

UFRRJ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA

DISSERTAÇÃO

**AVALIAÇÃO DO ESTRESSE OCUPACIONAL DOS PROFESSORES DE
ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO DO CAMPUS
MANAUS CENTRO DO INSTITUTO FEDERAL DO AMAZONAS**

ALICE CARVALHO DO NASCIMENTO

2023



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E ESTRATÉGIA**

**AVALIAÇÃO DO ESTRESSE OCUPACIONAL DOS PROFESSORES DE
ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO DO CAMPUS
MANAUS CENTRO DO INSTITUTO FEDERAL DO AMAZONAS**

ALICE CARVALHO DO NASCIMENTO

Sob a orientação do professor
Paulo Domingues Lourenço Júnior

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre**, no Curso de Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ.

Seropédica, RJ
Junho de 2023

FICHA CATALOGRÁFICA

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

N244a Nascimento, Alice Carvalho do , 1985-
Avaliação do estresse ocupacional dos professores
de ensino básico, técnico e tecnológico do Campus
Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas /
Alice Carvalho do Nascimento. - Manaus , 2023.
86 f.: il.

Orientador: Paulo Domingues Lourenço Júnior .
Dissertação(Mestrado). -- Universidade Federal Rural
do Rio de Janeiro, Mestrado Profissional em Gestão e
Estratégia , 2023.

1. Estresse ocupacional . 2. Estresse docente . 3.
Fatores psicossociais . I. Lourenço Júnior , Paulo
Domingues , 1972-, orient. II Universidade Federal
Rural do Rio de Janeiro. Mestrado Profissional em
Gestão e Estratégia III. Título.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

APROVAÇÃO PELA BANCA

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO- UFRRJ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA**

ALICE CARVALHO DO NASCIMENTO

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Gestão e Estratégia**, no Curso de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia.

DISSERTAÇÃO PROVADA EM 26/06/2023.

Paulo Lourenço Domingues Júnior (Dr.), UFRRJ
Orientador

Maria Cristina Drumond e Castro (Dr.), UFRRJ
Membro Interno

Victor Cláudio Paradela Ferreira (Dr.), UFJF
Membro Externo



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E ESTRATÉGIA



TERMO Nº 838 / 2023 - PPGE (12.28.01.00.00.00.05)

Nº do Protocolo: 23083.048010/2023-53

Seropédica-RJ, 25 de julho de 2023.

ALICE CARVALHO DO NASCIMENTO

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre(s), no Programa de Pós Graduação em Gestão e Estratégia, Área de Concentração em Gestão e Estratégia.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 26/06/2023.

Prof. Dr. Paulo Lourenço Domingues Junior

Presidente da Banca/Orientador

Membro Interno

UFRRJ

Profª. Dra. Maria Cristina Drumond e Castro

Membro Interno

UFRRJ

Prof. Dr. Victor Cláudio Paradelo Ferreira

Membro Externo

UFJF

(Assinado digitalmente em 25/07/2023 17:34)

MARIA CRISTINA DRUMOND E CASTRO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAdm5 (12.28.01.00.00.00.16)
Matricula: 2342522

(Assinado digitalmente em 26/07/2023 18:26)

PAULO LOURENCO DOMINGUES JUNIOR
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAdm5 (12.28.01.00.00.00.16)
Matricula: 1527717

(Assinado digitalmente em 25/07/2023 18:45)

VICTOR CLAUDIO PARADELA FERREIRA
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 837.566.557-68

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrrj.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **838**, ano: **2023**, tipo: **TERMO**, data de emissão: **25/07/2023** e o código de verificação: **a3dad9e30c**

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a DEUS esta oportunidade que me foi concedida de voltar à sala de aula desta vez para cursar um mestrado. Era um sonho antigo, que devido às responsabilidades da profissão era postergado, ano após ano. Até que em meio à pandemia da COVID-19 surgiu a oportunidade de prestar a seleção para o curso que seria fruto de uma parceria entre o IFAM e a UFRRJ.

Agradeço ao meus pais (Adalmir e Samara), meu irmão (Adriano), minhas tias e demais familiares por sempre estarem comigo em todos os momentos e me incentivarem a seguir em frente. Vocês são as pessoas mais importantes da minha vida e estou aqui por vocês, também.

Agradeço aos amigos e professores que a Medicina me proporcionou. Quando souberam que estava fazendo mestrado sempre deram palavras de incentivo e apoio. Alguns desses amigos estavam também começando o mestrado e seguimos juntos nessa caminhada, sempre apoiando um ao outro.

Agradeço ao IFAM, na pessoa do Prof. Antônio Venâncio Castelo Branco (*in memoriam*), que era o reitor da instituição à época da celebração do convênio. Para que esta parceria fosse realizada entre as instituições, houve um esforço pessoal muito grande dele e também de todos que estavam na gestão da reitoria (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação).

Agradeço ao corpo docente do Mestrado em Gestão e Estratégia da UFRRJ. Certamente, vocês foram a melhor surpresa que poderia encontrar nessa trajetória. São excelentes profissionais e maravilhosos seres humanos. Foram pessoas capazes de fazerem muitos de nós sonhar novamente e dar saltos bem mais altos, os quais muitas vezes, nem achávamos que éramos capazes. Meu carinho especial às professoras: Maria Cristina Drumond e Castro, Débora Vargas, Beatriz Villardi e Estela Fernandes, obrigada por todo auxílio e incentivo.

Agradeço ao meu orientador o Prof. Dr. Paulo Domingues Lourenço Junior que com sua paciência e calma sempre esteve disposto a ajudar frente às dificuldades e orientar da melhor forma para que a pesquisa conseguisse ser realizada de forma satisfatória e seguindo a metodologia proposta.

Agradeço aos meus colegas de turma (IFAM e Ampla Concorrência) por toda união, incentivo e apoio durante todo o curso. Como realizei grande parte das disciplinas com a turma da ampla concorrência que está no Rio de Janeiro, espero um dia conhecê-los pessoalmente e agradecer por toda a cooperação durante a caminhada.

Agradeço aos docentes do CMC do IFAM pela disponibilidade em participar da pesquisa, pois sei que são pessoas extremamente ocupadas e sacrificaram um pouco do seu tempo para responder questionários e participar do grupo focal; espero contribuir para uma melhoria na qualidade de vida no trabalho de vocês.

Agradeço aos servidores do CMC do IFAM do Departamento de Gestão de Pessoas e do Departamento de Tecnologia da Informação sem a ajuda de vocês em não conseguiria chegar aos professores para iniciar a pesquisa.

Agradeço aos professores que fazem parte da minha banca de avaliação Prof. Dr. Paulo Lourenço Domingos Junior, Prof^ª. Dr^ª. Maria Cristina Drumond e Castro e Prof. Dr. Victor Claudio Paradela Ferreira pela disponibilidade em contribuir com orientações necessárias para uma melhor dissertação.

RESUMO

NASCIMENTO, Alice Carvalho do. **Avaliação do estresse ocupacional dos professores de ensino básico, técnico e tecnológico do Campus Manaus Centro do Instituto Federal de Educação do Amazonas**: Manaus, AM. 2023. 86p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia). Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2023.

O mundo do trabalho vem sofrendo mudanças e a cada dia as demandas são maiores, exigindo dos trabalhadores maior eficiência e produtividade. O estresse ocupacional ocorre quando as demandas do trabalho excedem as capacidades de enfrentamento do trabalhador, levando ao adoecimento. As profissões que trabalham em contato direto com outras pessoas têm um risco maior de acometimento pelo estresse ocupacional, por exemplo, os profissionais de saúde, segurança pública e professores. Durante as consultas médicas realizadas no Campus Manaus Centro do Instituto Federal de Educação do Amazonas observou-se que os servidores atendidos apresentavam queixas que poderiam estar relacionadas ao estresse ocupacional. Um levantamento junto ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, identificou que os docentes são os servidores que mais se afastam do trabalho por cargo, e a principal causa deste afastamento são as doenças psiquiátricas. Assim, buscou-se identificar os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional nos professores de ensino básico, técnico e tecnológico do Instituto Federal do Amazonas do Campus Manaus Centro para a confecção de um relatório técnico conclusivo, com o objetivo de fornecer dados que possibilitem aos gestores ações que reduzam o risco de adoecimento por estresse ocupacional. A metodologia utilizada foi quali-quantitativa, que utilizou um questionário sociodemográfico e outro com questões específicas sobre estresse ocupacional já validado no Brasil, chamado *Health Safety Executive – Management Standard-Indicator Tool* (HSE-MS-IT), além da formação de um grupo focal. O questionário dos fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional contém 35 assertivas, avaliadas pela escala de *Likert* em cinco níveis e que possui sete dimensões (demandas, controle, apoio da chefia, apoio dos colegas, relacionamentos, cargo e comunicação e mudanças) e o material obtido com o grupo focal foi submetido à análise de conteúdo. Foram enviados 219 questionários através do e-mail institucional e/ou WhatsApp®, obteve-se retorno de 143 respostas, que corresponde a 65% da população estudada. Os resultados da análise quantitativa mostraram que em ordem decrescente, os fatores psicossociais que mais causam estresse nos professores são: apoio da chefia, demandas, controle, apoio dos colegas, comunicação e mudanças, relacionamento e cargo. As informações obtidas com o grupo focal possibilitaram conhecer melhor a realidade dos professores. Os principais fatores associados ao estresse ocupacional foram: dificuldade com organização dos horários de reuniões, treinamento insuficiente para lidar com alunos portadores de necessidades especiais, falta de estrutura física e materiais adequados em sala de aula, além de desigualdades na distribuição de tarefas. O relatório técnico conclusivo busca fornecer à instituição um diagnóstico da problemática do estresse ocupacional entre os docentes e sugere ações que podem ser implementadas para a redução do estresse nesta população.

Palavras-chave: Estresse ocupacional, Estresse docente, Fatores psicossociais.

ABSTRACT

NASCIMENTO, Alice Carvalho do. **Occupational stress assessment in basic, technical and technological teachers of Campus Manaus Centro of the Federal Institute of Amazonas:** Manaus, AM. 2023. 86p. Dissertation (Master Professional in Management and Strategy) Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégica, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2023.

The world of work is changing, and the demands are increasing every day, requiring workers to be more efficient and productive. Occupational stress occurs when work demands exceed the worker's ability to cope and lead to illness. Occupations that work in direct contact with other people have a higher risk of being affected by occupational stress, such as health care professionals, public safety, and teachers. During medical consultations at the Manaus Centro Campus of the Federal Institute of Education of Amazonas, it was found that the servers present had complaints that could be associated with occupational stress. A survey conducted by the Integrated Subsystem of Health Care for Public Service Employees showed that professors were the staff members most absent from work, and the main cause of these absences was psychiatric disorders. Therefore, we wanted to identify the psychosocial factors associated with occupational stress among basic, technical, and technological education faculty at the Federal Amazon Institute at the Manaus Centro Campus, in order to produce a meaningful technical report that would allow managers to take measures to reduce the risk of illnesses due to occupational stress. Therefore, a mixed methodology was used, consisting of a sociodemographic questionnaire and another questionnaire with specific questions on occupational stress already validated in Brazil, the Health Safety Executive – Management Standard Indicator Tool (HSE-MS-IT), and the formation of a focus group. The questionnaire on psychosocial factors related to occupational stress contains 35 statements rated on a five-point Likert scale with seven dimensions (demands, control, support from superiors, support from colleagues, relationships, position and communication, and changes). A total of 219 questionnaires were sent via e-mail and/or WhatsApp®, of which 143 were answered, representing 65% of the studied population. The results of the quantitative analysis showed that the psychosocial factors that cause the most stress among teachers, in descending order, are: Supervisor support, demands, control, peer support, communication and changes, relationship, and position. The information obtained from the focus group made it possible to better understand the reality of teachers. For example, the main factors associated with professional stress in the focus group were: difficulties in organizing meeting times, insufficient training to deal with students with special needs, lack of physical structure and adequate materials in the classroom, and unequal distribution of tasks. With the final technical report, we aim to promote the adoption of measures to reduce occupational stress among teachers.

Keywords: Occupational stress, Faculty stress, Psychosocial factors.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Linha do tempo dos marcos históricos que culminaram com a criação do IFAM.....	4
Figura 2 – Classificação da pesquisa, segundo os autores consultados.....	18
Figura 3 – Reunião do grupo focal	22

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Questionário aplicado aos professores de EBTT do Campus Manaus Centro do IFAM com a distribuição das 35 questões nas respectivas dimensões do questionário <i>Health Safety Executive – Management Standard-Indicator Tool</i>	21
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Características sociodemográficas dos professores de ensino básico e tecnológico do Campus Manaus Centro (CMC) do Instituto Federal do Amazonas (IFAM).....	25
Tabela 2 – Tratamentos de saúde dos professores de ensino básico e tecnológico do Campus Manaus Centro (CMC) do Instituto Federal do Amazonas (IFAM).....	27
Tabela 3 – Percentuais de fatores de estresse assinaladas com as respostas estressoras do questionário HSE-IT, segundo as dimensões avaliadas.....	28
Tabela 4 – Percentuais de fatores de estresse assinaladas nas 35 questões do questionário HSE-IT, segundo as dimensões.....	30

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CID	Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
CMC	Campus Manaus Centro
CRH	Hormônio de Liberação de Corticotrofina
DGP	Departamento de Gestão de Pessoas
DIREC	Diretoria de Extensão
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EBTT	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
HSE-MS-IT	Health Safety Executive – Management Standard – Indicator Tool
IFAM	Instituto Federal de Educação do Amazonas
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
MEC	Ministério da Educação
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RTC	Relatório Técnico Conclusivo
SAG	Síndrome da Adaptação Geral
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TAE	Técnico Administrativo
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TMRT	Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Problema da Pesquisa.....	2
1.2 História do IFAM.....	4
1.3 Justificativa.....	4
1.3.1 Prática.....	4
1.3.2 Teórica.....	5
1.4 Delimitações.....	5
1.5 Contribuição Esperada.....	5
1.6 Formulação de Hipótese.....	5
1.7 Objetivos.....	5
1.7.1 Objetivo Geral.....	5
1.7.2 Objetivos Intermediários.....	5
1.8 Roteiro de Apresentação.....	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	7
2.1 Conceitos sobre Trabalho.....	7
2.2 Trabalho e Saúde Mental.....	8
2.3 O Trabalho Docente	9
2.4 Estresse.....	9
2.5 Estresse Ocupacional.....	11
2.6 Estresse Ocupacional Docente.....	12
2.7 Consequências do Estresse.....	14
2.8 Qualidade de Vida no Trabalho.....	15
3 METODOLOGIA.....	17
3.1 Tipo de Estudo.....	17
3.2 Local da Pesquisa.....	18
3.3 População e Amostra.....	18
3.3.1 Critérios de inclusão.....	20
3.3.2. Critérios de exclusão.....	20
3.4 Coleta de Dados.....	20
3.5 Banco de Dados e Software de Análise.....	22
3.6 Análise dos Dados.....	23
4 RESULTADOS.....	25
4.1 Realização da Fase Quantitativa da Pesquisa.....	25
4.2 Resultados da Fase Quantitativa.....	25
4.2.1 Análise descritiva da caracterização sociodemográfica.....	25
4.2.2 Análise do questionário <i>Health Safety Executive – Indicator Tool</i> (HSE-IT).....	28
4.3 Realização da Fase Qualitativa da Pesquisa.....	31
4.3.1 Resultados do grupo focal	31
5 DISCUSSÃO.....	37
6 CONCLUSÕES.....	40
REFERÊNCIAS.....	42
APÊNDICES.....	52
A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido da Fase Quantitativa	53
B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Grupo Focal.....	56
C – Questionário Sociodemográfico.....	59

D – Roteiro Grupo Focal.....	60
E – Estatística do coeficiente do Alfa de Cronbach para o questionário dos 35 itens de HSE-IT.....	61
F – Relatório Técnico Conclusivo.....	63

1 INTRODUÇÃO

Em escala global, o fenômeno do estresse tem sido objeto de múltiplas investigações, desde as descobertas de Hans Selye (1925) que foi um marco, pois foi o primeiro a estudar o estresse e foi quem definiu a Síndrome de Adaptação Geral (SAG) a qual possui os estágios de alarme, resistência e exaustão diante de situações de perigo, demonstrando a concepção biológica do estresse, onde existem diversas reações no organismo humano durante uma situação estressora (ROCHETTE; DORGON e VERLEGY, 2023), bem como as pesquisas recentes tanto na área da saúde, quanto nas ciências humanas e sociais, que abordam o estresse não somente na visão biológica, como também na psicológica e social do indivíduo (PEGO; ZILLE e SOARES, 2016).

Nos últimos anos, proliferou o interesse pelo estudo dos fatores, pressões e demandas que geram estresse no trabalho e afetam a saúde. Albuquerque *et al.* (2015) reiteram que a relação entre condições de trabalho e saúde é recíproca: as condições de trabalho afetam a saúde e a saúde afeta a produtividade das pessoas.

Segundo Paparelli (2009), significados e valores estão no centro da vida humana e representam a essência do estresse, emoção e adaptação. Portanto, estresse profissional é a percepção subjetiva que resulta da interação entre a pessoa e o ambiente de trabalho, em que as demandas da atividade profissional podem ser excessivas em relação aos recursos individuais. Em outras palavras, o estresse é entendido como uma falta de equilíbrio entre o que é exigido de uma pessoa e sua capacidade de atender a essas exigências.

Uma das profissões mais estressantes é a de ensinar, conforme estudos relatados por Prado (2016), Pereira e Silva (2020), Sanchez *et al.* (2019), entre vários autores que têm indagado sobre o estresse docente, principalmente a partir de uma abordagem relacionada às implicações psicossociais.

Ferreira, Ferraz e Ferraz (2021) afirmam que ensinar é um trabalho fascinante que ajuda os outros a aprender e se desenvolver, mas também é um trabalho exigente e todos os professores acabam sofrendo estresse mais cedo ou mais tarde. Para estes autores, o estresse docente pode ser definido como a vivência de emoções negativas e desagradáveis, como raiva, frustração, ansiedade, depressão e nervosismo, decorrentes de algum aspecto do trabalho docente.

Hoffman *et al.* (2017) citam a teoria psicodinâmica do trabalho para se referir ao desconforto docente instalado que se estabelece em relação aos outros, causa a chamada “normalidade de sofrimento” e, se persistirem condições de trabalho desfavoráveis, transforma-se em síndromes e quadros clínicos imagens definidas como doenças específicas ou inespecíficas.

É importante expor a crise de saúde que se vive a nível mundial, iniciada em dezembro de 2019. Foi provocada por uma pneumonia em Wuhan (Hubei, China) visto que no início de 2020 a doença por COVID-19 começou a espalhar-se por toda a China e posteriormente para o restante do mundo. A pandemia do COVID-19 teve consequências muito duras para a humanidade; pessoas perderam seus familiares, ficaram desempregadas, desvalorização das moedas, déficit na aprendizagem dos alunos devido ao período de aulas remotas e também um número elevado de seres humanos com sequelas pós pandemia, com por exemplo, limitações físicas, doenças orgânicas e psíquicas, ou seja, a crise não foi somente sanitária, mas também econômica, política e social (FERREIRA; FERRAZ e FERRAZ, 2021).

Nos países subdesenvolvidos, como o Brasil, a crise educacional neste período de pandemia foi ainda maior, tendo em vista as discrepâncias econômicas e sociais existentes, pois, nem todos os alunos e professores possuíam condições estruturais e até psicológicas para o ensino remoto de forma homogênea e satisfatória, para que todos pudessem ministrar as aulas

satisfatoriamente e que os alunos por sua vez, conseguissem ter um bom rendimento escolar (FERREIRA; FERRAZ e FERRAZ, 2021).

Para Gomes *et al.* (2017), o trabalho docente é essencial na sociedade, pois como ele é responsável pela transformação intelectual do ser humano, é capaz de criar vínculos sociais, estimular o crescimento e autonomia dos indivíduos, causar uma transformação na sociedade e no meio ambiente.

A Organização Mundial da Saúde declarou o surto do novo coronavírus uma pandemia em 11 de março de 2020, depois que o número de pessoas infectadas e mortes por COVID-19 aumentou exponencialmente em 110 países em diferentes continentes. Face ao agravamento da situação epidemiológica a nível internacional, esta organização exortou os dirigentes mundiais a tomarem medidas imediatas para fazer face a esta crise sanitária. No Brasil, o Poder Executivo Nacional estabeleceu o isolamento social, preventivo e obrigatório, a partir de 20 de março de 2020, como medida para prevenir o contágio, mitigar a circulação do vírus e preservar a saúde pública. Consequentemente, as aulas presenciais foram suspensas a partir dessa data em todos os níveis e modalidades (PEREIRA *et al.*, 2021).

Após as primeiras semanas de quarentena obrigatória, várias reportagens jornalísticas destacaram que profissionais da educação em todo o país manifestavam sentimentos de angústia pelo fechamento das escolas, e se sentiam abalados com a vertiginosa mudança que o ensino virtual implicava. Da mesma forma, estudos realizados revelaram que o confinamento social transformou substancialmente o cenário de trabalho dos educadores. Ao mesmo tempo, notaram que essas mudanças estavam afetando a saúde dos professores de todos os níveis (OLIVEIRA *et al.*, 2021).

Ao longo dos anos, vários autores têm apontado que os trabalhadores da educação apresentam um elevado risco de desenvolver ansiedade, estresse e Síndrome de *Burnout* como consequência da exposição a uma vasta gama de estressores laborais nas suas atividades diárias. A Síndrome de *Burnout* é uma condição clínica onde o indivíduo que foi exposto a fatores estressores crônicos no ambiente de trabalho, apresenta quadro de esgotamento psicológico, despersonalização, baixa realização pessoal no trabalho, comprometendo a saúde do trabalhador e das organizações (GOEBEL; CARLOTTO, 2019; RIBEIRO *et al.*, 2020; TOMAZ *et al.*, 2020). No Brasil, desde março de 2020, os professores viram muitos aspectos de seu trabalho modificados. Essa situação pode levar a um aumento na percepção dos estressores do trabalho e/ou intensidade que os educadores atribuem a esses estressores, tornando-os ainda mais propensos a esses desajustes (ANTLOGA; CARMO e KRUGER, 2020).

Como resultado, podem surgir manifestações psicofísicas de sofrimento, com consequências mais ou menos graves, dependendo do caso. Estudos realizados com profissionais da educação durante a pandemia relataram aumento de dores de cabeça, contraturas musculares, fadiga, ansiedade, angústia, tontura, vertigens, nervosismo e distúrbios do sono e da alimentação (OLIVEIRA *et al.*, 2021).

Neste contexto, o objetivo deste trabalho foi identificar os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional nos professores de ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) do Campus Manaus Centro (CMC) do Instituto Federal do Amazonas (IFAM) para a confecção de um Relatório Técnico Conclusivo (RTC) para ser entregue à gestão do campus para que se possam adotar estratégias de enfrentamento ao estresse ocupacional neste ambiente.

A introdução da pesquisa é composta pelas seguintes seções: problema da pesquisa, história do IFAM, justificativa, delimitações, contribuição esperada, formulação de hipóteses, objetivos e roteiro da apresentação.

1.1 Problema da Pesquisa

Os docentes enfrentam uma série de desafios estressantes que podem levar a problemas de saúde. Esses desafios incluem uma carga horária excessiva, falta de autonomia na sala de aula, salários insuficientes, desinteresse dos estudantes, conflitos com os responsáveis, desentendimentos com a equipe diretiva, falta de materiais e equipamentos, maior exigência cognitiva e falta de políticas públicas eficazes (BORBA *et al.*, 2015). É essencial que sejam identificados os fatores estressores laborais para prevenir esses problemas. A promoção de um ambiente saudável é particularmente importante para os professores, pois é através dessa abordagem que se pode reduzir a incidência de doenças relacionadas ao trabalho.

Aprimorar o bem-estar emocional dos docentes não só traz vantagens pessoais, mas também impacta positivamente no desempenho acadêmico dos alunos. Afinal, a saúde mental do educador reflete diretamente no processo de ensino e aprendizagem. Estudantes que frequentam turmas com professores sobrecarregados ou emocionalmente abalados sofrem com a qualidade do ensino. Por outro lado, aqueles que são instruídos por professores saudáveis têm mais chances de progredir academicamente (MONTEIRO; DALAGASPERINA; QUADROS, 2012).

Apesar de ser um tema discutido há décadas, o estresse no ambiente profissional docente ainda é pouco explorado nos estudos acadêmicos atuais. O estresse ocupacional, que surge a partir de fatores internos e externos ao indivíduo, é uma realidade para muitos professores. De acordo com a publicação "Stress e Qualidade de Vida no Trabalho" (ROSSI, 2009, p. 66), "o envolvimento emocional com a carreira é um dos principais fatores de vulnerabilidade para os profissionais da educação". É interessante notar que profissões com menor vínculo afetivo tendem a apresentar menos fatores estressores no ambiente de trabalho. No caso da docência, a vocação já é naturalmente estressante, tanto em relação ao envolvimento emocional quanto às altas demandas impostas (LIPP, 2014). É fundamental que a comunidade acadêmica discuta e desenvolva estratégias para lidar com o estresse na profissão docente, garantindo a qualidade de vida e o bem-estar dos profissionais da educação.

Partindo da constatação de que a demanda pela docência é extremamente alta, é possível observar que muitos professores sofrem de problemas físicos e psicológicos, que podem levar ao adoecimento. Entre os sintomas mais comuns relatados pelos professores, destacam-se a insônia, irritabilidade, ansiedade, depressão, alterações de humor, dispnéia, modificações da glicemia, patologias gastrointestinais, hipertensão e taquicardia (CARAN *et al.*, 2011). Além disso, a dor de cabeça é frequentemente associada a outros sintomas, como dores nas costas, dor epigástrica e depressão (SANTOS *et al.*, 2016).

Durante as consultas médicas realizadas no ambulatório do Campus Manaus Centro (CMC) do Instituto Federal do Amazonas (IFAM), observou-se que os servidores docentes apresentam quadros clínicos que parecem relacionar-se ao estresse ocupacional, necessitando de afastamento de sua atividade laboral, para que realizem tratamento na área de saúde mental. Frente a esta situação, foi realizada uma pesquisa documental junto ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), local onde são realizadas as perícias médicas do IFAM. As informações levantadas são referentes aos anos de 2017, 2018 e 2019. Foram acessados os dados referentes aos afastamentos do trabalho cadastrados por atestado médico. Em se tratando de afastamento por cargo, os professores de ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) são os que mais se afastam do trabalho. A sigla CID refere-se à Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde é uma das principais ferramentas epidemiológicas para monitorar a incidência e prevalência de doenças, através de uma padronização universal das doenças, problemas de saúde pública, sinais e sintomas, queixas, causas externas para ferimentos e circunstâncias sociais, apresentando um panorama amplo da situação em saúde dos países e suas populações (PEBMED, 2016). Através da CID cadastrada nos atestados, verificou-se que no ano de 2017, 17% dos afastamentos foram decorrentes de doenças psiquiátricas, relacionadas na CID por letra F. No ano de 2018, este

percentual subiu para 47% e em 2019, ficou em 39%, demonstrando que estas condições associadas à saúde mental, são responsáveis por afastamento trabalhista da classe docente de forma expressiva.

1.2 História do IFAM

Para Mello (2009), a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia pelo Governo Federal constituiu uma ação de caráter revolucionário no país, tendo como base a Rede Federal de Educação Tecnológica. Os Institutos surgiram com uma proposta de expansão do ensino técnico e tecnológico para promover o ensino nos níveis básico, técnico e tecnológico, incluindo programas de formação e qualidade de trabalhadores, licenciaturas e cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu*.

Em 29 de dezembro de 2008, o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, sancionou o Decreto Lei Nº 11.892, criando trinta e oito Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dentre eles, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM) (MELLO, 2009).

Entretanto, a trajetória da Instituição no Amazonas remonta desde o início do século XX, conforme figura 1 que se segue, o qual demonstra todo o processo de transformação da instituição, desde sua fundação até chegar hoje ao IFAM.

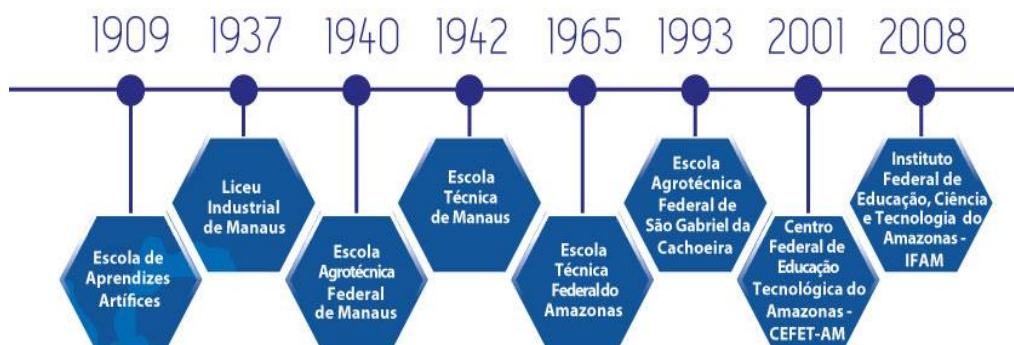


Figura 1 – Linha do tempo dos marcos históricos que culminaram com a criação do IFAM

Fonte: Mello, 2009.

Atualmente, o IFAM conta com 17 campi, que estão localizados nos seguintes municípios: Manaus (3 unidades), São Gabriel da Cachoeira, Coari, Lábrea, Iranduba, Maués, Parintins, Tabatinga, Presidente Figueiredo, Itacoatiara, Manacapuru, Humaitá, Eirunepé, Tefé e Boca do Acre.

1.3 Justificativa

1.3.1 Prática

Buscou-se identificar os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional nos professores de EBTT do CMC do IFAM, para entregar à gestão um relatório técnico desta condição com o objetivo de implementar mudanças organizacionais que reduzam o estresse ocupacional entre os docentes, pois segundo levantamento realizado junto ao SIASS, as questões relativas à saúde mental, foram responsáveis nos anos de 2017 a 2019, por 17%, 49% e 39%, respectivamente, de todos os afastamentos do trabalho dos professores de EBTT do CMC do IFAM. Os trabalhadores acometidos pelo estresse possuem maior risco de

adoecimento físico e psíquico, além de maior absenteísmo e redução na qualidade dos serviços prestados.

1.3.2 Teórica

Conhecer os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional nos professores de EBTT do CMC do IFAM, pois não havia dados prévios sobre esta condição nesta categoria de servidores neste campus, comparar com os achados já existentes na literatura e tornar esta informação acessível à gestão do CMC e também aos outros *campi* do IFAM para que sirva de estímulo para o desenvolvimento de estratégias voltadas à redução do estresse ocupacional.

1.4 Delimitações

A pesquisa foi realizada na cidade de Manaus, no estado do Amazonas, no CMC do IFAM, que é uma instituição pública de ensino ligada ao Ministério da Educação (MEC). O público-alvo foram os professores de ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT), que atuam tanto no ensino médio, quanto no nível superior e que não estivessem afastados do trabalho. A temática a ser investigada foi o estresse ocupacional nestes docentes, através da avaliação dos fatores psicossociais que atuam nesta condição. Os dados quantitativos foram coletados entre dezembro/2022 e janeiro/2023. Os dados qualitativos foram coletados no mês de abril/2023.

1.5 Contribuição Esperada

A pesquisa buscou identificar os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional nos docentes de EBTT do CMC do IFAM para que sejam adotadas medidas que visem à redução desta condição na classe docente.

1.6 Formulação de Hipótese

Com o levantamento realizado junto ao SIAAS, observou-se que os professores de EBTT do CMC do IFAM, quando classificados por cargo, foram os que mais se afastaram do trabalho. A principal causa de afastamento no período investigado foi decorrente de doenças relacionadas à saúde mental (CID F), tendo em vista esta descoberta, acreditou-se que o estresse ocupacional na classe docente pudesse estar contribuindo para esta situação, por isso é importante saber quais fatores psicossociais estavam ligados ao estresse ocupacional nestes servidores.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo geral

Identificar quais os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional dos professores de EBTT do CMC do IFAM.

1.7.2 Objetivos intermediários

- Verificar o perfil sociodemográfico dos professores de EBTT do CMC do IFAM.
- Avaliar os fatores estressores envolvidos no contexto do trabalho dos professores do CMC do IFAM, através da aplicação da ferramenta *Health Safety Executive – Management Standard-Indicator Tool* (HSE-MS-IT).

- Analisar a percepção subjetiva dos professores do CMC do IFAM sobre o estresse ocupacional, através da formação de um grupo focal.
- Confeccionar um relatório técnico conclusivo para ser entregue à gestão sobre os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional nos docentes de EBTT do CMC do IFAM.

1.8 Roteiro de Apresentação

Esta pesquisa é referente à dissertação de mestrado e consta as seguintes sessões introdução, referencial teórico, metodologia, pesquisa de campo e conclusões.

A seção 1 que corresponde à introdução conta com as seguintes subseções: problema da pesquisa, história do IFAM, justificativa, delimitações, contribuição esperada, formulação de hipótese, objetivos e roteiro da apresentação.

A seção 2 que corresponde ao referencial teórico conta com as seguintes subseções, que correspondem aos temas trabalhados para embasar a pesquisa: conceitos sobre trabalho, trabalho e saúde mental, o trabalho docente, estresse, estresse ocupacional, estresse ocupacional em docentes, consequências do estresse, qualidade de vida no trabalho

A seção 3 que corresponde à metodologia conta com as seguintes subseções: tipo de estudo, local da pesquisa, população e amostra, coleta de dados, banco de dados e software de análise e análise dos dados.

A seção 4 que corresponde aos resultados com as seguintes subseções: realização da fase quantitativa da pesquisa, resultados da fase quantitativa, realização da fase qualitativa da pesquisa, resultados do grupo focal.

A seção 5 corresponde à discussão e apresenta os achados da pesquisa comparados aos trabalhos já realizados na literatura.

A seção 6 corresponde às conclusões e demonstra a síntese da pesquisa com seus pontos principais e sugestões.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seção do referencial teórico apresenta os conhecimentos já consolidados na literatura acerca do tema desta pesquisa e consta com as seguintes subseções: Conceitos sobre Trabalho, Trabalho e Saúde Mental, O Trabalho Docente, Estresse, Estresse Ocupacional, Consequências do Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho.

2.1 Conceitos sobre Trabalho

O trabalho é algo que faz parte da vida do ser humano e pode ser um fator de realização pessoal, mas também causar adoecimento físico e/ou psíquico. Deve ser enxergado como algo complexo, pois existem as relações interpessoais, as relações do indivíduo consigo mesmo e também com o ambiente no qual está inserido.

A psicodinâmica do trabalho é uma área que se ocupa do estudo entre as relações de trabalho e a saúde mental, com uma percepção clínica. As diversas ciências (sociologia, economia, psicologia, engenharias) têm conceitos diferentes sobre o trabalho. Para o olhar clínico da psicodinâmica, o trabalho é algo mais amplo e abrangente, que não pode ser visto como uma relação salarial ou empregatícia, mas sim como uma forma de conexão onde a tarefa que é definida para certo indivíduo tem ligação direta com a sua subjetividade. Outra característica importante do “trabalhar” é que mesmo que esteja tudo com a máxima organização, rigor e entendimento, não é possível atingir a qualidade máxima do trabalho, se a pessoa não tiver a capacidade de se reinventar, de ter criatividade, proatividade, pois existem imprevistos organizacionais, pessoais, problemas operacionais e técnicos que podem ocorrer de forma repentina, necessitando de soluções imediatas, que por vez não estão em determinados protocolos (DEJOURS, 2022).

De fato, no trabalho, sempre haverá uma diferença grande entre o que está prescrito nos protocolos e o fazer prático do dia-a-dia. Essa condição, pode levar o ser humano a experimentar sensação de fracasso, impotência, raiva, irritabilidade, decepção, pois acontecem situações onde o mundo real se mostrar de uma forma que apesar de o trabalhador estar comprometido, dando o seu máximo para realizar determinada tarefa, o resultado não é aquele por ele esperado. O sofrimento no “trabalhar” é visto também como uma forma de superação, de resistência à realidade e de impulsionar o ser humano que busca vencer as dificuldades e superar as limitações do meio (DEJOURS, 2022).

Segundo a psicodinâmica do trabalho, Dejours (2022, p. 30) relata que “o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo. O trabalho é sempre uma provação para a subjetividade, da qual essa sai sempre ampliada, engrandecida ou, ao contrário, reduzida, mortificada”.

Para Dejours (2022), definir o trabalho como uma atividade ou tarefa é algo muito pequeno, frente à complexidade existente neste contexto. Ele engloba as relações do ser humano com próprio trabalho, com os colegas de mesmo nível hierárquico e com seus superiores, com o meio ambiente, ou seja, vai desde o mundo real (objetivo) ao mundo social (subjetivo). Para que o trabalho seja realizado de forma eficaz, uma organização efetiva se faz necessária, porém diferente da prescrita, necessitando de um compromisso por parte dos indivíduos envolvidos, para que o trabalho seja realizado de forma satisfatória.

Na opinião de Augusto, Freitas e Mendes (2014, p. 38), “o contexto de trabalho, em suas três dimensões (organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais), influencia o prazer e o sofrimento, que são constitutivos da subjetividade no trabalho”. Assim, são experiências que retratam o sentido dado pelo indivíduo ao trabalho, resultado da interação entre condições subjetivas, oriundas dos sujeitos, e objetivas, que fazem parte da realidade do trabalho.

O sofrimento no trabalho gera situações de cansaço, fadiga, sentimentos de desânimo e tensão (MÁXIMO *et al.*, 2014), o que pode impactar negativamente no desempenho das tarefas. Por outro lado, as experiências de prazer, como liberdade, gratificação, satisfação no trabalho, tendem a atuar como elementos mobilizadores para a promoção de uma melhor condição de trabalho, na busca contínua pelo alcance de melhor produtividade e desempenho.

Mendes (1999) destaca a importância das vivências de prazer e sofrimento para a saúde psíquica do trabalhador. Segundo o autor, o prazer é elemento central para a estruturação psíquica do ser humano, pois oferece a possibilidade de fortalecimento da identidade pessoal a partir do contato com a produção e o meio social. Em relação às vivências de sofrimento, estas funcionam como um sintoma que alerta o trabalhador de que algo não está certo. Nesse sentido, é importante que ocorram mudanças na dinâmica de interação do indivíduo com o trabalho (GUIMARÃES; MARTINS, 2010). Mudanças são necessárias para que ocorram melhorias nas condições de trabalho, sempre que possam atuar como facilitadores para promover o desempenho dos indivíduos em suas atividades laborais (CAMPOS; DAVID, 2011).

Por isso, é relevante identificar adequadamente a melhor estratégia de enfrentamento a ser adotada pelo indivíduo, para enfrentar as situações adversas vivenciadas. Para Morero, Bragagnollo e Santos (2018, p.2258), “O *coping* é caracterizado pela combinação de estratégias cognitivas e comportamentais utilizadas pelos indivíduos para controlar demandas internas e externas, avaliadas como sobrecarga ou que excedem a capacidade do corpo”. É uma mobilização de recursos cognitivos e comportamentais que podem ser utilizados pelos indivíduos para enfrentar e controlar as experiências negativas vivenciadas.

A literatura da psicologia organizacional tem abordado o trabalho como fator humanizador, que constrói e expressa o indivíduo, mas também o afeta psíquica e emocionalmente. Portanto, a abordagem psicodinâmica preocupa-se com a organização do trabalho relacionada aos sentimentos do trabalhador, a fim de compreender as condições ambientais capazes de afetar a saúde do trabalhador e seus consequentes efeitos na produtividade de suas atividades laborais, o que, de alguma forma, refletirá na eficácia organizacional. Isso porque um conjunto de recursos produtivos são aplicados em busca de atingir determinados objetivos, previamente estabelecidos, e que precisam ser executados e viabilizados.

2.2 Trabalho e saúde mental

A organização do trabalho atual, com tendência neoliberal, preocupa-se cada vez menos com a subjetividade do indivíduo, em nome da rentabilidade e da competitividade. Como exemplo, pode-se citar a avaliação quantitativa e objetiva do trabalho e a individualização. Na avaliação quantitativa e objetiva do trabalho, são aplicados testes por vezes complexos e sofisticados que não levam em consideração a subjetividade do “trabalhar”, causando injustiças com os trabalhadores, sendo utilizados como meio de intimidação de dominação. A individualização é uma forma de transmitir o medo que se tem dos concorrentes. Neste contexto, os indivíduos experimentam sentimentos de isolamento, solidão, desagregação do viver junto. Estes sentimentos são estimulados pelos gestores quando assinam contratos por metas, avaliação das pessoas somente na sua capacidade individual, estimulam a concorrência dos indivíduos com prêmios, dentre outros (DEJOURS, 2022).

A relevância do conceito de "reconhecimento" mudou e sua necessidade se intensificou nas sociedades atuais, pois as coordenadas políticas, econômicas e epistêmicas mudaram. O que se tornou novidade não é a necessidade de reconhecimento, mas as condições em que ele pode falhar: na medida em que não é garantido, a rejeição, o desprezo, a humilhação podem causar danos a quem o sofre (TAYLOR, 1993). Quando bem utilizado, o reconhecimento pode ser fonte de prazer ao indivíduo, onde o trabalho pode oferecer gratificações essenciais aos que

trabalham, incentivando-os na mobilização subjetiva, na inteligência e no zelo com suas atividades (DEJOURS, 2022).

O contexto da saúde mental no trabalho é amplo e engloba tanto as características individuais dos trabalhadores, sua relação com os colegas de trabalho e com a instituição, fatores ergonômicos, físicos e a própria natureza da atividade a qual exerce.

2.3 O Trabalho Docente

De acordo com Basso (1998), o trabalho docente é instituído pela finalidade da ação de ensinar. O professor é o agente mediador entre o processo de apropriação do conhecimento pelo acadêmico e os sentidos de um conjunto de saberes que estão efetivados em uma prática social determinada.

A profissão do professor sempre foi questionada e julgada por suas ações sob um olhar de complexidade de relações presentes e na organização de seu trabalho. Nacarato, Varani e Carvalho (2011) explicam que as expectativas sobre o trabalho docente aumentam, juntamente com as atuais demandas da sociedade. Por essas razões, o trabalho do professor deve atender às exigências das mudanças educacionais na formação dos alunos, necessitando, então, de capacitações.

Gama e Terrazzan (2012) consideram que o trabalho realizado pelo professor tem duas dimensões, sendo a primeira visível, uma vez que materializa os registros das organizações e a segunda refere-se ao intangível e imaterial, já que se trata de atividades mentais.

Segundo Freire (2006), para exercício da tarefa docente, o professor deve assumir a responsabilidade ética. O preparo científico do educador deve caminhar junto com a sua retidão ética, ou seja, cabe ao professor a obrigação de cumpri-la com humildade e dedicação, tendo formação científica e ética, respeitar os próximos, ter consciência e também a capacidade de viver e de aprender com o diferente. O autor destaca ainda que o educador democrático deve reforçar a capacidade crítica do educando, trabalhando com a rigorosidade metódica, ou seja, não no sentido de transmissão de conteúdo, mas para a produção das condições em que seja possível aprender criticamente.

Os professores ensinam tanto pelo que sabem, quanto pelo que são, direcionando-se de acordo com experiências vivenciadas ou situações observadas. Gaeta e Masetto (2013), pontuam a expectativa que os docentes tem sobre seu trabalho, a maneira como planejam suas atividades, a maneira de abordarem os conteúdos selecionados, a metodologia empregada, as exigências de aprovação, o relacionamento com os alunos e a instituição refletem o que são, sentem ou vivem.

Ao inserir-se numa instituição de ensino, o professor enfrenta diferentes necessidades, problemas, expectativas, desafios, dilemas, tanto por parte de seus alunos, como da própria instituição a qual trabalha, com isso ele vai construindo seu conhecimento profissional, lapidando seu perfil profissional e estabelecendo-se no mundo acadêmico.

Com base no paradigma educacional contemporâneo, a ação docente reflexiva pressupõe o ressignificar do pensamento, possibilitando ao professor questionar sua postura, sua ação e suas atitudes frente às novas concepções educacionais, induzindo-o a repensar a sua efetiva participação na formação do aluno, na construção do conhecimento e na transformação social. Professores que ainda se utilizam de práticas educativas tradicionais limitam a aprendizagem do aluno, favorecem a transmissão, a reprodução e a fragmentação do conteúdo e, conseqüentemente, a fragmentação da sua própria prática (BASÍLIO, 2010).

2.4 Estresse

O estresse consiste em um dispositivo de acomodação para que as pessoas consigam sobreviver em um determinado ambiente, que por vezes pode ser o contrário do que se espera. O termo estresse é derivado do grego *stringere*: causar tensão, que, do ponto de vista físico, foi definido como uma resposta dentro do objeto, inerente à estrutura e causada por uma força externa (BATISTA *et al.*, 2010).

Hans Hugo Bruno Selye, foi um médico endocrinologista, nascido na Áustria, que trabalhava no Canadá, que em 1925, ainda como estudante de medicina, observou que independente da doença do paciente, o organismo humano respondia de forma semelhante, denominou esta condição de “Síndrome de Estar Doente”, a qual apresentava características como perda de peso, perda de apetite, perturbações digestivas, febre, entre outras (GUIDO, 2003). Então, este cientista, definiu o estresse como uma reação defensiva fisiológica do organismo em resposta a qualquer estímulo e em 1936, denominou de Síndrome Adaptação Geral (SAG) ou do Estresse Biológico (SELYE, 1959 *apud* SILVA; GOULART e GUIDO, 2018).

A SAG possui três fases: alarme - fase nem sempre perceptível, rápida, onde há identificação do perigo e preparo do corpo para ter alguma reação; resistência – fase mais longa, pode durar anos, onde há adaptação a novas situações. Frente a isto, pode permanecer convivendo com a situação estressora ou mesmo tentar retomar seu ponto de equilíbrio que anteriormente possuía; exaustão – ocorre falha nos mecanismos de adaptação, resultando em doença (MARTINS; MICHALOSKI, 2015).

Hans Selye, criou o termo "*eustress*" como a combinação de euforia e estresse, resultando em um estresse saudável e construtivo em resposta a eventos estressantes. O estresse é uma reação normal e essencial para a sobrevivência, envolvendo componentes bioquímicos e psíquicos complexos que são desencadeados em resposta a estímulos estressores significativos. Em doses moderadas, o estresse pode fornecer motivação e aumentar a produtividade. No entanto, em excesso, pode levar à destruição e desequilíbrio orgânico, prejudicando a qualidade de vida em áreas como saúde, social e profissional (LIPP, 2014), o que é chamado de "*distress*", onde o "dis" significa "mau" e está associado a respostas patológicas relacionadas a eventos estressantes (ROSSI, 2009). Logo, o estresse pode ser tanto uma força motivadora quanto um obstáculo para o bem-estar e a produtividade, dependendo da dosagem e da maneira como é gerenciado. É fundamental ter consciência dos limites do corpo e da mente, buscando estratégias eficazes para lidar com o estresse e manter uma vida saudável e equilibrada.

O termo estresse tornou-se uma palavra comum na sociedade atual, razão pela qual é um fenômeno que se torna relevante, a cada dia, na vida moderna dos cidadãos e no acelerado avanço das tecnologias de informação e comunicação, predominante nos acontecimentos cotidianos (FERREIRA, 2016).

O estresse é uma reação funcional do organismo diante de uma situação que se observa como ameaçadora ou com força excessiva, ou seja, intervêm o contexto, tanto interno quanto externo, e o comportamento dos indivíduos. Além disso, representa um dispositivo de proteção pelo qual o corpo tenta manifestar adequadamente cada situação em que uma pessoa se encontra. Segundo Prado (2016), o estresse é um processo no qual estão em jogo diferentes elementos, como: as características precisas do evento, a avaliação cognitiva e as táticas utilizadas pelo indivíduo para lidar com ele.

O estresse passou a fazer parte do cotidiano, e comumente, está associado a humores e estados emocionais instáveis; fadiga, esgotamento físico/mental, situações estressantes que indivíduos e grupos inteiros enfrentam diariamente no trabalho, levando a um estado crônico de nervosismo e ansiedade. É um círculo vicioso que ao mesmo tempo parece ser a causa e a origem desse desconforto. O termo estresse utilizado de forma tão banalizada no cotidiano, acabou não tendo sua importância tão levada em consideração no mundo do trabalho, fazendo

com que a cada dia mais pessoas continuem adoecendo de forma física e psíquica em decorrência do estresse ocupacional (SCHMIDT, 2009).

No âmbito da abordagem ao estresse laboral, há um questionamento recorrente que se tornou fonte de preocupação entre os pesquisadores: o fato de que em um mesmo ambiente de trabalho, com demandas e pressões iguais ou semelhantes, as pessoas respondem de forma diferente, ou seja, há indivíduos que, desse ponto de vista, podem ter melhor gerenciamento do estresse (ou pior gerenciamento do estresse, dependendo de como se quer ver), tendo em vista o tipo de resposta apresentada por outros trabalhadores da mesma organização. Assim, quando se fala em sujeitos capazes/incapazes, a atenção é centrada no indivíduo isolado com a consequente dissolução do conteúdo e do contexto social, cujas aptidões e características referentes à personalidade (de cada um), desde o primeiro momento parecem determinar a aptidão para resistir ou não (GOMES; PALACIOS, 2018).

Existem diversos fatores tanto no ambiente interno quanto externo que podem influenciar as pessoas e gerar estresse, dependendo da situação e do local em que se encontram. A perda de suporte social, por exemplo, pode ser causada pela morte de um ente querido, amigo ou cônjuge. No âmbito familiar, separações, doenças, casamentos, gravidezes e nascimentos também podem ser observados como fatores estressantes. As mudanças no ambiente, como mudanças de escola, casa ou número de pessoas que moram juntas, também podem afetar o comportamento das pessoas. As finanças também são um grande fator de estresse, com dívidas e perdas financeiras podendo gerar reações agressivas. Além disso, as dificuldades pessoais, como problemas de saúde, mudanças de hábitos, atividades sociais, recreativas e religiosas, acidentes, dificuldades sexuais e aposentadorias, também podem ser consideradas como fatores estressantes para o ser humano (SAVÓIA, 1999). Segundo a autora, alguns fatores ambientais relacionados ao trabalho podem ser responsáveis pelo estresse, tais como: mudança de função, problemas com a liderança, desemprego e falta de reconhecimento profissional. É importante estar atento a esses aspectos para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

O estresse vivenciado de forma crônica pode levar ao desenvolvimento de sintomas físicos (tensão muscular, taquicardia, hipertensão artéria, bruxismo, náuseas) e psicológicos (ansiedade, tensão, insônia, dificuldade de concentração, dificuldades interpessoais, ira, angústia), podendo desencadear doenças cardiovasculares, dermatológicas, gastrointestinais e neurológicas (SILVA, 2019).

Logo, o estresse apresenta-se com um fenômeno complexo, pois engloba tanto o aspecto biológico, quanto psicossocial, podendo ser uma forma de defesa-ação em resposta a eventos estressores, que pode ter a conotação boa, por impulsionar o indivíduo a defender-se dos perigosos e enfrentar dificuldades, como também causar adoecimento, como nas situações crônicas que podem levar ao desenvolvimento de sintomas clínicos e posteriormente doenças propriamente ditas.

2.5 Estresse Ocupacional

O estresse ocupacional tornou-se um fator de preocupação relevante na sociedade atual, tendo em vista as transformações nas relações trabalhistas ao longo dos anos, que em sua maioria causaram um aumento nas exigências e demandas ao trabalhador, que nem sempre consegue adequar-se, podendo levar ao adoecimento físico e psíquico.

Para Lazarus (1995, *apud* PASCHOAL; TAMAYO, 2005), o estresse ocupacional ocorre quando as demandas trabalhistas excedem a capacidade de enfrentamento do indivíduo. Segundo o autor, a interação entre determinados tipos de indivíduos, com determinados ambientes de trabalho, seriam os responsáveis pelo desenvolvimento do estresse ocupacional, estando alguns indivíduos e ambientes mais propensos do que outros, como por exemplo,

ambientes com sobrecarga de trabalho, falta de autonomia e pessoas com transtornos depressivos.

O estresse ocupacional ou laboral, segundo a Organização Internacional do Trabalho - IOT (2016, p.2), é conceituado como:

Uma resposta física e emocional prejudicial causada por um desequilíbrio entre as demandas percebidas e os recursos e habilidades percebidos dos indivíduos para lidar com demandas. O estresse relacionado ao trabalho é determinado pela organização do trabalho, projeto de trabalho e relações trabalhistas e ocorre quando as demandas do trabalho não correspondem ou excedem as capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador, ou quando o conhecimento ou habilidades de um trabalhador individual ou grupo para enfrentar não correspondem às expectativas da cultura organizacional de uma empresa.

É uma condição clínica que acomete em especial os profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, como professores, médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, policiais, bombeiros etc. (BATISTA *et al.*, 2010).

Os fatores de risco psicossociais associados ao estresse ocupacional referem-se tanto ao conteúdo do trabalho, no que se relaciona ao ambiente e equipamentos, projeto de tarefa, carga de trabalho/área de trabalho, horário de trabalho, como também ao contexto do trabalho, no que se refere à cultura organizacional e função, desenvolvimento de carreira, latitude de decisão/controlado, relacionamento interpessoal no trabalho e interface casa-trabalho (IOT, 2016).

A qualidade do ambiente de trabalho é crucial para o sucesso de qualquer organização. Quando os colaboradores não se sentem confortáveis e valorizados, o desempenho e a produtividade são afetados. O estresse organizacional é um dos principais vilões nesse cenário, causado por uma série de fatores, como conflitos interpessoais, prazos apertados e pressão constante. Segundo Cooper (2008), o estresse é uma questão de adaptação ao ambiente em que se vive, e o estresse no trabalho é uma adaptação ao ambiente profissional, que pode gerar angústia e insegurança. É essencial que as empresas se preocupem com o bem-estar de seus colaboradores, promovendo um ambiente saudável e acolhedor, para que todos possam trabalhar de forma eficiente e feliz.

Quando o trabalhador é submetido ao estresse crônico e não consegue criar mecanismos que enfrentamento satisfatórios, uma situação de maior gravidade que pode ocorrer é a Síndrome de *Burnout* (SOARES *et al.*, 2022). É uma situação clínica onde existe esgotamento emocional referido tanto às sensações de esforço físico como emocional, um processo de despersonalização expresso em comportamentos e atitudes de insensibilidade, cinismo e, em alguns casos, agressividade para com os outros; por fim, um sentimento de fracasso ou falta de realização pessoal, com uma constante avaliação negativa do trabalho realizado (PRADO, 2016).

No atual cenário das relações de trabalho o estresse ocupacional é algo muito presente no cotidiano das organizações, é causa de prejuízos tanto para os trabalhadores que estão adoecendo tanto fisicamente como emocionalmente, como para as empresas que arcam com prejuízos, como absenteísmo, redução na qualidade dos serviços prestados, portanto faz-se necessário um olhar diferenciado por parte da gestão para enfrentar esta condição, que é extremamente complexa, pois é multifatorial, envolvendo tanto seres humanos, quanto fatores organizacionais, estruturais dentre outros.

2.6 Estresse Ocupacional em Docentes

Nas últimas décadas, as mudanças nas relações de trabalho advindas da globalização, exigem dos trabalhadores cada vez mais excelência e produtividade na entrega a ser realizada

no ambiente de trabalho no qual está inserido. A classe docente também está sofrendo com estas transformações. Aos professores não cabe somente preocupar-se com o ensinar, pois em decorrência de toda essa transformação no mundo do trabalho, atualmente, ocupam-se de questões como a necessidade constante de atualização profissional, porém com tempo reduzido para tal, pois necessitam trabalhar por muitas horas para terem uma remuneração condizente com suas necessidades, segurança no trabalho com a precarização das relações entre empregado-empregador e a própria concorrência entre os pares (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Em 1977, Kyriacou e Sutcliffe foram os primeiros a estudar o estresse ocupacional na docência, o qual é fruto de experiências diárias na profissão que causam sofrimento, raiva, depressão, ansiedade, ou seja, adoecimento (DALAGASPARINA; MONTEIRO, 2016).

Para Schirrmester (2006), existem seis áreas de trabalho que são fundamentais para a saúde mental dos trabalhadores: carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores. Quando há um descompasso crônico entre as pessoas e o ambiente de trabalho em relação a uma ou mais dessas áreas, é comum que surja o esgotamento profissional. Por isso, é fundamental que as empresas e instituições de ensino se preocupem em criar ambientes de trabalho saudáveis e equilibrados, que levem em conta as necessidades e expectativas dos trabalhadores. Somente assim será possível garantir a qualidade de vida dos profissionais e, conseqüentemente, a qualidade do trabalho que eles realizam.

Existe um consenso entre especialistas sobre as seis principais fontes de estresse ocupacional, propostas por Cooper (2008). São elas: condições de trabalho, longas horas de trabalho, viagens, novas tecnologias e sobrecarga de trabalho, ambigüidade de papéis e conflito de responsabilidades, relações interpessoais no ambiente de trabalho, desenvolvimento de carreira, clima e estrutura organizacionais e a interface entre trabalho e família. É fundamental que as empresas estejam atentas a essas fontes de estresse, a fim de garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo para seus colaboradores.

O estresse no professor se dá pela inquietação que não se acaba e que provoca reações desfavoráveis em seu organismo em que atrai mecanismos orgânicos, psicológicos e comportamentais relacionados ao aborrecimento, confusão, excesso de cigarros e bebidas alcoólicas, entre outros; causando distúrbios de exaustão e esgotamento físico no educador, levando a doenças ao nível dos nervos, cardiovasculares e mentais (GOMES *et al.*, 2017).

Da mesma forma, reflete nas condições do local de trabalho, razão pela qual, às vezes, não são ideais para desenvolver o processo de ensino e aprendizagem, a carga horária excessiva, a preparação de procedimentos administrativos, o salário que recebem não cobre as necessidades e interesses de acordo com as expectativas do profissional docente, de acordo com Pereira e Silva (2020). Tudo isso contribui para elevar os níveis de estresse e, conseqüentemente, o esgotamento da saúde e da eficácia de seu trabalho pedagógico (SANCHEZ *et al.*, 2019).

Batista *et al.* (2010) afirmam que o estresse no professor está associado a um processo de aborrecimento, cansaço nas atividades docentes, representado pela insatisfação com o trabalho, baixa autoestima, absenteísmo no trabalho, expressões aos seus pares no abandono de educação, desespero, angústia, depressão, doença, entre outros fatores que afetam o comportamento dos educadores, podendo levar à síndrome de esgotamento profissional, também conhecida como Síndrome de *Burnout*.

Embora este trabalho se concentre mais nos fatores psicossociais, Cooper (2008) destaca alguns aspectos negativos da profissão docente, como problemas disciplinares, excesso de alunos por turma, apatia dos alunos, transferências involuntárias, distância do local de residência, excesso de trabalho, pais exigentes e críticos e falta de recursos materiais, que podem ser fontes de estresse para os professores. Para Santos *et al.* (2016), há 10 fatores de estresse em professores, incluindo o ensino de alunos com pouca motivação, manutenção da

disciplina, pressão de tempo e carga de trabalho, lidar com mudanças, avaliação por outros, relações com colegas, autoestima e status, administração e gestão, conflito e ambiguidade de papéis, e condições inadequadas de trabalho. É importante que as instituições de ensino reconheçam esses fatores e trabalhem para minimizar o estresse dos professores, garantindo um ambiente de trabalho saudável e valorizando a profissão docente.

As fontes de estresse experimentadas pelos professores são únicas para o indivíduo e diferem com base nas circunstâncias, temperamento, capacidade de enfrentamento e pontos fortes e fracos pessoais do professor. Logo, o estresse surgiu durante a pandemia, pois os professores também precisaram gerenciar o relacionamento com alunos, famílias, professores e liderança escolar. Um estudo sobre *Burnout* durante a pandemia incluiu 329 professores do ensino fundamental e médio e descobriu que a maioria relatou ansiedade significativa devido às demandas de ensino, gerenciamento da comunicação dos pais e falta de apoio administrativo (PRESSLEY; CHEYEON; LEARN, 2021). Além de ensinar e seguir os protocolos de segurança durante a pandemia, os professores também administraram estressores externos relacionados às suas vidas pessoais que podem ter sido exclusivos de seu indivíduo, contexto de sala de aula e liderança escolar.

Além desses problemas, muitos professores tiveram que enfrentar responsabilidades conflitantes ao preparar suas aulas online enquanto cuidavam de seus próprios filhos em casa, o que muitas vezes resultava em aumento do estresse dos pais e sobrecarga de trabalho (HONG *et al.*, 2021). Dada a alta incidência de COVID-19 em muitos países, também pode-se inferir que vários professores também tiveram que cuidar de familiares que adoeceram. Outros professores podem até ter precisado lidar com a morte de familiares, amigos ou colegas. Durante os meses de bloqueio, muitos professores tiveram que lidar com esses desafios enquanto estavam isolados de amigos e familiares. Todos esses fatores podem ter contribuído para que a qualidade do ensino remoto nem sempre fosse ótima. Pais em vários países declararam que estavam insatisfeitos com a má qualidade da oferta de educação domiciliar (THORELL *et al.*, 2021). Como consequência, muitos professores tiveram que lidar com o feedback negativo de alunos e pais, além de sua já complexa carga de trabalho. Assim, os professores enfrentaram vários desafios durante a pandemia do COVID-19 que podem ter exacerbado o estresse e até o esgotamento.

A docência é uma profissão onde há contato direto entre as pessoas, e por si só, isto já seria motivo de um maior risco de estresse ocupacional. Porém, ainda existem outros agravantes como a falta de valorização profissional, baixa remuneração, falta de estrutura física no ambiente, pouco apoio dos gestores e dos próprios colegas, dentre outros. A pandemia da COVID-19 aumentou ainda mais o risco de adoecimento desta categoria profissional, tendo em vista as novas exigências técnicas, psicológicas e organizacionais que foram impostas de forma abrupta e sem possibilidade de treinamento e adaptação prévios. Portanto, é preciso voltar os olhares a esta categoria que sempre foi muito exigida e pouco valorizada.

2.7 Consequências do Estresse

A forma como o estresse é encarado pelo indivíduo depende de sua capacidade psíquica de lidar com a situação a qual está submetido. Pessoas com maior fragilidade psíquica acabam por apresentar sofrimento mesmo quando submetidas a pressões menos intensas. Já pessoas com estrutura psíquica mais rígida, toleram melhor o estresse e as pressões no trabalho, mas ambos os casos, estão sujeitos ao adoecimento, a depender a intensidade do estresse e da capacidade de enfrentamento de cada ser humano (PEREIRA; HONÓRIO; SERVADIO, 2018).

A forma de trabalho e o ambiente no qual está inserido pode ter um impacto significativo no desempenho e qualidade de vida. Algumas profissões podem ser particularmente

desafiadoras, exigindo muito do indivíduo e levando-o à exaustão física e emocional. É o caso dos professores, que enfrentam uma série de demandas e pressões que podem afetar sua saúde e bem-estar (WEBER *et al.*, 2015). É importante reconhecer esses desafios e buscar maneiras de tornar o ambiente de trabalho mais saudável e sustentável para todos os profissionais.

O trabalho docente é uma atividade que exige muito dos profissionais envolvidos. A pressão por resultados, a falta de recursos adequados e a necessidade de cumprir múltiplas tarefas ao mesmo tempo são apenas algumas das variáveis que podem levar ao adoecimento desses profissionais. Segundo Prado (2016), muitas das demandas recebidas pelos professores são simplesmente impossíveis de serem cumpridas com os meios disponíveis. Isso faz com que eles se sintam sobrecarregados e intensifiquem seu trabalho, o que pode levar a problemas de saúde, insatisfação e fadiga. Infelizmente, disfunções ocupacionais como exaustão emocional, distúrbios de voz e disfunções musculoesqueléticas são comuns entre esses profissionais (WEBER *et al.*, 2015). É importante que sejam criadas condições adequadas para que os professores possam desempenhar seu trabalho de forma saudável e eficiente.

Ser professor é uma tarefa desafiadora e muitas vezes estressante. Os efeitos negativos do estresse na saúde física, mental e no desempenho profissional dos educadores são preocupantes e merecem atenção. Entre as consequências mais comuns, destacam-se distúrbios físicos e mentais, como doenças cardiovasculares, labirintite, faringite, neuroses, fadiga, insônia e tensão nervosa. De acordo com Lipp (2014), sintomas físicos como cansaço constante, tensão muscular, problemas de memória e mudanças no apetite estão se tornando cada vez mais comuns entre professores que sofrem de alto nível de estresse. É importante que esses sintomas sejam levados a sério, pois podem afetar negativamente o desempenho pessoal e profissional do professor. Ignorar esses sinais pode agravar ainda mais o quadro de estresse do indivíduo.

Moreira, Honório e Lara (2022), durante sua pesquisa sobre estresse ocupacional e comprometimento organizacional com professores de ensino médio público e privado em Viçosa – MG, observaram que os sintomas mentais como ansiedade, nervosismo acentuado e angústia estão entre os mais prevalentes nesta população. Quanto aos sintomas físicos, dor nos músculos do pescoço e ombros, fadiga e o comer mais do que o usual, foram os mais prevalentes entre estes professores.

A manutenção do estresse ocupacional na vida do trabalhador cronicamente leva ao seu adoecimento físico e psíquico, podendo chegar até o esgotamento profissional. O surgimento destas doenças prejudica sua qualidade de vida pessoal e profissional, onde por vezes, o professor precisará ausentar-se do ambiente de trabalho para realizar tratamento com medicações psicotrópicas e psicoterapia, numa tentativa de melhorar sua condição psíquica para retomar suas atividades trabalhistas de forma satisfatória.

2.8 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu na década de 70 nos Estados Unidos da América, através de Louis Davis, na Universidade da Califórnia, onde o autor acreditava que a saúde e bem-estar dos trabalhadores dentro das organizações, reduziria os conflitos, manteria a motivação e conseqüentemente aumentaria produtividade (GUTHS; FOSSATTI, 2023). Com o avanço da tecnologia e a mudanças nos processos produtivos e nas relações de trabalho, diversos autores se propuseram a estudar a QVT, tendo em vista sua importância para o bem-estar do trabalhador, a produtividade das empresas e a qualidade dos serviços prestados.

Walton (1975), forneceu um modelo de QVT onde constam oito categorias importantes relacionadas ao trabalho: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas,

oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo e relevância social do trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Para este autor, as mudanças necessárias para que os trabalhadores tivessem uma QVT adequada seriam mais demoradas do que o previsto pelos trabalhadores, podendo gerar frustrações. Para que as medidas necessárias fossem implementadas no redesenho do trabalho, seria necessária uma compreensão e união de vários grupos, como gestores, empregados, sindicalistas e pesquisadores, buscando realizar as mudanças para atingir as expectativas dos trabalhadores (MELO, 2009).

Segundo Morin (2001) a saúde do indivíduo pode ser impactada pela organização do trabalho e o desempenho no trabalho pode ser influenciado pelo significado que cada um dá à atividade a qual exerce. Dependendo das diferenças individuais de cada um, o sentido dado ao trabalho pelas pessoas, pode torná-lo uma fonte de saúde e bem-estar ou de doença e estresse, o que pode levar a experiências de bem-estar ou estratégias de defesa, que podem culminar com adoecimento; tudo isso pode ser traduzido em um estado geral que pode ser considerado como QVT (BOAS; MORIN, 2017).

A teoria biopsicossocial relacionada à QVT leva em consideração as três dimensões como influenciadoras na qualidade de vida no trabalho. A dimensão biológica que se refere às características físicas hereditárias, adquiridas ao nascer ou mesmo durante toda a vida, como por exemplo, o metabolismo intrínseco do indivíduo. A dimensão psicológica afetos, emoções, raciocínio, sejam eles conscientes ou não, bem como o modo como cada indivíduo se percebe frente às outras pessoas e situações. A dimensão social que engloba valores socioeconômicos, culturais e crenças, a interação com a família e com outros grupos sociais ao qual pertence, incluindo os colegas de trabalho, incluindo meio ambiente e local onde vive (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Uma das dificuldades de implementação de políticas relacionadas à QVT dentro do ambiente de trabalho, refere-se à percepção de alguns gestores que estas medidas gerariam mais gastos às organizações. Vale ressaltar que investimento em QVT propicia maior satisfação aos funcionários no ambiente de trabalho, redução do estresse ocupacional, menor risco de adoecimento, absenteísmo e aumento de qualidade nos serviços (PRADO, 2016).

Para que as políticas de QVT possam ser implementadas de forma eficaz é preciso que as organizações valorizem esta política de forma efetiva e também estimulem os seus funcionários à adesão e participação, para que juntos possam construir um ambiente de trabalho mais saudável e com menor risco de adoecimento dos profissionais.

3 METODOLOGIA

A seção da metodologia apresenta a classificação da pesquisa quanto ao tipo de estudo, local da pesquisa, população e amostra, critérios de inclusão e exclusão, coleta de dados, banco de dados e software de análise e análise dos dados.

3.1 Tipo de Estudo

Nesta subseção buscou-se classificar a pesquisa realizada quanto à natureza, objetivos, procedimentos técnicos e metodologia.

No que se refere à natureza, foi realizada uma pesquisa aplicada, pois teve como objetivo “gerar conhecimentos para a aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos” (PRADANOV; FREITAS, 2014, p. 51).

De acordo com os objetivos, a pesquisa foi classificada como: descritiva e explicativa, pois mostrou um panorama geral do estresse ocupacional nos professores do CMC do IFAM, bem como explicou os fatores que contribuíram para a ocorrência deste fenômeno entre estes profissionais da educação (GONSALVES, 2001).

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, tratou-se de uma pesquisa de campo, pois o objeto a ser pesquisado foi observado em seu próprio ambiente, no caso os professores de EBTT do CMC do IFAM (ZAMBELLO *et al.*, 2018).

Quanto à metodologia, as pesquisas são classificadas como quantitativa, qualitativa ou mista (OLIVEIRA, 2011).

A metodologia quantitativa caracteriza-se por sua objetividade e utiliza a ciência estatística para expressar seus resultados (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Em geral, a amostra é determinada por critérios estatísticos, sendo possível utilizar a generalização dos resultados para representar determinada população; a coleta dos dados é realizada por questionários fechados e o pesquisador possui conhecimento amplo do fenômeno que está estudando (PASCHOARELLI; MEDOLA e BONFIM, 2018).

A metodologia qualitativa busca dar significado aos fenômenos, explorar suas origens e intuir suas consequências. Em geral, não se preocupa com o número de amostragem, mas sim o quão estes indivíduos são representativos do universo. O pesquisador pode escolher intencionalmente as pessoas participantes, baseando-se na capacidade de contribuição desses indivíduos, sua disponibilidade em participar da pesquisa e o acesso que possui a elas (OLIVEIRA, 2011).

A metodologia quantitativa-qualitativa (mista) teve seu início em 1957 quando Campbell e Fish usaram múltiplos métodos para estudar traços psicológicos, embora fossem somente quantitativos, estimularam outros pesquisadores a iniciarem a coleta de dados qualitativos. A ideia inicial de unir métodos, considerava que na sua individualidade, cada um deles teria suas limitações e pontos fracos e a união deles neutralizaria essas dificuldades (CRESWELL; CRESWELL, 2021).

Nos últimos 20 anos tem crescido o número de pesquisadores que defendem ser incorreto a dicotomia (quantitativa *versus* qualitativa), onde a pesquisa mista ganha cada vez mais espaço, pois permite avaliar os fenômenos de forma mais ampla e profunda, formulação do problema com mais clareza, possibilitando um melhor estudo, produção de resultados mais ricos e de maior diversidade e otimização dos significados (SAMPIERI; COLLADO e LUCIO, 2013).

O trabalho realizado tem metodologia mista, pois envolveu a combinação da pesquisa quantitativa e qualitativa. Foi realizada na forma sequencial explanatória, onde o pesquisador realizou primeiro a pesquisa quantitativa; seguida a análise dos resultados, e, depois, explorou

estes resultados para explicá-los em mais detalhes com a pesquisa qualitativa (CRESWELL; CRESWELL, 2021). O método escolhido possuía o aspecto quantitativo pesquisado através de questionário sociodemográfico e da ferramenta *Health Safety Executive – Management Standard-Indicator Tool* (HSE-MS-IT) já validada no Brasil para avaliação dos fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional, que teve tratamento estatístico de seus dados, bem como o aspecto qualitativo, pois foi realizado um grupo focal onde foram aprofundados os resultados obtidos da fase quantitativa.

Os grupos focais são uma forma de entrevista coletiva, onde se reúne um número de participantes, em geral de seis a doze pessoas, que são previamente selecionadas por possuírem alguma característica comum, sendo estabelecido um diálogo entre os participantes o que permite ao pesquisador coletar dados para investigação do problema de pesquisa (OLIVEIRA *et al*, 2020).

A figura 2 apresenta uma síntese da classificação da pesquisa quanto ao tipo de estudo. Ela contém a classificação quanto à natureza (aplicada), quanto aos objetivos (descritiva e explicativa), quanto aos procedimentos (pesquisa de campo) e quanto à metodologia (mista – quantitativa e qualitativa), bem como as referências bibliográficas que foram utilizadas para embasar as classificações.

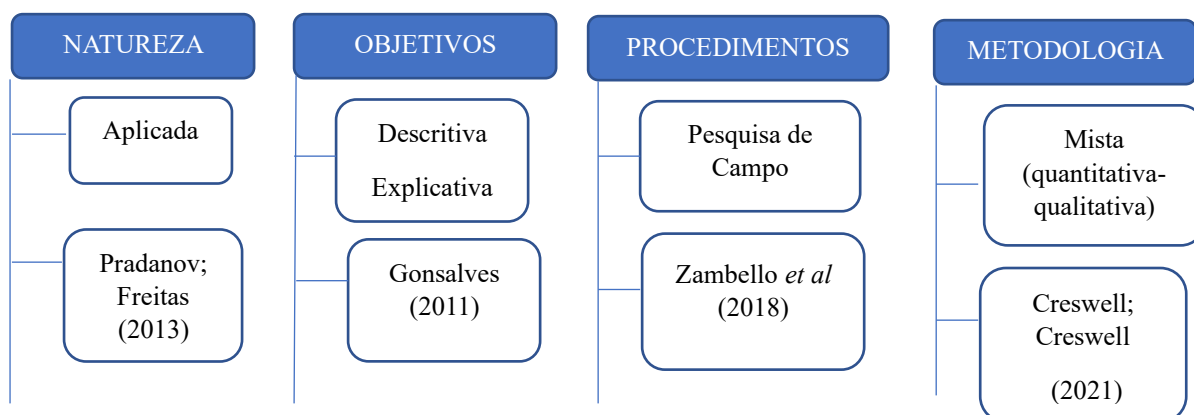


Figura 2 – Classificação da pesquisa, segundo os autores consultados
Fonte: Mello, 2009.

A escolha de realizar uma pesquisa mista permitiu verificar objetivamente quais fatores psicossociais estavam ligados ao desenvolvimento do estresse ocupacional entre os docentes e com a fase qualitativa descobriu-se quais situações cotidianas estavam envolvidas neste processo.

3.2 Local da Pesquisa

A pesquisa foi realizada no Campus Manaus Centro do IFAM, localizado à Av. 7 de setembro, número 1975, bairro do Centro, na cidade de Manaus – AM, com os professores de ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) dos três turnos de trabalho, com idades variadas, de ambos os sexos. A pesquisa foi submetida à Plataforma Brasil, a qual encaminhou-a ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IFAM, sendo autorizada sob o registro CAAE 63086522.7.0000.8119.

3.3 População e Amostra

Segundo, Silva *et al* (2015, p. 17), “População é um conjunto de elementos com pelo menos uma característica em comum, que deve delimitar inequivocamente quais os elementos pertencem à população e quais não pertencem”.

Para a escolha da população, foi realizada uma pesquisa junto ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), que é o local onde são realizadas as perícias médicas do IFAM. Foram levantados os dados de afastamento do trabalho por cargo na instituição no período de 2017 a 2019. Este levantamento comprovou que o maior quantitativo de afastamentos do trabalho por cargo ocorre entre professores de EBTT, sendo a principal causa de afastamento as doenças psiquiátricas. Logo, optou-se por escolher a população dos professores para compor o objeto de estudo desta pesquisa.

Realizou-se uma pesquisa junto ao Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) do CMC do IFAM, constatou-se que a população de professores de EBTT neste campus é de 235 professores, sendo que 16 estão afastados do trabalho, restando 219 (N= 219).

Ao realizar pesquisas científicas, dificilmente, se consegue a adesão de toda a população para participação de um estudo, tendo em vista o acesso, a disponibilidade e o custo financeiro elevado que esta situação demanda. Neste contexto, a opção é trabalhar com uma amostra, que é conceituada como “um subconjunto de uma população, necessariamente finito, pois todos os seus elementos serão examinados para efeito da realização do estudo estatístico desejado” (SILVA *et al.*, 2015, p. 19).

Neste trabalho, o nível de confiança estabelecido para que a amostra (n) tenha uma probabilidade representativa da população (N), foi de 95%, sendo um escore padronizado Z=1,960.

O cálculo da amostra para universo finito, variando a margem de erro é realizado através da seguinte fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Para uma margem de erro (E) de 5%, tem-se uma amostra mínima de 140 professores.

$$n = \frac{1,960^2 \times 50\% \times 50\% \times 219}{(5\%)^2(219 - 1) + 1,960^2 \times 50\% \times 50\%} = 139,72 \cong 140$$

Para compor a amostra mínima de 140 professores, utilizou-se a amostragem não-probabilística por conveniência, pois “os indivíduos foram selecionados com base na sua semelhança presumida com a população e na sua disponibilidade imediata. Permitiu ao pesquisador acesso a um grande número de pessoas, em curto período e baixo custo” (SILVA; SAMÁ, 2021, p.22). Os questionários foram enviados eletronicamente através do e-mail institucional para a população de professores do CMC do IFAM, porém foram considerados para a amostra aqueles que se disponibilizaram a participar, respondendo os questionários.

Para a escolha dos participantes do grupo focal, foi utilizada a amostragem não-probabilística por julgamento, pois “o pesquisador, que é a pessoa mais conhecedora do assunto a ser pesquisado, escolheu intencionalmente os participantes que julgou serem mais representativos da população para comporem a amostra” (SILVA; SAMÁ, 2021, p.23).

Apesar de a amostragem probabilística mostrar-se mais fidedigna quanto à possibilidade de generalização dos dados para toda a população, neste caso, a amostragem não-probabilística foi a que tornou viável a realização desta pesquisa, tendo em vista a dificuldade de adesão dos participantes em responder os questionários enviados de forma on-line.

3.3.1 Critérios de inclusão

Foram considerados como critérios de inclusão todos os professores de ensino básico técnico e tecnológico do Campus Manaus Centro do IFAM, sejam eles efetivos, temporários ou substitutos, que responderam os questionários e/ou a participaram do grupo focal e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A) e (Apêndice B).

3.3.2 Critérios de exclusão

Foram excluídos os professores que estão de licença médica, licença para tratamento de interesse particular e licença capacitação.

3.4 Coleta de Dados

A coleta dos dados foi dividida em duas etapas, sendo a primeira a aplicação de um questionário online com os dados sociodemográficos e outro com as questões para avaliação dos fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional - instrumento *Health Safety Executive – Management Standard-Indicator Tool* (HSE-MS-IT); e a segunda etapa foi realizada através da formação de um grupo focal, para avaliação da percepção subjetiva dos docentes sobre o estresse ocupacional, onde o material obtido foi submetido à análise de conteúdo.

Segundo Virgillito (2010, p. 135), “um formulário que contenha um questionário pode ser definido com um instrumento de coleta e informação que propiciará a tabulação, a análise e a medição para o entendimento de um evento em estudo”.

Dada a população de 219 professores, a coleta de dados se deu pelo processo de amostragem, para o levantamento mínimo de 140 professores. Foram aplicados o questionário sociodemográfico e o referente ao estresse ocupacional aos 219 professores de EBTT do CMC do IFAM. Estes questionários foram confeccionados através do Google Forms® e enviados através do e-mail institucional e WhatsApp® aos docentes, sendo autoaplicáveis e esperando-se um retorno de pelo menos 140 respostas, para que a amostra fosse representativa, conforme a margem de erro previamente estabelecida.

Nesta pesquisa foram enviados os questionários de forma online para 219 professores e foi obtido o retorno de 143 repostas, estando acima dos parâmetros mínimos para a confiabilidade da amostra de 95%.

O questionário sociodemográfico possuía as seguintes informações: sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho na instituição, exercício de cargo confiança, carga horária diária de trabalho, prática de atividade física com sua frequência semanal e presença de comorbidades (Apêndice C).

A avaliação do estresse ocupacional foi realizada através do instrumento de pesquisa *Health Safety Executive – Management Standard-Indicator Tool* (HSE-MS-IT) (Quadro 1) criada no Reino Unido, que consiste na aplicação de um questionário no qual constam 35 assertivas (HSE-IT), que são vinculadas a sete categorias (demandas, controle, apoio da chefia, apoio dos colegas, relacionamentos, cargo, comunicações e mudanças), seguido de aprofundamento qualitativo através de grupos focais, que já foi validada no Brasil, com propriedades psicométricas satisfatórias (LUCCA e SOBRAL, 2017). Esta abordagem, estava focada no estresse ocupacional mais em nível organizacional, do que nos fatores individuais relacionados a esta condição (MARCATTO *et al.*, 2014). Cada uma das assertivas, foi respondida em 5 parâmetros: (0) nunca, (1) raramente, (2) às vezes, (3) frequentemente e (4) sempre, que são baseadas na Escala de Likert. Esta escala foi criada em 1932 por Rensis Likert

e é um conjunto de itens apresentados como afirmações ou opiniões, para os quais se pede a reação dos participantes (SAMPIERI; COLLADO e LUCIO, 2013).

No que se refere ao questionário HSE-IT para investigação dos fatores psicossociais relacionados ao estresse, as dimensões controle, apoio da chefia e dos colegas, cargo e mudanças, as respostas assinaladas “nunca” e “raramente” foram consideradas e quantificadas como indicativas de estresse. Já as dimensões demandas e relacionamentos possuem escala invertida, de modo que as respostas assinaladas como “sempre” e “frequentemente” foram consideradas indicativas de estresse (LUCCA; SOBRAL, 2017).

Quadro 1 – Questionário aplicado aos professores de EBTT do Campus Manaus Centro do IFAM com a distribuição das 35 questões nas respectivas dimensões do questionário Health Safety Executive – Management Standard-Indicator Tool (continua)

Dimensões	Itens	Avaliação
Demandas	03. As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar 06. Tenho prazos inatingíveis 09. Devo trabalhar muito intensamente 12. Eu não faço algumas tarefas porque tenho muita coisa para fazer 16. Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes 18. Recebo pressão para trabalhar em outro horário 20. Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez 22. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Controle	02. Posso decidir quando fazer uma pausa 10. Consideram a minha opinião sobre a velocidade do meu trabalho 10. Consideram a minha opinião sobre a velocidade do meu trabalho 15. Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho 19. Tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho 25. Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho 30. O meu horário de trabalho pode ser flexível	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Apoio da chefia	08. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço 23. Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho 29. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe 33. Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes 35. Meu chefe me incentiva no trabalho	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Apoio de colegas	07. Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas 24. Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso 27. No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço 31. Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Relacionamentos	05. Falam ou se comportam comigo de forma dura 14. Existem conflitos entre os colegas 21. Sinto que sou perseguido no trabalho 34. As relações no trabalho são tensas	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Cargo	01. Tenho clareza sobre o que se espera do meu trabalho 04. Eu sei como fazer o meu trabalho	(0) Nunca (1) Raramente

	11. Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades 13. Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim 17. Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos da empresa	(2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Comunicação e mudanças	26. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho 28. As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho 32. Quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre

Fonte: *Health Safety Executive – Management Standard-Indicator Tool (HSE-MS-IT)*

Após a realização da fase quantitativa da pesquisa, realizou-se a fase qualitativa com a formação de um grupo focal, para aprofundar as informações obtidas na fase quantitativa. As questões que foram trabalhadas durante o grupo focal (Apêndice D) foram formuladas com base nos dados obtidos na fase quantitativa, composta pelo questionário dos fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional. Para isso, foram selecionadas as quatro dimensões que estavam mais associadas ao estresse ocupacional, segundo o questionário HSE-IT respondido pelos docentes (apoio da chefia, demandas, controle e apoio dos colegas).

O grupo focal foi realizado nas dependências do CMC do IFAM, em uma sala de aula da diretoria de extensão (DIREC) previamente reservada para a ocasião, do dia 25 de abril de 2023, às 16h. Dos 10 professores escolhidos, compareceram no dia do evento 8. A sala era climatizada, com boa iluminação, foi organizada com cadeiras na forma de um semicírculo para facilitar a interação entre os participantes (Figura 3). As perguntas foram realizadas pela pesquisadora e as gravações de voz realizadas com auxílio de alunas do Curso de Mestrado de Serviço Social da Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Os professores tiveram a oportunidade de falar livremente suas percepções.



Figura 3 - Reunião do grupo focal

Fonte: Elaborado pela autora da pesquisa (2023)

3.5 Banco de Dados e Software de Análise

Para a realização do estudo descritivo e exploratório quantitativo, após aplicação do formulário *online*, os dados brutos foram extraídos no software Excel e as análises estatísticas foram realizadas com o programa *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* – pacote estatístico para as ciências sociais.

Para a análise dos dados qualitativos que foram obtidos através do grupo focal, foi

utilizada a metodologia da análise de conteúdo (BARDIN, 2016).

3.6 Análise dos Dados

Uma vez obtido os dados, o passo seguinte foi a análise e interpretação destes, constituindo o núcleo central da pesquisa.

Em se tratando dos dados referentes às questões demográficas abordadas no formulário *online*, a análise foi realizada pelo método da estatística descritiva, cujo objetivo é descrever os dados observados, referente à amostra coletada dos professores. Segundo Barbetta (2004, p. 69), “a estatística descritiva, consiste em técnicas que permitam organizar, resumir e apresentar os dados, de tal forma que possamos interpretá-los a luz dos objetivos da pesquisa”. As características sociodemográficas dos professores foram analisadas conforme os valores quantitativos e percentuais para o sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho na instituição, exercício de cargo confiança, carga horária diária de trabalho, prática de algum exercício físico de forma regular, frequência do exercício físico, e se possui alguma comorbidade.

Para análise da segunda parte do formulário, referente às sete dimensões associadas ao estresse ocupacional do modelo do questionário *Health Safety Executive – Indicator Tool* (HSE-IT), calculou-se o percentual relativo das respostas consideradas negativas, indicadas como geradores de estresse, para cada questão e para cada dimensão. Assim, para investigação dos fatores psicossociais relacionados ao estresse, as dimensões controle, apoio da chefia e dos colegas, cargo e mudanças, as respostas assinaladas “nunca” e “raramente” foram consideradas e quantificadas como indicativas de estresse. Já as dimensões demandas e relacionamentos possuem escala invertida, de modo que as respostas assinaladas como “sempre” e “frequentemente” foram consideradas indicativas de estresse.

A confiabilidade é definida através do quanto uma medição está livre de erros amostrais. A confiabilidade externa refere-se à possibilidade de outros pesquisadores, utilizando instrumentos semelhantes, observarem fatos idênticos e a confiabilidade interna refere-se à possibilidade de outros pesquisadores fazerem as mesmas relações entre os conceitos e os dados coletados com iguais instrumentos (RICHARDSON *et al.*, 1999).

Um coeficiente de confiabilidade está sempre representado por um valor numérico que varia entre zero e um e que reflete a estabilidade ou consistência das medições obtidas por meio de determinado instrumento. Os valores de alfa mais próximo de 1 (um) têm maior consistência interna e os valores próximo de 0 (zero) apresentam baixa consistência interna (RICHARDSON *et al.*, 1999).

Dada as assertivas baseadas na escala de Likert (0) nunca, (1) raramente, (2) às vezes, (3) frequentemente e (4) sempre para as 35 questões abordadas no questionário *Health Safety Executive – Indicator Tool* (HSE-IT), foi realizada análise confiabilidade do instrumento utilizando o coeficiente de *Alpha de Cronbach*, que serve para verificar a adequabilidade da escala utilizada e a consistência interna do questionário. Assim, foram calculados no programa SPSS o coeficiente *Alpha de Cronbach* nos 35 itens de HSE-IT e resultou no valor de 0,778 o que indicou uma boa consistência interna das escalas, indicando maior exatidão refletida pelo item (variável) perguntado ou afirmado ao professor. No Apêndice E podem ser visualizados os 35 itens com seus respectivos coeficientes de *Alpha de Cronbach*, em que todos foram aceitáveis, com coeficientes acima de 0,61, para os resultados e considerações aceitáveis para a análise.

Após a realização da fase quantitativa do estudo, foi realizado um grupo focal, o qual contou com 8 docentes, sendo 50% do sexo masculino e 50% do sexo feminino, média de idade de 57 anos e tempo médio de trabalho na instituição de 22 anos. O material de áudio obtido através deste grupo foi submetido à análise de conteúdo.

Segundo, Sampaio e Lycarião (2021, p. 6):

A análise de conteúdo é uma técnica de pesquisa científica baseada em procedimentos sistemáticos, intersubjetivamente validados e públicos para criar inferências válidas sobre determinados conteúdos verbais, visuais ou escritos, buscando descrever, quantificar ou interpretar certo fenômeno em termos de seus significados, intenções, consequências ou contextos.

Para a análise dos dados qualitativos utilizou-se a Análise de Conteúdo de Bardin (2016), a qual se organiza em torno de três polos cronológicos: a pré-análise, a exploração do material, o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. A pré-análise é um processo de organização, onde é estabelecido um plano a ser seguido, o qual deve ser organizado, preciso, porém que permite algumas adaptações que poderão ser necessárias no decurso do trabalho. A exploração do material consiste em operações de codificação, decomposição ou enumeração em função de regras previamente formuladas. O tratamento dos resultados é realizado de maneira a tornarem-nos significativos e válidos. Uma das formas de materializar isso é através das estatísticas simples ou complexas. Para terem maior confiabilidade, esses resultados são submetidos a provas estatísticas e a testes de validação. Tendo em mãos resultados confiáveis, o pesquisador pode propor inferências e adiantar interpretações, de acordo com os objetivos previstos, ou mesmo sobre outras descobertas inesperadas. Na inferência, busca-se dar significado à mensagem, fazendo análise crítica e reflexiva para posterior interpretação dos resultados.

4 RESULTADOS

A seção resultados apresenta os resultados obtidos nas fases quantitativa e qualitativa da pesquisa.

4.1 Realização da Fase Quantitativa da Pesquisa

Foi realizada entre os meses de dezembro/2022 a janeiro/2023. Foram enviados 219 questionários aos professores de EBTT do CMC do IFAM através do e-mail institucional e WhatsApp®, onde constavam o questionário sociodemográfico e o questionário para a avaliação do estresse ocupacional *Health Safety Executive – Management Standard-Indicator Tool* (HSE-MS-IT), sendo obtido o retorno de 143 respostas.

4.2 Resultados da Fase Quantitativa

4.2.1 Análise descritiva da caracterização sociodemográfica

Após extração dos dados no Excel, foi empregada a estatística descritiva para caracterização do perfil dos participantes referente às questões sociodemográficas.

A amostra alcançada nesta pesquisa foi 143 professores, o que representa 65% do total populacional dos professores de EBTT do CMC do IFAM.

A Tabela 1, demonstra o resumo descritivo das características sociodemográficas dos profissionais pesquisados, sendo a maioria homens, com predominância de 62,9% e idade média de 49 anos em relação a 37,1% do sexo feminino e idade média de 50 anos.

Tabela 1 - Características sociodemográficas dos professores de ensino básico e tecnológico do Campus Manaus Centro (CMC) do Instituto Federal do Amazonas (IFAM).

Características	N	%	Média (desvio padrão)
Sexo			
Feminino	53	37,1%	50 ± 8 (Idade)
Masculino	90	62,9%	49 ± 10 (Idade)
Idade			50 ± 9
29 a 39 anos	24	16,8%	35 ± 3
40 a 49 anos	45	31,5%	45 ± 2
50 a 59 anos	56	39,2%	55 ± 3
60 a 70 anos	18	12,6%	64 ± 3
Estado Civil			
Casado, união estável	97	67,8%	50 ± 8
Divorciado, desquitado	15	10,5%	50 ± 6
Solteiro	29	20,3%	48 ± 13
Viúvo	2	1,4%	44 ± 1
Escolaridade			
Ensino Superior	1	0,7%	44 (Média)
Ensino Superior com Especialização	22	15,4%	52 ± 10
Mestrado	75	52,4%	48 ± 10
Doutorado	38	26,6%	51 ± 7
Pós-Doutorado	7	4,9%	50 ± 8
Tempo de trabalho			
menos de 1 ano	1	0,7%	31 (Média idade)
entre 1 e 5 anos	9	6,3%	35 ± 5

entre 6 e 10 anos	36	25,2%	45 ± 8
entre 11 e 15 anos	38	26,6%	49 ± 6
16 anos ou mais	59	41,3%	56 ± 6
Cargo de confiança			
Não	94	65,7%	-
Sim	49	34,3%	-
Carga horária diária			
6h	8	5,6%	-
8h	68	47,6%	-
Mais de 8h	67	46,9%	-
Prática de exercício físico			
Nunca	11	7,7%	-
Raramente	29	20,3%	-
Às vezes	40	28,0%	-
Frequentemente	43	30,1%	-
Sempre	20	14,0%	-
Frequência de exercícios			
1x/semana	28	19,6%	-
2 a 4x/semana	69	48,3%	-
5 ou mais vezes na semana	20	14,0%	-
Não pratico atividade física	24	16,8%	-
Não respondeu	2	1,4%	-
Total	143	100,0%	-

Fonte: dados da pesquisa (2023)

Em relação à idade, no contexto total da amostra dos professores, a idade média é de 50 anos com variação de mais ou menos 9 anos. A maioria (39,2%) está na faixa etária de 50 a 59 anos, com média nesta faixa de 55 anos, seguida da faixa de 40 a 49 anos com 31,5% e média de 45 anos.

Quanto ao estado civil, 67,8% dos docentes são casados ou união estável; sendo os demais solteiros (20,3%), divorciados (10,5%) e viúvos (1,4%). Ao analisar o estado civil versus o sexo, os homens possuem maiores proporções (72,2%) do que as mulheres (27,8%) na categorização de casados ou com união estável. Do total de 15 professores divorciados, as mulheres são a maioria (86,7%) em relação aos homens (13,3%). Os homens possuem um percentual maior de solteiros (58,6%), se comparado às mulheres (41,4%).

Quanto ao grau de escolaridade, o maior quadro é para os professores com formação no título de mestrado com 52,4% e idade média de 48 anos, seguido de 26,6% doutorado. Do total de 75 mestres, os homens possuem as maiores proporções com 68,0%, enquanto as mulheres correspondem a 32,0%.

Quanto ao tempo de trabalho no IFAM, a maioria dos pesquisados (41,3%) possui acima de 16 anos de serviço com idade média de 56 anos (desvio padrão de 6), seguido de 26,6% tempo de trabalho entre 11 e 15 anos e idade média de 49 anos (desvio padrão de 6). Ao cruzar o tempo de serviço com a carga horária, dos 59 profissionais, a maior proporcionalidade dos que trabalham 16 anos ou mais, possuem em sua maioria carga horária mais de 8 horas (47,5%) e outros 8h (44,1%).

Quanto a carga horária diária dos 143 pesquisados, 47,6% trabalham 8h e apenas 5,6% 6h. Ao cruzar a carga horário com o sexo, os homens são os que possuem a maior carga horária nas três categorizações por horários, 6h (62,5%), 8h (61,8%) e mais de 8h (64,2%).

Foi perguntado sobre além da docência, se os professores exercem cargo de confiança, e dos 143 pesquisados, 65,7% respondem negativo, enquanto 34,3% positivo. Para os que exercem cargo de confiança (49 profissionais), os homens são que mais se destacam com

69,4%, e estes são em sua maioria casados (91,2%). As mulheres representam 30,6% dos cargos de confiança e 46,7% são casadas. Foi investigado e aplicado um teste estatístico para avaliar se o cargo de confiança estava associado ao tempo de trabalho. O teste qui-quadrado resultou no valor de probabilidade de 0,75, estando acima do parâmetro de significância de 0,05 o que significa que não existe associação entre o tempo de trabalho dos professores associado ao cargo de confiança.

Foi perguntado quanto à prática de exercício físico dos professores, e a maioria com 30,1% praticam frequentemente, seguidos 28,0% com práticas esporádicas classificadas com às vezes, 14,0% sempre e 7,7% nunca praticam exercício físico. Com relação à frequência de exercícios físicos, 48,3% realizam de 2 a 4x/semana, seguido de uma parcela de 19,6% com frequência de 1x/semana. Foi observado, casos de professores que praticam exercício de 5 ou mais vezes na semana com 14,0% e por outro lado os que não praticam atividade física correspondendo a 16,8%. Ao analisar a prática de exercício versus a frequência de exercício com o sexo, dos 11 profissionais que nunca praticam exercício físico correspondem a 5 homens e 5 mulheres. Dos 20 professores que “sempre” praticam exercício e a frequência de “5 ou mais vezes na semana”, em sua maioria são homens (quantitativo de 8) frente às mulheres (quantitativo de 5). Na avaliação da prática de exercício físico regular versus a carga horária de trabalho, dos 20 que sempre praticam, 13 profissionais possuem carga horária mais de 8h, e destes 5 possuem cargo de confiança além da docência.

A tabela 2 relaciona a quantidade de profissionais que possuem alguma comorbidade. Era permitido que os respondentes, marcassem mais de uma resposta na categoria. Do total de 143 participantes, 51% possui uma ou mais comorbidades e 49% negam possuir alguma doença. A maior prevalência de comorbidade, correspondeu a 14,7% para os que marcaram somente hipertensão arterial sistêmica, seguido de colesterol e/ou triglicerídeos elevados com 4,9%. Existem os casos em que a hipertensão arterial sistêmica foi adicionada a outros quadros de tratamento como doença psiquiátrica, obesidade, colesterol e/ou triglicerídeos elevados, que somadas a quantitativos (9), correspondem a 6,3%. O *diabetes mellitus*, isoladamente correspondeu a 3,5% dos professores e em associação a outras comorbidades, esteve presente em 9,8% dos docentes.

No resultado do cruzamento do comorbidades versus o sexo, dos 70 profissionais que não apresentam nenhuma doença, são em sua maioria homens (68,6%) em relação às mulheres (31,4%). O tempo de trabalho dos 70 respondentes, a maioria possui entre 11 e 15 anos de serviço (32,9%), seguido de 16 anos ou mais (31,4%). Dos 21 profissionais que somente fazem tratamento para hipertensão arterial sistêmica, estão relacionados em sua maioria, com o tempo de trabalho que se concentra na faixa de 16 anos ou mais (57,1%), “raramente” fazem algum exercício físico de forma regular (28,6%), e estão na faixa etária de 50 a 59 anos de idade (57,1%).

Tabela 2 - Tratamentos de saúde dos professores de ensino básico e tecnológico do Campus Manaus Centro (CMC) do Instituto Federal do Amazonas (IFAM).

Tratamentos	n	%
Colesterol e/ou triglicerídeos elevados	7	4,9%
Colesterol e/ou triglicerídeos elevados, Doença psiquiátrica	1	0,7%
Diabetes mellitus	5	3,5%
Diabetes mellitus, Hipertensão arterial sistêmica	6	4,2%
Diabetes mellitus, Hipertensão arterial sistêmica, Colesterol e/ou triglicerídeos elevados	2	1,4%
Diabetes mellitus, Hipertensão arterial sistêmica, Obesidade	1	0,7%
Diabetes mellitus, Obesidade	1	0,7%
Diabetes mellitus, Obesidade, Colesterol e/ou triglicerídeos elevados	2	1,4%

Diabetes mellitus, Obesidade, Colesterol e/ou triglicerídeos elevados, Doença psiquiátrica	1	0,7%
Diabetes mellitus, Obesidade, Doença psiquiátrica	1	0,7%
Doença psiquiátrica	6	4,2%
Hipertensão arterial sistêmica	21	14,7%
Hipertensão arterial sistêmica, Colesterol e/ou triglicerídeos elevados	2	1,4%
Hipertensão arterial sistêmica, Doença psiquiátrica	3	2,1%
Hipertensão arterial sistêmica, Obesidade	1	0,7%
Hipertensão arterial sistêmica, Obesidade, Colesterol e/ou triglicerídeos elevados	2	1,4%
Hipertensão arterial sistêmica, Obesidade, Colesterol e/ou triglicerídeos elevados, Doença psiquiátrica	1	0,7%
Obesidade	6	4,2%
Obesidade, Colesterol e/ou triglicerídeos elevados	2	1,4%
Obesidade, Colesterol e/ou triglicerídeos elevados, Doença psiquiátrica	1	0,7%
Obesidade, Doença psiquiátrica	1	0,7%
Não possui nenhuma doença	70	49,0%
Total	143	100,0%

Fonte: dados da pesquisa (2023).

4.2.2 Análise do questionário *Health Safety Executive – Indicator Tool (HSE-IT)*

Para investigação dos fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional nos professores de EBBT do CMC do IFAM foram consideradas 35 questões do questionário HSE-IT, distribuídas em sete dimensões. As dimensões controle, apoio da chefia e dos colegas, cargo e mudanças, as respostas assinaladas “nunca” e “raramente” foram consideradas e quantificadas como indicativas de estresse. Já as dimensões demandas e relacionamentos possuem escala invertida, de modo que as respostas assinaladas como “sempre” e “frequentemente” foram consideradas indicativas de estresse (LUCCA; SOBRAL, 2017).

Os resultados da segunda parte do questionário quantitativo aplicado referente aos fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional nos docentes de EBTT do CMC do IFAM estão resumidos na tabela 3.

Tabela 3 - Percentuais de fatores de estresse assinaladas com as respostas estressoras do questionário HSE-IT, segundo as dimensões avaliadas.

Dimensões	Perguntas	Respostas estressoras	Percentual estressor	Fator de Estresse
Demandas	8	Frequentemente	14,7%	16,8%
		Sempre	2,1%	
Controle	6	Nunca	5,1%	14,3%
		Raramente	9,2%	
Apoio da chefia	5	Nunca	4,1%	17,6%
		Raramente	13,6%	
Apoio dos colegas	4	Nunca	2,4%	13,8%
		Raramente	11,4%	
Relacionamentos	4	Frequentemente	5,1%	7,2%
		Sempre	2,1%	
Cargos	5	Nunca	0,8%	3,4%
		Raramente	2,5%	
Comunicação e	3	Nunca	1,9%	11,4%

Mudanças		Raramente	9,6%	
Total	35	-	-	12,7%

Fonte: dados da pesquisa (2023)

Na avaliação geral do questionário HSE-IT envolvendo as 35 questões, o grau de estresse correspondeu a 12,7% das respostas que foram consideradas estressoras. As dimensões demandas e relacionamentos, apresentaram a maior proporcionalidade de estresse na categoria frequentemente, enquanto nas dimensões controle, apoio da chefia e dos colegas, cargo e comunicação/mudanças as maiores correspondências foram para as respostas na categoria raramente.

Por ordem de grandeza o grau de estresse apontado pelos pesquisados foram encontrados nas seguintes dimensões: apoio da chefia (17,6%), demandas (16,8%), controle (14,3%), apoio dos colegas (13,8%), comunicação e mudanças (11,4%), relacionamentos (7,2%) e o menor fator de estresse apontado para cargo (3,4%).

A tabela 4 apresenta o grau do fator de estresse de cada uma das 35 questões do questionário HSE-IT, segundo as dimensões avaliadas. Destas questões, 13 (37,1%) estão acima do grau de fator de estresse geral de 12,7%. O item que apresentou o maior fator de estresse dentre todos os itens foi na dimensão demanda onde “devo trabalhar muito intensamente” com 37,1% de estresse.

Na dimensão controle, o maior índice do fator de estresse, foi apontado com grau de 24,5% em que nunca e raramente “o meu horário e trabalho pode ser flexível”.

Na dimensão apoio da chefia, sendo apontado como o maior grau de estressor (17,6%), tem com falta de apoio o item “tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes” com o maior grau (35,7%) classificados como nunca e raramente.

Com relação ao apoio dos colegas, classificados como nunca e raramente, está o maior grau de estresse para “os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho” com fator de estresse de 19,6%.

Na dimensão relacionamentos, foi assinalado como frequentemente e sempre, o item “existem conflitos entre os colegas”, como maior grau de estresse (10,5%).

Quanto à dimensão cargo, o maior grau de estresse (7,7%) foi assinalado como nunca e raramente para “os objetivos e metas do meu setor são claros para mim”.

Na dimensão comunicação e mudanças foi apontado como o nunca e raramente o item “as pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho” com grau de 21,7%.

Tabela 4 - Percentuais de Fatores de estresse assinaladas nas 35 questões do questionário HSE-IT

Dimensões	Perguntas do questionário HSE-IT	Fator de estresse
Demandas	12. As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar	11,2%
	13. Tenho prazos inatingíveis	9,8%
	14. Devo trabalhar muito intensamente	37,1%
	15. Eu não faço algumas tarefas porque tenho muita coisa para fazer	16,1%
	16. Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes	21,7%
	17. Recebo pressão para trabalhar em outro horário	12,6%
	18. Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez	14,0%
	19. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir	11,9%
Controle	20. Posso decidir quando fazer uma pausa	16,8%
	21. Consideram a minha opinião sobre a velocidade do meu trabalho	21,7%
	22. Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho	7,7%
	23. Tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho	7,7%
	24. Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho	7,7%
	25. O meu horário de trabalho pode ser flexível	24,5%
Apoio da chefia	26. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço	11,9%
	27. Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho	11,2%
	28. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe	13,3%
	29. Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes	35,7%
	30. Meu chefe me incentiva no trabalho	16,1%
Apoio dos colegas	31. Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas	16,1%
	32. Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso	12,6%
	33. No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço	7,0%
	34. Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho	19,6%
Relacionament os	35. Falam ou se comportam comigo de forma dura	2,1%
	36. Existem conflitos entre os colegas	10,5%
	37. Sinto que sou perseguido no trabalho	6,3%
	38. As relações no trabalho são tensas	9,8%
Cargo	39. Tenho clareza sobre o que se espera do meu trabalho	2,1%
	40. Eu sei como fazer o meu trabalho	0,0%
	41. Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades	1,4%
	42. Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim	7,7%
	43. Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos do IFAM	5,6%
Comunicação e mudanças	44. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho	11,9%
	45. As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho	21,7%
	46. Quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho	0,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

4.3 Realização da Fase Qualitativa da Pesquisa

A fase qualitativa da pesquisa foi realizada no dia 25 de abril de 2023, às 16h, nas dependências do CMC do IFAM, em uma sala cedida pela DIREC, com a formação de um grupo focal, que contou com 8 docentes participantes.

O grupo focal foi realizado com o objetivo de compreender melhor os achados obtidos através do questionário HSE-IT, permitindo analisar a percepção subjetiva dos professores acerca dos fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional.

4.3.1 Resultados do grupo focal

Para a realização do grupo focal, optou-se por escolher as 4 dimensões mais associadas ao estresse ocupacional com os dados obtidos através do questionário do HSE-IT. Considerando-se isto, em ordem decrescente de importância, as principais dimensões foram: apoio da chefia (17,6%), seguido das demandas (16,8%), controle (14,3%) e apoio dos colegas (13,8%). As falas dos participantes foram transcritas na íntegra, separadas por cada dimensão e elaborou-se uma síntese dos depoimentos, depois de escuta de gravador de voz, onde gerou-se 8 áudios de escuta. Após a escuta dos áudios, realizou-se a transcrição dos textos e a indexação dos dados qualitativos, que consiste na ordenação e categorização dos dados, a partir do destaque de palavras-chaves de padrões recorrentes.

A seguir, apresentam-se as análises do material obtido através do grupo focal, em ordem decrescente, de acordo com cada dimensão avaliada:

- **Apoio da chefia**

De acordo com as respostas assinaladas, a dimensão “apoio da chefia”, foi apontada como a maior responsável pelo estresse (17,6%), classificadas como nunca e raramente nas respostas do questionário. Na avaliação do grupo focal para esta dimensão-chave, seguem-se as perguntas:

Quando você está enfrentando dificuldades no trabalho, como faz para resolvê-las?

Para responder esta questão, foi observado que existem diversas dificuldades, dentre elas, alunos com deficiências (PCDs) que exigem um preparo maior de toda a equipe para atender suas necessidades específicas, alunos mais jovens das turmas do ensino integrado que também demandam maior atenção e apoio, a falta de planejamento da coordenação nas reuniões marcadas em cima da hora, erros administrativos por falta de assinatura no diploma dos alunos, ocasionando estresse devido à falta de apoio da chefia imediata.

Caso as dificuldades sejam com os alunos, para resolvê-las, a maioria dos professores procura dialogar; caso contrário, busca um colega da mesma turma, o coordenador ou o pedagogo. Com relação à falta de planejamento nas reuniões, dirige-se ao chefe para expor a questão quando recebe uma convocação em cima da hora; outros, fazem uma autoanálise para identificar a causa do problema, e, sendo no caso da estrutura administrativa institucional, procuram a alta gestão. Com relação aos alunos PCDs, buscam seguir as resoluções do instituto.

Na narrativa do grupo focal, os professores apontaram estas questões como fator de estresse:

[...] Se for uma dificuldade dessa categoria, eu procuro, primeiramente, conversar com os próprios alunos para tentar resolver essa dificuldade. E, se caso, eu perceber que essa dificuldade, eu não poderia resolver sozinho, aí eu procuro conversar com

meus colegas que trabalham com esta mesma turma e até mesmo com, o meu coordenador. (Professor A, 2023)

[...] a princípio, eu procuro em primeiro lugar, os colegas e professores, né? Para entender se essas dificuldades são parecidas, né? Se em algum momento eles estão passando por isso. Para que futuramente eu procure, o departamento pedagógico, os coordenadores [...] (Professor B, 2023)

[...] eu vejo assim, que isso atrapalha a gente, porque você tem um planejamento, e, de noite, chega uma convocação para uma reunião de manhã, por exemplo. Então isso para mim é uma dificuldade no trabalho, porque eu acho que isso nós temos uma reunião, a gente tem que planejar com antecedência [...] (Professor C, 2023)

[...] ver o aluno enfrentando dificuldade por nossas questões organizacionais, isso realmente me angustia muito. (Professor D, 2023)

[...] no meu caso, eu quase sempre trabalho com PCD, né? Então eu tenho que seguir as resoluções do instituto [...] (Professor E, 2023)

[...] tô enfrentando dificuldades com aluno, a primeira coisa é falar com aluno, e ter uma boa conversa. Porque eu acho que em sala de aula a gente tem que resolver ali mesmo, e se eu não consigo resolver, então vou para as instâncias superiores [...] (Professor F, 2023)

[...] se eu tenho um problema cuja resolução não está mais ao meu alcance, eu vou à procura daqueles que têm autoridade ou conhecimento naquela área. No caso, você fala com sua chefia imediata, e as suas relações, não é? Subindo à medida que a necessidade vai aparecendo. Então, se eu não sei algo, eu procuro a pedagogia ou o setor que está relacionado com aquela dificuldade que estou enfrentando e vou atuar de acordo com as respostas que eu estou recebendo [...] (Professor G, 2023)

[...] situação que está vindo ou com aluno ou com colegas de trabalho, ou com a própria chefia, com pedagogia, ou com todos que nos envolve, eu tento resolver. Caso não seja possível, seja por exemplo, com aluno, aí como os outros colegas falaram, geralmente, a gente reporta à pedagogia, à coordenadora, à chefia, e o que realmente estressa a gente no ambiente de trabalho é quando isso não funciona [...] (Professor H, 2023)

Qual a sua percepção das exigências do seu trabalho como docente?

Dentre as diversas áreas e ramos de atividade do docente, encontram-se as exigências para o objetivo de atingir o processo de ensino aprendizagem pelo plano de ensino, além de atividades burocráticas administrativas, exigência alta no *stricto sensu*, além de tentar fazer com que o aluno cumpra horários em disciplinas de dependência. Exigências diferentes e que geram dificuldade quando sai de um nível de ensino de menor porte como no caso do integrado para a graduação. Em outros casos, narrativas percebidas após pandemia, as exigências passaram a ser mais moderadas. Qualificação principalmente na parte de informática, por questões de avanço de inteligência artificial.

Seguem alguns pontos relatados:

[...] podemos até fugir um pouco daquele plano de ensino, sendo que, a minha percepção em relação ao meu trabalho, é justamente uma preocupação que ele tem como principal objetivo o ensino-aprendizagem [...] (Professor A, 2023)

[...] não é a quantidade de disciplinas e tudo, então pela mesma disciplina, a gente procura trazer um pouco mais de tranquilidade; o aluno dá uma respirada e até por esse retorno e que a gente tem um quadro, muito grande, de muitas doenças com elas que vieram junto com essa, com essa pandemia. (Professor B, 2023)

[...] nós nos preocupamos não somente com a sala de aula, nós fazemos toda uma parte também burocrática administrativa, como professor. Daí, é uma exigência, que a gente, participe. Por exemplo, o professor, tem que participar de projetos, de pesquisa, de extensão, projeto de ensino. Porque além da parte de específica de ensino, também participa da parte burocrática [...] (Professor C, 2023)

[...] somos avaliados pela Capes, pela plataforma Sucupira. E então a minha percepção de uma exigência de atuar no *scrito sensu* é que é muito exigente, e para preencher a plataforma Sucupira [...] (Professor D, 2023)

[...] o IFAM tem que resolver esse problema de definir o horário para esses alunos, que são reprovados no ano anterior, e que devem cumprir a carga horária [...] (Professor E, 2023)

[...] os níveis de ensino são diferentes e os níveis de dificuldades diferentes entre os alunos, porque a gente tem que se adaptar a sair de uma aula que deu, para a graduação, no nível mais aprofundado e dar uma respirada e vai lá para o integrado e que tem que ser um nível menor [...]. Outra dificuldade que a gente está tendo agora, e que não havia antes, é o nível dos alunos que estão entrando. Os alunos, têm muitas dificuldades, mas muitas coisas, principalmente cálculo matemático, essas coisas que são para a graduação já saber. Então, no nível da graduação, às vezes, tem que explicar cálculo para o aluno para ele poder dar andamento às atividades que deve executar. Então isso é uma atividade, que é uma exigência a mais do professor [...] (Professor F, 2023)

[...] hoje a gente tem que ser programador, tem que saber informática num nível bem mais avançado do que antes. [...] as exigências estão bem mais amplas. Não adianta só o cara sentar na frente e achar que é dar a mesma aula que ele dava na década de 80 vai poder resolver as coisas [...] (Professor G, 2023)

[...] a exigência começa por mim mesmo em ter que obedecer ao plano de ensino, observar calendário, observar datas, prazos, que quando é alterado isso por algum motivo de força maior, realmente quebra esse planejamento e esse desenvolvimento do trabalho. [...] exige que eu seja um profissional que esteja reciclando, trabalhando essa preocupação, eu percebo que nós temos que ter sempre essa reformulação, percepção nova, é o que está acontecendo com a gente, com essa inteligência artificial. (Professor H, 2023)

• **Demandas**

De acordo com as respostas assinaladas, a dimensão “demanda”, foi apontada como a segunda dimensão mais associada ao estresse ocupacional (16,8%), classificadas como frequentemente e sempre nas respostas.

Na avaliação do grupo focal para esta dimensão foram consideradas duas questões sendo a primeira avaliada:

Quais exigências de trabalho são estressantes para você?

Alguns pontos observados em comum nessa questão são: “exigência de trabalho que são estressantes para você” e na questão da “percepção das exigências do seu trabalho como docente”, na dimensão do apoio a chefia, demonstraram que o cumprimento do plano de ensino apareceu nas duas abordagens, são causadoras de estresse no trabalho.

Algumas atividades do cotidiano do docente foram apontadas como associadas ao estresse ocupacional, como por exemplo: registro de plano de ensino no sistema SIGAA, o calendário acadêmico, as convocações de reuniões não planejadas em cima da hora, à falta de suporte técnico e sala de aula mais estruturada, a transferência de função de atividades do TAE (técnico administrativo em educação) para o docente, alunos PCDs, e alunos que entram no IFAM sem ter um embasamento razoável das disciplinas, fazendo com que o professor precise retroceder nos conteúdos para poder explicar o assunto que está em pauta no plano de ensino, dificultando o cumprimento dos prazos previamente estabelecidos.

Seguem alguns pontos relatados dos entrevistados:

[...] planos de ensino, mas meu controle de ensino, feito a cada dia, nós íamos registrando, o nosso dia a dia. Hoje não....a exigência que nós passamos, expande o ensino e enviando pelo sistema SIGAA [...] (Professor A, 2023).

[...] a respeito de convocação em cima da hora, são horários que são ultrapassados e você exigir que o aluno daquela turma consiga ter o rendimento que você acredita ser compatível [...] (Professor B, 2023).

[...] essa questão do plano de ensino que a gente tem que estar alterando de vez em quando, muda o horário, muda de turma, geralmente acontece isso; a questão das

convocações em cima da hora, da falta de organização [...] ter uma sala de aula mais estruturada para gente atuar [...] (Professor C, 2023).

[...] mais estressante é não ter a infraestrutura básica mínima de uma sala de aula com uma boa internet, um data show, um computador. [...] o calendário acadêmico, não é pensado naquilo que a gente tem realisticamente em sala de aula. (Professor D, 2023).

[...] transferência de função de atividades, do TAE para o docente [...] os técnicos não se sentem mais obrigados a preparar o laboratório para o professor [...] tem que levar todo o equipamento para dentro da sala, para conseguir fazer alguma coisa. (Professor E, 2023).

[...] o que me incomoda bastante, é eu ter que lidar com situações que eu não conheço, que são os PCDs. (Professor F, 2023).

[...] me deixa extremamente chateado, assim, muito mesmo é a baixa qualidade do aluno que chega. (Professor G, 2023).

[...] que eu tenho muitas vezes que fazer para que eu consiga desempenhar bem minha função, é quanto à questão da infraestrutura, de equipamento. [...] questão dos alunos que não vem com esse conhecimento básico, a gente às vezes tem que fazer um nivelamento [...] (Professor G, 2023).

A segunda pergunta consiste na investigação em saber **“Quais estratégias adotadas para desacelerar, durante os períodos de maior pressão/estresse no trabalho?”**.

Alguns dos professores relataram que uma das estratégias para desacelerar é a organização, visto que pode ser uma forma para minimizar os fatores de estresse. Outro, procura realizar atividades lúdicas em sala de aula, depois de uma boa conversa com os alunos. Há também, os que procuram fazer atividades de entretenimentos para ter uma vida mais contemplativa, como por exemplo, dedicar-se às atividades religiosas, meditação, tempo de qualidade com seus familiares. Relatos de questões do passado que causavam estresse, eram relacionados com a reprografia para tirar cópia das provas e outros documentos de estudos para os alunos, e hoje, com as situações relacionadas com a pandemia, surgiram alguns pontos positivos na questão tecnologia e no que concerne às aulas e aplicativos para desenvolvimento de provas e material de estudos, e que o professor, hoje, utiliza formulários online, e torna-se uma estratégia que facilita para a aplicabilidade para o aluno, causando impacto de conforto e minimização de estresse do docente. Há também os que procuram se organizar na docência com relação ao diário, botar nota e presença, organizar seu trabalho durante o período que está tendo do campus, sem levar trabalho para terminar em casa.

Seguem alguns pontos relatados dos entrevistados:

[...] principal estratégia é a organização. [...] E é minha organização que vai fazer com que eu possa tirar esse estresse. Preparar bem as aulas para que eu possa ministrar uma boa aula. [...] (Professor A, 2023).

[...] procuro trazer uma atividade, mais lúdica [...] procuro fazer para desacelerar, criar um ritmo que eu não tinha, então é nas aulas entender, que minha turma está sentindo, se a minha aula é daquela forma, se está sendo bacana, bem a palavra que eles usam, mesmo se aquela aula está sendo legal. (Professor B, 2023).

[...] procurar manter um bom relacionamento com os alunos, e ouvi-los também, saber das dificuldades deles [...] dependendo do nível de ensino que você atua, por exemplo, no integrado os alunos são mais inquietos, já os alunos da graduação a reação é até mais apático às vezes [...] a gente se preparar emocionalmente, espiritualmente para o que a gente vai encontrar lá na sala de aula. (Professor C, 2023).

[...] vou rezar, eu vou ouvir música, eu vou meditar, vou ficar em casa [...] vou entrar num estado de mais harmonia comigo mesmo e isso vai ser fora desse ambiente de trabalho, então é, realmente ter uma vida mais contemplativa. (Professor D, 2023).

[...] uma coisa que eu aprendi muito na pandemia é preparar formulários. [...] mando um link de um formulário do meu e-mail institucional para o e-mail pessoal, aí eu faço a cópia desse e-mail, coloco lá no campo notícia do SIGAA dos alunos terem acesso a esse e-mail, a esse link. (Professor E, 2023).

[...] eu adoto, é me organizar lá no início. [...] (Professor F, 2023).

[...] primeiro não levar trabalho para casa. O trabalho fica aqui. Depois, organizar de tal maneira que tudo que eu tiver que fazer eu faço no tempo que surge e eu faço logo para não acumular nada [...]. Terceiro, procurar um trampolim mais alto e pular dentro da água quando eu estiver fora do trabalho. [...] (Professor G, 2023).

[...] a grande questão, para que a gente consiga concluir as tarefas antes de ficar naquela correria. Em geral, eu coloco notas no tempo certo, corrigir as provas no momento certo, tudo para que não chegue no final e tenha esse problema [...] (Professor H, 2023).

- **Controle**

De acordo com as respostas assinaladas, na dimensão “controle”, foi apontado com o terceiro maior grau de fator estressor (14,3%), classificados como nunca e raramente nas respostas.

Na avaliação do grupo focal esta dimensão foi questionada sobre a percepção de uma única questão, sendo, como os docentes veem sua rotina diária de trabalho?

Existem alguns professores que percebem que têm uma rotina de trabalho agradável, por serem pessoas organizadas ou por procurarem meios de tornar atividade docente mais divertida. É impressionante quando o professor relata sobre ter uma visão de seu trabalho de forma prazeroso, e sendo uma pessoa extrovertida, conseguiu ao longo dos anos muitos parceiros e colegas pela sua simples forma de ser, criando laços de amizade e sentindo-se alegre em exercer suas atividades nos cursos do Integrado e do Proeja. Outro relato de rotina, é que o funcionário desenvolve a função de docente e administrativo e leva o trabalho para a casa, devido a questões de saúde, pois durante o dia, tem oscilações na sua glicemia que alteram sua capacidade laborativa.

Segue alguns pontos relatados dos entrevistados:

[...] acho prazerosa. [...] procuro também deixar um tempo para que eu também não possa preocupar com trabalho nenhum, porque eu sou uma pessoa extrovertida, alegre. Gosto muito de estar com meus colegas de trabalho e eles, de modo geral, eles gostam muito de mim. (Professor A, 2023).

[...] acho muito agradável, porque eu sou assim, uma pessoa que eu procuro me organizar. [...] nosso segredo, também da gente não se estressar muito, é a gente saber dividir o nosso tempo e coordenar. (Professor C, 2023).

[...] tenho atividade administrativa que tem uns 30 processos em avaliação. E o tempo diário durante a semana é muito pouco. [...] Na parte administrativa, tem um técnico e na parte docente sou eu mesmo, e não tem outro. Então eu uso o meu melhor momento para concluir as atividades e para isso, a minha glicose tem que estar bem estabilizada direitinho. Eu uso, eu levo trabalho para casa. (Professor E, 2023).

[...] minha rotina é bem interessante. [...] procuro intercalar atividades que são mais chatas. Por exemplo, a parte administrativa fico respondendo memorando, esse negócio aí, é chato. Então eu procuro intercalar essa parte chata com parte mais divertida. Por exemplo, pensar numa forma de fazer uma atividade com o aluno. [...] (Professor G, 2023).

- **Apoio dos colegas**

De acordo com as respostas assinaladas, na dimensão “controle”, foi apontada com o quarto maior grau de fator estressor (13,8%), classificados como nunca e raramente.

Pela questão do tempo, esta dimensão foi proposta aos professores, que se pronunciassem de forma voluntária sobre as duas questões relacionadas sobre o apoio dos colegas, sendo, “**como você vê a relação de apoio entre os colegas de trabalho?**” e “**quais atitudes dos colegas fazem você sentir-se desprestigiado ou desmotivado no ambiente de trabalho?**”

Alguns professores se pronunciaram sobre a relação de apoio entre os colegas, e a grande maioria relatou que quando precisa de ajuda sempre tem apoio e que se sente apoiada de forma satisfatória. Em outros casos, existem as opiniões que divergem, em que tem a percepção de falta de apoio no CMC entre os colegas, pelo menos do ponto de vista nos bastidores de corredores, em que, reclamam da distribuição de carga horária, de professores que não se apoiam e que menor carga horária de trabalho quando se comparados com disciplinas similares. Houve exemplos citados em época de pandemia, em que sentiu falta de apoio para a realização de reuniões com professores para padronização de procedimentos em sala de aula.

Seguem alguns pontos relatados dos entrevistados:

[...] quando tenho a grande dificuldade, alguma questão a resolver, na área acadêmica, eu peço ajuda, e sempre eu sou atendido. [...] de modo geral, eu sinto o apoio dos colegas de forma muito satisfatória (Professor A, 2023).

[...] somos bastante unidos, um ajuda o outro, principalmente com a informática [...] a dificuldade é mais com as chefias, muitas vezes do que com os próprios colegas de trabalho ali no convívio diário, porque a gente procura se ajudar e se auxiliar. (Professor C, 2023).

[...] quando eu tenho algum problema mais grave, até de doença assim, eu sempre tenho apoio deles. (Professor F, 2023).

Nem sempre existe um apoio de forma ideal. Isso é verificado no discurso:

[...] se eu for olhar para o meu ambiente de trabalho no CMC, eu vejo falta de apoio [...] (Professor D, 2023).

[...] lembro que eu estava naquela coordenação geral de área. [...] fazer reuniões de planejamento com os professores, não consegui. [...] veio a portaria de lockdown [...] minha preocupação só era fazer reuniões com os professores de cada área. Olha, vamos determinar um procedimento na sala de aula [...] tem que ser um negócio padronizado [...] os alunos vão começar a comparar um professor com outro e, essa hora de comparar um professor com outro é que gera as confusões, as brigas, né? [...] (Professor G, 2023).

A segunda questão, “**Quais atitudes dos colegas fazem você sentir-se desprestigiado ou desmotivado no ambiente de trabalho?**” abordada na dimensão apoio dos colegas, os participantes que se pronunciaram, disseram que não se sentiam desprestigiados. Na visão dos professores mais antigos, a questão de motivação é algo que deve ser mais intrínseca de cada indivíduo. Relataram que como já estão há muitos anos na mesma instituição, já criaram mecanismos para driblar certas dificuldades e seguir em frente na docência. Falaram que os docentes com menor tempo de exercício da profissão, apresentam uma maior chance de sentirem-se desmotivados.

Seguem alguns pontos relatados dos entrevistados:

[...] não me sinto desprestigiada não, e nem desmotivada. Eu acho que é assim, a gente tem uma equipe bastante coesa. [...] (Professor F, 2023)

[...] fosse um grupo de trabalho de pessoas que estão dando aula até 15 anos de docência, o risco de sentir-se desmotivado seria maior... os mais jovens ficam desmotivados com mais facilidade [...] (Professor D, 2023)

[...] vejo muitas vezes é que na nossa instituição, a gente tem nossos problemas. Por exemplo, numa instituição como a nossa, que a gente de 4 em 4 anos muda a gestão. Que há um processo de consulta. Às vezes a gente tem chefe, que não fala com a gente, que não dá bom dia nem boa tarde e que não cumprimentam a gente depois de um processo eleitoral, porque nós fomos contrários [...] tem colegas que se sentem muito incomodados com isso, né? Do colega, passar não dá, boa tarde, não dirige a palavra, né? Então, isso daí é uma coisa assim que é a gente tem até que refletir em cima disso [...] (Professor C, 2023).

5 DISCUSSÃO

Nesta sessão, optou-se por iniciar com os dados sociodemográficos mais relevantes e posteriormente, abordar os destaques relacionados aos fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional que foram obtidos através do questionário HSE-IT e também do grupo focal.

Quanto à análise sociodemográfica, verificou-se que há um predomínio do sexo masculino (62,9%) e média de idade de 49 anos em relação ao sexo feminino e idade média de 50 anos. No contexto total a amostra para ambos os sexos, 41,3% já trabalham na instituição há 16 anos ou mais, predomínio de casados/união estável (67,8%), qualificação com mestrado (52,4%), sem cargo de confiança (65,7%). Santos, Silva e Angelotti (2018), realizaram um trabalho utilizando o mesmo instrumento de avaliação (HSE-IT), onde no contexto geral da amostra, encontraram um predomínio do sexo feminino (62,9%), idade média entre 40-49anos, tempo médio de trabalho na instituição de 1 a 5 anos (38,71%), casados/união estável (66,94%) e qualificação com mestrado (42,74%), demonstrando alguns pontos em comum com esta pesquisa, como a média de idade, predomínio de casados e de titulação mestrado.

Um aspecto relevante, se refere à carga horária dos docentes, onde 94% afirmou trabalha no mínimo 8h por dia. Dalagasperina e Monteiro (2016), evidenciaram em seu trabalho que os docentes pesquisados avaliaram a sobrecarga ocupacional como uma das principais causas de estresse, tendo em vista a necessidade de exercer sua atividade profissional extraclasse, o que na maioria das vezes não é remunerado e também causa interferência na vida pessoal.

Outro aspecto de destaque, é a presença de alguma comorbidade em 51% dos docentes, sendo a mais prevalente delas a hipertensão arterial sistêmica. As comorbidades podem ser agravadas ou desenvolvidas também associadas à presença do estresse ocupacional. Segundo Carvalotto e Palazzo, *apud* Andrade e Cardoso (2012), a Síndrome de *Burnout*, pode se manifestar através de sintomas como alienação, desumanização, apatia, insônia, alergias, hipertensão arterial, dentre outras patologias. No que se refere à prática de atividade física, 48,3% dos professores informaram que praticam atividade física de 2 a 4 vezes por semana. Paiva e Saraiva (2005), encontraram em sua pesquisa um predomínio de professores sedentários (43% na instituição pública, 57% na instituição privada e 60% na instituição confessional). A atividade física regular tem impacto sobre o estresse ocupacional, sendo o nível de estresse superior naqueles que não praticam atividade regularmente. Logo, a atividade física pode ser um mecanismo de enfrentamento para minimizar os eventos estressantes na escola (TAMAYO, 2001 *apud* CANOVA; PORTO, 2010).

Embora o questionário HSE-IT forneça uma ampla indicação do estresse relacionado ao trabalho, a realização do grupo focal foi uma excelente oportunidade de conhecer mais especificamente quais os fatores contribuem para o estresse ocupacional no dia-a-dia dos docentes do CMC.

Fatores psicossociais do ambiente de trabalho, como demandas do trabalho, controle e apoio da chefia, se não forem adequadamente gerenciados, podem ser a causa do estresse laboral para os funcionários. Este é um fenômeno bem conhecido do ambiente de trabalho moderno e é responsável por sérias consequências negativas para o indivíduo, para a organização e para a sociedade em geral.

A dimensão apoio da chefia foi a que está mais associada ao estresse ocupacional na percepção dos professores do CMC. Conforme Pereira, Lanna e Coelho (2014), algumas qualidades são necessárias para uma liderança autêntica, onde o líder capaz de estimular o crescimento, o autodesenvolvimento e tem uma postura ética, otimista, resiliente e coesa em relação ao seu discurso e as ações praticadas. Estes autores durante sua pesquisa, também observaram como situações estressoras questões como assumir compromissos muito

desafiadores, sem ter ainda o preparo técnico adequado, realização de múltiplas funções, assim como foi comentado pelos professores na pesquisa realizada no CMC, durante o grupo focal. Em um trabalho realizado por Alves *et al.* (2019) em uma instituição federal de ensino superior (IFES), apenas 37% dos respondentes concordam parcialmente que a IFES oferece programas de treinamento e capacitação, sendo necessário implementar políticas que invistam na formação profissional, para que as pessoas possam integrar-se mais às suas atividades, sintam-se mais capacitadas para executá-las e prestem um melhor serviço ao público.

Na dimensão demandas, um dos pontos trabalhados durante o grupo focal foram as estratégias para desacelerar durante os períodos de maior estresse e também o curto período de tempo para cumprimento das exigências (calendário acadêmico, atualização no SIGAA) e agendamento de reuniões. No trabalho de Santos, Silva e Angelotti (2018), também comentam algumas estratégias para a satisfação pessoal dos professores como sair com os amigos, leitura, atividades de relaxamentos, exercícios físicos, ioga, bem como orientam da importância da utilização da tecnologia em favor de uma comunicação mais assertiva, eficaz e organização das atividades de forma com que os profissionais não se sintam tão pressionados com prazos e metas.

Na dimensão controle, uma questão novamente presente relatada pelos docentes é o acúmulo de funções, onde além das atividades docentes, responsabilizam-se por atividades administrativas; um dos participantes informou ainda que por possuir comorbidade, nem sempre consegue realizar as tarefas em tempo hábil. As exigências organizacionais tanto nos líderes, como nos demais colaboradores vêm causando sobrecarga de trabalho. Necessidades como realizar múltiplas tarefas em curto espaço de tempo, a alta responsabilidade pela atividade realizada, falta de reconhecimento são fatores que podem levar os trabalhadores à desmotivação e posterior adoecimento (ZOTESSO, 2022).

A dimensão apoio dos colegas está como a quarta mais associada ao estresse. Nascimento, Daibem e Anjos (2019) realizaram um trabalho em uma universidade pública em Mato Grosso, onde verificaram que o comportamento dos colegas docentes seja individual ou em grupo (colegiado de curso), interfere diretamente no bem-estar e nas relações interpessoais. Alguns dos entrevistados, informam sentimentos de isolamento, falta de apoio e reconhecimento, levando-os a sentirem desmotivados. Sabe-se que o trabalho docente é algo coletivo, portanto, a falta de apoio dentro no ambiente de trabalho é deletéria tanto do ponto de vista pessoal, quanto organizacional, pois pessoas vivenciando relações de trabalho insatisfatórias têm maior chance de adoecimento físico, psíquico e redução na sua capacidade de entregar um serviço de qualidade.

As dimensões com menor expressão estatística relacionadas ao estresse ocupacional no questionário foram em ordem decrescente: comunicação e mudanças, relacionamentos e cargo. Quanto às mudanças na rotina de trabalho, sabe-se que por vezes devido a posições de hierarquia, tanto no setor público quanto no privado, os trabalhadores sofrem mudanças em sua rotina de atividades, sem previamente serem consultados, informados e ouvidos sobre a situação que necessitarão enfrentar e as adaptações necessárias à nova realidade, levando ao surgimento de conflitos organizacionais e por vezes pessoais com os gestores (PEREIRA; HONÓRIO e SERVADIO, 2018).

Quanto à dimensão relacionamentos, a questão da existência de conflitos entre os colegas, foi a que teve mais associação ao estresse ocupacional. As organizações são formadas por seres humanos, logo para que estas organizações sejam produtivas e deem lucro, as relações humanas precisam ser saudáveis e harmônicas. Para que um grupo de pessoas possa trabalhar de forma satisfatória juntos, somente a competência técnica não é suficiente, precisa-se também de competências emocionais. Por vezes, a presença de um bom líder frente à equipe poder fazer a diferença na mediação e resolução dos conflitos existentes, encontrando junto aos trabalhadores maneiras de solucionar as dificuldades de forma mais satisfatória para os

profissionais e as organizações (MENEGAZZI; MARCON e FREITAS, 2019).

Quanto à dimensão cargo, que foi a de menor fator associado ao estresse, vale ressaltar a necessidade dentro das organizações de conhecimento amplo por parte do trabalhador e do gestor do papel de cada indivíduo na empresa, pois há trabalhadores ocupando funções para as quais não possuem competências técnicas ou mesmo psíquicas, não sendo possível atingir os objetivos esperados, gerando conflitos e insatisfação tanto por parte dos trabalhadores, como da empresa (PEREIRA; HONÓRIO e SERVADIO, 2018).

O enfrentamento do estresse ocupacional na população estudada necessita de uma visão ampla, pois existem necessidades a serem trabalhadas não somente em termos individuais como por exemplo, o expressivo número de docentes com comorbidades, como também em termos organizacionais tendo em vista os resultados obtidos através do questionário HSE-IT e grupo focal que verificaram os principais fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional nos docentes do CMC do IFAM.

6 CONCLUSÕES

O trabalho realizado junto aos professores do CMC do IFAM verificou dados relevantes quanto ao perfil sociodemográfico desta classe, identificou os principais fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional, bem como situações do cotidiano dos docentes causadoras de estresse, além de traçar sugestões para minimizar o estresse ocupacional nestes professores. Foi uma excelente oportunidade de conhecer como está o acometimento pelo estresse ocupacional nos docentes do maior campus do IFAM, proporcionando à instituição informações úteis para traçar estratégias de enfrentamento desta condição, além de contribuir como fonte de informação para demais pessoas que tenham interesse no tema, em especial, aqueles que estão no norte do Brasil, onde os dados de pesquisas científicas são mais escassos.

No perfil sociodemográfico, cerca de 41% dos professores participantes possuem 16 anos ou mais de instituição, ou seja, já estão mais adaptados às condições e ao ambiente de trabalho, o que poderia ser considerado um fator de proteção ao estresse ocupacional. A maioria dos docentes (94%) possui carga horária de trabalho elevada, com no mínimo 8h por dia, sendo que quanto maior as horas de trabalho diárias, maior o risco de desenvolvimento de estresse ocupacional. Quanto às comorbidades, 51% dos professores possui alguma doença, sendo a hipertensão arterial sistêmica a mais prevalente e podendo ser agravada pelo estresse ocupacional, portanto é preciso incluir na instituição programas de enfrentamento às comorbidades mais prevalentes.

Quanto aos fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional, por ordem decrescente, o grau de estresse apontado pelos pesquisados foram encontrados nas seguintes dimensões: apoio da chefia, demandas, controle, apoio dos colegas, comunicação e mudanças, relacionamentos e o menor fator de estresse apontado para cargo. Os resultados deste estudo confirmam a hipótese de que a docência está associada a uma ampla gama de fontes de pressão que geram estresse em professores; são fatores organizacionais relacionados à infraestrutura, relações interpessoais, demandas da institucionais e da própria profissão de professor.

Numa perspectiva do instrumento utilizado (HSE-IT), o questionário dos fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional permitiu uma exploração ampla das várias fontes de pressão laboral a que os professores estão expostos. A fase qualitativa da pesquisa com a formação do grupo focal foi relevante, pois permitiu investigar frente às quatro dimensões mais associadas ao estresse ocupacional, quais realmente eram as situações vivenciadas pelos professores no seu dia-a-dia causadoras de estresse, sendo possível ouvi-los falar livremente sobre suas dificuldades, questionamentos e tentativas de enfrentamento dos problemas.

Durante a pandemia da COVID-19 ocorreram transformações significativas no processo ensino-aprendizagem de forma abrupta, onde os professores precisaram se reinventar para continuar exercendo sua atividade trabalhista de forma remota, por vezes, com dificuldades de acesso à tecnologia pela falta de condições adequadas de equipamentos e conectividade, como também pela dificuldade de lidar com os recursos tecnológicos necessários para ministrar as aulas remotamente. Além disso, no CMC, a pandemia levou ao falecimento de colegas de trabalho, tanto docentes, quanto TAE, alunos, familiares e amigos, situação de muito sofrimento e angústia, que refletiu também no retorno às atividades presenciais, onde foi possível observar uma grande preocupação com o risco de adoecimento, pois parte dos servidores já possui idade mais avançada e comorbidades.

O método utilizado nesta pesquisa é de fácil execução e foi bem aceito pelos docentes. Já foi utilizado em outros trabalhos para outras classes profissionais, podendo ser aplicado por exemplo, nos TAES da instituição e até mesmo nos outros *campi* do IFAM, para que se

tenha uma noção mais ampla de como está o acometimento pelo estresse ocupacional nos servidores.

Com este diagnóstico inicial sobre o acometimento do estresse ocupacional dos professores do CMC do IFAM, é possível iniciar intervenções para minimizar esta condição e os prejuízos causados por ela, como por exemplo, colocar no calendário acadêmico anual atividades de prevenção e promoção em saúde, incentivando os servidores a buscar um diagnóstico precoce das comorbidades mais prevalentes, bem como manter acompanhamento médico adequado para os que já possuem alguma doença instalada; motivar a gestão a realizar mudanças organizacionais que visem à redução de estresse e conflitos no ambiente de trabalho e incentivar o bom relacionamento interpessoal entre os colegas de trabalho, com a realização de atividades que proporcionem a integração entre os servidores e uma convivência saudável e harmoniosa.

O relatório técnico conclusivo (Apêndice F) que será entregue à gestão do CMC tem por objetivo auxiliar no planejamento organizacional para que esta condição que causa tantos prejuízos aos servidores e à instituição tenha uma política de enfrentamento contínua, visando à redução do estresse ocupacional nos docentes e uma melhor qualidade e vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, V *et al.* Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. **Revista Subjetividades**, v. 15, n. 2, p. 287-301, 2015. Disponível em: < <https://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/5036> >. Acesso em: 22 fev. 2023.

ALVES, C. R. A. *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista GUAL**. Florianópolis, v. 12, n.1, p. 205-227, janeiro-abril 2019. Disponível em: < <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2019v12n1p205> >. Acesso em: 20.mai.2023.

ANDRADE, P. S.; CARDOSO, T. A. O. Prazer e Dor na Docência: revisão bibliográfica da Síndrome de Burnout. **Saúde e Sociedade**. São Paulo, v.21, n. 1, p.129-140, 2012. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/bkHHf89FnBmcM74RktJjt3x/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 18.jun.2021.

ANTLOGA, C. S.; CARMO, M. M.; KRUGER, L. Qualidade de Vida no Trabalho em um Instituto de Pesquisa Brasileiro. **Psicologia Revista**, [S.L.], v. 29, n. 1, p. 83-108, 2020. Disponível em: < <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/38571> >. Acesso em: 19 fev. 2023.

AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L.G.; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista**. Belo Horizonte, v.20, n.1, p.34-55, 2014. Disponível em: < <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v20n1/v20n1a04.pdf> >. Acesso em: 19.fev.2023.

BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; PIMENTA, R. C. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 751-74, 2011. Disponível em: < [https://www.scielo.br/j/rap/a/XQN89PntdyYF4bWWJXfQrJD/?lang=pt#:~:text=Foram%20ta mb%C3%A9m%20identificados%20dois%20tipos,psicol%C3%B3gico%2C%20entre%20os%20fatores%20estudados](https://www.scielo.br/j/rap/a/XQN89PntdyYF4bWWJXfQrJD/?lang=pt#:~:text=Foram%20ta mb%C3%A9m%20identificados%20dois%20tipos,psicol%C3%B3gico%2C%20entre%20os%20fatores%20estudados.) . > Acesso em: 29.abr.2022.

BARBETTA, P. A. **Estatística Aplicada às Ciências Sociais**. 5. ed. Revisada, Florianópolis: Ed. da UFSC, 2004.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016. 141p. Disponível em: < <https://madmunifacs.files.wordpress.com/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf> >. Acesso em: 15.abr.2022.

BASÍLIO, V. H. A prática pedagógica no ensino superior: o desafio de tornar-se professor 2010.124f. **Dissertação** (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí. Teresina, 2010. Disponível em: <https://livros01.livrosgratis.com.br/cp133271.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2023.

BASSO, I. S. Significado e sentido do trabalho docente. **Cadernos CEDES**, Campinas, v. 19, n. 44, p. 19-32, 1998. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/26356678_Significado_e_sentido_do_trabalho_docente/link/00b0cb770cf2d1b85502fded/download >. Acesso em: 19 fev. 2023.

BATISTA, J. B. V. *et al.* Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, n. 13, v. 3, p. 502-12, 2010. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/74MV3CfF8g6vSHjWMQJFqkp/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 19 fev. 2023.

BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. **Revista Administração em Diálogo**, v. 19, n. 2, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534655929004>>. Acesso em: 05.mai.2023.

BORBA, B. M. R. *et al.* Síndrome de Burnout em professores: estudo comparativo entre o ensino público e privado. **Psicologia Argumento**, Prado Velho, v. 80, n. 33, p. 270-281, abr. 2015. Disponível em: < <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/viewFile/20023/19309>>. Acesso em: 05 maio. 2023.

CAMPOS, J.; DAVID, H. Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v.45, n.2, p.363-368, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/re USP/a/F9DFWhqGYqFxtj9CdJRQG9L/?lang=pt>. Acesso em: 19 fev. 2023.

CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores do ensino médio. **Revista de Administração Makenzie**, São Paulo, v. 11, n. 5, p. 4-31. 2010. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ram/a/JHpWVtDs5KTrNqwMjXmYPjn/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 05.abr.2022.

CARAN, V. *et al.* Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. **Revista Enfermagem Uerj**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 255-261, abr./jun. 2011. Disponível em: < <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nex tAction=lnk&exprSearch=601583&indexSearch=ID>>. Acesso em: 05 mai. 2023.

COOPER, C.L. **A natureza mutante do trabalho**: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, A.M.; PERRWWÉ, P.L.; SAUTER, S.L. Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2008.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Projeto de Pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 5.ed. Porto Alegre: Penso, 2021. 233p.

CUNHA, M. Docência na universidade, cultura e avaliação institucional: saberes silenciados em questão. **Revista Brasileira de Educação**, Campinas, v. 11, n. 32, p. 250-271, maio/ago. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/DXcxqSxXBNRv7P4cX7QDBnb/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 19 fev. 2023.

DALAGASPERINA, P.; MONTEIRO, J. K. Estresse e docência: um estudo no ensino superior privado. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. 16, n.1, p. 37-51, abril, 2016. Disponível em: < <https://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/5154/pdf> >. Acesso em: 07.jun.2021.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo II: Trabalho e emancipação**. São Paulo: Blucher, 2022. 248p. Disponível em: < https://cdn.leancommerce.com.br/blucher/produtos/materiais-apoio/7576121e-e2cd-4b89-b8df-55fc8273a096-pdf_trabalho2-pdf >. Acesso em: 21.fev.2023.

FERREIRA, L. G.; FERRAZ, R. D.; FERRAZ, R. de C. S. N. Trabalho docente na pandemia: discursos de professores sobre o ofício. **fólio - Revista de Letras**, [S. l.], v. 13, n. 1, 2021. Disponível em: < <https://periodicos2.uesb.br/index.php/folio/article/view/9070> >. Acesso em: 20 fev. 2023.

FERREIRA, P. I. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho**. MBA- Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: LTC, 2016.

FERREIRA, V. **Estatística Básica**. 1.ed. Rio de Janeiro: SESES, 2015. 17p.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 34. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

GAMA, M.; TERRAZZAN, E. **As Ações constitutivas do trabalho docente em uma escola pública de educação básica**: Reduccionismo e aligeiramento como resultado das formas de organização do trabalho escolar. In: REBOLO, F.; TEIXEIRA, L. R. M. e PERRELLI, M. A. de S. (Org.). **Docência em questão: discutindo trabalho e formação**. Campinas: Mercado de Letras, 2012.

GAETA, C.; MASETTO, M. **O Professor Iniciante no Ensino Superior: Aprender, Atuar e Inovar**. São Paulo: Editora Senac, 2013.

GERHARDT, T.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120p. Disponível em: < <https://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf> >. Acesso em 30.jul.2023.

GOEBEL, D. K. CARLOTTO, M. S. Preditores sociodemográficos, laborais e psicossociais da Síndrome de Burnout em docentes de educação a distância. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 37, n. 2, p. 295-311, 2019. Disponível em: < <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/6886/7110> >. Acesso em: 05.jul.2023.

GOMES, T. D. S.; PALACIOS, K. E. P. Estresse ocupacional, um fenômeno coletivo: Evidências em equipes de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Brasília, v. 18, n. 4, p. 485-493, out-dez. 2018. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000400005&lng=pt&nrm=iso >. Acesso em: 18.jun.2021.

GOMES, K. K. *et al.* Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 18-28. 2017. Disponível em: < https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/04/833205/v15n1a04_0kg2Zoi.pdf >. Acesso em: 23.fev.2023.

GONSALVES, E. P. **Conversas sobre Iniciação à Pesquisa Científica**. 2.ed. Campinas: Alínea. Campinas, 2001. 65-66 p.

GUIDO, L. A. **Stress e coping entre enfermeiros de Centro Cirúrgico e Recuperação Anestésica**. 2003. 197p. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem da Universidade Federal de São Paulo, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2003. Disponível em: < <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/83/83131/tde-22122003-160217/publico/Laura.tese.pdf> >. Acesso em: 25.nov.2021.

GUIMARÃES, F.; MARTINS, M. Valores e prazer-sofrimento no trabalho: Um estudo com profissionais de nível superior. **Estudos de Psicologia**, v.27, n.2, p.133-145, 2010. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/V5cXTTq7X5xMsBtFVBvRgSj/?lang=pt> >. Acesso em: 19 fev. 2023.

GUTHS, H.; FOSSATTI, P. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho Docente. **Revista do Centro de Ciências da Educação**, v. 41, n.1, p. 01-21, jan.mar.2023, Florianópolis. Disponível em: < <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/85292/52997>>. Acesso em: 05.mai.2023.

HOFFMANN, C. *et al.* Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avancados**, v. 31, n. 91, p. 257–276, 1 set. 2017. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ea/a/GPrGfxy69Xj5YHrSKLVSWHJ/?lang=pt> >. Acesso em: 20 fev. 2023.

HONG, X. *et al.* Dual stressors and female pre-school teachers' job satisfaction during the COVID-19: the mediation of work-family conflict. **Frontiers in Psychology**, v. 12, n. 13, p. 69-78, 2021. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.691498/full>. Acesso em: 20 fev. 2023.

IFAM - Instituto Federal do Amazonas. **Site do IFAM**, 2021. Disponível em: < <http://www2.ifam.edu.br/instituicao/historia-do-ifam> >. Acesso em: 02 set.2021.

IOT – Internacional Labor Organization. **WORK STRESS: a collective challenge**. 2016. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf >. Acesso em: 10.mai.2023.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ed. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod_resource/content/1/LIMONGI-FRAN%C3%87A%202004%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf >. Acesso em: 05.mai.2023.

LIPP, M. **O stress do professor**. Campinas: Papirus, 2014.

LUCCA, R. S.; SOBRAL, R. C. Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. v. 15, n. 1, p. 63-72, 2017. Disponível em: < <http://www.rbmt.org.br/details/214/pt-BR/aplicacao-de-instrumento-para-o-diagnostico-dos-fatores-de-risco-psicossociais-nas-organizacoes> >. Acesso em: 11.jun.2021.

MARCATTO, F. *et al.* The HSE Management Standards Indicator Tool: concurrent and constructo validity. **Occupational Medicine**. v. 64, p. 365-371. 2014. Disponível em: < <https://academic.oup.com/occmed/article/64/5/365/1437284>>. Acesso em: 31.maio.2021.

MARTINS, J.; MICHALOSKI, A. O. Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, n. 77, 2015. Disponível em: < <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo-julianomartins.pdf> >. Acesso em: 23.abr.2023.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing**. 4ed. Atlas, 2007. 311p.

MÁXIMO, T. A. *et al.* Vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de banco. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.34, n.1, p.96-111, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/H7sXMY7Srn7M9bCWNc86FvQ/?lang=pt>. Acesso em: 20 fev. 2023.

MELLO, M. S. V. N. **De Escola de Aprendizizes Artífices a Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas: cem anos de história**. Manaus: Editora, 2009.

MENDES, A. M. B. Aspectos Psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia Ciência e Profissão**, v.15, n.1, p.34-38, 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/R4yymBFkPGNFb3BSvXFnZzn/?lang=pt>. Acesso em: 19 fev. 2023.

MELO, P. P. O. **Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho: um estudo pós mudanças em duas organizações mineiras do setor de confecção**. 2009. 165p. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Faculdades Novos Horizontes, Belo Horizonte, Minas Gerais, 2009. Disponível em: < <https://mestrado.unihorizontes.br/qualidade-de-vida-e-estresse-no-trabalho-um-estudo-pos-mudanca-em-duas-organizacoes-mineiras-do-setor-de-confeccoes/> >. Acesso em: 10.mai.2023.

MENEGAZZI, R. B.; MARCON, J. V.; FREITAS, A. B. Estudo da valoração da importância das relações interpessoais na qualidade de vida no trabalho em uma rede supermercadista da região central do Rio Grande do Sul. **Competência**. Porto Alegre, v. 12, n. 2, 2019. Disponível em: < <https://seer.senacrs.com.br/index.php/RC/article/view/677/406> >. Acesso em: 25.mai.2023.

MONTEIRO, J. K.; DALAGASPERINA. Estresse e Docência: um estudo no ensino superior privado. **Revista Subjetividades**. Fortaleza, v. 16, n. 1, p. 36-51, abr. 2016. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692016000100004 >. Acesso em: 07.jun.2021.

MONTEIRO, J. K.; DALAGASPERINA, P.; QUADROS, M. de O. **Professores no Limite: o estresse no trabalho do ensino privado do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: FeetSul, 2012.

47p. Disponível em: <

https://www.researchgate.net/publication/305654721_Professores_no_Limite_O_Estresse_no_Trabalho_do_Ensino_Privado_no_Rio_Grande_do_Sul>. Acesso em: 05.mai.2023.

MOREIRA, C. K.; HONÓRIO, L. C.; LARA, J. E. Estresse Ocupacional e Comprometimento Organizacional: Associando os Constructos na Percepção de Docentes de Ensino Médio Público e Privado em Viçosa – MG. **Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas**, [S. l.], v. 23, n. 5, p. 689–696, 2023. Disponível em: <

<https://revistaensinoeducacao.pgsscogna.com.br/ensino/article/view/9470>>. Acesso em: 15.jul. 2023.

MORERO, J. A. P.; BRAGAGNOLLO, G. R.; SANTOS, M. T. S. Estratégias de enfrentamento: Uma revisão sistemática sobre instrumentos de avaliação no contexto brasileiro. **Revista Cuidarte**, v.9, n.2, p. 2257-2268, 2018. Disponível em:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000202257. Acesso em: 20 fev. 2023.

NACARATO, A.; VARANI, A.; CARVALHO, V. **O cotidiano do trabalho docente: palco, bastidores e trabalho invisível. Abrindo as cortinas.** In: GERALDI, Corinta; FIORENTINI, Dario; PEREIRA, Elisabete. (org.) Cartografias do trabalho docente/professor(a)-pesquisador(a). Campinas, S.P.: Mercado de Letras. Associação de leitura do Brasil- ALB, 2011.

NASCIMENTO, V. F.; DAIBEM, A. M. L.; ANJGOS, M. F. Conflitos nas relações de trabalho entre professores universitários. **Revista Bioética**, n. 27, p. 674-82. 2019. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/1983-80422019274350>>. Acesso em: 20.mai.2023.

OLIVEIRA, M. A. M. *et al.* Qualidade de Vida no Teletrabalho Obrigatório em Organizações Públicas: preditores individuais. **XLV Encontro da ANPAD-ENANPAD 2021**. Disponível em: <

https://www.researchgate.net/publication/355167750_Qualidade_de_Vida_no_Teletrabalho_Obrigatorio_em_Organizacoes_Publicas_preditores_individuais_Autoria>. Acesso em: 20 fev. 2023.

OLIVEIRA, M. F. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração. Catalão: UFG, 2011. 72p. Disponível em: <

https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf>. Acesso em: 30.jul.2023.

OLIVEIRA, G. S. *et al.* Grupo Focal: uma técnica de coleta de dados numa investigação qualitativa? **Cadernos da Fucamp**, v.19, n. 41, p. 1-13, 2020. Disponível em: <

<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2208>>. Acesso em: 29.mar.2023.

O que é CID e como utilizar a classificação internacional de doenças? **PEBMED**, 2016.

Disponível em: < <https://pebmed.com.br/cid-o-que-e-como-utilizar/>>. Acesso em: 06.jul.2023.

PAIVA, K. C. M.; SARAIVA, L. A. S. Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. **Revista de Administração**, v. 40, n.2, p. 145-158, abr./mai./jun. 2005. Disponível em: < <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V4002145.pdf> >. Acesso em: 05.abr.2022.

PAPARELLI, R. Desgaste mental do professor da rede pública de ensino: trabalho sem sentido sob a política de regularização de fluxo escolar. **Tese de Doutorado**, Instituto de Psicologia. USP. Tese de Doutorado em Psicologia, 2009. Disponível em: < <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-07122009-145916/pt-br.php> >. Acesso em: 20 fev. 2023.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, Á. Impacto dos valores laborais e da interferência família - trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 173-180, maio/ago. 2005. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722005000200007&lng=pt&nrm=isso >. Acesso em: 3 mai.2023.

PASCHOARELLI, L. C.; MEDOLA, F. O.; BONFIM, G. H. C. Características Qualitativas, Quantitativas de Abordagens Científicas: estudos de caso na subárea do Design Ergonômico. **Revista de Design, Tecnologia e Sociedade**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 65-78, 2018. Disponível em:< <https://periodicos.unb.br/index.php/design-tecnologia-sociedade/article/view/15699> > . Acesso em: 01. ago.2023.

PEGO, Z. O.; ZILLE, L.P.; SOARES, M. G. O Estresse Ocupacional de Servidoras Técnico-Administrativas. **Revista Alcance**, v. 23, n. 2, abr./jun. 2016. Disponível em: < <https://doi.org/10.14210/alcance.v23n2.p156-169> >. Acesso em: 04.mai.2023.

PEREIRA, G.; SILVA, C. Prática de atividade física e qualidade de vida no trabalho do docente universitário: revisão bibliográfica. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v. 6, n. 10, p. 74997-75013, out. 2020. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/17750/14391> .Acesso em: 19 fev. 2023.

PEREIRA, H.S. *et al.* Formação docente: o contexto de pandemia COVID-19 e a atuação docente universitária no Brasil. **Research, Society and Development**, v. 10, n.13, p. 1- 13, 2021. Disponível em: < <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/20800> >. Acesso em: 20 fev. 2023.

PEREIRA, L.Z.; LANNA, F. C. C. C.; COELHO, G. I. Estresse Ocupacional e Liderança. **Revista REUNA**. Belo Horizonte, v. 19, n.4, p. 205-226, 2014. Disponível em: < <https://revistas.una.br/reuna/article/view/677> >. Acesso em: 03.mai.2023.

PEREIRA, L. Z.; HONÓRIO, L. C.; SERVADIO, A. D. Fatores de Propensão ao Estresse Ocupacional: Estudo com Servidores do Ministério Público Federal no Estado de Minas Gerais. **Administração de Empresas em Revistas**. Curitiba, v. 18, n. 19, p. 31-48, 2018. Disponível em: < <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/3070> >. Acesso em: 20.mai.2023.

PRADO, C. E. P. Occupational stress: causes and consequences. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 3, p.285-289, 2016. Disponível em: < <https://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR> >. Acessado em: 29.nov.2021.

PRADANOV, C. C.; FREITAS E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2014. 276p.

PRESSLEY, T.; CHEYEON, H.; LEARN, E. Teacher Stress and Anxiety During COVID-19: An Empirical Study. **School Psychology**, v. 6, n. 5, p. 367-376, 2021. Disponível em: < <https://psycnet.apa.org/fulltext/2021-89954-005.pdf> >. Acesso em: 10.mai.2023.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação para a prática de enfermagem**. 7.ed. Porto Alegre: Artmed, 2011. 456p.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999. 334p.

RIBEIRO, B. M. S. S. *et al.* Docentes vítimas de violência laboral e a implicação nas dimensões da Síndrome de *Burnout*. **Revista de Saúde Pública do Paraná**, v. 3, n. 2, p. 94-106, 2020. Disponível em: < <http://revista.escoladesaude.pr.gov.br/index.php/rspp/article/view/398/180> >. Acesso em 05.jul.2023.

ROCHETTE, L.; DOGON, G.; VERGELY, C. Stress: Eight Decades after Its Definition by Hans Selye: “Stress Is the Spice of Life”. **Brain Sciences**, v. 13, p. 310, 2023. Disponível em: < <https://doi.org/10.3390/brainsci13020310> > Acesso em: 05 de mai.2023.

ROSSI, A. M (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

SAMPAIO, R. C.; LYCARIÃO, D. **Análise de Conteúdo Categorical: Manual de Aplicação**. Brasília: Enap, 2021. 155p. Disponível em: < https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6542/1/Analise_de_conteudo_categorial_final.pdf >. Acessado em: 15.abr.2022.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P. B. **Metodologia da Pesquisa**. 5.ed. Porto Alegre: Penso, 2013. 550p.

SANCHEZ, H. *et al.* Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciênc. Saúde coletiva**, [s. l.], v. 24, n. 11, nov. 2019. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/csc/a/y67sbpNhVfFF4BmWLFf4ZHt/?lang=pt> >. Acesso em: 19 fev. 2023.

SANTOS, N. *et al.* Docência universitária e o estresse: estressores nos cursos de enfermagem e medicina. **Revista de Enfermagem da UFSM**, Santa Maria, v. 6, n. 1, p. 61-70, mar. 2016. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/318613309_Docencia_universitaria_e_o_estresse_e_stressores_nos_cursos_de_enfermagem_e_medicina >. Acesso em: 05 mai. 2023.

SANTOS, A. E.; SILVA, C. Q.; ANGELOTTI, L. C. Z. Riscos psicossociais na atividade docente: o caso de duas instituições de ensino superior em Ribeirão Preto – SP. **E-Revista**

00(20XX) 1981-3511. 2018. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/e-revistafacitec/issue/current>. Acesso em: 01.mai.2021.

SAVOIA, M. Escalas de eventos vitais e de estratégias de enfrentamento (Coping). **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 26, n. 2, Edição Especial, Escalas de Avaliação Clínica em Psiquiatria e Psicofarmacologia - Parte IV - Temas Gerais, março-abril/1999. Disponível em: < [http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/vol26/n2/artigo\(57\).htm](http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/vol26/n2/artigo(57).htm) >. Acesso em: 06 mai. 2023.

SILVA, C. S.; SAMÁ, S. Estatística [recurso eletrônico]: volume II. Rio Grande: Editora da FURG, 2021. Disponível em: < <https://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/9294/ESTATISTICAITODO.pdf?sequence=1&isAllowed=y> >. Acesso em: 02.ago.2023.

SILVA, G. N. (Re)conhecendo o Estresse no Trabalho: uma visão crítica. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**. [online], vol.12, n.1, 2019, pp. 51-61. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019120105> >. Acesso em: 21.fev.2023.

SILVA, J. L. C.; FERNANDES, M. W.; ALMEIDA, R. L. F. **Matemática Estatística e Probabilidade**. 3.ed. Fortaleza: UECE, 2015. 17-19 p.

SILVA, R. M.; GOULART, C. T.; GUIDO, L. A. Evolução Histórica do Conceito de Estresse. **Revista Científica Sena Aires**, v. 7, n. 2, p. 148-56, jul-set. 2018. Disponível em: < <http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/viewFile/316/225#:~:text=A%20evolu%C3%A7%C3%A3o%20dos%20conceitos%20de,XX%2C%20caracter%C3%ADstico%20da%20contemporaneidade%2C%20em> >. Acesso em: 25.nov.2021.

SCHIRMEISTER, R. Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em equipes multicontratuais em um Instituto de Pesquisa Tecnológica. 2006. **Dissertação** (Mestrado em Administração) – Departamento de Administração, da Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: < <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30012007-164910/publico/Renatasc.pdf> >. Acesso em: 06 mai. 2023.

SCHMIDT, D. Qualidade de vida no trabalho e sua associação com o estresse ocupacional, a saúde física e mental e o senso de coerência entre profissionais de enfermagem do bloco cirúrgico. 2009. **Tese** (Doutorado em Enfermagem Fundamental) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2009. Disponível em: < <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-29062009-143214/pt-br.php> >. Acesso em: 05 mai. 2023.

SOARES, J. P. *et al.* Fatores associados ao burnout em profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19: revisão integrativa. **Saúde em Debate [online]**. v. 46, n. spe1, pp. 385-398, 2022. Disponível em: < <https://www.scielo.org/article/sdeb/2022.v46nspe1/385-398> >. Acesso em: 10.mai.2023.

TAYLOR, C. **El multiculturalismo y la “política del reconocimiento”**. México: Fondo de Cultura Económica, 1993.

THORELL, L. B. *et al.* Parental experiences of homeschooling during the COVID-19

pandemic: differences between seven European countries and between children with and without mental health conditions. **Eur. Child Adolesc. Psychiat.** v. 21, .n. 47, p. 57-71, 2021. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7790054/>. Acesso em: 19 fev. 2023.

TOMAZ, H. C. *et al.* Síndrome de Burnout e fatores associados em profissionais de Estratégia de Saúde da Família. **Interface**, n. 24 (supl. 1), 2020. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/icse/a/dphvYH39MprDY7LmfCP886J/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 05.jul.2023.

VIRGILLITO, S. B. **Pesquisa de Marketing**: uma abordagem quantitativa e qualitativa. São Paulo: Saraiva, 2010. 528p.

WEBER, L. *et al.* O estresse no trabalho do professor. **Revista Imagens da Educação**, v. 5, n. 3, p. 40-52, 2015. Disponível em: < <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ImagensEduc/article/view/25789/> >. Acesso em: 06 mai. 2023.

ZAMBELLO, A. V. *et al*; organizador: Thiago Mazucato. **Metodologia da Pesquisa e do Trabalho Científico**. Penápolis: FUNEPE, 2018. 94p.

ZOTESSO, M. C. Saúde ocupacional dos trabalhadores no contexto das organizações; estresse percebido e estresse avaliado. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 11. 2022. Disponível em: < <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/4593> >. Acesso em 25maio.2023.

APÊNDICES

- A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido da Fase Quantitativa
- B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Grupo Focal
- C – Questionário Sociodemográfico
- D – Roteiro Grupo Focal
- E – Estatística do coeficiente de Alfa de Cronbach para o questionário dos 35 itens de HSE-IT.
- F – Relatório Técnico Conclusivo (RTC)

A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido da Fase Quantitativa



Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM)

Campus Manaus Centro (CMC)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Informações aos participantes

1) Título do protocolo do estudo: AVALIAÇÃO DO ESTRESSE OCUPACIONAL NOS PROFESSORES DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO DO CAMPUS MANAUS CENTRO DO INSTITUTO FEDERAL DO AMAZONAS.

2) Convite

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “**AVALIAÇÃO DO ESTRESSE OCUPACIONAL NOS PROFESSORES DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO DO CAMPUS MANAUS CENTRO DO INSTITUTO FEDERAL DO AMAZONAS**”. Antes de decidir se participará, é importante que você entenda porque o estudo está sendo feito e o que ele envolverá. Reserve um tempo para ler cuidadosamente as informações a seguir e faça perguntas se algo não estiver claro ou se quiser mais informações. Não tenha pressa de decidir se deseja ou não participar desta pesquisa.

3) O que é o projeto?

O projeto consiste em coletar dados através de questionários e formação de grupos focais sobre o estresse ocupacional em professores de ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) do Campus Manaus Centro (CMC) do Instituto Federal do Amazonas (IFAM).

4) Qual é o objetivo do estudo?

O projeto tem por objetivo construir um relatório técnico sobre a situação atual do estresse ocupacional nos professores de EBTT do CMC do IFAM com orientações sobre o manejo desta condição, para que a instituição possa adotar medidas que visem à diminuição do estresse ocupacional entre os docentes.

5) Por que eu fui escolhido(a)?

Durante os atendimentos realizados no gabinete médico do CMC do IFAM como médica, pude observar que muitos professores manifestam sintomas que podem associar-se ao estresse ocupacional. Resolvi então, levantar junto ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) os dados sobre afastamento do trabalho no CMC. Os dados mostram que nos últimos três anos anteriores à pandemia da COVID-19, os professores por cargo são os que mais se afastam do trabalho por motivo de doença e as condições associadas à saúde mental, estão no topo da lista de motivos dos afastamentos.

Todos os professores estão convidados a contribuir com a pesquisa através do preenchimento de questionário sociodemográfico e de outro que investiga os fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional, que serão enviados on-line através do e-mail institucional. Após esta fase, alguns serão selecionados para participarem de grupos focais, etapa que possivelmente será realizada de forma virtual, tendo em vista a pandemia da COVID-19, bem como a facilidade de não precisar se deslocar para participar.

6) Eu tenho que participar?

Você é quem decide se gostaria de participar ou não deste estudo/pesquisa. Se decidir participar do projeto você deverá concordar com este TCLE e assiná-lo on-line. Mesmo se você decidir participar, você ainda tem a liberdade de se retirar das atividades a qualquer momento,

sem qualquer justificativa. Isso não afetará em nada sua participação em demais atividades e não causará nenhum prejuízo. A sua participação nesta pesquisa é voluntária.

7) O que acontecerá comigo se eu participar? O que eu tenho que fazer?

Você receberá dois formulários através do e-mail institucional. O primeiro deles com perguntas sociodemográficas (sexo, idade, quanto tempo trabalha no IFAM, quais níveis de ensino ministra aulas, se possui alguma comorbidade, etc) e o segundo com perguntas relacionadas ao estresse ocupacional. Após esta fase, serão selecionados alguns professores para participarem de uma atividade denominada grupo focal, onde serão lidos os dados estatísticos encontrados nos questionários para que os participantes possam dialogar entre si e dar suas opiniões sobre a condição do estresse ocupacional por eles vivenciada no seu dia-a-dia como professores. Possivelmente, esta etapa será realizada de forma virtual através de plataformas digitais (Zoom®, Google Meet®, Teams®, Jitsi®), tendo em vista a pandemia da COVID-19 e também a maior possibilidade de adesão, pois não necessitaria de deslocamento para realização.

8) O que é exigido de mim nesse estudo além da prática de rotina?

Somente o desejo de você participar e que você não esteja em gozo de licença do trabalho (médica, interesse particular, estudo).

9) Eu terei alguma despesa ao participar da pesquisa?

Não haverá nenhum tipo de despesa para participar da pesquisa.

10) Quais são os eventuais riscos ao participar do estudo?

A quebra do sigilo é um risco, ainda que involuntário e não intencional, em decorrência da aplicação dos questionários e a realização do grupo focal. Este risco está reconhecido e prevenido ao participante no TCLE no momento da assinatura. Os pesquisadores envolvidos na pesquisa firmaram compromisso com o sigilo das informações através da assinatura do Termo de Confidencialidade e estão disponíveis para esclarecimento em qualquer momento da pesquisa.

Durante a realização dos grupos focais por ser uma metodologia onde há troca de ideias entre os participantes, existe um risco de exacerbação das emoções, o que pode causar algum grau de desconforto ou conflito. Caso isto aconteça, será temporariamente suspenso o grupo focal, para que se possa prestar a assistência aos participantes e reavaliar o direcionamento que foi dado durante a atividade. Posteriormente, será avaliada a necessidade de nova tentativa de realização

11) Quais são os possíveis benefícios de participar?

Com os achados desta pesquisa será possível traçar estratégias que visem à redução do estresse ocupacional na classe docente do Campus Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas, diminuindo o risco de adoecimento em decorrência desta condição e de outras doenças com ela associadas.

12) O que acontece quando o estudo termina?

Será entregue ao Campus Manaus Centro do IFAM um relatório técnico sobre a situação atual do estresse ocupacional nos professores de EBTT do CMC do IFAM com orientações sobre o manejo desta condição, para que a instituição possa adotar medidas que visem à diminuição do estresse ocupacional entre os docentes. Bem como será enviado por e-mail institucional aos participantes o resultado obtido do estudo através da análise dos dados coletados que tiveram como base as respostas destes professores.

13) E se algo der errado?

A pesquisa será suspensa caso seja percebido algum risco ou dano à saúde do sujeito participante da pesquisa, conseqüente à mesma, não previsto no TCLE ou caso seja solicitado pelo Comitê que a aprovou ou pela CONEP. Ela só será realizada com o consentimento dos envolvidos e mesmo assim, durante a sua realização, o participante que não se sentir confortável, poderá retirar o consentimento em qualquer fase ou mesmo se retirar dela quando desejar, sem qualquer prejuízo ou justificativa.

14) Minha participação neste estudo será mantida em sigilo?

Os pesquisadores envolvidos na pesquisa firmaram compromisso com o sigilo das informações através da assinatura do Termo de Confidencialidade e estão disponíveis para esclarecimento em qualquer momento da pesquisa.

15) Contato para informações adicionais

Dados do(a) pesquisador(a) responsável:

Nome: Alice Carvalho do Nascimento

E-mail: alice.carvalho@ifam.edu.br

Telefone: (92) 3621-6763

Endereço: Av. 7 de setembro 1975 Centro, CEP: 69020-120 - Manaus – AM – Setor Gabinete Médico.

Dados da Instituição Proponente:

Nome: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM) – Campus Manaus Centro

Endereço: Av. 7 de setembro 1975 Centro, CEP: 69020-120 - Manaus – AM

Telefone: (92) 3621-6700

Dados do CEP: **Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) do IFAM – Av. Ferreira Pena, nº 1109, Centro, CEP: 69025-010 - Manaus – AM – Telefone: (92) 3306-0062 – E-mail: ceua.ppgi@ifam.edu.br / ceppsh@ifam.edu.br**

16) Remunerações financeiras

Nenhum incentivo ou recompensa financeira está previsto pela sua participação nesta pesquisa.

Fica garantido ao participante o direito de indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Obrigado por ler estas informações. Se deseja participar deste estudo, assine este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e devolva-o ao(à) pesquisador(a). Você deve guardar uma cópia deste documento para sua própria garantia.

1 – Confirmo que li e entendi as informações sobre o estudo acima e que tive a oportunidade de fazer perguntas.

2 – Entendo que minha participação é voluntária e que sou livre para retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar dar explicações, e sem sofrer prejuízo ou ter meus direitos afetados.

3 – Concordo em participar da pesquisa acima.

Nome do participante: _____

Assinatura do participante: _____

Nome do pesquisador responsável: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Data: ____/____/____

OBS: Duas cópias devem ser feitas, uma para o usuário e outra para o pesquisador.

B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido do Grupo Focal



Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM)

Campus Manaus Centro (CMC)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

TCLE – ENTREVISTA COLETIVA (GRUPO FOCAL) COM PROFESSORES DE EBTT DO CMC DO IFAM

Informações aos participantes

Convidamos o (a) senhor (a) a participar da pesquisa intitulada: “**AVALIAÇÃO DO ESTRESSE OCUPACIONAL NOS PROFESSORES DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO DO CAMPUS MANAUS CENTRO DO INSTITUTO FEDERAL DO AMAZONAS**”, sob responsabilidade dos pesquisadores Alice Carvalho do Nascimento (médica do Campus Manaus Centro do Instituto Federal de Educação do Amazonas - IFAM) e Prof. Dr. Paulo Lourenço Domingues Júnior (orientador do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ). O seu consentimento é prévio à realização da entrevista coletiva (grupo focal), e por isso, caso concorde em participar será considerada anuência quando o senhor (a) confirmar sua presença no dia do grupo focal e assinar presencialmente este termo no dia do encontro, no sentido de cumprir as recomendações da Carta Circular nº 1/2021 – CONEP/SECNS/MS.

A pesquisa tem como objetivo geral identificar os fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional nos professores de ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) do Campus Manaus Centro (CMC) do IFAM. Os objetivos secundários são: 1) Verificar o perfil sociodemográfico dos professores de EBTT do CMC do IFAM. 2) Avaliar os fatores estressores envolvidos no contexto do trabalho dos professores do CMC do IFAM, através da aplicação da ferramenta *Health Safety Executive – Management Standard-Indicator Tool* (HSE-IT). 3) Analisar a percepção subjetiva dos professores do CMC do IFAM sobre o estresse ocupacional, através da formação de um grupo focal. 4) Confeccionar um relatório técnico sobre a condição do estresse ocupacional nos docentes do CMC do IFAM para ser entregue à instituição.

Este projeto de pesquisa está sendo realizado por mim, Alice Carvalho do Nascimento, médica do CMC do IFAM, durante meu Curso de Mestrado em Gestão e Estratégia, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ e está autorizado junto ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) o IFAM, sob o registro CAAE 63086522.7.0000.8119.

Durante os atendimentos realizados no gabinete médico do CMC do IFAM como médica, pude observar que muitos professores manifestam sintomas que podem associar-se ao estresse ocupacional. Resolvi então, levantar junto ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) os dados sobre afastamento do trabalho no CMC. Os dados mostram que nos últimos três anos anteriores à pandemia da COVID-19, os professores por cargo são os que mais se afastam do trabalho por motivo de doença e as condições associadas à saúde mental, estão no topo da lista de motivos dos afastamentos, motivo pelo qual estou convidando (a) senhor (a) para participar da pesquisa.

O senhor (a) tem plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma, conforme o Item IV.3.d, da Resolução 466 de 2011, que trata sobre Pesquisas com Seres Humanos, aprovada pelo Conselho Nacional de Saúde.

Caso aceite, sua participação consiste em participar de uma entrevista coletiva (mediante técnica de grupo focal) de caráter presencial, mediante a discussão coletiva de tópicos de um roteiro que versa sobre os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional em professores de EBTT do CMC do IFAM. O meio utilizado para registro do material obtido através do focal será a gravação de voz, onde os participantes não terão seus nomes identificados. Serão nomeados como professor (a) A, B, C, etc.

A fase quantitativa da pesquisa já foi realizada nos meses de dezembro/2022 a janeiro/2023, onde foram enviados através do e-mail institucional e WhatsApp um formulário confeccionado através do GoogleForms®, no qual consta as perguntas relacionadas ao perfil sociodemográfico e também o questionário específico que investiga os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional (HSE – IT).

A sua participação será realizada por meio de uma entrevista coletiva (grupo focal), direcionada por um roteiro previamente elaborado. A sua participação no grupo focal é coletiva, anônima e sigilosa, e seus dados serão guardados com segurança. Serão respondidas as perguntas que o (a) sr (a) quiser responder, além disso, o sr (a) terá total liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes, durante ou depois da coleta de dados, independente do motivo e sem qualquer penalidade ou prejuízo a sua pessoa.

É importante ressaltar que de acordo com o Item IV. 3 e da Resolução 466 de 2012 do CNS (Conselho Nacional de Saúde), há garantia total quanto à manutenção do sigilo e da privacidade de seus dados e informações em todas as fases da pesquisa. Os (as) participantes serão identificados pelas letras do alfabeto (exemplo: professor A, professor B), para que os sujeitos da pesquisa não sejam identificados, assegurando assim, a confidencialidade e sigilo para preservação da sua identidade.

Toda pesquisa com seres humanos envolve riscos aos participantes, os quais podem atingir as dimensões: física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual dos participantes. Informamos que os riscos advindos de sua participação nessa pesquisa podem envolver desconforto e/ou constrangimento em algum momento da realização da entrevista, no entanto, trabalharemos para que tais riscos não ocorram. Contudo, caso seja identificada qualquer situação constrangedora ou que gere desconforto, o grupo focal será interrompido imediatamente e o caso será encaminhado imediatamente ao Sistema CEP/CONEP para avaliar possíveis readequações ou a suspensão do estudo, conforme prevê o item V.3 da Resolução 466 de 2012.

Destaca-se ainda, que caso aconteça algum dano psicológico, os pesquisadores deverão realizar encaminhamentos a serviços de atendimento específico competente, podendo encaminhá-los para atendimento psicológico via serviços especializados do Sistema Único de Saúde – SUS ou mesmo por convênio de saúde, caso o professor (a) possua.

A pesquisa apresenta benefício direto aos sujeitos pesquisados, pois através dos dados obtidos será possível entregar ao Campus Manaus Centro do IFAM um relatório técnico sobre o acometimento do estresse ocupacional nos docentes, fazendo com que a gestão possa implementar ações que visem à redução do estresse ocupacional nesta população.

O trabalho final resultado desta pesquisa será armazenado e arquivado nas dependências da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) no Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia.

Com relação à segurança na transferência e no armazenamento dos dados, cabe afirmar que as instituições envolvidas no estudo se comprometem em fazer o armazenamento adequado dos dados coletados, bem como adotar os procedimentos para assegurar o sigilo e a

confidencialidade das informações do participante da pesquisa. Todo o material obtido durante o grupo focal será transcrito para análise e, após finalização do trabalho, será apagada a gravação (áudio).

Caso aceite participar, solicita-se ainda a sua expressa autorização para o registro de áudio durante a realização do grupo focal, com objetivo de tão somente auxiliar no processo de tabulação dos dados (compilação das informações). Diante do pedido, assegura-se da mesma forma, a privacidade, confidencialidade e proteção dos dados, e garantimos a não utilização das informações para qualquer outra finalidade que não esteja nos objetivos da pesquisa, em conformidade com o Item III.2.i da Resolução 466 de 2012 (CNS).

(x) Autorizo a gravação por meio de áudio.

() Não autorizo a gravação por meio de áudio.

Destacamos que a sua participação nesta pesquisa é voluntária e ocorrerá por meio da realização do grupo focal de maneira presencial. Para tal, solicitamos sua autorização prévia. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração por prestar informações. Se julgar necessário, o (a) Sr (a) dispõe de tempo para que possa refletir sobre sua participação, consultando, se necessário, seus familiares ou outras pessoas que possam ajudá-los na tomada de decisão livre e esclarecida.

Em caso de dúvidas, o (a) Sr (a) pode entrar em contato com a pesquisadora responsável Alice Carvalho do Nascimento, a qualquer tempo através do contato (92) 3621-6763 ou através do e-mail: alice.carvalho@ifam.edu.br para maiores informações quanto às questões éticas da pesquisa o (a) Sr (a) poderá ainda, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) do Instituto Federal do Amazonas, localizado na Av. Ferreira Pena, nº 1109, Centro, CEP: 69025-010 - Manaus – AM – Telefone: (92) 3306-0062 – E-mail: ceua.ppgi@ifam.edu.br / ceppsh@ifam.edu.br É importante que o (a) Sr (a) guarde em seus arquivos uma cópia deste documento do TCLE e do roteiro do grupo focal em formato. Este documento (TCLE) é emitido em DUAS VIAS, que serão rubricadas em todas as suas páginas, exceto a com as assinaturas, e assinadas ao seu término pelo (a) Sr (a) e pelo pesquisador responsável, ficando uma via de igual teor com cada um, e o Sr(a) receberá sua via por *e-mail* (em formato PDF) e, dessa forma, o (a) Sr (a) poderá acessar a qualquer momento que desejar (para fazer cumprir o item 2.2 das recomendações da Carta Circular nº 1/2021- CONEP/SECNS/MS).

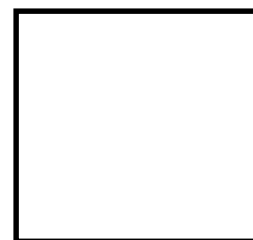
CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Eu, _____, fui informado (a) e entendi sobre a que pesquisadora quer fazer e porque precisa da minha colaboração. Por isso, concordo em participar da pesquisa e autorizo a utilização do material coletado para a elaboração do trabalho.

Manaus, ____/____/____

Assinatura do (a) Participante

Alice Carvalho do Nascimento
Pesquisadora Responsável



C – Questionário Sociodemográfico

1. Sexo
 feminino
 masculino
2. Qual sua idade?
_____anos
3. Estado civil
 solteiro
 casado, união estável
 divorciado, desquitado
 viúvo
4. Qual sua escolaridade?
 ensino superior
 ensino superior com especialização
 mestrado
 doutorado
 pós-doutorado
5. Há quantos anos você trabalha no IFAM?
_____anos
6. Qual sua carga horária diária de trabalho?
 6h
 8h
 mais de 8h
7. Você pratica algum exercício físico?
 1x/semana
 2 a 4x/semana
 5 ou mais vezes por semana
 não pratico exercício físico
8. Você faz tratamento para alguma das condições abaixo?
 Diabetes mellitus
 Hipertensão arterial
 Obesidade
 Colesterol e/ou triglicérides elevados
 Doença psiquiátrica
 Não possui nenhuma doença

D – Roteiro Grupo Focal

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ
Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia

ROTEIROS DE DEBATES – GRUPO FOCAL

Questão-Chave – Apoio da Chefia

- Quando você está enfrentando dificuldades no trabalho, como faz para resolvê-las?
- Qual a sua percepção das exigências do seu trabalho como docente?

Questão- Chave – Demandas

- Quais exigências do seu trabalho são estressantes para você?
- Quais estratégias você adota para desacelerar, durante os períodos de maior pressão/estresse no trabalho?

Questão – Chave – Controle

- Como você vê sua rotina diária de trabalho?

Questão-Chave – Apoio dos Colegas

- Como você vê a relação de apoio entre os colegas de trabalho?
- Quais atitudes dos colegas fazem você sentir-se desprestigiado ou desmotivado no ambiente de trabalho?

E – Estatística do coeficiente de Alfa de Cronbach para o questionário dos 35 itens de HSE-IT

Questões (Itens)	Média	Desvio Padrão	n	Alfa de Cronbach
12. As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar:	1,63	0,873	143	0,777
13. Tenho prazos inatingíveis:	1,42	0,887	143	0,776
14. Devo trabalhar muito intensamente:	2,14	0,972	143	0,776
15. Eu não faço algumas tarefas porque tenho muita coisa para fazer:	1,56	0,999	143	0,776
16. Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes:	1,61	1,042	143	0,773
17. Recebo pressão para trabalhar em outro horário:	1,10	1,085	143	0,781
18. Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez:	1,65	0,870	143	0,780
19. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir:	1,33	0,965	143	0,776
20. Posso decidir quando fazer uma pausa:	2,46	1,034	143	0,776
21. Consideram a minha opinião sobre a velocidade do meu trabalho:	2,23	1,153	143	0,778
22. Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho:	2,88	0,942	143	0,777
23. Tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho:	2,73	0,995	143	0,772
24. Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho:	2,72	0,895	143	0,766
25. O meu horário de trabalho pode ser flexível:	2,11	1,055	143	0,772
26. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço:	2,70	0,966	143	0,759
27. Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho:	2,99	1,037	143	0,759
28. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe:	2,94	1,113	143	0,758
29. Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes:	2,02	1,152	143	0,773
30. Meu chefe me incentiva no trabalho:	2,64	1,135	143	0,757
31. Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas:	2,49	0,965	143	0,764
32. Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso:	2,52	0,951	143	0,766
33. No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço:	3,00	0,850	143	0,774
34. Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho:	2,32	1,060	143	0,769
35. Falam ou se comportam comigo de forma dura:	0,84	0,752	143	0,778
36. Existem conflitos entre os colegas:	1,54	0,928	143	0,779
37. Sinto que sou perseguido no trabalho:	0,63	0,928	143	0,790
38. As relações no trabalho são tensas:	1,28	0,954	143	0,782
39. Tenho clareza sobre o que se espera do meu trabalho:	3,32	0,790	143	0,775

40. Eu sei como fazer o meu trabalho:	3,55	0,564	143	0,780
41. Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades:	3,40	0,721	143	0,776
42. Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim:	3,01	1,007	143	0,773
43. Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos do IFAM:	3,23	0,890	143	0,773
44. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho:	2,86	1,007	143	0,760
45. As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho:	2,29	1,040	143	0,768
46. Quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho:	3,28	0,684	143	0,777

F – RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO



Organização: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Discente: Alice Carvalho do Nascimento (Turma IFAM 2021)

Docente Orientador: Prof^o. Dr. Paulo Lourenço Domingues Junior

Dissertação: Avaliação do estresse ocupacional nos professores de ensino básico, técnico e tecnológico do Campus Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas

Data da defesa: 26/06/2023.

Setor beneficiado com o projeto de pesquisa, realizado no âmbito do programa de mestrado: Campus Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas.

Classificação¹: Produção com médio teor inovativo (combinação de conhecimentos pré-estabelecidos).

PRODUTOS TÉCNICOS/TECNOLÓGICOS

- () Produto de Intervenção ou Desenvolvimento (Inovação)
- () Empresa ou organização social inovadora
- () Processo, tecnologia e produto, materiais não-patenteáveis
- (X) Relatório técnico conclusivo
- () Tecnologia Social
- () Norma ou marco regulatório
- () Patente
- () Produtos/Processos em sigilo
- () Software/Aplicativo
- () Bases de dados técnico-científica

PRODUTOS DE FORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E DIFUSÃO DO CONHECIMENTO

- () Curso para Formação Profissional
- () Material didático
- () Capacitações e treinamentos
- () Produto bibliográfico ou audiovisual técnico/tecnológico

¹ De acordo com o Relatório do Grupo de Trabalho da CAPES sobre produção técnica.

RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

Plano de ação como proposta para o Campus Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas

Projeto de Pesquisa: Avaliação do estresse ocupacional nos professores de ensino básico, técnico e tecnológico do Campus Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas.

Linha de pesquisa vinculada à produção: Linha 3 – Estratégia de Gestão de Pessoas e Organizações – 3.2 – Estratégia de Gestão de Pessoas, Liderança Organizacional e Relações de Trabalho.

Descrição da Abrangência Realizada: a pesquisa realizada para investigação dos fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional teve como público-alvo os docentes do Campus Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas. Buscou-se este público, pois no levantamento realizado junto ao SIASS, no período de 2017 a 2019, os professores, por cargo, eram os que mais possuíam afastamento do trabalho por motivo de doença, sendo a mais prevalente as doenças associadas à saúde mental. Para fazer parte desta pesquisa era necessário que o professor estivesse atuando em sala de aula, podendo estar em qualquer nível de ensino (ensino médio, técnico, graduação ou pós-graduação), sem haver qualquer restrição quanto ao sexo ou idade dos participantes, para que fosse possível uma amostra mais heterogênea e representativa da população estudada. O objetivo de investigar os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional neste grupo tem como finalidade a criação deste relatório técnico para ser entregue à gestão como o objetivo de implementar medidas que visem à redução desta condição entre os docentes.

Descrição da Replicabilidade: o instrumento utilizado nesta pesquisa chama-se *Health Safety Executive – Management Standard-Indicator Tool* (HSE-MS-IT) é composto por uma fase quantitativa que contém um questionário que é dividido em 7 dimensões (demandas, controle, apoio da chefia, apoio dos colegas, relacionamentos, cargo e comunicação e mudanças), as quais apresentam 35 assertivas que são respondidas através da escala de Likert em 5 gradações (0 – nunca, 1 – raramente, 2 – às vezes, 3 – frequentemente, 4 – sempre) e uma fase qualitativa que se refere à formação de um grupo focal, onde os achados da fase qualitativa são aprofundados. Esta metodologia foi validada no Brasil por LUCCA e SOBRAL (2017), os quais concluíram que o instrumento (HSE-MS-IT) pode ser adaptado a qualquer país ou contexto organizacional, para investigação dos fatores psicossociais desencadeantes de estresse ocupacional nas organizações, motivo pelo qual este método foi escolhido para a realização desta pesquisa. A aplicação do método é de fácil execução, podendo ser utilizado em outros *campi* do IFAM, bem como em outras categorias profissionais, como por exemplo técnicos-administrativos em educação (TAE).

A produção necessita estar em repositório?

Sim

Conexão com a produção científica – trabalho apresentado em congresso e artigo publicado que estão correlacionados a esta produção:

1. JR, P. L. D.; NASCIMENTO, A. C. Avaliação do estresse ocupacional nos professores de ensino básico, técnico e tecnológico do Campus Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas. In: Anais do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação – CASI (Evento On-line). Anais...Volta Redonda (RJ) Universidade Federal Fluminense, 2022. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/14casi/473639-avaliacao-do-estresse->



2. DO NASCIMENTO, A. C.; DOMINGES JR, P. L. Avaliação do Estresse ocupacional em professores de ensino básico, técnico e tecnológico do Campus Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas: Estudo Piloto. **Revista Valore**, [S.I.], v. 7, p. 1-16, dez. 2022. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/1375>>.

Revista Valore

Capa > v. 7 (2022) > do Nascimento

AVALIAÇÃO DO ESTRESSE OCUPACIONAL EM PROFESSORES DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO DO CAMPUS MANAUS CENTRO DO INSTITUTO FEDERAL DO AMAZONAS: ESTUDO PILOTO

Alice Carvalho do Nascimento, Paulo Lourenço Domingues Jr

Resumo

O estresse ocupacional relaciona-se ao acometimento do trabalhador quando as demandas do trabalho excedem as suas capacidades de enfrentamento, levando ao adoecimento. Os professores, por trabalharem diretamente com pessoas, estão entre os mais propensos ao desenvolvimento do estresse ocupacional. A pesquisa avalia os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional nos professores de ensino básico, técnico e tecnológico do Campus Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas, para que sejam criadas medidas que visem à redução desta condição proporcionando uma melhor qualidade de vida no trabalho e menor absenteísmo. Os dados foram coletados por questionários enviados pelo e-mail institucional onde constam perguntas sociodemográficas e um questionário para avaliação do estresse ocupacional validado no Brasil, chamado *Health Safety/Executive – Management Standard-Indicator Tool (HSE-MS-IT)*, com 35 assertivas, avaliadas pela escala de Likert. A análise estatística descritiva mostrou que a maioria dos professores têm uma carga horária diária de trabalho superior a 8h e que possuem comorbidades. A análise fatorial demonstrou que a intensidade da própria atividade profissional (carga horária elevada, exigência técnica), cobranças dos gestores, tensões nas relações de trabalho, falta de apoio da chefia e dos colegas, bem como a falta de comunicação são situações relevantes que contribuem para o estresse ocupacional nestes professores, por isso se fazem necessárias políticas organizacionais com o objetivo de reduzir o estresse ocupacional, levando à melhoria da qualidade de vida no trabalho e na atividade de ensino.

PROBLEMAS ENCONTRADOS E PROPOSTAS DE ENFRENTAMENTO

Os resultados desta pesquisa são frutos da aplicação de um questionário sociodemográfico e do método HSE – MS – IT, englobando tanto a fase quantitativa do estudo através dos questionários, como também do material obtido através do grupo focal.

Para traçar um plano de ação para resolução dos problemas encontrados, optou-se por utilizar a Ferramenta 5W2H, por ser de fácil compreensão e aplicabilidade, e que ganhou mais espaço com o crescimento da área de gestão de qualidade e de projetos. Esta ferramenta é dividida em 7 perguntas, por isso 5W e 2H e as letras são referentes às perguntas em língua inglesa, onde você com uma problemática em mãos, define, a ação que será realizada para resolver e/ou amenizar o problema, quando será realizada, o porquê de tal ação, onde será realização, quem irá realizar, como será feita e o custo da ação (ALVES, 2021), conforme quadro abaixo:

Quadro 1 – Princípios do Método 5W2H

	TERMO ORIGINAL	TRADUZIDO	AÇÃO
5W	WHAT	O quê	O que vai ser realizado?
	WHEN	Quando	Quando essa ação será realizada?
	WHY	Por quê	Porque isso será realizado?
	WHERE	Onde	Onde essa ação será desenvolvida?
	WHO	Quem	Quem é o responsável por isso?
2H	HOW	Como	Como essa ação será feita?
	HOW MUCH	Quanto	Quanto custará para fazer essa atividade?

Fonte: ALVES (2021)

Seguem os principais problemas encontrados e as propostas de enfrentamento criadas através da ferramenta 5W2H:

✓ Quanto ao questionário sociodemográfico, a questão mais relevante refere-se à presença de comorbidades entre os docentes, onde cerca de 51% deles possui uma ou mais comorbidades, sendo as mais prevalentes: hipertensão arterial sistêmica, colesterol e/ou triglicérido elevados, doença psiquiátrica, obesidade e diabetes mellitus.

Quadro 2 – Método 5W2H para problemática 1

	PLANEJAMENTO	AÇÃO
5W	WHAT (O quê)	1) Dia de Combate à Hipertensão Arterial e ao Diabetes. 2) Dia de Combate à Obesidade. 3) Dia dedicado à saúde mental.
	WHEN (Quando)	1) Anualmente – outubro/2023. 2) Anualmente – março/2024. 3) Anualmente – setembro/2023.
	WHY (Por quê)	Estas ações têm por objetivo conscientizar os servidores da importância do diagnóstico precoce destas comorbidades, bem como do acompanhamento necessário para aqueles que já possuem algum diagnóstico estabelecido.
	WHERE (Onde)	Campus Manaus Centro
	WHO (Quem)	Equipe Multiprofissional em Saúde
2H	HOW (Como)	Através de exposições educativas com profissionais da área da saúde, bem como realização de testes de aferição de pressão arterial e glicemia capilar para rastreamento de casos novos e acompanhamento daqueles que já possuem as comorbidades.
	HOW MUCH (Quanto)	Os profissionais de saúde envolvidos serão servidores do próprio campus ou mesmo convidados que se dispuserem

		de forma gratuita a colaborar. Os custos com materiais para realização dos testes de glicemia capilar serão do próprio campus, podendo ser realizado pedido durante as compras anuais do setor de saúde ou mesmo de forma complementar, caso o material esteja escasso na ocasião.
--	--	---

Fonte: o próprio autor (2023)

✓ Quanto aos fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional investigados através do questionário HSE-MS-IT, a dimensão “apoio da chefia” foi a mais associada ao estresse ocupacional (17,6%). Dentro deste contexto, durante a realização do grupo focal, as questões mais prevalentes foram associadas à falta de preparo do docente para lidar com alunos com deficiências (PCD) e alunos do integrado que exigem, por vezes, um preparo maior do docentes devido às particularidades e exigências necessárias a este público; reuniões marcadas pelas chefias sem tempo hábil prévio para preparação e adequação dos compromissos já agendados; dificuldade de adaptação do professor ao nível de ensino ao qual foi designado naquele período, como por exemplo, habitualmente ministrava aulas para o nível superior (graduação) e foi trocado abruptamente para o ensino integrado (ensino médio); necessidade de que qualificação dos profissionais para que possam se manter atualizados em relação ao uso da informática como ferramenta importante para ministrar aulas.

Quadro 3 – Método 5W2H para problemática 2

	PLANEJAMENTO	AÇÃO
5W	WHAT (O quê)	1) Treinamento direcionado aos docentes quanto às aptidões necessárias ao trabalho com alunos PCD e adolescentes do ensino integrado. 2) Estabelecer um prazo mínimo necessário (número de dias) para o agendamento das reuniões eletivas e para as reuniões de urgência e/ou emergência, que possam ser divulgadas com o devido prazo para que os docentes possam programar suas atividades. 3) Treinamento aos docentes para capacitá-los quanto às habilidades necessárias para transitar nos diversos níveis de ensino desenvolvidos na instituição, que vai do ensino médio à pós-graduação. 4) Treinamento aos docentes quanto às novas tecnologias de ensino que possam ser utilizadas tanto nas aulas presenciais quanto remotas, tendo em vista o período da pandemia, que proporcionou o aumento da necessidade de tecnologias remotas de ensino, principalmente com a utilização dos recursos de informática.
	WHEN (Quando)	1) Anualmente – primeiro semestre de 2024. 2) Estabelecer os prazos através de emissão de portaria específica com esta finalidade. 3) Capacitação contínua. 4) Capacitação contínua.
	WHY (Por quê)	Melhorar a capacitação dos docentes aumentando a qualidade do ensino ofertado aos alunos. Proporcionar aos docentes o tempo mínimo para que possam organizar-se para as atividades administrativas (reuniões), sem prejudicar suas atividades em sala de aula.
	WHERE (Onde)	Campus Manaus Centro
	WHO (Quem)	Diretoria de Ensino (DIREN)
2H	HOW (Como)	Programar as ações de capacitação e treinamentos no ano de 2023, para que possam ser incluídas no calendário acadêmico de 2024. Sugerir os ajustes necessários ao PDI que será atualizado

		em 2024.
	HOW MUCH (Quanto)	Aproveitar os próprios servidores do campus que estejam aptos e tenham interesse em colaborar com os treinamentos, de forma gratuita. Solicitar parcerias com outras instituições públicas e/ou privadas, que tem interesse em firmar parcerias para estes treinamentos necessários aos servidores, preferencialmente, sem custo extra à instituição.

Fonte: o próprio autor (2023)

✓ Quanto aos fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional investigados através do questionário HSE-MS-IT, a dimensão “demandas” foi a segunda mais associada ao estresse ocupacional (16,8%). Dentro deste contexto, durante a realização do grupo focal, as questões mais prevalentes foram associadas aos prazos determinados pela instituição para lançamento de plano de ensino, notas dentre outros no sistema SIGAA; novamente a questão de reuniões planejadas em curto período, sem aviso prévio em tempo hábil para reorganizar as atividades já agendadas; falta de suporte técnico e estrutura em salas de aulas, queixas de dificuldades nas aulas de laboratório, pois os técnicos por vezes não preparam o ambiente e material para as aulas práticas, bem como a própria dificuldade estrutural nas salas de aula por falta de computadores e projetores para que possam ser exibidas as aulas aos alunos e necessidade de nivelamento dos alunos antes de iniciar as aulas, pois a falta de conhecimento prévio do conteúdo básico, tem dificultado aos professores ministrar o conteúdo das aulas programadas, pois os alunos não conseguem ter compreensão, necessitando que os professores deem primeiramente o conteúdo básico, havendo um atraso do conteúdo programado e que consta no plano de ensino.

Quanto a estratégias para desacelerar, alguns professores relataram que uma é a organização, visto que pode ser uma forma para minimizar os fatores de estresse. Outro, procura realizar atividades lúdicas em sala de aula, depois de uma boa conversa com os alunos. Há também, os que procuram fazer atividades de entretenimentos para ter uma vida mais contemplativa, como por exemplo, dedicar-se às atividades religiosas, meditação, tempo de qualidade com seus familiares. Há também os que procuram se organizar na docência com relação ao diário, botar nota e presença, organizar seu trabalho durante o período que está tendo do campus, sem levar trabalho para terminar em casa.

Quadro 3 – Método 5W2H para problemática 2

	PLANEJAMENTO	AÇÃO
5W	WHAT (O quê)	1) Realizar levantamento de dados juntos aos professores quanto aos prazos que para eles são factíveis para a realização do preenchimento das informações estudantis no SIGAA. 2) Estabelecer um prazo mínimo necessário (número de dias) para o agendamento das reuniões eletivas e para as reuniões de urgência e/ou emergência, que possam ser divulgadas com o devido prazo para que os docentes possam programar suas atividades. 3) Verificar junto aos professores quais são as suas necessidades para que possam dar as aulas práticas nos laboratórios. Após, informar estas necessidades aos TAES que trabalham nestes ambientes para que possam organizar o necessário para que os alunos possam ter as aulas adequadamente. 4) Levantamento da necessidade de equipamentos que devem estar dentro das salas de aulas para que o professor possa exercer sua atividade de forma satisfatória, como por exemplo, computador e data-show. 5) Verificar junto à Diretoria de Ensino (DIREN) a realização de nivelamento anteriormente ao início do conteúdo programático escolar, para que os alunos possam ter uma melhor compreensão do

		conteúdo e os professores consigam cumprir o cronograma escolar. 6) Treinamento aos docentes quanto às metodologias atividades de ensino-aprendizagem. 7) Proporcionar atividades aos docentes que os conscientize da importância de se dar atenção a sua saúde física, mental e social.
	WHEN (Quando)	1) Anualmente – primeiro semestre de 2024. 2) Estabelecer os prazos através de emissão de portaria específica com esta finalidade. 3) Anualmente – antes do início do ano letivo. 4) Anualmente – época da aquisição de materiais para o ano seguinte. 5) Anualmente – quando se realiza a confecção do calendário acadêmico para o ano seguinte. 6) Anualmente – início do período letivo. 7) Anualmente.
	WHY (Por quê)	Redução de conflitos com prazos mais adequados à realidade dos docentes; mais satisfação aos docentes e alunos por estarem em salas de aula e/ou laboratórios com estrutura adequada ao ensino-aprendizagem, portanto melhorando a qualidade de ensino; melhorar a aprendizagem dos alunos através do nivelamento para que possam compreender o conteúdo ensinado. Melhoria da qualidade de vida no trabalho, mostrando ao professor da importância de cuidar da sua saúde física e psicológica.
	WHERE (Onde)	Campus Manaus Centro
	WHO (Quem)	Diretoria de Ensino (DIREN) Setor de Benefícios e Qualidade de Vida do Servidor (CBQV)
2H	HOW (Como)	Levantamento de dados e organização as ações necessárias no ano vigente, para serem colocadas em prática no ano seguinte.
	HOW MUCH (Quanto)	Levantamentos das necessidades dos docentes através de formulários on-line (GoogleForms®), gratuitamente. Provisionamento dos materiais necessários para equipar salas de aulas e laboratórios no Plano de Desenvolvimento Anual (PDA), para que os recursos sejam alocados para cada finalidade.

Fonte: o próprio autor (2023)

✓ Quanto aos fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional investigados através do questionário HSE-MS-IT, a dimensão “controle” foi a terceira mais associada ao estresse ocupacional (14,3%). Dentro deste contexto, durante a realização do grupo focal, as questões mais relevantes referem-se à necessidade de por vezes, o docente assumir atividades que são técnico-administrativas, a necessidade de organização das suas atividades diárias para que os prazos possam ser cumpridos.

Quadro 4 – Método 5W2H para problemática 3

	PLANEJAMENTO	AÇÃO
5W	WHAT (O quê)	1) Realizar levantamento dos cargos existentes do CMC e suas determinadas obrigações no exercício da função. 2) Informar a todos os servidores os prazos necessários para que as atividades administrativas sejam realizadas (registros, respostas a processos, dentro outros), bem como cobrar o cumprimento dos prazos.

	WHEN (Quando)	1) Ano de 2023. 2) Anualmente – antes do início do ano letivo.
	WHY (Por quê)	Reduzir a sobrecarga de trabalho, conscientizando docentes e TAES das suas funções gerais e específicas, reduzindo o risco de conflitos e adoecimento associado ao estresse. Evitar conflitos desnecessários por não-cumprimento de prazos.
	WHERE (Onde)	Campus Manaus Centro
	WHO (Quem)	Departamento de Gestão de Pessoas (DGP)
2H	HOW (Como)	Levantamento de dados realizados de forma on-line e informações sobre os prazos enviadas para o e-mail institucional ao início de cada período letivo.
	HOW MUCH (Quanto)	Não há custos extras com material para realizar estas ações.

Fonte: o próprio autor (2023)

✓ Quanto aos fatores psicossociais associados ao estresse ocupacional investigados através do questionário HSE-MS-IT, a dimensão “apoio dos colegas” foi a terceira mais associada ao estresse ocupacional (13,8%). Dentro deste contexto, durante a realização do grupo focal, a questão mais relevante refere-se à distribuição desigual de carga horária entre os docentes. Outro ponto abordado pelos professores é que como em sua maioria já possuem tempo de exercício de atividade mais longo no IFAM (média de 22 anos), eles já possuem estratégias próprias de enfrentamento às dificuldades da profissão, situação que nem sempre observam nos colegas com menor tempo de instituição.

Quadro 5 – Método 5W2H para problemática 4

	PLANEJAMENTO	AÇÃO
5W	WHAT (O quê)	1) Distribuir a carga horária de aulas entre os docentes da forma mais igualitária possível. 2) Realizar atividades que promovam a integração entre os servidores.
	WHEN (Quando)	1) Ano de 2024 2) Anualmente.
	WHY (Por quê)	Reduzir a sobrecarga de trabalho, dividindo a carga horária de forma mais igualitária. Promover um ambiente mais cooperativo e saudável entre os servidores.
	WHERE (Onde)	Campus Manaus Centro
	WHO (Quem)	Diretoria de Ensino (DIREN) Diretoria de Extensão (DIREC)
2H	HOW (Como)	Mapeamento de disciplinas, conteúdos, força de trabalho e posterior divisão da carga horária de cada docente.

		Elaborar uma atividade recreativa aos servidores anualmente.
	HOW MUCH (Quanto)	Os levantamentos para carga horária melhor dividida não demandam recurso financeiro. Para atividades recreativas deve-se colocar as atividades pretendidas no plano de desenvolvimento anual (PDA) do ano anterior.

Fonte: o próprio autor (2023)

Considerações Finais

Inicialmente, realizou-se um estudo-piloto para testar o instrumento aplicado nesta pesquisa. Este identificou que a própria atividade docente, com sua alta exigência técnica e carga horária de trabalho elevada, as tensões nas relações de trabalho, a falta de apoio da chefia e dos colegas, bem como a falta de comunicação, são situações que contribuíam para o estresse ocupacional nos professores do CMC DO IFAM (NASCIMENTO; DOMINGUES JR, 2022). Como foi de fácil aplicação e aceitação por parte da classe docente, optou-se por realizar a pesquisa com este instrumento chamado HSE-MS-IT, que engloba além do questionário que investiga os fatores psicossociais relacionados ao estresse ocupacional, a formação de grupo focal para aprofundamento da investigação.

A pesquisa realizada junto aos docentes de ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) do CMC do IFAM, contou com 143 participantes que responderam os questionários, correspondendo a 65% da população docente do campus e 8 participantes no grupo focal e demonstrou que o estresse ocupacional neste grupo é multifatorial, passando por questões organizacionais, de infraestrutura física e também relacionamento interpessoal.

A forma escolhida para apresentação dos resultados e propostas de enfrentamento através da metodologia 5W2H tem como objetivo auxiliar a gestão na tomada de decisões que possam auxiliar na redução do estresse ocupacional entre os docentes. Este investimento em redução do estresse ocupacional e melhoria qualidade de vida no trabalho deve ser visto como prioridade pelas instituições, pois proporciona redução no risco de adoecimento, menores taxas de absenteísmo, índices de satisfação mais elevados no trabalho com melhor qualidade na execução das tarefas e nos serviços prestados.

REFERÊNCIAS

ALVES, B.N.P. A ATUALIZAÇÃO DA FERRAMENTA 5W2H: Uma Proposta de Melhoria no Setor Produtivo de Uma Empresa Industrial de Artefatos em Acrílico. 2021. 64p. **Monografia** (Graduação em Ciências Contábeis) – Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Disponível em: < https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/38026/2/UtilizacaoFerramentaProposta_Alves_2021.pdf >. Acesso em: 04.mai.2023.

LUCCA, R. S.; SOBRAL, R. C. Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. v. 15, n. 1, p. 63-72, 2017. Disponível em: < <http://www.rbmt.org.br/details/214/pt-BR/aplicacao-de-instrumento-para-o-diagnostico-dos-fatores-de-risco-psicossociais-nas-organicoes> >. Acesso em: 11.jun.2021.

NASCIMENTO, A.C.; DOMINGUES JR, P.L. Avaliação do estresse ocupacional em professores de ensino básico, técnico e tecnológico do Campus Manaus Centro do Instituto Federal do Amazonas: estudo piloto. **Valore**, Volta Redonda, 7.ed.(edição especial), p.1-16, 2022. Disponível em: < <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/1375/999> >. Acesso em: 20.fev.2023.