vulnerabilidade se manifesta de forma diferenciada, sendo mais acentuada entre docentes com menor capital institucional e menor acesso a redes de apoio, o que reforça a necessidade de análises que considerem simultaneamente fatores organizacionais e marcadores sociais.

A literatura internacional amplia essa discussão ao evidenciar como desigualdades estruturais afetam o WLB em diferentes contextos culturais. Alkandari, Baroun e Alboloushi (2025), em estudo com docentes universitários, demonstram que professores com maiores responsabilidades familiares e menor flexibilidade institucional apresentam níveis mais elevados de conflito trabalho-vida. Este estudo delineia que o WLB é atravessado por condições sociais que extrapolam o ambiente de trabalho.

Estudos conduzidos em contextos estadunidenses também evidenciam a relação entre vulnerabilidade social e saúde ocupacional. Horton e Jacobs (2022) indicam que mesmo em educação superior com mais recurso, em contexto remoto, mulheres professoras relatavam maior estresse e menor apoio institucional que homens, mesmo em contextos semelhantes, o que reforça a necessidade de políticas institucionais sensíveis



às desigualdades internas em categorias profissionais análogas. As desigualdades de gênero são mais sutis e permanentes que as estruturas são capazes de reconhecer. Inclusive alguns estudos nem delineiam as diferenças do impacto do estresse e tecnoestresse sobre grupos e recortes vulneráveis diferentes, como é o caso do estudo de Bourlakis, Nisar, & Prabhakar (2023), que mesmo reconhecendo que a falta de tempo para preparação e uso eficaz de tecnologias impacta negativamente a saúde, não ponderam como profissionais mulheres com filhos, teriam menor tempo disponível que profissionais homens com filhos ou sem filhos.

Em suma, os estudos indicam que desigualdades e marcadores sociais de vulnerabilidade constituem fatores estruturais de risco ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, afetando de maneira desigual os trabalhadores da educação. Reconhecer essas assimetrias é fundamental para deslocar o debate do plano individual para o coletivo e institucional, integrando o WLB às discussões sobre QVT, justiça organizacional e políticas públicas voltadas à redução das desigualdades no campo educacional.

Fatores Protetivos do WLB e Estratégias

Condições institucionais e organizacionais

As condições institucionais e organizacionais configuram um eixo de singular importância na proteção do WLB, conforme indicado de modo consistente pela literatura nacional e internacional. Diferentemente de abordagens que enfatizam exclusivamente estratégias individuais, os estudos analisados demonstram que políticas organizacionais, modelos de gestão e culturas institucionais orientadas ao cuidado exercem papel decisivo na redução do conflito trabalho-vida e na promoção da QVT. Em contextos educacionais, tais condições incluem autonomia profissional (Vilas Boas e Morin, 2023), clareza de papéis (Wei, Ma & Ye, 2025) suporte da gestão (Renier, Sticca e Pérez-Nebra 2024), justiça organizacional (Horton e Jacobs, 2022) e mecanismos coletivos de regulação da carga de trabalho (Pereira e Novello, 2024).

Há bem delineado o reforço e a centralidade do suporte organizacional para a promoção do WLB. Renier, Sticca e Pérez-Nebra (2024), ao analisarem gestores da educação básica e superior, demonstram que o suporte da gestão e a possibilidade de controle sobre o trabalho figuram entre os principais fatores associados à redução de riscos psicossociais. Os autores indicam que, quando há equilíbrio entre demandas e recursos institucionais, os trabalhadores relatam maior capacidade de conciliar responsabilidades profissionais e pessoais, mesmo em contextos de alta complexidade organizacional. Esses achados dialogam diretamente com modelos de QVT baseados no equilíbrio entre demanda, controle e suporte.

A participação dos trabalhadores na construção das condições institucionais é apresentada nos estudos com notável relevância. Estudos nacionais e internacionais indicam que processos decisórios mais democráticos e transparentes fortalecem o senso de pertencimento e reduzem a percepção de injustiça organizacional, fatores diretamente associados ao WLB. Quando docentes e gestores participam da definição de metas, horários e critérios de avaliação, há maior alinhamento entre expectativas institucionais e possibilidades reais de conciliação entre trabalho e vida pessoal, fortalecendo



simultaneamente o WLB e a QVT (SALLA, STICCA & CARLOTTO, 2022).

As evidências analisadas indicam que condições institucionais e organizacionais favoráveis constituem fatores estruturais de proteção ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal no campo educacional. O WLB, nesse sentido, emerge como resultado de arranjos coletivos e políticas institucionais que regulam demandas, reconhecem limites e promovem justiça organizacional.

Práticas de saúde e bem-estar

As práticas de saúde e bem-estar constituem um eixo fundamental de proteção ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (WLB) no campo educacional, especialmente quando concebidas como estratégias institucionais contínuas e não apenas como intervenções pontuais. A literatura analisada indica que ações voltadas à promoção da saúde física, mental e emocional dos trabalhadores da educação exercem impacto positivo tanto sobre o WLB quanto sobre a QVT, ao favorecer processos de prevenção do adoecimento, recuperação psicossocial e sustentabilidade das trajetórias profissionais.

O estudo de Pereira e Novello, (2024) ressalta que práticas como acompanhamento psicológico institucional, espaços coletivos de escuta e reconhecimento das demandas emocionais do trabalho docente podem atuar como importantes fatores protetivos, sobretudo em etapas educacionais marcadas por elevada carga afetiva.

A literatura científica reforça essa perspectiva ao sugerir que programas institucionais de saúde mental estão associados a melhores indicadores de WLB (WEI, MA & YE 2025), bem como Programas de apoio a saúde mental de docentes baseados em Terapia Cognitiva Comportamental (KOTOWSKI, DAVIS E BARRATT, 2022). Ambos os estudos observam que docentes que participam de programas institucionais de promoção da saúde apresentam maior capacidade de recuperação emocional e menor propensão a estender o trabalho para o tempo pessoal, o que repercute positivamente sobre o WLB.

Estudos conduzidos em contextos diferentes apontam que práticas de atividade física (Barros, Seixas e Cardoso, 2022; França, 2023) favorecem bem-estar e WLB, bem como práticas de esporte e espiritualidade (Hashish et al., 2024), práticas de lazer (Hashish et al., 2024), práticas de meditação (Kotowski, Davis e Barratt, 2022) e demais práticas de autocuidado (Latronica-Herb e Noel, 2023).

A saúde social é destacada como fator protetivo e promotor de bom equilíbrio entre trabalho e vida pessoal por diversos estudos. Billaudeau et al., (2022) destacam que boas relações com alunos e superiores são protetoras do WLB. Limites na comunicação são indicativos de bom WLB no estudo de Alkandari, Baroun, & Alboloushi (2025). Promoção de relações de apoio mútuo são aportadas e destacadas no artigo de Bourlakis, Nisar & Prabhakar (2023). Wang e Yao (2025) destacam em seu estudo a necessidade de relações familiares harmoniosas e caracterizadas com justiça para redução de fatores estressores que concorrem negativamente com o WLB.

Outro conjunto de estudos destaca a relevância de saúde também financeira, como fator protetivo da saúde laboral e aspecto estratégico para promoção de WLB (WEI, MA & YE, 2025; HONGSA & POLYONG, 2024).

No estudo de Wei, Ma & Ye (2025), que analisou vínculos entre demandas de



trabalho, engajamento, equilíbrio trabalho-vida e bem-estar entre docentes universitários chineses, os resultados mostraram que a segurança financeira (*financial security*) foi um dos fatores que reduziram o impacto adverso das demandas de trabalho sobre o equilíbrio entre vida e trabalho e contribuíram para níveis mais elevados de bem-estar. Isso significou em seu estudo que, quando os trabalhadores percebem maior estabilidade e recursos econômicos adequados, as pressões no trabalho interferem menos de forma negativa na vida pessoal e na saúde geral.

Com base em Hongsa e Polyong (2024), a saúde financeira emerge como um fator relevante de proteção à saúde laboral. As dificuldades financeiras mensais estiveram significativamente associadas ao *sickness presenteeism*, indicando que a insegurança econômica leva professores a trabalharem mesmo quando adoecidos. Os autores defendem que estratégias institucionais de educação e planejamento financeiro podem reduzir esse fenômeno, contribuindo sistemicamente para a promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e para a prevenção do adoecimento e do *burnout* docente.

Os estudos analisados indicam que práticas de saúde e bem-estar constituem fatores relevantes de proteção ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal no campo educacional, especialmente se integradas a políticas institucionais mais amplas. A promoção do WLB exige ações contínuas e articuladas, que reconheçam o cuidado e saúde integral como dimensão estruturante do trabalho educacional, com destaque a saúde mental, social e financeira.

Políticas públicas e organizacionais

As políticas públicas, organizacionais e os processos de valorização constituem um eixo estruturante singular de proteção WLB no campo educacional, na medida em que definem os marcos regulatórios, institucionais e simbólicos que organizam o trabalho educativo. A literatura analisada indica que o WLB não pode ser promovido de forma consistente sem políticas que reconheçam a centralidade do trabalho educacional para a sociedade e assegurem condições laborais dignas, previsíveis e compatíveis com a boa vida pessoal.

No contexto brasileiro, estudos apontam que a fragilidade histórica das políticas de valorização docente tem impacto direto sobre a saúde ocupacional e o equilíbrio vida-trabalho. Vilas Boas e Morin (2023) destacam que a descontinuidade de políticas educacionais, a instabilidade normativa e a ausência de diretrizes claras sobre carga horária, tempo extraclasse e condições de trabalho contribuem para a intensificação do trabalho e para a invasão do tempo pessoal. Pereira e Novello (2024) acrescentam que a falta de regulamentação específica sobre o uso de tecnologias e a extensão do trabalho remoto no ensino contribui para a ampliação do conflito trabalho-vida, evidenciando lacunas importantes nas políticas públicas voltadas à proteção do WLB.

A literatura internacional oferece contribuições relevantes ao evidenciar o papel de políticas públicas e organizacionais na regulação do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Evidências provenientes de um amplo estudo conduzido com aproximadamente oito mil professores da educação básica, em contextos diversos como França, Quebec, Bélgica, Marrocos, Gâmbia e México, indicam que medidas estruturais e decisões políticas de longo prazo produzem efeitos mais sustentáveis sobre o bem-estar laboral do



que intervenções isoladas ou de caráter individual (BILLAUDEAU et al., 2022). Os achados reforçam que a proteção do tempo pessoal e dos limites do trabalho não deve ser delegada à negociação individual dos trabalhadores, mas assegurada por marcos normativos e diretrizes institucionais que orientem as práticas organizacionais. Nesse sentido, o estudo destaca a centralidade de políticas públicas na promoção do bem-estar, ao reconhecer o equilíbrio trabalho-vida como uma condição coletiva e um direito laboral, oferecendo subsídios relevantes para a formulação de estratégias voltadas ao bem-estar não apenas de docentes, mas de diferentes segmentos de trabalhadores da educação.

Diversos outros estudos reiteram a necessidade de políticas em aspectos amplos do WLB como o papel do direito à desconexão como uma expressão de política preventiva (ALKANDARI, BAROUN & ALBOLOUSHI, 2025); o fomento de políticas de valorização docente, carreira estruturada e remuneração compatível (Wei, Ma e Ye, 2025); políticas focadas em bem-estar da pessoa trabalhadora também são sugeridas (LaTronica-Herb & Noel, 2023); e também políticas para arranjos e desenhos justos de carga horária são defendidas, além de sugestão ampla de formulação de políticas que abarquem intervenção sobre todo fator de risco ao desequilíbrio trabalho-vida (Hongsa e Polyong, 2024).

Além do olhar mais óbvio sobre educadores, há de se reconhecer que toda pessoa trabalhadora do campo da educação é digna de bom equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Os estudos brasileiros são predominantemente focados em docentes, embora internacionalmente haja apelo amplo a se considerar especialmente gestores e diretores inseridos nas políticas de cuidado organizacional. Não é possível criar políticas de cuidado sem cuidar de quem cuida. Nesse sentido, o estudo de Renier, Sticca, & Pérez-Nebra, (2024) explicitam criticamente que políticas organizacionais mais justas devem minimizar riscos psicossociais do trabalho de gestores e diretores escolares.

Um aspecto a ser acrescentado, em análise crítica aos estudos analisados, refere-se à necessidade de integrar o WLB às agendas de formação e gestão educacional. A literatura sugere que políticas públicas que incorporam explicitamente o cuidado, a saúde ocupacional e o equilíbrio vida-trabalho como princípios orientadores tendem a produzir efeitos mais duradouros sobre a QVT, bons índices de saúde laboral e, portanto, bom equilíbrio trabalho-vida pessoal. Essa integração implica reconhecer que o trabalho educacional não se esgota na sala de aula ou na gestão institucional, mas se insere em trajetórias de vida que demandam tempo, energia e condições para além do desempenho profissional.

Nessa direção, os estudos indicam que políticas públicas, organizacionais e processos de valorização das pessoas trabalhadoras constituem fatores fundamentais de proteção ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal no campo educacional. O WLB, nesse sentido, não pode ser concebido como privilégio individual ou benefício acessório, mas como direito social associado à saúde ocupacional, à QVT e à sustentabilidade dos sistemas educacionais. Avançar nessa agenda requer políticas comprometidas com a justiça organizacional, a corresponsabilidade social e o reconhecimento do trabalho educativo como atividade essencial que demanda cuidado, limites e condições dignas de exercício.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Achados e Contribuições dos Estudos Analisados

Síntese transversal dos resultados

A análise integrada dos estudos nacionais e internacionais permite afirmar que o WLB emerge, no campo educacional, como um fenômeno multidimensional e estrutural, atravessado por fatores organizacionais, sociotécnicos, psicossociais e políticos. Ainda que os estudos utilizem terminologias diversas, observa-se convergência quanto ao reconhecimento de que o trabalho educacional contemporâneo impõe demandas que extrapolam o tempo, o espaço e os limites simbólicos da jornada formal. Essa constatação reforça a pertinência do WLB como categoria analítica transversal e complementar aos modelos clássicos de Qualidade de Vida no Trabalho.

Um primeiro achado relevante refere-se à ausência de consenso conceitual explícito sobre o WLB na literatura educacional, especialmente na produção brasileira. Muitos estudos analisam dimensões diretamente relacionadas ao equilíbrio vida-trabalho sem nomeá-lo como tal, incorporando-o de forma implícita às discussões sobre sofrimento psíquico, saúde mental e condições de trabalho (BARROS, SEIXAS & CARDOSO, 2022; SALLA, STICCA & CARLOTTO, 2022). Em contraste, parte da literatura internacional apresenta definições mais sistematizadas de WLB, enfatizando sua natureza relacional e dependente de políticas institucionais e contextos socioculturais (WEI, MA & YE, 2025; ALKANDARI, BAROUN & ALBOLOUSHI, 2025). Essa diferença evidencia uma lacuna conceitual importante na produção nacional, mas também aponta para possibilidades de avanço teórico a partir do diálogo com estudos internacionais.

Outro achado transversal diz respeito à centralidade das condições institucionais e da organização do trabalho como determinantes do WLB. Os estudos convergem ao indicar que fatores como sobrecarga, intensificação do desempenho, burocratização, precarização dos vínculos e ausência de suporte organizacional comprometem simultaneamente o WLB e a QVT. Pesquisas com docentes e gestores, tanto no Brasil quanto em outros países, demonstram que o desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal não é episódico nem circunstancial, mas resultado de modelos de gestão que naturalizam a disponibilidade permanente e transferem para o indivíduo a responsabilidade pela regulação dos limites entre os domínios da vida (RENIER, STICCA & PÉREZ-NEBRA, 2024; VILAS BOAS & MORIN, 2023).

A digitalização do trabalho educacional emerge como elemento transversal que intensifica e reconfigura os riscos ao WLB. Estudos nacionais e internacionais indicam que o uso intensivo de tecnologias digitais amplia a invasão do trabalho na vida pessoal, potencializando fenômenos como tecnoestresse, presenteísmo e dificuldade de desconexão. Embora algumas iniciativas institucionais busquem mitigar esses efeitos por meio de treinamentos ou suporte técnico, os estudos revisados indicam que tais ações são insuficientes quando não acompanhadas por políticas claras de regulação do tempo de trabalho e do direito à desconexão (ALKANDARI, BAROUN & ALBOLOUSHI, 2025; LATRONICA-HERB & NOEL, 2023). Esse achado reforça a necessidade de integrar o WLB às discussões contemporâneas sobre QVT em contextos digitalizados.



No que se refere às desigualdades, a síntese dos estudos evidencia que gênero, renda, estabilidade profissional e responsabilidades de cuidado modulam de forma significativa a experiência do WLB. As mulheres docentes, especialmente em contextos de maior precarização, apresentam maior vulnerabilidade ao desequilíbrio vida-trabalho, em razão da sobreposição entre trabalho remunerado e trabalho doméstico e de cuidado. Esse padrão se repete em diferentes contextos nacionais e internacionais, indicando que o WLB é atravessado por desigualdades estruturais que não podem ser enfrentadas apenas por meio de estratégias individuais de autocuidado (BARROS, SEIXAS & CARDOSO, 2022; ALKANDARI, BAROUN & ALBOLOUSHI, 2025).

Implicações analíticas e institucionais

Do ponto de vista analítico, os estudos revisados contribuem para deslocar o WLB de uma leitura individualizante para uma abordagem crítica e relacional, alinhada aos debates contemporâneos sobre saúde ocupacional e QVT. A literatura evidencia que habilidades individuais e estratégias de autocuidado, embora relevantes, têm alcance limitado quando descoladas das condições institucionais e das políticas públicas. Essa constatação tensiona abordagens tradicionais de QVT centradas no ajuste do indivíduo ao trabalho e reforça a necessidade de modelos integrativos que articulem fatores subjetivos, organizacionais e sociopolíticos na compreensão do bem-estar no campo educacional.

No plano institucional, os achados indicam que a promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal exige políticas organizacionais explícitas, baseadas em justiça organizacional, corresponsabilidade e reconhecimento dos limites humanos do trabalho educacional. Condições institucionais favoráveis, práticas contínuas de saúde e bem-estar, participação dos trabalhadores nos processos decisórios e políticas de valorização das pessoas trabalhadoras aparecem como elementos centrais para a construção de ambientes educacionais mais equilibrados. Integrar o WLB às agendas institucionais de QVT implica reconhecer que a qualidade do trabalho educacional está intrinsecamente relacionada à possibilidade de os trabalhadores viverem de forma plena para além do trabalho.

Em suma, esta revisão evidencia que o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (WLB) é um eixo central para compreender os desafios atuais da saúde ocupacional no campo educacional. Ao articular estudos nacionais e internacionais, o trabalho amplia o debate sobre QVT e as especificidades do WLB demonstra que é atravessado por fatores de risco estruturais, como a intensificação das demandas, a tecnossobrecarga e a fragilidade do suporte institucional, assim como por fatores de proteção associados à organização do trabalho, ao reconhecimento profissional, à práticas de autocuidado e hábitos de saúde, e às políticas públicas. Os achados indicam que o autocuidado é condição necessária, mas insuficiente, para a promoção do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Não há WLB sem práticas de autocuidado, todavia nenhum autocuidado se sustenta sem condições de cuidado asseguradas por uma gestão comprometida e por políticas educacionais e organizacionais mais justas. Nesse sentido, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal não deixa de ser uma responsabilidade individual, contudo, só pode ser compreendido à luz das condições materiais, organizacionais e institucionais que atravessam as possibilidades reais de cuidado, configurando-se como um compromisso



ético, organizacional e político com a sustentabilidade do trabalho na educação. Autocuidado não é substitutivo de cuidado coletivo, organizacional e político.

LIMITAÇÕES DA REVISÃO

Esta revisão contemplou publicações produzidas entre 2022 e 2025, com buscas sistematizadas nas bases Scopus e Google Acadêmico. A inclusão do Google Acadêmico teve como objetivo ampliar a visibilidade de estudos nacionais que, em sua maioria, não apareceram no recorte temático na base Scopus, predominantemente internacional e nos termos de buscas mais específicos que a produção nacional neste tema. Essa escolha metodológica, embora estratégica para contemplar a produção brasileira, pode ter implicado em um viés de seleção, dada a ausência de critérios editoriais uniformes nessa plataforma.

Outra limitação refere-se à heterogeneidade terminológica da literatura, uma vez que estudos relevantes abordam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal por meio de categorias como qualidade de vida no trabalho, bem-estar docente ou saúde mental, sem empregar diretamente o termo *work-life balance*. Esse aspecto pode ter restringido a abrangência da amostra analisada.

Observou-se ainda a predominância de estudos quantitativos e descritivos, o que limita a compreensão aprofundada dos processos subjetivos, relacionais e institucionais envolvidos na construção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, especialmente no contexto brasileiro. Destaca-se, por fim, a escassez de investigações centradas em gestores e diretores escolares, configurando uma lacuna relevante na literatura nacional.

RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Recomenda-se o desenvolvimento de estudos qualitativos, longitudinais e interdisciplinares que explorem a complexidade do trabalho educacional sob a ótica do WLB. É fundamental ampliar o uso de instrumentos psicométricos validados para o contexto brasileiro, considerando especificidades de gênero, território, cultura institucional e desigualdades sociais. Além disso, estudos avaliativos sobre o impacto de políticas institucionais inovadoras sobre o WLB e a saúde mental dos trabalhadores da educação podem oferecer subsídios empíricos valiosos para formulação de políticas públicas baseadas em evidências.

Em especial no contexto brasileiro, é imperativo o investimento em pesquisas cientificamente estruturadas e sensíveis às múltiplas vulnerabilidades do campo educacional, de modo a orientar intervenções eficazes, sustentáveis e comprometidas com a valorização e permanência dos profissionais da educação. É igualmente necessário ampliar o uso de instrumentos psicométricos validados para o contexto brasileiro, sensíveis a marcadores de gênero, território e desigualdades sociais. Pesquisas futuras podem avaliar intervenções institucionais estruturadas, como programas de promoção da saúde mental baseados em Terapia Cognitivo-Comportamental, ações de educação financeira e estratégias de prevenção ao burnout, reconhecidas como fatores protetivos para o WLB. Destaca-se ainda a urgência de investigações voltadas ao cuidado de gestores educacionais, particularmente diretores escolares, considerando sua posição estratégica e elevada exposição a riscos psicossociais. Abordagens avaliativas e



participativas podem contribuir para subsidiar políticas públicas e práticas institucionais comprometidas com a sustentabilidade do trabalho educacional.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, L. L. S. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho**. Brasília. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública), Universidade de Brasília, 2020.

ALKANDARI, A.; BAROUN, A.; ALBOLOUSHI, B. The right to disconnect: Job demands, burnout, and well-being among female teachers and regulatory policy context. **Journal of Governance and Regulation**, v. 14, n. 2, special issue, 2025, p. 299-309.

BARROS, C. C. A.; SEIXAS, M. F.; CARDOSO, B. L. C. Qualidade de vida do profissional docente: aspectos relacionados à saúde física e mental. **Cenas Educacionais**, v. 5, 2022, p. 1-23.

BILLAUDEAU, N. et al. What Levers to Promote Teachers' Wellbeing during the COVID-19 Pandemic and Beyond: Lessons Learned from a 2021 Online Study in Six Countries. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 15, 2022, p. 9151.

BOURLAKIS, M.; NISAR, T. M.; PRABHAKAR, G. How technostress may affect employee performance in educational work environments. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 193, ago. 2023, p. 122674.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. **Dias perdidos de vida saudável e de atividade produtiva por transtornos mentais e comportamentais (B31): Brasil, 2012–2024. Tratamento e análise: Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab)**. Brasília: INSS; MPT; OIT, 2024.

CHON, Rodrigo Chan Seng; FREITAS, Ana Caroline Oliveira de; GIAMPAOLI, Viviana. Relatório de análise estatística sobre o projeto: **Promoção do bem-estar, saúde e qualidade de vida no ambiente escolar: uma abordagem de valorização dos profissionais da educação**. São Paulo: Centro de Estatística Aplicada, Instituto de Matemática e Estatística, Universidade de São Paulo, 2024. (RAE–CEA–24P18).

FRANÇA, Denise Maria. Qualidade de vida no trabalho de professores do litoral do Paraná. **Fac. Sant'Ana em Revista**, Ponta Grossa, v. 7, 2023, p. 342-352, 2.

GRANT, M. J.; BOOTH, A. A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. **Health Information & Libraries Journal**, Oxford, 2009, v. 26, n. 2, p. 91–108.

HASHISH, E. A.; ALSAYED, S. A.; ALNAJJAR, H. A. Exploring workaholism determinants and life balance: A mixed-method study among academic nurse educators. **Journal of Professional Nursing**, v. 54, set. 2024, p. 234-244.

HONGSA, T.; POLYONG, C. P. Prevalence and Factors Associated with Sickness Presenteeism among Thai and Foreign Teachers Following the End of COVID-19 Public Health Emergency of International Concern. **Korean Journal of Family Medicine**, v.



45, n. 6, 20 nov. 2024, p. 337-345.

HOPIA, H.; LATVALA, E.; LIIMATAINEN, L. Reviewing the methodology of an integrative review. **Scandinavian Journal of Caring Sciences**, Oxford, v. 30, n. 4, 2016, p. 662-669.

HORTON, N.; JACOBS, K. How does the working environment transition impact perceived work-related quality of life for postsecondary teachers within the United States? **Work**, v. 71, n. 2, fev. 2022, p. 417-421, 18.

KOÇAK, O.; YAVUZ, K.; YILDIRIM, M. Mediating roles of burnout and work-life balance in the relationships between COVID -19 anxiety and life satisfaction among Filipino teachers working remotely. **European Journal of Education**, v. 59, n. 4, dez. 2024, p. e12708.

KOTOWSKI, S. E.; DAVIS, K. G.; BARRATT, C. L. Teachers feeling the burden of COVID-19: Impact on well-being, stress, and burnout. **Work**, v. 71, n. 2, 18 fev. 2022, p. 407- 415.

LATRONICA-HERB, A.; KARALIS NOEL, T. Understanding the effects of COVID-19 on P-12 teachers: a review of scholarly research and media coverage. **Frontiers in Education**, v. 8, set. 2023, p. 1185547, 12.

PEREIRA, F. D.; NOVELLO, T. P.. Revisão da literatura sobre tecnoestresse de professores de matemática. **Revista Transmutare**, Curitiba, v. 9, e17662, 2024, p. 1-18.

PHIPPS, S. T. A.; PRIETO, L. C. A discovery of early labor organizations and the women who advocated work-life balance: an ethical perspective. **Journal of Business Ethics, Dordrecht**, v. 134, n. 2, 2016, p. 249-261.

RENIER F.; STICCA, M. G.; PÉREZ-NEBRA, A. R. Psychosocial risk factors in the work of basic education and higher education managers: A comparative study. **Psychologica**, v. 67, 19 dez. 2024, p. e067005.

SALLA, T. G. R.; STICCA, M. G.; CARLOTTO, M. S. Revisão Integrativa sobre Tecnoestresse no Trabalho: Fatores Individuais, Organizacionais e Consequências. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 3, 2022.

SHIRMOHAMMADI, M.; CHAN AU, W.; BEIGI, M. Antecedents and outcomes of work-life balance while working from home: a review of the research conducted during the COVID-19 pandemic. **Human Resource Development Review**, Thousand Oaks, v. 21, n. 4, 2022, p. 473-516.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: Uma comparação entre Brasil e Canadá. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 21, n. 20 anos, 16 maio 2023, p. e88623.

WANG, Q.; YAO, N. Understanding the impact of technology usage at work on academics' psychological well-being: a perspective of technostress. **BMC Psychology**, v. 13, n. 1; 17 fev. 2025, p. 130.



WEI, C.; MA, Y.; YE, J.-H. The mechanisms linking work-life balance and well-being among Chinese college teachers. **Frontiers in Public Health**, v. 13, 20 maio 2025, p. 1602643.

WHITTEMORE, R.; KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of Advanced Nursing**, Oxford, v. 52, n. 5, 2005, p. 546-553.