UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE GESTÃO E NEGÓCIOS

PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

JACKELINY DIAS DA SILVA

# SAÚDE MENTAL NA ESCOLA: UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E ESTRESSE

CATALÃO

2020

**TESES**

**E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFG é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

**1. Identificação do material bibliográfico**

[ x ] Dissertação [ ] Tese

**2. Nome completo do autor**

JACKELINY DIAS DA SILVA

**3. Título do trabalho**

SAÚDE MENTAL NA ESCOLA: UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E ESTRESSE

**4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)**

Concorda com a liberação total do documento [ X ] SIM [ ] NÃO[1]

**[1]** Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:
**a)** consulta ao(à) autor(a) e ao(à) orientador(a);
**b)** novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação.
O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.
Casos de embargo:
- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

**Obs. Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.**

---

Documento assinado eletronicamente por **Adriana Dos Santos Prado Sadoyama**, **Professora do Magistério Superior**, em 30/06/2020, às 19:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **JACKELINY DIAS DA SILVA**, **Discente**, em 01/07/2020, às 17:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

JACKELINY DIAS DA SILVA

# SAÚDE MENTAL NA ESCOLA: UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E ESTRESSE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Goiás - Regional Catalão, área de concentração Gestão Organizacional, linha de pesquisa Indivíduo, Organização, Trabalho e Sociedade, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Organizacional.

**Orientadora**: Dra. Adriana Santos Prado Sadoyama

**Coorientador**: Dr. Bruno Marinho de Sousa

CATALÃO

2020

Silva, Jackeliny Dias da
Saúde Mental na Escola [manuscrito] : Uma análise da relação entre cultura organizacional e estresse / Jackeliny Dias da Silva. - 2020.
CXV, 115 f.

Orientador: Profa. Dra. Adriana dos Santos Prado Sadoyama; co orientador Dr. Bruno Marinho de Souza.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Unidade Acadêmica Especial de Biotecnologia, Catalão, Programa de Pós Graduação em Gestão Organizacional (profissional), Catalão, 2020.
Anexos. Apêndice.
Inclui siglas, abreviaturas, gráfico, tabelas, lista de figuras, lista de tabelas.

1. Adoecimento Docente. 2. Cultura Organizacional. 3. Estresse. 4. IBACO. 5. ISSL. I. dos Santos Prado Sadoyama, Adriana, orient. II. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE GESTÃO E NEGÓCIOS

**ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO**

Ata nº 05/2020 da sessão de Defesa de Dissertação de Jackeliny Dias da Silva, que confere o título de Mestre em Gestão Organizacional, na área de concentração em Gestão Organizacional

**Aos vinte e sete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte**, a partir das nove horas, na sala 215 da Unidade Acadêmica Especial de Gestão e Negócios, realizou-se a sessão pública de Defesa de Dissertação intitulada "SAÚDE MENTAL NA ESCOLA: UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E ESTRESSE". Os trabalhos foram instalados pela Orientadora, Professora Doutora **Adriana dos Santos Prado Sadoyama (UAEE/UFG-RC/UFCAT em transição)** com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Doutor **Bruno Marinho de Sousa**, membro coorientador; Professor Doutor **Geraldo Sadoyama Leal (Ibiotec/UFG-RC/UFCAT em transição)**, membro titular interno e Professora Doutora **Elis Regina da Costa (UAEE/UFG-RC/UFCAT em transição)**, membro titular externo. Durante a arguição os membros da banca **não fizeram** sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão secreta a fim de concluir o julgamento da Dissertação, tendo sido a candidata **aprovada** pelos seus membros. Proclamados os resultados pela Professora Doutora **Adriana dos Santos Prado Sadoyama**, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora, aos **vinte e sete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte.**

TÍTULO SUGERIDO PELA BANCA

"SAÚDE MENTAL NA ESCOLA: UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E ESTRESSE"

Documento assinado eletronicamente por **Elis Regina Da Costa**, **Professora do Magistério Superior**, em 27/02/2020, às 11:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Geraldo Sadoyama Leal**, **Professor do Magistério Superior**, em 27/02/2020, às 11:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Adriana Dos Santos Prado Sadoyama**, **Professora do Magistério Superior**, em 27/02/2020, às 11:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1158411** e o código CRC **C73B3F30**.

*Dedico este trabalho a Márcio, meu melhor amigo e companheiro em todas as jornadas.*

# AGRADECIMENTOS

A estrada até aqui não foi nada retilínea, foram muitos desvios e pedras no caminho. Mas como diria Cora Coralina: *"mesmo quando tudo parecer desabar, cabe a mim decidir entre rir ou chorar, ir ou ficar, desistir ou lutar, porque descobri, no caminho incerto da vida, que o mais importante é o decidir*" e assim, entre muitas decisões, lutas, choros e recomeços consegui chegar até aqui, e posso dizer que estou muito orgulhosa de mim, por ter enfrentado tantas lutas e momentos difíceis nestes últimos anos, mas conseguir me tornar Mestre por uma Universidade como a UFG, para mim é um motivo de muita celebração.

De certo que não conseguiria chegar aqui, se não tivesse pessoas tão incríveis me apoiando, dando suporte, incentivo e muitas vezes segurando minha mão, espero não esquecer ninguém, saibam que serei para sempre grata a todos vocês.

Primeiramente ao meu esposo Márcio, a quem devo uma infinidade de agradecimentos. Além de ser a melhor pessoa que conheço, me ajudou muito ao decorrer deste caminho e, principalmente, na reta final, pontuando onde precisava melhorar, incentivando a continuar. A você meu amor, carinho e gratidão. Como sempre digo, você é meu melhor amigo e a melhor pessoa que conheço.

A minha família, que esteve comigo durante momentos muito difíceis, principalmente após o acidente de carro que sofri durante o mestrado, me dando suporte, acolhimento e muito amor. Minha eterna gratidão por todo o cuidado e carinho.

A minha querida orientadora Professora Adriana Sadoyama, que me acolheu com tanto carinho, demonstrando que é possível sim fazer uma pós-graduação com saúde mental. Obrigada pelo apoio e carinho durante todo o trajeto, você foi uma verdadeira Orientadora com "O" maiúsculo, ajudando a construir caminhos, a reformular ideias e a acreditar que existem professores que somam, e muito, em nossas vidas.

Ao meu coorientador Professor Bruno Marinho, que também me recebeu com muito carinho, que desde o começo deu ótimas sugestões, direcionando de forma profissional e científica os caminhos a seguir e os rumos a tomar, de forma acolhedora e democrática. Muito obrigada, Professor.

Ao professor Geraldo Sadoyama, que me apoiou muito, e o qual tenho enorme carinho, foi um terceiro orientador que tive, extremamente profissional, cuidadoso e acolhedor. Gratidão por todas as orientações e direcionamentos, serei sempre grata.

Aos amigos que me deram suporte, principalmente o Lucas que meu deu apoio nas mudanças de rumo e de temática, seguramos nas mãos um do outro e fomos, nessa estrada da pós-graduação, serei sempre grata. A Camilla pelas descontrações, positividade e lanchinhos, seja lá em casa ou em outros lugares. A Lady Daiane, por sempre ter um abraço apertado e as palavras certas sempre que precisava. A Nayara minha amiga querida de longa data, e que me apoiou muito, principalmente na reta final, a você, minha enorme gratidão. A Lascínia que também sempre estava me mandando boas vibrações e energias positivas. A Suely, que me deu muito suporte na construção do banco de dados, sempre serei grata a vocês.

Aos meus ex-alunos, vocês não sabem a força que me deram nos momentos que mais precisei, com vocês aprendi a ser professora e amar à docência, com vocês aprendi que esta é uma profissão de amor, de acolhimento, de transformação social e claro, de muita luta. Sempre estarão em meu coração.

Aos amigos do PPGGO, que também enfrentaram estes dois anos, principalmente a Isabella Gomes, secretária do curso, que sempre deu suporte com muito profissionalismo e acolhimento. Agradeço também ao Coordenador do PPGGO, Professor Vagner Rosalém, o qual sempre foi muito profissional e solícito durante minha passagem pelo programa.

Por fim, agradeço a Universidade Federal de Goiás, minha segunda casa, onde passei as maiores transformações da minha vida, primeiramente as da Graduação e, agora, todas as mudanças que vivenciei durante o período da Pós-Graduação Stricto Sensu. Sinto muito orgulho em sair desta instituição mais uma vez, agora como Mestre.

"*Se cheguei até aqui, foi porque me apoiei sobre ombros dos Gigantes*".

*Isaac Newton*

**Resumo**

Algumas pesquisas dedicam-se a compreender a relação existente entre os fenômenos que corroboram para o adoecimento no trabalho e a mapear as características de ambientes laborais considerados adoecedores, tornando-se cada vez mais, uma necessidade para as organizações, visto que o colaborador doente ou incapacitado impacta de forma significativa em todo o sistema organizacional, sejam em instituições públicas ou privadas. Pensando nesta relação entre adoecimento e trabalho, a presente pesquisa teve como objetivo investigar o quadro de estresse dos professores da rede pública de ensino na cidade de Catalão e sua relação com a cultura organizacional das escolas em que faziam parte. Participaram da pesquisa 81 professores, servidores efetivos na rede pública estadual, provenientes de 4 escolas. Os instrumentos utilizados para este levantamento foram o Inventário de Stress para Adultos de LIPP (ISSL) o Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) e um Questionário semiestruturado para análise dos dados sociodemográficos e análise qualitativa referente a percepção dos professores sobre a temática investigada. Como resultados, pôde-se constatar que 83,95% dos participantes encontravam-se com quadro de estresse. Em relação a cultura organizacional, verificou-se que duas escolas obtiveram resultado para cultura e Integração e as demais obtiveram resultados para cultura de Relacionamento. Ao se realizar análise de correlação do Tau de Kendall entre IBACO e ISSL, não se verificou correlação entre as variáveis. Em relação a análise qualitativa, verificou-se que no que se refere aos fatores de estresse da profissão, 44% dos professores consideram que os fatores que geram mais estresse são alunos e pais. Já em relação aos fatores de estresse do ambiente de trabalho, em primeiro lugar os docentes consideraram a Gestão como principal fator propulsor de estresse. Ao se verificar a quantidade de professores que consideraram o trabalho como fonte de estresse, uma grande quantidade dos professores que encontram-se no quadro de estresse (45%) consideraram o ambiente de trabalho, ou seja, a escola, como a principal fonte deste sofrimento, o que neste sentido caracteriza-se como um número expressivo.

**Palavras Chave:** Adoecimento Docente, Cultura Organizacional, Estresse, IBACO e ISSL.

**Abstract**

Teachers' occupational disease surveys has been attracting the attention of researchers worldwide. Stress has also been extensively investigated with regard to teachers, as it affects both physical and psychological aspects, even causing the individual's disability. Some surveys are dedicated to understanding an existing relationship between the phenomena that corroborate or impair work and map these factors of the company's environments considered harmful to health, as they understand that sick employees are unable to work efficiently, and are often on leave, which damaging the entire organization. whether in public or private institutions. Thinking about this relationship between illness and work, this research aimed to investigate the stress situation of teachers from public schools in the city of Catalão and its relationship with the organizational culture of the schools of which it is a part. Participated in the research 81 teachers, effective servants of the state public network, from 4 schools. The instruments used for this survey were the Lipp's Stress Inventory for Adults (ISSL), the Brazilian Inventory for the Assessment of Organizational Culture (IBACO) and a semi-structured questionnaire for the analysis of sociodemographic data and qualitative analysis regarding the teachers' perception about the investigated theme. As a result, it was found that 83.95% of the participants were under stress. In relation to organizational culture, it was found that two schools obtained results for culture and Integration and the others obtained results for culture of Relationship. About Kendall's the Tau correlation analysis was performed between IBACO and ISSL, there was no correlation between the variables. Regarding the qualitative analysis, it was found that with regard to the stress factors of the profession, 44% of teachers consider that the factors that generate the most stress are students and parents. In relation to stress factors in the work environment, in the first place, teachers considered Management as the main stress driver. When verifying the number of teachers who considered work as a source of stress, a large number of teachers who are in the context of stress (45%) considered the work environment, that is, the school, as the main source of this suffering, which in this sense is characterized as an expressive number.

**Keywords**: Organizational Culture, Stress, ISSL, IBACO, Teaching Illness

## SUMÁRIO

**LISTA DE FIGURAS** ..... **19**

**LISTA DE TABELAS** ..... **20**

**LISTA DE QUADROS** ..... **21**

**LISTA DE SIGLAS** ..... **22**

**1. INTRODUÇÃO** ..... **23**

**2. JUSTIFICATIVA** ..... **27**

**3. OBJETIVOS** ..... **29**

3.1 - OBJETIVO GERAL ..... 29

3.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... 29

**4. CONCEPÇÕES E APONTAMENTOS SOBRE ESTRESSE, DOCÊNCIA E CULTURA ORGANIZACIONAL** ..... **30**

4.1 – ESTRESSE E DOCÊNCIA ..... 30

4.2 - CULTURA ORGANIZACIONAL E ESTRESSE ..... 32

**5. MÉTODO** ..... **37**

5.1 - CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA ..... 37

5.2 - PARTICIPANTES E AMOSTRA ..... 37

5.3 - CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO DOS PARTICIPANTES ..... 37

5.4 - INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS ..... 38

*5.4.1 - Sobre O Inventário De Sintomas De Stress Para Adulto De Lipp (ISSL)* ..... *38*

*5.4.2 - Sobre o Instrumento Brasileiro de Avaliação da Cultura Organizacional – (IBACO)* ..... *39*

*5.4.3 - Questionário semiestruturado* ..... *41*

5.5 - ASPECTOS ÉTICOS DO ESTUDO ..... 41

*5.5.1 Riscos da pesquisa, medidas, providências e cautela em relação aos riscos da pesquisa.* ..... *42*

5.5.2 - MEDIDAS, PROVIDÊNCIAS E CAUTELA EM RELAÇÃO AOS RISCOS DA PESQUISA: ..... 42

5.6 - TESTE PILOTO ..... 43

5.7 - COLETA DE DADOS ..... 44

*5.7.1 - Contato com a Instituição para início da coleta de dados* ..... *44*

*5.7.2 - Coleta de Dados Efetiva* ..... *44*

**6. TRATAMENTO DE DADOS** ..... **46**

**7. RESULTADOS E DISCUSSÕES** ..... **48**

7.1 - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA ..... 48

7.2 - RESULTADOS E ANÁLISE DO ISSL ..... 50

7.3 - RESULTADOS E ANÁLISE DAS FASES DO ESTRESSE ..... 51

7.4 - ANÁLISE DA SINTOMATOLOGIA DO ISSL ..... 55
7.5 - PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES SOBRE ESTRESSE *VERSUS* ISSL ..... 55
7.6 - RESULTADOS E ANÁLISE DO IBACO ..... 58
7.7 - ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL E ESTRESSE (ISSL X IBACO) ..... 60
7.8 - FATORES DA PROFISSÃO DOCENTE QUE CONTRIBUEM PARA O ESTRESSE – ANÁLISE QUALITATIVA ... 62
*7.8.1 - Análise da Categoria 1 – Gestão da Escola ..... 64*
*7.8.2 - Análise da Categoria 2 – Alunos e Pais ..... 66*
*7.8.3 - Análise da Categoria 3 – Estrutura ..... 68*

**8. CONSIDERAÇÕES FINAIS ..... 71**

8.1 - LIMITAÇÕES DA PESQUISA E SUGESTÕES DE ESTUDO ..... 73

**9. REFERÊNCIAS ..... 74**

**10. ANEXOS ..... 81**

ANEXO 1 – PARECER DE APROVAÇÃO DA PESQUISA NO CEP ..... 82
ANEXO 2 – ANUÊNCIA DA SUBSECRETARIA DE EDUCAÇÃO ..... 84
ANEXO 3 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE ..... 85
ANEXO 4 – IBACO ..... 89
ANEXO 5 - QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO ..... 93
ANEXO 6 – CRONOGRAMA DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA ..... 98

**11. APÊNDICES ..... 99**

APÊNDICE A - TESTE ALFA DE CRONBACH POR ITEM DO ISSL ..... 100
APÊNDICE B - TESTE ALFA DE CRONBACH POR ITEM DO IBACO ..... 103
APÊNDICE C – GRÁFICOS ..... 106

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – CATEGORIAS DE ANÁLISE QUALITATIVA DAS PERGUNTAS 14 E 19 DO QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO ..... 63

**LISTA DE TABELAS**

TABELA 1 – DEMONSTRATIVO DOS ITENS CORRESPONDENTES AOS FATORES DO IBACO 40

TABELA 2 – SINTOMAS DO ISSL COM MAIOR FREQUÊNCIA ENTRE OS PROFESSORES COM QUADRO DE ESTRESSE NA FASE 1 ..... 53

TABELA 3 – SINTOMAS DO ISSL COM MAIOR FREQUÊNCIA ENTRE OS PROFESSORES COM QUADRO DE STRESS NA FASE 2 ..... 53

TABELA 4 – SINTOMAS DO ISSL COM MAIOR FREQUÊNCIA ENTRE OS PROFESSORES COM QUADRO DE STRESS NA FASE 3 ..... 54

TABELA 5 – FATORES DO IBACO IDENTIFICADOS COM MAIOR FREQUÊNCIA EM PROFESSORES COM QUADRO DE ESTRESSE. ..... 59

TABELA 6 – LISTA DE INDICADORES POR CATEGORIAS ..... 63

TABELA 7 – RESULTADO DO PERCENTUAL DE CADA CATEGORIA DA ANÁLISE QUALITATIVA ..... 63

**LISTA DE QUADROS**

QUADRO 1 – TESTES DE CONFIABILIDADE DO ISSL ..... **47**

QUADRO 2 - TESTE DE CONFIABILIDADE IBACO ..... **47**

QUADRO 3 – RELATOS DOS PROFESSORES NA CATEGORIA 1 – GESTÃO DA ESCOLA **64**

QUADRO 4 – RELATOS DOS PROFESSORES NA CATEGORIA 2 – ALUNOS/PAIS ..... **67**

QUADRO 5 – RELATOS DOS PROFESSORES NA CATEGORIA 3 – ESTRUTURA ..... **69**

**LISTA DE SIGLAS**

| | |
|---|---|
| **CEP** | Conselho de Ética e Pesquisa |
| **CFP** | Conselho Federal de Psicologia |
| **CRP 09** | Conselho Regional de Psicologia da 9ª Região |
| **ISSL** | Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp |
| **IBACO** | Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional |
| **IBGE** | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatistica |
| **PUC** | Pontifícia Universidade Católica |
| **SATEPSI** | S**i**stema de avaliação de instrumentos psicológicos |
| **SPSS** | Statistical Package for the Social Sciences |
| **TCLE** | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido |

## 1. INTRODUÇÃO

A palavra trabalho tem sua origem do latim *Tripallidum*, um antigo instrumento de tortura que, de acordo com Tolfo e Piccinini (2007), atribui um significado de aflição e sofrimento ao vocábulo. Entretanto, ao longo das revoluções e transformações no mundo, a relação do homem com o trabalho sofreu várias mudanças, não apenas no cotidiano, mas também no imaginário coletivo. Assim, de mecanismo de tortura e sofrimento o trabalho passou também a ser vinculado aos sentidos de realização, transformação e até mesmo identidade.

Atualmente o trabalho assumiu uma pré-condição de *status quo* do indivíduo, tornando-se mais do que um instrumento para a renda e manutenção, assumindo seu papel de sentido e significado. Conforme as transformações na conotação do trabalho aconteciam, vários cientistas do comportamento pesquisavam sobre o motivo para ação dos trabalhadores. Neste sentido, o psicólogo Maslow (1943) construiu uma importante teoria, que é difundida até os dias atuais.

O mencionado autor fundamentou a teoria da hierarquia das necessidades em cinco camadas, as quais foram categorizadas em uma pirâmide, sendo estas impulsos ou necessidades, um combustível interior para realização da atividade laboral. Na base da pirâmide encontram-se as necessidades fisiológicas, tais como respirar, comer, dormir e etc. As camadas seguintes da pirâmide são as necessidades de, respectivamente: segurança, social e de estima. No topo encontra-se a necessidade de autorrealização, a qual constitui-se de fatores de crescimento, autocontrole, independência e desafios (FERREIRA; DEMUTI; GIMENIZ, 2010).

Desta forma, segundo essa teoria, é possível notar que o ápice das necessidades do trabalho tornou-se equivalente a realização pessoal, algo que transcende o mero exercício, tornando-se um ideal a ser alcançado. Dejours (2015) concorda com isto, ao dizer que um dos sentidos do trabalho é a realização pessoal, ou seja, o prazer em se fazer algo que seja significativo, podendo assim contribuir de alguma maneira para a sociedade e que também satisfaça os objetivos individuais. O autor afirma que ao construir a identidade profissional, esta possibilita ao indivíduo uma especialidade o que permite a estas condições de interação, socialização e um espaço para ser e fazer.

Na docência não seria diferente. A categoria de professores obtém uma relação com o trabalho que vai além de um simples exercício profissional, sendo que grande parte destes encontram no trabalho a satisfação em contribuir para uma sociedade mais justa, critica, ética e transformadora, onde o labor transpassa uma singela obrigação, engendrando nos docentes uma relação afetiva, social e psicológica que dá sentido ao seu fazer.

O trabalho que pode ser fonte de realizações para o indivíduo, pode ter como adversário o sofrimento e o mal-estar, que de acordo com Silva (2015) se inicia quando as relações entre o indivíduo e o ambiente estão dificultadas. Estas podem ser de diferentes tipos, com diversas intensidades e sentidas de forma significativa pelo indivíduo ou pelo grupo de trabalho ao qual este faz parte. Muitas vezes os sofrimentos provenientes do trabalho não são percebidos logo de imediato, mas gradativamente conforme o profissional exerce as suas tarefas e apropria-se de forma mais ativa das atividades cotidianas.

Como ressaltado anteriormente, em relação ao docente, se por um lado os professores encontram satisfação em ver o aluno aprendendo e a transformação social que ele tanto busca acontecendo, por outro, vários fatores contribuem para a diminuição da motivação deste profissional, que muitas vezes vê seus ideais de transformação não serem possíveis de implementar na prática, da forma que havia imaginado (OLIVEIRA; SILVA, 2015). De acordo com estes, no Brasil a quantidade de profissionais interessados na docência vem diminuindo ao longo do tempo, tendo um crescente quadro de desmotivação e desistência.

Em pesquisa para análise dos fatores que corroboram para a crescente desistência destes profissionais, Oliveira e Silva (2015) verificaram que grande parte destes docentes ingressam na carreira sem estar emocionalmente preparados para o trabalho, sem saber o real estado das escolas nas quais vão trabalhar, tampouco as tarefas administrativas, que devido à falta de profissionais, vão assumindo ao longo do tempo, além de conflitos internos, competitividade e etc. Assim, muitos profissionais, principalmente neófilos, idealizam o ambiente de trabalho e o perfil do alunado, o que por vezes acaba gerando frustrações ao se depararem com a realidade.

Nesta linha, autores como Silva (2015) refletem sobre o adoecimento docente, que vem aumentando nas últimas décadas no Brasil e no mundo, que ocorrem tanto de forma física quanto psicológica. Em análises gerais, os principais exemplos citados são: perda de audição, problemas vocais, fibromiálgicos e psicológicos como depressão, ansiedade, stress, síndrome de Burnout, transtornos de humor e outros. Estes dados despertam para reflexão sobre a seriedade de adoecimentos enfrentados pelos docentes e a necessidade de se verificar quais fatores da profissão cooperam para este quadro de adoecimento.

Para Araújo e Sousa (2013) não é apenas o tipo de trabalho, mas as condições nas quais ele é realizado que contribui para que o docente adoeça. Ou seja, pode-se compreender que existem fatores que muitas vezes não são perceptíveis num primeiro momento, mas que colaboram para um adoecimento laboral. Muitas vezes só se percebe a doença quando esta

chega a um grau elevado, sendo que, neste momento, já não é mais possível realizar uma prevenção, o profissional deverá ser tratado.

Gouvêa (2016) indica que há um predomínio de transtornos mentais e comportamentais em professores, sendo estes os principais motivos de afastamento, ou seja, grande parte do adoecimento de profissionais ligados à docência são de caráter psicológico, e podem interferir de forma significativa para no dia-dia desta categoria. Para analisar estes fatores, Araújo e Sousa (2013) desenvolveram um estudo para verificar possíveis relações entre o adoecimento psíquico de professores e os relatos deles acerca dos motivos que o geraram. As pesquisas foram realizadas em prontuários médicos e por meio de entrevistas semiestruturadas. Os resultados do estudo apontaram que 41% dos professores identificaram o trabalho como a causa do seu adoecimento.

O problema do adoecimento docente é um fenômeno que vem chamando a atenção dos pesquisadores em vários países. Farber (1991), por exemplo, ressalta sobre uma crise na educação americana quando aponta que apenas 59% do professorado possui mais de 4 anos de trabalho, e destes vários experimentam estresse e esgotamento profissional, sendo os motivos mais comumente apontados, os baixos salários, a falta de reconhecimento social e o acúmulo de funções. Neste sentido, percebe-se a importância de uma atenção psicossocial e de saúde voltada para este público, que se vê muitas vezes desamparados em relação a propostas de melhoria que sejam efetivamente implementadas.

Como visto, a literatura nacional e internacional aponta dados inquietantes em relação à saúde de professores, o qual pode estar surgindo de forma silenciosa, levantando a necessidades de investigações para melhor compreensão dos fenômenos que lhes afetam, principalmente pelo ambiente escolar constituir-se como uma importante organização da comunidade. Pode-se compreender que grande parte dos professores adoecidos conseguem identificar o trabalho, no qual deveria ser espaço de construção e satisfação, como um lugar de sofrimento e gerador de patologias. Portanto, é importante que se desenvolvam condições de trabalho favoráveis, para que o docente tenha uma boa qualidade de vida em sua totalidade, já que a vida profissional pode afetar a privada e vice-versa, já que o adoecimento prejudica o empenho laboral como um todo.

Assim o bem-estar ganha especial atenção no que se refere ao desempenho do colaborador, tornando-se também necessárias investigações de estratégias que colaborem para que ele realize o seu trabalho de forma a ter maior qualidade de vida, visto que os fatores internos ao trabalho são os que mais influenciam para o mal-estar laboral e neste cenário o

estresse ganha grande destaque, já que pode colaborar para um estado de incapacitação do indivíduo.

## 2. JUSTIFICATIVA

Como visto anteriormente, o adoecimento no trabalho vem sendo amplamente investigado. Muitos pesquisadores dedicam-se a compreender a relação existente entre os fenômenos que corroboram para o adoecimento no trabalho e a mapear as características de ambientes laborais considerados adoecedores.

É recorrente na literatura que o trabalho docente tem se tornado progressivamente fonte de adoecimentos, sejam estes físicos ou psicológico, não obstante as causas são multifatoriais. Neste sentido o estresse vem sendo um grande vilão, já que pesquisas apontam que o colaborador que se sente estressado produz menos e tem maiores chances de ser afastado do trabalho, inclusive por patologias relacionadas ao estresse, como a síndrome de Burnout (SILVA, 2005).

Desta forma, preocupar-se com a saúde do colaborador torna-se uma necessidade nas organizações, sejam elas públicas ou privadas, com fins sociais ou lucrativos, pois o colaborador com saúde física e psicológica, além de ter uma melhor qualidade de vida e disposição, possui melhores chances de engajar-se em suas atividades (GUIMARÃES; GRUBITS, 2004).

Já em relação à cultura organizacional, Souza e Macêdo (2006) salientam-na como uma variável fundamental na constituição da forma de ser e pensar da organização e, consequentemente, dos indivíduos que nela trabalham. Assim é possível observar que a cultura organizacional se trata de um campo de estudos que implica em uma necessidade constante de investigações e pesquisas que contribuam em sua compreensão, principalmente no que tange a analisar seu impacto nas relações existentes entre o colaborador e o trabalho, tornando-se elemento central para a gestão da organização.

Falar em cultura organizacional é também pensar em entregas, metas e pressão. Fatores estes que estão presentes em diversas organizações. Contudo, a forma que estes fenômenos aparecerão na relação entre o colaborador e a instituição muda de um lugar outro, pois cada uma refletirá em seus relacionamentos, valores e práticas particulares, que se modificam, mesmo que esta sejam do mesmo seguimento, como por exemplo as escolas.

Assim, compreendendo-se que a relação do homem com o trabalho constitui-se de uma recíproca, na qual o trabalho afeta a vida do indivíduo e esta afeta o trabalho. Considerando-se que o estresse pode ser fonte de adoecimento e que a cultura organizacional pode auxiliar na concepção de um ambiente de trabalho que possibilite ou dificulte uma melhor saúde mental, a presente pesquisa vem contribuir para as investigações sobre o adoecimento docente, visando especificadamente analisar a relação entre estresse e a cultura organizacional.

O público alvo docente foi escolhido tendo em vista a sua importância social, bem como vulnerabilidade ao estresse, apresentada em diversas pesquisas. O estudo visa contribuir para ampliação do conhecimento já produzido acerca da temática do adoecimento docente e da sua relação com a cultura organizacional, que possam colaborar para construção e implementação de políticas públicas para os docentes.

Sabendo-se da importância da instituição escolar para a sociedade e diante de tantos questionamentos alusivos à temática da saúde mental na escola e, principalmente, as que se referem a saúde mental docente e os fatores no ambiente que possam levar a um adoecimento, optou-se por responder no presente estudo se há uma relação entre a cultura organizacional escolar e o estresse do professor.

# 3. OBJETIVOS

## 3.1 - OBJETIVO GERAL

Investigar o quadro de estresse dos professores da rede pública de ensino na cidade de Catalão e sua relação com a cultura organizacional escolar.

## 3.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar o quadro de estresse dos docentes das escolas pesquisadas;
- Compreender o tipo de cultura organizacional de cada escola;
- Levantar os fatores da profissão que contribuem para o estresse docente;
- Levantar os fatores do ambiente escolar que contribuem para o estresse docente.

# 4. CONCEPÇÕES E APONTAMENTOS SOBRE ESTRESSE, DOCÊNCIA E CULTURA ORGANIZACIONAL

## 4.1 – Estresse e Docência

Para Lipp (2017) o estresse trata-se de uma resposta que pode envolver tanto elementos psicológicos quanto fisiológicos. Este estado acontece perante um desafio, seja ele considerado positivo ou negativo pelo indivíduo, real ou imaginário, que produza desgaste. Além desta definição, a autora salienta que o estresse pode ser compreendido, ainda, como um estado de tensão mental e física, o qual produz desequilíbrio no funcionamento geral das pessoas, o que leva a um abatimento do sistema imunológico.

Hans Selye (1965), dividiu o estresse em três fases: alerta, resistência e exaustão. Desta forma, o autor produziu o modelo trifásico da avaliação, adotado por muitos pesquisadores para investigações sobre a temática durantes vários anos. Neste modelo, a primeira fase do estresse é a de alerta, que se caracteriza por ser positiva, pois é quando o indivíduo se prepara para alguma ação. A segunda fase é a da resistência, que se qualifica pelo organismo ter passado por longos períodos de estresse, ou acumulado novos estressores. Já a terceira fase do stress, chamada de exaustão, caracteriza-se por ser a mais negativa, e é nesta etapa na qual o estresse se torna patológico.

Lipp (2017) identificou, após 15 anos de pesquisas no Laboratório de Stress da PUC, uma quarta fase do estresse, designada quase-exaustão, localizada entre as fases de resistência e de exaustão, a qual foi considerada um avanço nos estudos da temática.

Nesta nova fase do estresse a resistência física e emocional começa a se quebrar, ainda há momentos em que a pessoa consegue pensar lucidamente, tomar decisões, rir de piadas e trabalhar, porém, tudo isto é feito com esforço. Estes momentos de funcionamento normal se intercalam com momentos de total desconforto. Há muita ansiedade nesta fase, a pessoa experimenta uma gangorra emocional, no organismo o cortisol é produzido em maior quantidade e começa a ter o efeito negativo de destruir as defesas imunológicas, assim doenças começam a surgir (LIPP, 2017).

A fonte de estresse no dia a dia pode vir de diferentes fatores, incluindo escola, família, amigos, interações com terceiros, trabalho e outros. Straub (2014) ressalta que pesquisas em psicologia da saúde apontam que os estressores, ou seja, aquilo que provoca estresse, são eventos ou situações difíceis que desencadeiam adaptações de enfrentamento na pessoa. O estresse é um

processo pelo qual a pessoa percebe e responde a eventos que considera desafiadores ou ameaçadores. Os processos biológicos que ocorrem quando sentimos estresse podem diferir um pouco, conforme a fisiologia singular e os níveis de reatividade fisiológica de cada indivíduo, mas os mesmos processos básicos afetam a todos. As influências psicológicas afetam a maneira como as pessoas avaliam situações desafiadoras, sejam controláveis (não estressantes) ou incontroláveis (estressantes).

Para Lipp (2017) o estresse exige diversas ações no organismo humano, sendo que, quando o indivíduo está sob influências dos estressores, o mesmo demonstra alguns sinais, como por exemplo: suar as mãos, respirar rapidamente, taquicardia (coração acelerado), estômago ácido, tensão nos músculos do corpo e dores na cabeça. Ou podem ocorrer de outras formas difíceis de serem percebidas e/ou vinculadas ao estresse pelas pessoas ao redor ou até o próprio indivíduo, tais como: desinteresse em atividades antes prazerosas, complicação no relacionamento com outras pessoas, sensação de estar doente, sem que realmente tenha algum distúrbio físico, ansiedade, depressão, raiva etc. Assim, conforme passa o tempo, a situação vivenciada e a relação com o estressor, o indivíduo pode desencadear inclusive somatizações devido à carga excessiva de estresse e a sua grande recorrência. (LIPP, 2017).

É fato que o estresse pode afetar a todos os organismos, no entanto existem profissões onde o trabalhador tem uma maior vulnerabilidade em relação a este fenômeno. Na profissão docente, por exemplo, são diversos os estudos, os quais serão apresentados posteriormente, que apontam como uma das profissões mais vulneráveis ao estresse, seja pela desvalorização que ocorre tanto no âmbito escolar quanto na sociedade em geral.

Meleiro (2002) ressalta que acerca dos estressores na profissão docente destacam-se fatores como falha na relação com os pais dos alunos, rebeldia e pouco caso dos alunos, superlotação de salas, drogas na escola, metas descabidas a serem cumpridas, redução do índice de analfabetismo, aumento no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), além de sacrifícios como finais de semanas e tempos livres para corrigir trabalhos, elaborar provas e outras atividades, relação difícil com os colegas de trabalho, pais e chefia, e que muitas vezes pode envolver um ambiente de grande competitividade e assédios.

A literatura internacional também corrobora com estes dados. Troman e Woods (2000), ao realizar um estudo longitudinal sobre a grande desistência de professores da docência no Reino Unido, expõe que um dos motivos é que estes profissionais estão enfrentando estresse e muitos apresentam patologias relacionadas ao mesmo, o que pode provocar o afastamento e até mesmo a desistência da atuação destes profissionais. Assunção e Oliveira (2009) ressaltam sobre

pesquisas realizadas em Hong Kong, as quais também mostram que a docência é altamente estressante, sendo que mais de 1/3 dos participantes pesquisados apresentaram sinais de problemas em sua saúde, principalmente estresse e síndrome de Burnout.

Assim, é evidente que o estresse na docência se constitui como fator preocupante de saúde do trabalhador. E neste sentido alguns instrumentos são importantes para o levantamento destes dados. Mesquita (2013) indica o ISSL como uma boa opção para levantamento não apenas se o professor se encontra ou não no quadro de estresse, mas ainda sua sintomatologia e fase. Os dados apontaram que apesar dos docentes considerarem-se realizados com sua profissão, apresentaram níveis medianos de exaustão emocional, sendo a causa mais comumente apontada para o estresse a indisciplina e a violência dos alunos.

Goulart e Lipp (2008), ao utilizarem o ISSL para investigar o estresse de professores, revelaram que mais de 56% do professorado obteve diagnóstico de estresse, sendo os principais sintomas: sensação de desgaste físico, cansaço constante, tensão nos músculos, problemas relacionados a memória, irritabilidade, angústia e ansiedade e pensar constantemente em um só assunto.

Nesta mesma linha Bezerra et al. (2018) realizaram pesquisas com ISSL em professores da rede pública estadual do Ceará. Os resultados obtidos demonstraram que mais de 53% dos docentes estavam com estresse, com predominância de sintomas físicos, sendo que a maioria dos participantes se encontravam na fase de alerta e 1/3 em fase de resistência.

De acordo com os estudos apresentados o estresse vem se tornando um grande vilão da docência, abrindo caminho para doenças psíquicas e físicas, chegando a ser motivo de afastamento e desistência da profissão. A literatura indica o ISSL como sendo uma ótima opção para levantar não apenas o quadro de estresse docente, mas ainda os sintomas presentes no indivíduo e no grupo, bem como as respectivas fases (MARTINS, 2007).

### 4.2 - Cultura Organizacional e Estresse

Para Libâneo (2001) os estudos sobre a organização escolar são recorrentes, e vêm indicando que a escola não se trata apenas de uma estrutura objetiva, independente de pessoas, ao contrário, depende muito das experiências subjetivas, das interações sociais dos significados que as pessoas produzem e mantém e que são construídas pelos indivíduos e pela organização. Esta descrição é comumente conhecida como cultura de uma organização.

Independente que seja uma organização pública ou privada, a cultura de uma organização diz respeito ao seu modo único de existir. Cada lugar possui seu próprio modo de funcionar, já que uma organização não existe apenas pelos muros, paredes, mesas e janelas que a compõe, mas de toda uma estrutura subjetiva que permite uma singularidade institucional. Para Lancman e Uchida (2003) estes fatores contribuem não apenas para formar uma identidade diferente das organizações, mas que esta trata-se de uma necessidade de sobrevivência e em muitos casos contribuem até mesmo para vencer os desafios da alta competitividade em um mercado que está a todo tempo mudando.

Para Chiavenato (2005) a cultura organizacional é parte de um modo operante de funcionamento no ambiente e é composta por uma mistura de pressupostos, crenças, comportamentos, histórias, mitos e metáforas. Para o autor a cultura das organizações pode ser estudada através de alguns perfis organizacionais, que encontram-se em torno de três sistemas. O primeiro deles designado autoritário/coercivo, caracteriza organizações nas quais a administração é centralizadora, coercitiva e autoritária. No segundo sistema, benevolente, a principal característica é de uma administração mais condescende e que permite mais delegação. No último sistema. denominado consultivo, é permitida maior participação, contrapondo-se aos modelos autoritário e impositivo.

Sendo assim, são estas formas de gestão que também refletirão nos valores e práticas organizacionais, ou seja, a cultura, sendo vistos como prioritários dentro de uma organização, já que são eles que auxiliarão na construção da integridade e responsabilidade e guiarão o comportamento dos colaboradores, desde o alto escalão até cargos operacionais. Os valores e práticas culturais são tão intensos no cotidiano do trabalhador que impactam em todos os outros aspectos do funcionamento da organização, como um todo, inclusive no comportamento dos colaboradores.

A continuidade dos valores culturais precisa fazer parte integral de uma organização no sentido de apontar rumos e definir comportamentos. Essa continuidade somente pode ser alcançada quando todo time realça valores e objetivos que são os elementos essenciais para sucesso organizacional no longo prazo. Isso requer não somente uma base de pessoas alinhadas com os executivos que dirigem a organização, mas também o alimento de fornecedores, intermediários, provedores de serviços e outros parceiros do negócio (CHIAVENATO, 2005).

O interesse pela cultura organizacional tem motivado diversos estudos, realizados desde a década de 1960 cujo objetivo visava principalmente responder às indagações referentes ao impacto cultural sobre a estrutura e os processos de comportamento no interior das organizações,

que tinham, em razão da sua multinacionalização, que atuar em diferentes culturas. Estudos de Ferreira e Assmar (2008) assinalam que a cultura organizacional se caracteriza por ser um "conjunto de ideologias, de forte carga emocional e resistente a mudanças, que auxilia os membros organizacionais com as incertezas e ambiguidades", ou seja, os valores e crenças compartilhados auxiliam os colaboradores no dia e dia para tomadas de decisões mais rápidas e a construção de um padrão de comportamento, de formas de agir que se esperam dentro daquela organização.

Cada instituição detém sua singularidade, contudo assim como a personalidade individual das pessoas, por meio de vários estudos e pesquisas, existem instrumentos que auxiliam no mapeamento da cultura da organização, auxiliando a traçar as características comuns mais predominantes no modo de ser da mesma. São vários os instrumentos que colaboram para a compreensão dessa personalidade da organização, denominada de cultura organizacional.

Um instrumento que vem ganhando bastante destaque nas pesquisas sobre cultura organizacional, seja em instituições públicas ou privadas, é o Inventário Brasileiro de Análise de Cultura Organizacional (IBACO). O mesmo é validado para auxiliar na identificação da cultura organizacional predominante, baseando-se na literatura internacional e construído à partir de valores e práticas organizacionais (AGUIAR, 2017).

Os valores organizacionais referem-se à parte mais complexa da análise cultural, visto que incluem comportamentos, rituais e cerimônias, tais como reuniões semanais ou mensais, encontros sociais das equipes de trabalho, controle diário de e-mails etc. Já as práticas, referem-se a comportamentos e atitudes que são fortemente influenciadas pelos valores, trata-se da forma de aprendizagem por meio da socialização entre os indivíduos da organização, com intuito de ensinar os membros a lidarem com as situações, de acordo com o que a empresa valoriza (FERREIRA; ASSMAR, 2008).

Os mencionados autores afirmam que na análise dos valores organizacionais o IBACO, em sua versão reduzida, proporciona investigação dos três principais aspectos da cultura organizacional: o profissionalismo cooperativo, o competitivo/individualista e a satisfação/bem-estar. Em relação às práticas organizacionais, o instrumento analisa: a integração, recompensa/treinamento e o relacionamento interpessoal. Os autores descrevem que a cultura em que prevalece a cooperação refere-se a organizações que valorizam colaboradores que realizam suas atividades de forma competente e eficaz, demonstrando espírito de equipe. Já as organizações com cultura organizacional predominante em competitividade, valorizam o desempenho e a eficácia individual na execução de tarefas, ainda que isso implique a necessidade

de passar por cima dos colegas que almejam objetivos comuns. Organizações em que prevalecem a cultura de satisfação e bem-estar valorizam, primordialmente, a humanização do local de trabalho, de modo a torná-la prazeroso e agradável.

No que se refere a análise da Prática Organizacional, o IBACO analisa três diferentes características: A prática de integração externa, a qual investiga a tomada de decisão e atendimento ao cliente externo, com foco na alta administração. As práticas de recompensas e treinamento, as quais referem-se aos clientes internos da organização. Por fim, as práticas de promoção de relacionamentos interpessoais, que referem-se àquelas que favoreçam a coesão interna dos colaboradores (FERREIRA; ASSMAR, 2008).

Assim, observando-se as diversas características propostas pelos autores, anteriormente citados, é possível analisar que a cultura organizacional poderá ser composta por diversos fatores, que estão presentes no cotidiano laboral, eles são absorvidos pelos indivíduos e externalizados de forma implícita ou explícita.

Em se tratando da organização escolar, as premissas que compõem o estudo da cultura organizacional também podem ser aplicadas à este tipo de instituição, visto que não trata-se apenas de um conglomerado de salas e indivíduos que funcionam isoladamente, mas se constituem como entidades socioculturais que compõem, como qualquer outra organização, estilos de gestão, crenças, valores e etc. O pesquisador Ferraz (2014) concorda com esta premissa, ao afirmar que as escolas vivenciam um sistema composto por códigos próprios, que fazem dela, ao mesmo tempo, produto e instrumento cultural.

Resende (2006), ao analisar a gestão democrática e cultura organizacional em escolas públicas, aponta que apesar da escola constituir-se como um espaço que tem objetivos diferentes dos empresariais, o conceito de cultura organizacional pode ser utilizado para compreender para além da burocratização da organização escolar, abarcando aspectos relacionais e simbólicos dos trabalhadores com a instituição. Assim, é preciso investigar como são vivenciadas e produzidas as relações profissionais e seus reflexos no dia a dia, buscando compreender como os sujeitos produzem a cultura organizacional da escola, ao mesmo tempo que esta constrói os integrantes que dela fazem parte.

Lück (2017) enfatiza que a cultura organizacional escolar é composta por elementos relacionais, os quais são aprendidos de forma coletiva na prática escolar e que se articulam e auxiliam na construção da identidade, do sentido, gestão, relações entre os membros, constituindo-se papel de mobilização e articulação das pessoas. Eles podem ser caracterizados,

ainda, como um conjunto de elementos construídos pela coletividade escolar, a fim de auxiliar no enfrentamento a desafios da instituição.

Assim, compreende-se que a forma de manifestação da cultura organizacional escolar ocorre de diversos modos, seja por meio do clima, das opiniões do grupo, artefatos, discursos e ideias partilhadas, costumes, símbolos ou histórias compartilhadas pelo grupo e estas formas de manifestação cultural são reflexos da comunicação e relacionamento interpessoal, dos processos de tomada de decisão, dos estilos de liderança e gestão e do como a organização enfrenta os problemas e desafios cotidianos.

Canova e Porto (2010), ao pesquisarem sobre o impacto dos valores organizacionais no estresse de professores, apontam que quanto mais estes têm a percepção de uma cultura com valores de autonomia, bem-estar, ética e preocupação com a coletividade, menos eles relatam estresse ocupacional. Este quadro, segundos os autores, é influenciado significativamente pelos valores organizacionais, sendo que a melhoria na gestão destes pode auxiliar na redução do índice de estresse.

Em se tratando da relação entre cultura organizacional e estresse docente, Lucena (2010) aponta que ao associar tais variáveis, há uma prevalência do risco ao estresse ocupacional em culturas com características mais hierárquicas, com regras mais rígidas, assim como maior burocracia. Ao se pensar a relação entre cultura organizacional e saúde no trabalho, Peçanha (2009) salienta que os mesmos ainda são embrionários, constituindo-se necessário outros que realizem articulação entre essas dimensões. O autor sugere reflexões e pesquisas que analisem os efeitos da cultura organizacional sobre a saúde das pessoas de uma mesma organização, à fim de realizar uma comparação entre as dimensões.

No que tange sobre a relação entre estresse e cultura, Aguiar (2017) sugere que algumas pesquisas indicam a cultura organizacional como preditora para o desenvolvimento de estresse ocupacional e síndrome de Burnout, evidenciando, ainda mais, a curiosidade de se relacionar estas temáticas.

# 5. MÉTODO

## 5.1 - CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Para Silva e Menezes (2005) a pesquisa pode ser classificada do ponto de vista de sua natureza, abordagem, objetivos e procedimentos técnicos. Em relação a natureza, o presente estudo trata-se de uma pesquisa aplicada, uma vez que os resultados visam auxiliar os gestores das instituições pesquisadas, na compreensão da relação entre cultura organizacional escolar e estresse docente, bem como no desenvolvimento de práticas voltadas para melhoria da qualidade de vida do trabalho docente nas escolas.

Sobre a abordagem, a mesma será mista, ou seja, qualitativa e quantitativa, visto que o estudo compreenderá a utilização de diferentes instrumentos de pesquisa simultaneamente. Em relação aos objetivos, o presente estudo trata-se de uma pesquisa Descritiva, já que se busca descrever as características de uma população específica (Docentes), bem como o estabelecimento de relações entre variáveis (cultura organizacional e estresse). Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, o estudo caracteriza-se como de levantamento, já que o estresse e a cultura serão investigados diretamente com o público alvo, ou seja, os professores.

Por fim, o estudo é ainda classificado como transversal, visto que em uma única oportunidade serão coletados os dados, tanto das variáveis dependentes quanto das variáveis independentes (HOCHMAN et al., 2005).

## 5.2 - PARTICIPANTES E AMOSTRA

Participaram deste estudo 81 professores, servidores em escolas públicas estaduais da cidade de Catalão/GO. De acordo com levantamento do IBGE de 2018 a cidade possui 18 escolas estaduais e uma população de 966 professores de ensino fundamental e médio.

Utilizando-se cálculo de amostragem para esta população foi atingido o índice de confiabilidade de 90%, com margem de erro de 8.7%. Como critério para seleção das escolas, foram escolhidas as 4 maiores escolas estaduais da região, segundo o *ranking* adotado pelo QEDU ([2019]), a fim de contemplar um número maior de professores participantes.

## 5.3 - CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO DOS PARTICIPANTES

**Critérios de inclusão:** foram incluídos no estudo professores com efetiva atuação na

docência, há no mínimo 6 meses, que trabalhem na rede pública estadual nas escolas selecionadas para a pesquisa, na cidade de Catalão/GO.

**Critérios de exclusão:** foram excluídos professores que não lecionem nas escolas pesquisadas, docentes que estão há menos de 6 meses na docência e os professores que estejam somente em funções administrativas.

## 5.4 - INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS

Para desenvolvimento desta pesquisa, foram selecionados três instrumentos. O primeiro é o ISSL, o qual foi utilizado para verificar se o professor estava com quadro de estresse, qual a sintomatologia e a fase do estresse que se encontrava.

O segundo instrumento, IBACO, foi utilizado para identificar a cultura organizacional da escola. E, por último, foi utilizado um questionário semiestruturado para levantamento de dados sóciodemograficos e de percepção dos participantes, o qual foi baseado nos estudos de Bastos (2009).

### *5.4.1 - Sobre O Inventário De Sintomas De Stress Para Adulto De Lipp (ISSL)*

Segundo Lipp (2005) o ISSL foi validado por Lipp e Guevara no ano de 1994, e tem sido utilizado em dezenas de pesquisas e trabalhos na área de estresse. Ele permite realizar um diagnóstico preciso de estresse, determinar em que fase a pessoa se encontra e se o estresse manifesta-se mais por meio de sintomatologia na área física ou psicológica, o que viabiliza uma atenção preventiva em momentos de maior tensão. O ISSL destina-se à aplicação com adultos, sendo composto por três quadros, contendo 37 itens de natureza somática e 19 psicológica. O mesmo é baseado em um modelo quadrifásico, possibilitando identificar, por conseguinte, quatro níveis de estresse.

De acordo com o manual do ISSL (LIPP, 2017) as fases do estresse são: **Alerta** considerada a primeira fase, sendo esta positiva, quando o ser humano automaticamente se prepara para a ação. É caracterizada pela produção e ação da adrenalina, que torna a pessoa mais atenta, mais forte e mais motivada. Na segunda fase, denominada **Resistência**, o estresse é mantido por períodos muito prolongados, podendo haver acumulo de novos estressores, neste caso o organismo entra em ação para impedir o desgaste total de energia e tenta, inconsistentemente, reestabelecer o equilíbrio interior (chamado de homeostase), que foi

quebrado na fase de alerta. Na resistência a produtividade do indivíduo cai drasticamente, no organismo a vulnerabilidade da pessoa a vírus e bactérias se acentua. Na terceira fase, chamada de **Quase-exaustão**, a qual foi descoberta pela pesquisadora, a tensão vivenciada excede o limite do gerenciável. A resistência física e emocional começa a se quebrar, ainda há momentos em que a pessoa consegue pensar lucidamente, tomar decisões, rir de piadas e trabalhar, porém tudo isto é feito com esforço. Estes momentos de funcionamento normal, se intercalam com momentos de total desconforto. Há muita ansiedade nesta fase, a pessoa experimenta uma gangorra emocional, no organismo o cortisol é produzido em maior quantidade e começa a ter o efeito negativo de destruir as defesas imunológicas, assim doenças começam a surgir. Na quarta fase, chamada **Exaustão**, trata-se da etapa mais negativa do estresse, tornando-o patológico. É o momento em que um desequilíbrio interior muito grande ocorre e a pessoa entra em depressão, não consegue se concentrar ou trabalhar. Suas decisões, muitas vezes, são impensadas e doenças graves podem ocorrer, como úlceras, pressão alta, psoríase e vitiligo.

No que tange às propriedades psicométricas do ISSL, o manual do instrumento aponta que o mesmo possui um alfa de Cronbach de 0,91 para escala de modo geral. O instrumento disponibiliza ainda três quadros importantes de respostas no que tange ao estresse. Primeiramente se o indivíduo está ou não com estresse. O segundo resultado aponta a fase do estresse que o indivíduo se encontra (alerta, resistência, quase-exaustão e exaustão) e o terceiro resultado aponta a sintomatologia que está prevalecendo (física ou psicológica). Além disso, a aplicação do ISSL é fácil e rápida. Estudos vêm demonstrando a eficácia da utilização desta escala, a qual é utilizada amplamente em estudos científicos, para avaliação da existência de sintomas e na identificação do nível em que o estresse se encontra (FAIAD et al., 2018).

### *5.4.2 - Sobre o Instrumento Brasileiro de Avaliação da Cultura Organizacional – (IBACO)*

O IBACO foi construído por Ferreira e Assmar (2008), constitui-se em um instrumento nacional destinado para a análise da cultura organizacional, por meio de práticas e valores que tipificam, segundo a percepção dos membros, a cultura da organização.

O instrumento original é composto por 94 itens, distribuídos em 7 categorias. Os pesquisadores produziram, ainda, uma versão reduzida com 30 itens, para situações nas quais fossem necessários utilizar instrumentos menores, mantendo as validades psicométricas da versão original, nesta versão o instrumento conta com 6 categorias (FERREIRA; ASSMAR, 2008).

Na tentativa de reduzir a mortalidade da amostra optou-se por utilizar o IBACO em sua versão reduzida (30 itens), visto que serão aplicados outros instrumentos na pesquisa. Optou-se, ainda, pela utilização do método adotado por Collombeli (2009), para melhorar assimilação do instrumento pelos participantes, substituindo nas afirmativas palavras que fossem mais familiares ao contexto organizacional dos respondentes e mantendo-se a validade psicométrica do instrumento. Desta forma, foram realizadas as seguintes substituições de vocábulos: "colaboradores" por "professores"; "cliente" por "alunos"; e "empresa" por "organização".

Todas as perguntas do instrumento são fechadas, constituindo-se em escala likert de cinco pontos que varia de 1 ("não se aplica de modo algum") a 5 ("aplica-se totalmente") conforme tabela demonstrativa a saber.

Tabela 1 – demonstrativo dos itens correspondentes aos fatores do IBACO

| CONCEITO | FATORES | DESCRIÇÃO DOS FATORES | ITENS CORRESPONDENTES NO INSTRUMENTO |
|---|---|---|---|
| **Valor Organizacional** | *Profissionalismo Cooperativo* | Relaciona-se a valorização dos empregados que executam suas tarefas com eficácia e competência, demonstrando espírito de colaboração, habilidade, dedicação, profissionalismo e capacidade de iniciativa, contribuindo, desse modo, para o alcance das metas comuns da organização. | 14; 17; 19; 21; 22 |
| | *Profissionalismo Competitivo e Individualista* | Referente a valorização prioritária da competência, do desempenho e da eficácia individuais na execução de tarefas para a obtenção dos objetivos desejados ainda que isso implique a necessidade de passar por cima dos colegas que almejam objetivos semelhantes. | 23; 24; 25; 29; 30 |
| | *Satisfação e bem-estar* | Diz respeito a valorização do bem-estar, da satisfação e da motivação dos empregados, isto é, a humanização do local de trabalho, de modo a torná-lo agradável e prazeroso. | 3; 6; 10; 12; 18 |
| **Prática Organizacional** | *Integração externa* | Associa-se a práticas voltadas para o planejamento estratégico, a tomada de decisões e o atendimento ao cliente externo, com foco, portanto nos escalões superiores da organização. | 2; 4; 7; 8; 15 |
| | *Recompensa e Treinamento* | Práticas vinculadas aos clientes internos e aos sistemas de recompensas e treinamento adotados pela empresa. | 5; 11; 16; 26; 28 |
| | *Promoção do relacionamento Interpessoal* | Refere-se a práticas orientadas para a promoção das relações interpessoais e satisfação dos empregados, favorecendo assim, a coesão interna. | 1; 9; 13; 20; 27 |

Fonte: FERREIRA e ASSMAR (2008**).**

Em relação aos dados psicométricos do instrumento, os autores Ferreira e Assmar (2008) relatam que o coeficiente alfa de Cronbach da versão reduzida varia de 074 a 0,93, compreendendo-se, assim, que se trata de um instrumento recomendado para avaliar a cultura organizacional. Além disto, o mesmo vem sendo amplamente utilizado para analisar cultura organizacional em setores públicos (PATIAS; MINHO, 2012).

#### *5.4.3 - Questionário semiestruturado*

Para análise de dados sociodemográficos, bem como percepção dos professores em relação à temática da investigação do estudo, foi aplicado um questionário semiestruturado o qual contou com perguntas abertas e fechadas. Este material foi baseado na pesquisa de Bastos (2009) sobre adoecimento docente.

## 5.5 - ASPECTOS ÉTICOS DO ESTUDO

Em relação aos procedimentos éticos da pesquisa, a mesma foi submetida para análise junto ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) por meio da Plataforma Brasil, junto com toda documentação necessária. O projeto obteve aprovação junto ao CEP, aos 14/09/2018 (verificar Anexo 1).

A correção e interpretação do Instrumento Psicológico (ISSL) foi realizada pela pesquisadora, a qual é psicóloga registrada no CRP 09, com número de inscrição 09/009285, sendo que o registro estava ativo, no momento da análise.

Em relação ao modelo de aplicação e utilização dos instrumentos, a pesquisa contempla as especificações do CFP, que assim dispõe sobre a temática:

> Questões referentes à pesquisa devem ser consultadas junto ao **Comitê de Ética em Pesquisa**, conforme os critérios do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde (res. 466/12 e 510/16), uma vez que a função do CFP é orientar, fiscalizar e regulamentar o exercício profissional do psicólogo... O Conselho Federal de Psicologia recomenda que nas pesquisas desenvolvidas haja o **acompanhamento de psicólogo para aplicação e uso dos instrumentos psicológicos** (CFP, 2018).

Em relação a aprovação dos instrumentos utilizados na pesquisa, o Sistema de avaliação de instrumentos psicológicos (Satepsi), orienta por meio da resolução n.º 009/2018, no artigo 2º, o qual dipõe que:

> §1 -Será considerada falta ética, conforme disposto na alínea c do Art. 1º e na alínea f do Art. 2º do Código de Ética Profissional da psicóloga e do psicólogo, a

> utilização de instrumentos psicológicos com parecer desfavorável ou que constem na lista de Instrumentos Psicológicos não avaliados no site do SATEPSI, **salvo para os casos de pesquisa** na forma da legislação vigente e de ensino com objetivo formativo e histórico na Psicologia (CFP, 2018).

Desta forma, a presente pesquisa foi realizada de acordo com as diretrizes do CFP quanto a utilização, aplicação e correção dos instrumentos psicológicos que foram empregados, bem como a utilização do instrumento em pesquisas.

### *5.5.1 Riscos da pesquisa, medidas, providências e cautela em relação aos riscos da pesquisa.*

A pesquisa coletou dados referentes à cultura organizacional da escola e o estresse de professores, por meio de instrumentos, questionários e relatos. A mesma, assim como todas as informações geradas, será somente para fim científico.

Como **riscos** a presente pesquisa pode ser classificada conforme os seguintes itens:

1) riscos relacionados ao deslocamento;

2) riscos relacionados a privacidade;

3) riscos relacionados a integridade em relação a pensamentos e sentimentos do participante;

4) riscos relacionados a discriminação e estigmatização a partir do conteúdo revelado;

5) riscos relacionados a interferência na vida e na rotina dos sujeitos;

6) cansaço ou aborrecimento ao responder o questionário;

7) alterações emocionais (constrangimento, desconforto) ao responder as perguntas;

8) quebra de sigilo.

### *5.5.2 - Medidas, providências e cautela em relação aos riscos da pesquisa:*

Como forma de diminuir/prevenir os riscos acima citados, foram tomadas as providências a saber:

1) Realizada coleta de dados no local de trabalho do participante, para que os mesmos não tivessem que deslocar-se para outras instituições, evitando-se assim riscos no deslocamento;

2) Realizadas entrevista e aplicação de questionário em ambiente privado, garantindo sigilo tanto vocal quanto visual do participante, sendo os pesquisadores habilitados ao método da coleta de dados;

3) Foi garantida liberdade ao participante, caso não quisesse responder questões em que se sentisse constrangido. Os pesquisadores estavam atentos a sinais verbais e não verbais de desconforto dos participantes e os mesmos foram perguntados, a cada etapa de aplicação dos questionários, se queriam continuar com a pesquisa.

4) Foi garantido aos participantes total sigilo em relação às suas respostas, sendo oferecido *feedback* dos resultados.

5) Os sujeitos foram convidados para a pesquisa e sua participação se deu por livre adesão. Os participantes foram convidados para a pesquisa com antecedência de no mínimo 1 dia e a realização das entrevistas ocorreu nos dias e horários que os mesmos estavam na instituição, para interferir de forma mínima em sua rotina.

6) A cada finalização de questionário respondido foi realizada uma pausa para que o participante pudesse ter um descanso mental e/ou sempre que solicitado pelo participante;

7) Caso o participante tenha sentido algum desconforto em algum momento, ou em relação a alguma pergunta, foi-lhe facultado a qualquer momento interromper a sua participação. Foi esclarecido ao participante que durante o procedimento de coleta de dados este poderia interromper a qualquer momento sua participação.

8) Foi garantido ao participante que os dados que lhe possam identificar no estudo não serão divulgados em nenhum trabalho que resulte da pesquisa, tendo como garantia o termo de consentimento livre e esclarecido assinado pelos pesquisadores.

## 5.6 - TESTE PILOTO

O teste piloto caracteriza-se por ser uma investigação precedente à investigação efetiva, o qual é realizado em pequena escala afim de averiguar a aplicabilidade, tempo, efeito e etc., antes da execução final do projeto. Segundo Bailer e D'Ely (2011) o teste piloto corrobora em descobrir os pontos fracos e os problemas potenciais, para que sejam corrigidos antes da implementação efetiva.

Deste modo, para verificar a aplicabilidade dos instrumentos em professores, foi desenvolvido um teste piloto com três docentes, sendo 2 do sexo masculino e 1 do sexo feminino.

Os instrumentos foram aplicados na mesma ordem que os da coleta efetiva. Primeiramente foi distribuído o TCLE e realizada uma explicação sobre a pesquisa, no segundo momento foram entregues os questionários na seguinte ordem:

I – ISSL

II – IBACO

III – QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO

Verificou-se que a média do tempo para aplicação do TCLE, informações da pesquisa e respostas ao questionário foi de 30 minutos. Ao final da aplicação, os participantes forneceram *feedback* para a pesquisadora, apontando que não compreenderam diferença entre as duas questões. Com este *feedback*, posteriormente a pesquisadora junto aos professores orientadores, remodelaram para o questionário final. Os dados coletados por meio do teste piloto, permitiram uma análise prévia dos resultados da pesquisa por meio do *software* SPSS versão 25.0.

Considera-se que a realização do teste piloto trouxe grandes contribuições para o desenvolvimento deste estudo, visto que por meio dele foi possível verificar inconsistências bem como aplicabilidade dos instrumentos ao público alvo (professores), por meio disto foram possíveis modificações para a coleta efetiva.

## 5.7 - COLETA DE DADOS

### *5.7.1 - Contato com a Instituição para início da coleta de dados*

Posteriormente à aprovação do comitê de ética e após a qualificação do projeto, se deu o início da coleta de dados. Os pesquisadores entraram em contato com as 4 escolas selecionadas e se reuniram com os Diretores, com a finalidade de relatar sobre os objetivos da pesquisa e solicitar autorização para coletar os dados nas respectivas instituições.

É importante salientar que a Subsecretaria de Educação concedeu anuência para realização da presente pesquisa, nas escolas estaduais na fase de submissão do projeto ao comitê de ética e pesquisa.

### *5.7.2 - Coleta de Dados Efetiva*

A coleta de dados foi realizada na cidade de Catalão/GO, em 4 escolas estaduais, nas quais, após anuencia da direção, foram agendadas data e horário para coleta de dados com os

professores. A coleta foi realizada em formato coletivo, sendo assim, a pesquisadora reunia os professores em uma sala, explicava sobre os objetivos da pesquisa bem como o TCLE e, posteriormente à concordância, eram entregues aos participantes um envelope junto com os questionários. Os envelopes foram utilizados para dar mais sigilo ao professor, visto que, assim que terminava de responder, o mesmo colocava os questionários dentro do envelope e entregava à pesquisadora.

A ordem de preenchimento dos instrumentos, foi:

I - Primeiramente o Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 3), elucidando possíveis dúvidas dos participantes. Além do TCLE escrito a pesquisadora explicava verbalmente o mesmo para o grupo de professores.

II - Após sinalização positiva do professor em prosseguir com a participação na pesquisa, dava-se início do preenchimento do instrumento para análise de estresse ISSL, posteriormente, o IBACO (Anexo 4) e, por último, o QSE (Anexo 5).

Todos os participantes foram informados do acesso aos seus resultados particulares, visto que cada um recebeu junto ao TCLE código e senha, que dá acesso ao resultado daquele questionário específico. Os participantes terão acesso aos seus resultados.

É importante ressaltar que ao acesssar o *site*, apenas o participante terá acesso aos seus resultados individuais, visto que este se dá por meio de senha única fornecida ao participante ao final do TCLE. Os resultados serão disponibilizados no *site*: https://jackelinydias.wixsite.com/saudedoprofessor

Em todas as escolas os professores se mostraram participativos desejando melhorias para a categoria profissional. A meta inicialmente era a aplicação do questionário em no mínimo 40 participantes, no entanto, ao final conseguiu-se a participação de 81 professores respondentes.

## 6. TRATAMENTO DE DADOS

Para responder aos objetivos propostos nesta pesquisa foram realizadas análises descritivas e inferenciais, além do método de análise do conteúdo. Para isto, todos os dados foram transcritos para planilha do SPSS versão 25.0, por dois pesquisadores. Os dados foram submetidos a verificação de inconsistências e, quando detectado algum dado divergente, foi realizada conferência nos questionários para sua correção.

A análise descritiva foi realizada por meio de medidas de tendência central, gráficos e tabelas com referências absolutas e relativas. A análise inferencial foi realizada por teste de coeficientes de correlação bi variáveis do Tau de Kendall (τ), visto que as variáveis analisadas no estudo tratam-se de variáveis não paramétricas e com um N inferior a 100 participantes. Foram utilizadas, ainda, as tabelas referência cruzada, ou tabelas de contingência, para verificar o relacionamento entre duas ou mais variáveis categóricas.

Em todas as análises foi adotado um nível de significância (α) de 5%, ou seja, serão considerados como significantes os resultados que apresentaram p-*valor* igual ou inferior a 5% (=< 0,05). A força de associação entre cada uma das variáveis explicativas e a variável resposta será avaliada pelo cálculo da razão de prevalência (RP) ou odds ratio OR (razão de chance), acompanhado do respectivo intervalo de confiança de 95% (IC 95%).

Os dados foram, ainda, submetidos a uma análise de conteúdo que para Silva e Fossa (2017): "atualmente a análise do conteúdo pode ser definida como um conjunto de instrumentos metodológicos, em constante aperfeiçoamento, que se presta a compreender diferentes fontes de conteúdos*".* Esta técnica de investigação permite interpretação, inferências, sistematização de ideias, elaboração de indicadores e categorias de análise, para tal foi utilizado o referencial de Bardin (1977).

Em relação a confiabilidade dos instrumentos, Almeida e Santos (2010) salientam que o coeficiente Alfa de Cronbach é utilizado para análise da confiabilidade de uma escala, sendo a média de correlação entre os itens da escala, sendo o valor mínimo aceitado 0,70. Para analisar a confiabilidade dos instrumentos da pesquisa, foi realizada análise de confiabilidade com ISSL e IBACO por meio do *software* SPSS versão 25.0, o qual apontou um coeficiente geral de 0,92 para o ISSL, conforme apontado no gráfico a saber.

Quadro 1 – Testes de Confiabilidade do ISSL

**Estatísticas de confiabilidade - ISSL**

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach com base em itens padronizados | N de itens |
|---|---|---|
| ,921 | ,920 | 52 |

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Para o instrumento IBACO foi detectado um alfa de 0,90 conforme apresentado no quadro 2, indicando uma alta confiabilidade para ambos os instrumentos.

Quadro 2 - Teste de Confiabilidade IBACO

**Estatísticas de confiabilidade - IBACO**

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach com base em itens padronizados | N de itens |
|---|---|---|
| ,903 | ,905 | 30 |

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

O teste de confiabilidade alfa de Cronbach para cada questão do inventário LIPP e do Instrumento de cultura IBACO foram realizados e podem ser verificado nos Apêndices A e B.

## 7. RESULTADOS E DISCUSSÕES

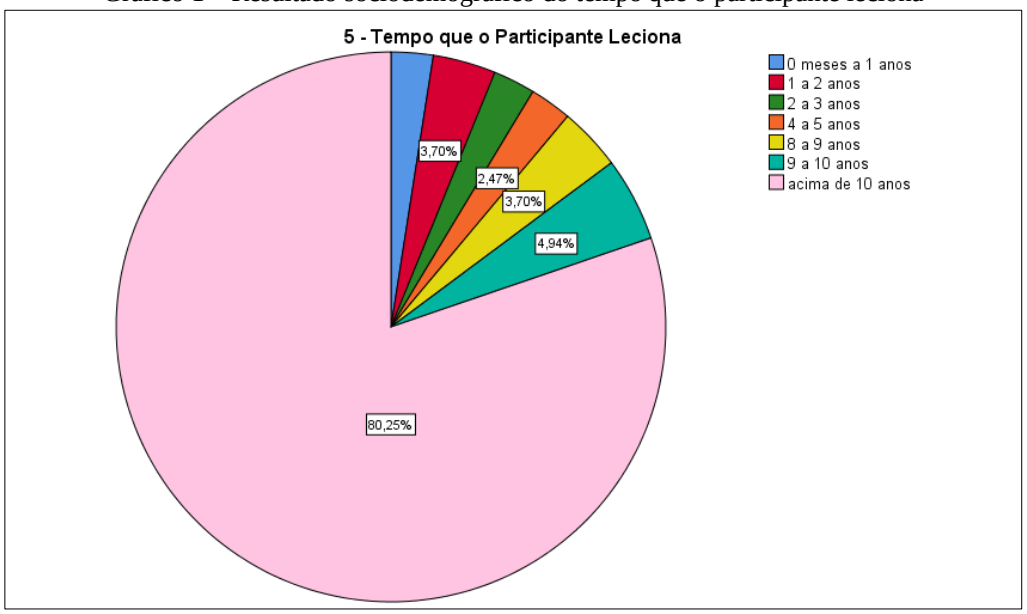
Inicialmente serão apresentados os dados sociodemográficos à fim de caracterizar a amostra do presente estudo, considerando-se o método e critérios de inclusão e exclusão de participantes. Posteriormente serão apresentados os resultados gerais de cada instrumento utilizado para a pesquisa e consecutivamente análises destes à fim de responder aos objetivos propostos nesta investigação.

### 7.1 - Caracterização da Amostra

Participaram do estudo 81 professores, servidores, que lecionam em escolas públicas há mais de 6 meses. A faixa etária predominante é de 41 a 45 anos (27,2%), seguida por 36 a 40 anos (25,9%) e 46 a 50 anos (23,5%). Em relação ao sexo, predominou o feminino (76,5%) sobre o masculino (23,5%). Sobre o estado civil dos participantes, 67,9% eram casados, 14,8% divorciados, 9,9% solteiros e 1,2% viúvos e os demais 6,2% escolheram a opção "outro" no que se refere ao estado civil. Já em relação a quantidade de filhos, 45,68% dos participantes relataram possuir 2 filhos, 33,33% possuem 1 filho, 9,88% possuem 3 filhos e 11,11% não possuem filhos. Sobre ao tipo de transporte utilizado para ir ao trabalho, 85,19% usam automóvel, 11,11% usam motocicleta, 2,47% vão a pé e apenas 1,23% utilizam transporte coletivo (Apêndice C).

Um dado interessante nesta amostra é a quantidade de tempo na docência. Conforme demonstra o gráfico a saber, onde 80,25% dos professores estão na docência há mais de 10 anos.

Gráfico 1 – Resultado sociodemográfico do tempo que o participante leciona

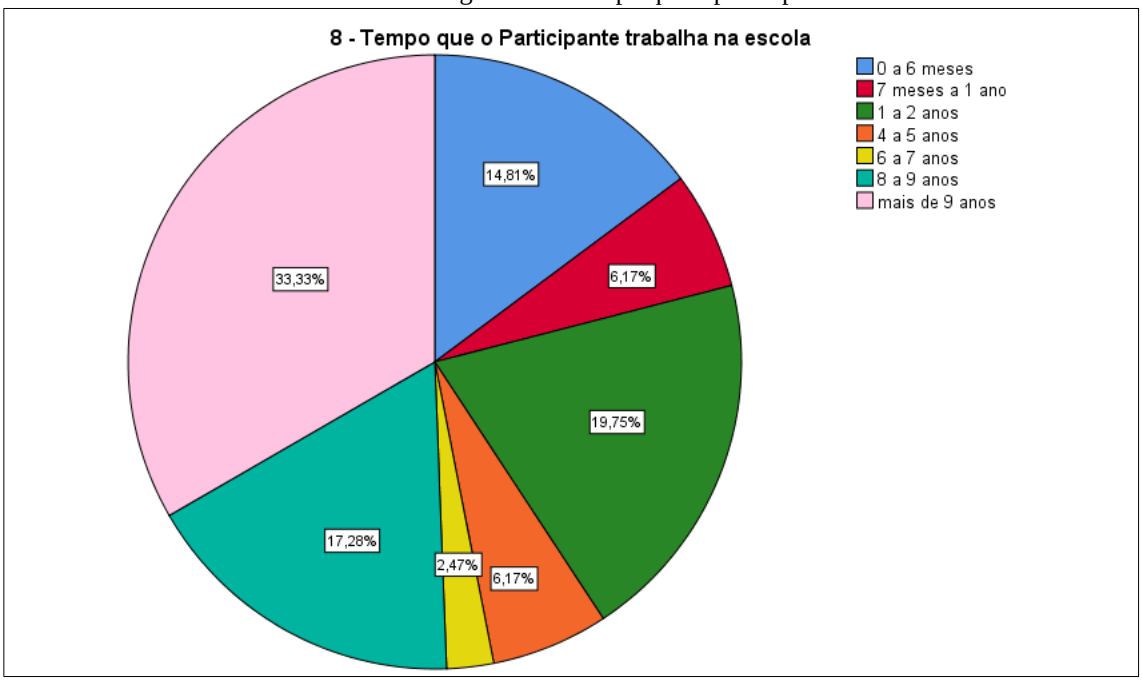



Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Estudos de Silvany Neto et al (2000) corroboram para os dados da presente pesquisa, sendo que na realizada pelos mesmos predominou entre os professores pesquisados mulheres (75%), casados (76%) e com idade média de 35 anos. Cunha (2019), em seu estudo acerca da rotatividade de docentes, retrata que na área pública é mais comum a mobilidade entre unidades, ou invés de desligamentos, neste sentido o rompimento do contrato de trabalho é baixo, visto que o docente pode ser remanejado ou pedir remanejamento para outra unidade.

Em relação ao tempo de trabalho na escola, 33,33% relataram estar há mais de 9 anos na mesma escola, 17,28% estavam entre 8 a 9 anos, e 19,75% estavam entre 1 e 2 anos. Estes resultados sugerem estabilidade do quadro docente, sendo que a maioria dos profissionais se encontra na escola há mais de 2 anos, conforme aponta o gráfico, a saber:

Gráfico 2 – Resultado sociodemográfico do tempo que o participante trabalha na escola




Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Sobre estes dados, a pesquisa de Terra, Secco e Robazzi (2011) demonstra a baixa rotatividade docente, os autores relatam que o tempo de trabalho dos participantes estava entre 6 e 10 anos, já na presente pesquisa 33,33% dos docentes encontram-se há mais de 9 anos na mesma escola. Neste sentido, Silva (2015) retrata que, apesar do trabalho envolver renúncias, ele também possibilita ao indivíduo gratificações, que para o professor envolvem questões que vão além do trabalho, como a satisfação em poder participar do desenvolvimento do alunado e, desta forma, obter uma contribuição social importante para a comunidade na qual está inserido e, de forma geral, do país.

Em relação aos níveis de ensino que os participantes lecionam, 35,80% são docentes do ensino fundamental e também do ensino médio, 30% são professores do ensino médio e 25,93% dão aula para o ensino fundamental. Sobre ao número de disciplinas lecionadas, grande parte leciona uma disciplina (32,50%), seguidos de duas disciplinas (30%) e três disciplinas (20%). Sendo que destas disciplinas lecionadas 86,25% não são da mesma série. Destes, 51,25% dos docentes ministram aulas no período matutino e vespertino. A maioria (57,50%) nunca ficou afastada do trabalho (Apêndice C).

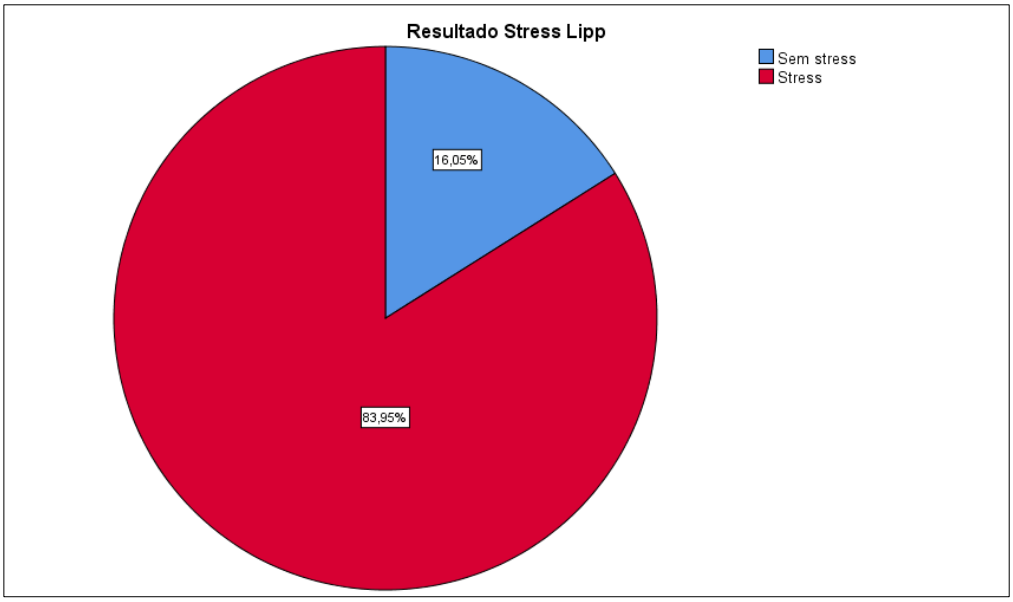
Nos estudos realizados por Terra, Secco e Robazzi (2011), cerca de 31% dos docentes pesquisados possuem uma segunda carga horária, estes dados assemelham-se aos do presente estudo, no qual 29,63% ministram aula em 2 escolas. Em relação ao tipo de trabalho 61,73% lecionam em uma escola e a maior parte dos professores não realizam trabalhos administrativo (74,07%).

Quanto à renda familiar do professor, 59,49% ganham entre 5 a 7 salários e 11,39% tem renda familiar de aproximadamente 3 salários mínimos. No entanto é importante observar que no questionário apurou-se a renda familiar, e não apenas a renda do professor (Apêndice C).

### 7.2 - Resultados e Análise do ISSL

Como ressaltado ao decorrer deste trabalho, o ISSL é capaz de fornecer três tipos de resultados: 1 - se o indivíduo está com quadro de estresse; 2 - a fase do estresse que ele se encontra; 3 - a sintomatologia prevalente. Em relação ao primeiro item, o instrumento apontou que 83,95% dos participantes estavam com quadro de estresse, enquanto 16,05% não, conforme demonstrado no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Resultado Geral do ISSL




Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Estudos de Rocha et al. (2016) utilizando o ISSL apontaram que 45% dos participantes estavam com quadro de estresse. Já nos estudos de Oliveira e Cardoso (2011), com 91 docentes, 24,2% estavam no referido quadro. Por sua vez, os estudos de Goulart Júnior e Lipp (2008), realizados com 175 professores da rede pública estadual, apontaram que 56,6% dos professores estavam experimentando estresse.

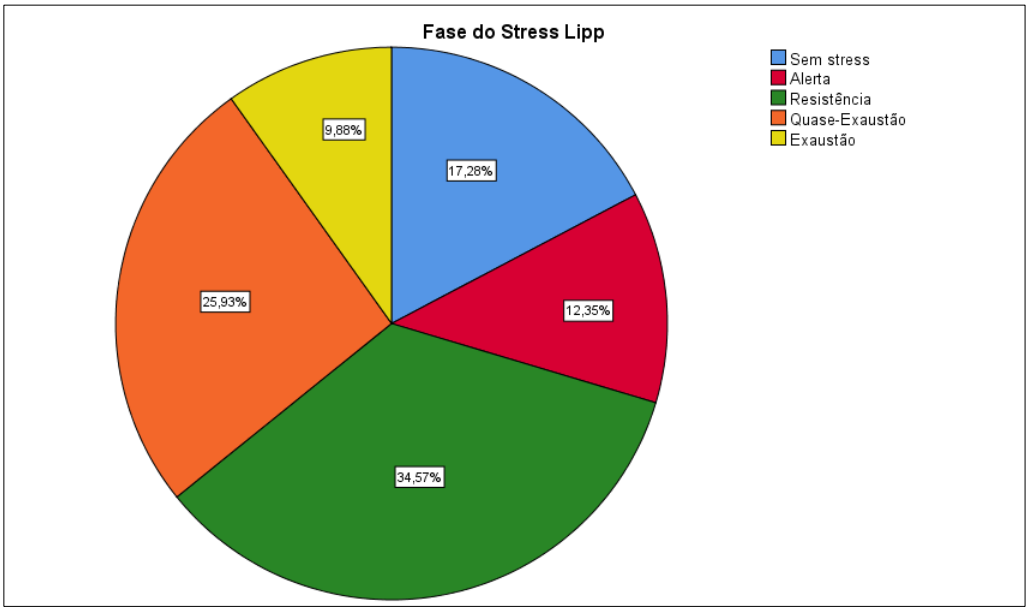
Comparando os resultados destas pesquisas com os dados encontrados no presente trabalho (83,95%), percebe-se que há um número elevado de professores com estresse nas escolas públicas investigadas. Sendo assim, é possível conjecturar que a alta incidência de estresse pode acentuar o surgimento de doenças e tensões dos professores.

Dados de Gouvêa (2016) evidenciam que grande parte dos motivos de afastamento dos docentes são de caráter psicológico, desta forma é evidente que o adoecimento prejudica o empenho laboral, e o bem-estar ganha especial atenção no que se refere ao desempenho do colaborador, tornando-se também necessário uma atenção para o desenvolvimento de estratégias que colaborem para que ele realize o seu trabalho de forma a ter maior qualidade de vida.

### 7.3 - Resultados e Análise das Fases do Estresse

Em relação às fases do estresse, o instrumento apontou que 12,35% encontram-se na de Alerta, 34,57% na de Resistência, 25,93% na de Quase-exaustão e 9,88% na de Exaustão. O instrumento apontou, ainda, que 17,28% não apresentaram estresse conforme o Gráfico 4.

Gráfico 4 – Resultado Geral das fases do Estresse do ISSL




Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Oliveira e Cardoso (2011) relatam que na amostra de professores que participaram de sua pesquisa, a maior parte encontrava-se na fase de resistência (95,4%). O mesmo ocorreu nos estudos de Martins (2007), onde a fase predominante nos professores foi a de resistência (55,3%). No presente estudo pode-se verificar que os dados corroboram com as pesquisas anteriores, sendo que a maior parte dos docentes também se encontram na fase de Resistência (34,57%), o que pode sugerir uma estratégia de resiliência para enfrentar os desafios, já que nesta fase há uma busca pelo equilíbrio interno. Não obstante, esta tentativa de combate do organismo aos estressores pode gerar uma série de desgastes físicos e psicológicos, visando rearmonizar o organismo.

Ainda sobre as fases do estresse, para compreender sobre os sintomas do ISSL que mais se apresentam nos professores com este quadro, foram realizadas análises por meio de estatística descritiva (análise modal) e inferencial (Tau-b de Tau de Kendall), feitas por fase e apenas com resultados dos professores com quadro de estresse. A tabela 2 demonstra os resultados dos sintomas com maior frequência entre os professores com quadro de estresse do LIPP da fase 1.

Pode-se constatar que os sintomas que mais se repetem entre os professores que estão com quadro de estresse na ***fase 1*** são: *tensão muscular, insônia e mudança de apetite*, ao realizar análise de correlação entre essas variáveis e o resultado de estresse LIPP, obteve-se para o sintoma de tensão muscular um resultado de correlação de $\tau = 0{,}51$ e $p < 0{,}05$, para o sintoma de insônia, obteve-se uma correlação $\tau = 0{,}34$ e $p = 0{,}02$ e para o sintoma mudança de apetite a correlação apontou um $\tau = 0{,}3$ e $p = 0{,}06$. Ou seja, apesar dos três sintomas terem se apresentado

com maior frequência entre os professores com resultado positivo para estresse, o sintoma que obteve maior significância na Fase 1 do ISSL foi o de tensão muscular (dores no pescoço e ombros).

Tabela 2 – Sintomas do ISSL com maior frequência entre os professores com quadro de Estresse na Fase 1

| **Sintoma** | **Percentual** |
|---|---|
| *Tensão muscular (dores no pescoço costas e ombros* | 79,0 % |
| *Insônia* | 54,3% |
| *Mudança de apetite* | 58,0 % |

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

É importante observar que a primeira fase do ISSL (Alerta) corresponde a fase positiva do estresse, apesar de ocorrerem mudanças do organismo, as quais podem ser classificadas como de luta e/ou fuga, o organismo produz uma série de liberação de hormônios, como por exemplo a adrenalina para que o mesmo consiga reagir e voltar ao equilíbrio (homeostase) anterior. No entanto, a mudança de uma fase para outra pode se dar em pouco tempo, de uma hora para outra (SADIR;BIGORNO; LIPP, 2010).

Em relação a ***fase 2*** do ISSL, pode-se perceber por meio das análises apontadas na tabela 3 que o sintoma que obteve maior porcentagem entre os professores com quadro de estresse do ISSL foi o de *Sensação de desgaste físico* e Psicológico foi o de *Problemas com a memória*. A análise correlação de Tau de Kendall para o sintoma que obteve maior porcentagem *Sensação de desgaste físico* apontou um $\tau = 0,69$ e $p < 0,05$ o que caracteriza uma correlação significativa entre o sintoma e o resultado positivo para o quadro de stress do ISSL.

Tabela 3 – Sintomas do ISSL com maior frequência entre os professores com quadro de Stress na Fase 2

| **Sintoma** | **Percentual** |
|---|---|
| *Problemas com a memória* | 71,6 % |
| *Mal estar generalizado sem causa específica* | 64,2 % |
| *Sensação de desgaste físico constante* | 82,7 % |
| *Cansaço constante* | 74,5 % |
| *Sensibilidade emotiva excessiva (estar muito nervoso)* | 69,1 % |
| *Irritabilidade Excessiva* | 63,0 % |

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Oliveira e Cardoso (2011) salientam que em seu estudo as principais característica da fase de resistência foram o cansaço físico e mental e a dificuldade com a memória, sendo que na presente pesquisa foram encontrados dados semelhantes, onde 71,6% dos professores declararam problemas com memória e 82,7% sobre a sensação de desgaste físico constante. A este respeito, Servilha e Roccon (2009) acentua que a atividade laboral é complexa e emerge com frequência no desgaste físico e psicológico, provocando uma série de agravos à saúde, neste sentido táticas para enfrentamento deveriam fazer parte integral das estratégias de saúde do trabalhador.

Para ***fase 3*** do ISSL, pode-se verificar conforme apresentado na tabela 4, que os sintomas que obtiveram maior percentual foram *Cansaço excessivo* e *Angústia/Ansiedade.* A análise correlação de Tau de Kendall para o sintoma que obteve maior porcentagem *Cansaço excessivo* apontou um coeficiente de correlação $\tau = 0,57$ e $p < 0,05$ e para o sintoma *Angústia/Ansiedade* $\tau = 0,50$ e $p < 0,05$ o que caracteriza, em ambos os casos, uma relação significativa entre o sintoma e o resultado positivo para estresse do ISSL. Para LIPP (2017), a fase de exaustão caracteriza-se por ser um estágio de esgotamento, no qual o organismo é atingido de forma biológica/física e psicológica/emocional. Nesta fase, há uma agressão generalizada no organismo e o indivíduo fica vulnerável, chegando a incapacitar o indivíduo.

Tabela 4 – Sintomas do ISSL com maior frequência entre os professores com quadro de Stress na Fase 3

| **Sintoma** | **Percentual** |
|---|---|
| *Cansaço excessivo* | 76,54 % |
| *Angústia/Ansiedade* | 70,37 % |
| *Hipersensibilidade emotiva* | 58,02 % |
| *Irritabilidade sem causa aparente* | 56,79 % |
| *Apatia, depressão ou raiva prolongada* | 49,38 % |

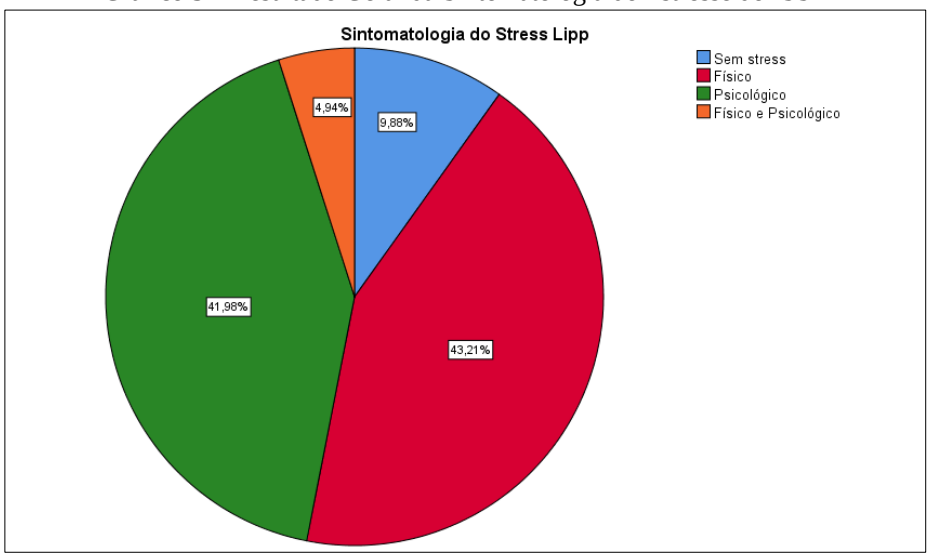
Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Em estudo com professores de educação física, Valério, Amorim e Moser (2009) relatam que, ao realizarem análise entre professores que se encontravam na fase de resistência e professores que se encontravam na fase de exaustão, perceberam que os que se encontravam nesta última eram profissionais que estavam na docência há mais de 10 anos, dado este que foi ao encontro do presente estudo, já que 100% dos profissionais com quadro de exaustão encontravam-se entre 10 e 28 anos de docência.

## 7.4 - Análise da sintomatologia do ISSL

O ISSL oferece um resultado específico em relação a sintomatologia predominante na amostra estudada. O gráfico a saber demonstra os resultados da presente pesquisa:

Gráfico 5 – Resultado Geral da Sintomatologia do Estresse do ISSL




Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Pode-se verificar que não houve grande diferenças entre os sintomas físicos e psicológicos, apresentados pelos participantes do presente estudo, sendo que 41,98% dos professores apresentaram predominância de sintomas físicos e 43,21% predominância de sintomas psicológicos.

Os dados anteriores diferem da pesquisa de Martins (2007), realizada com 51 professores, que aponta 49% dos participantes apresentaram sintomatologia psicológica, enquanto 37,3% apresentaram sintomatologia física e apenas 13% apresentaram sintomatologia física e psicológica. Um dos motivos para este resultado pode ser que a grande parte dos professores do presente estudo encontram-se na fase de resistência, na qual pelo organismo estar lutando para chegar à homeostase novamente, há um grande desgaste físico.

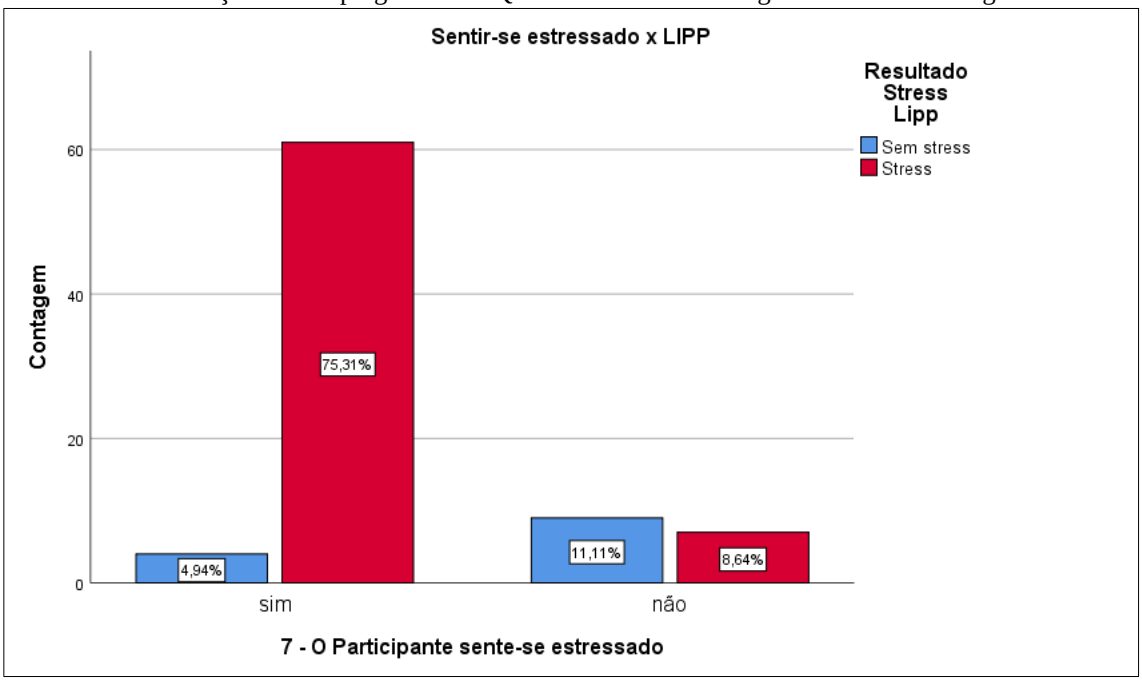
## 7.5 - Percepção dos professores sobre estresse *versus* ISSL

No que tange a relação entre as variáveis dos estudos, algumas correlações tornam-se interessantes para análise, como a entre a percepção do professor em sentir-se estressado (pergunta 7 do questionário sociodemográfico) e os resultados do ISSL. Ao se realizar análise de correlação do Tau-b de Tau de Kendall entre estas variáveis, obteve-se um resultado do coeficiente de correlação $\tau = 0{,}54$ e $p < 0.001$. Desta forma, a correlação mostrou que há uma

relação altamente significativa entre o professor sentir-se estressado e o resultado positivo para estresse do ISSL.

Ainda sobre este dado, ao ser realizada uma análise de referência cruzada entre as duas variáveis, foi possível verificar que 75,31% dos professores que estavam com quadro de estresse percebiam-se assim, conforme demonstrado no gráfico a saber.

Gráfico 6 – Correlação entre a pergunta 7 do Questionário Sociodemográfico e o resultado geral do ISSL

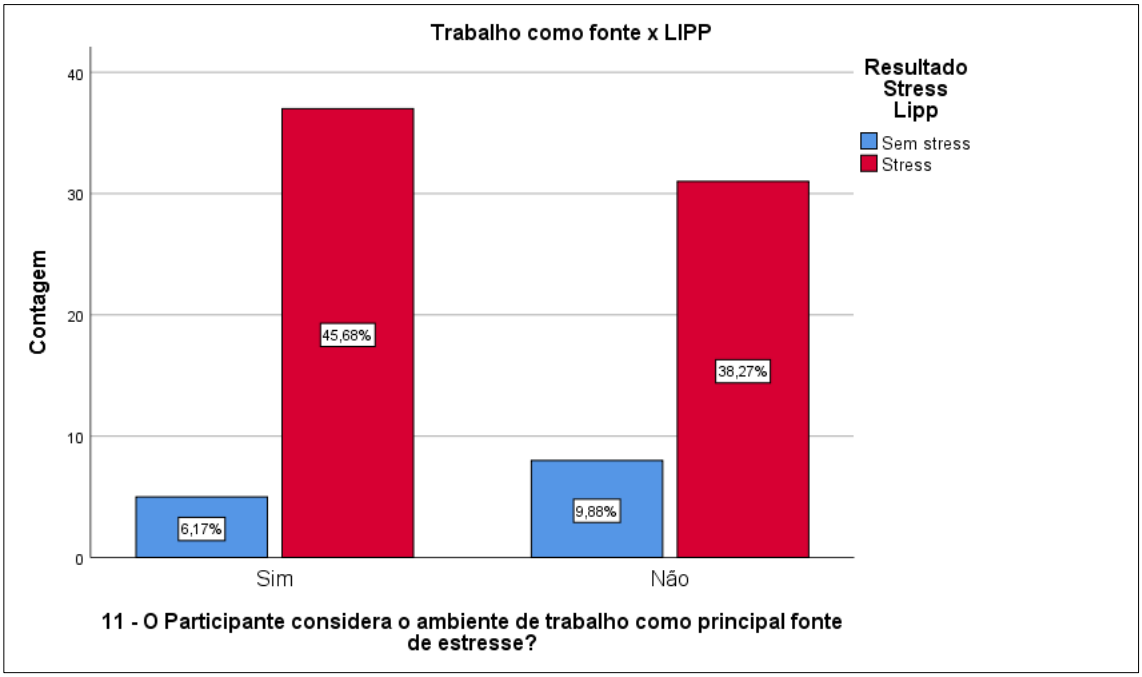



Fonte: Elaborado pela autora (2019)

O estresse docente vem sendo tema de pesquisas e pautas para melhoria da condição de trabalho da categoria há muitos anos, sendo diversos os motivos que podem levar ao adoecimento e ao desgaste físico e emocional. Quando foi iniciada a presente pesquisa, uma pergunta importante colocada no questionário tinha como intuito verificar se o professor considerava que o estresse tinha origem no trabalho. Na pergunta de número 11 do questionário semiestruturado, foi questionado ao professor se ele considerava o ambiente de trabalho (escola) como principal fonte de estresse.

Ao realizar análise de correlação de Tau-b de Tau de Kendall entre a pergunta 11 do questionário semiestruturado e o resultado do inventário LIPP, foi constatado $\tau = 0,1$ e $p = 0,2$ o que caracteriza uma correlação baixa. Apesar disto, quando se analisa a tabela de referência cruzada entre estas variáveis, observa-se que uma quantidade considerável de professores (45,68%) considera o trabalho como sendo a principal fonte de estresse, conforme demonstra o Gráfico 7.

Gráfico 7 – Correlação entre a pergunta 11 do Questionário Semiestruturado e o resultado geral do ISSL




Fonte: Elaborado pela autora (2019)

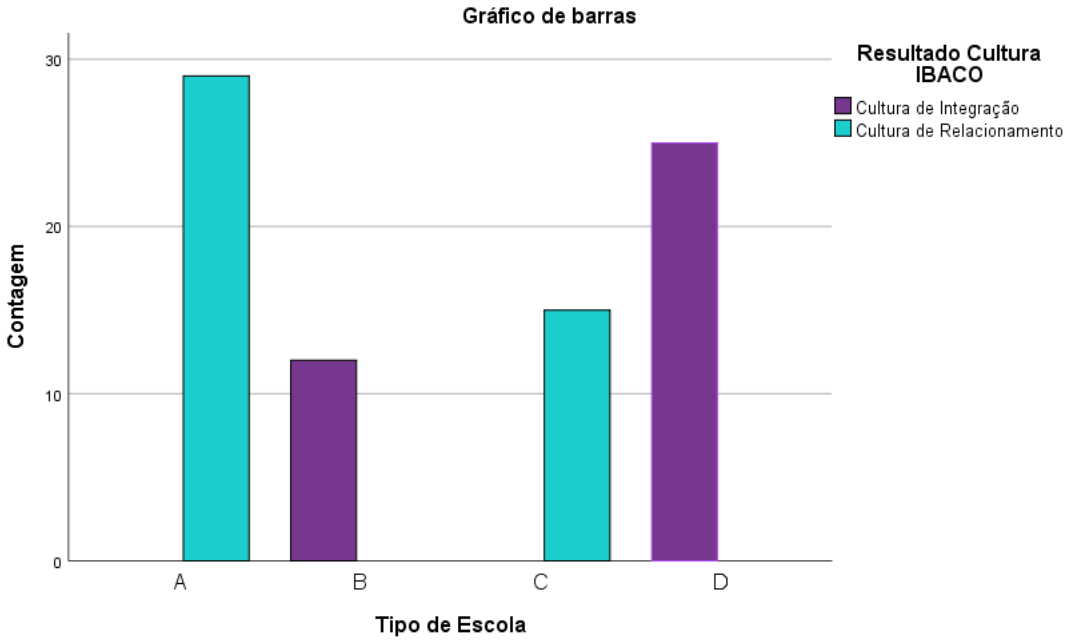
No ambiente escolar, muitos professores além da carga horária para ministrar aulas, exercem funções administrativas, como direção, coordenação e outros. Para verificar se há alguma diferença entre o tipo de trabalho realizado na escola e o quadro de estresse, foi colocada uma pergunta no questionário semiestruturado, para verificar se o professor exercia funções administrativa ou somente de docência. Ao realizar análise de correlação entre estas duas variáveis, foi constatado $\tau = 0,1$ e $p = 0,1$ o que caracteriza uma correlação muito baixa. Sendo assim, estes resultados indicam que não há diferenças relevantes para o estresse de professores que exercem duas funções como docência e administrativa e os que exercem funções somente na docência.

Para Sadir e Lipp (2009), em estudo realizado sobre as fontes de estresse no trabalho, observaram que as mesmas estavam presentes nos diversos cargos investigados, tais como: adaptação as mudanças e ao ritmo da rotina, relações interpessoais, conflito de valores e sobrecarga de trabalho podem contribuir para um alto nível de estresse no ambiente de trabalho. Na presente pesquisa, a maior parte destas fontes estão presentes e serão evidenciadas nos relatos, os quais serão apresentados na sessão de análise do conteúdo, das perguntas abertas do questionário semiestruturado.

## 7.6 - Resultados e análise do IBACO

O instrumento para análise de cultura organizacional IBACO prevê 7 tipos de cultura, no entanto na presente pesquisa foram identificados apenas 2 tipos de cultura organizacional presente nas escolas investigadas, conforme demonstra o gráfico a saber.

Gráfico 8 – Resultado Geral do IBACO




Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Pode-se verificar que as escolas A e C obtiveram resultado para cultura de Integração, já as escolas B e D obtiveram resultados do IBACO para cultura de Relacionamento.

Para análise dos fatores do IBACO que mais estavam presentes em professores com quadro de estresse, foram realizadas análise de estatística inferencial (moda) e análise de correlação do Tau de Kendall, conforme aponta a tabela 5.

Tabela 5 – Fatores do IBACO identificados com maior frequência em professores com quadro de estresse.

| IBACO | Porcentagem |
|---|---|
| *2. O atendimento às necessidades do aluno é uma das metas mais importantes.* | 82,3% concordam que isto acontece |
| *6. Investe-se no crescimento profissional dos professores* | 60,2% discordam que isto acontece |
| *11. Os professores são premiados quando apresentam um desempenho que se destaca dos demais.* | 66,1% discordam que isto acontece |
| *12. Programas para aumentar a satisfação dos professores são regularmente desenvolvidos* | 73,5% discordam que isto acontece |
| *18. Programas destinados a melhorar o bem-estar dos professores são implementados e testados* | 67,6% discordam que isto acontece |
| *23. Somente os bons professores recebem benefícios que lhes garantem um melhor bem-estar.* | 76,4% discordam que isto acontece |
| *28. Os professores costumam ser premiados quando alcançam metas pré-estabelecidas* | 75% discordam que isto acontece |

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

| IBACO | Porcentagem |
|---|---|
| *2. O atendimento às necessidades do aluno é uma das metas mais importantes.* | 82,3% concordam que isto acontece |
| *12. Programas para aumentar a satisfação dos professores são regularmente desenvolvidos* | 73,5% discordam que isto acontece |
| *23. Somente os bons professores recebem benefícios que lhes garantem um melhor bem-estar.* | 76,4% discordam que isto acontece |
| *28. Os professores costumam ser premiados quando alcançam metas pré-estabelecidas* | 75% discordam que isto acontece |

Pode-se verificar que os fatores do IBACO que obtiveram maior percentual entre os professores com quadro de estresse foi *O atendimento às necessidades do aluno é uma das metas*

*mais importantes,* sendo que 82,3% dos participantes consideraram que isto se aplica totalmente ou bastante na realidade da organização escolar a qual fazem parte. Ao ser realizada análise de correlação de Tau de Kendall entre este fator e o ISSL, obteve-se um coeficiente de correlação $\tau = 0,03$ e $p = 0,7$ o que caracteriza uma correlação muito baixa, ou seja, de acordo com os dados da amostra a organização priorizar as necessidades do aluno não apresenta necessariamente uma relação com o estresse.

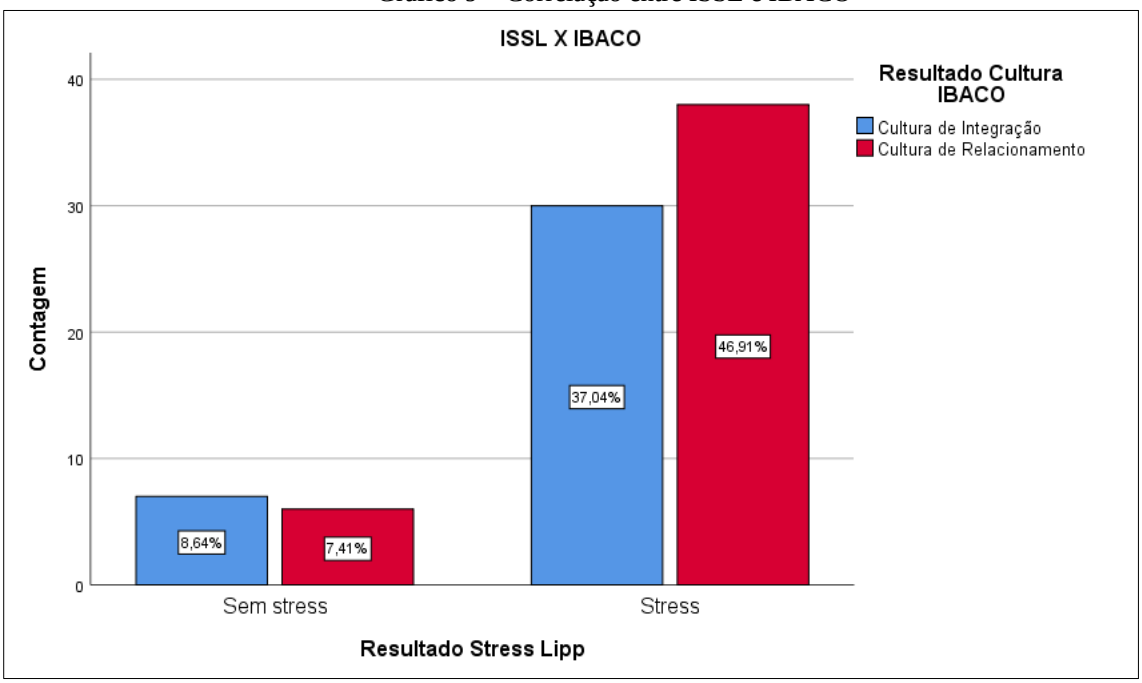
Gonçalves e Pires (2015, p. 228) salientam que "o professor ao reconhecer o seu papel central na sociedade, sente-se responsável pelo preparo do cidadão para a vida, este preparo deve ser realizado com alegria, esperança e convicção de que a mudança é possível". Esta análise colabora para compreender os resultados anteriormente apresentados, visto que os professores ao apontarem que o atendimento as necessidades do aluno é uma das metas mais importantes, visa não apenas ao alcance de bons indicadores de avaliação, mas também de que ao ter o aluno como foco principal o professor estará contribuindo também para formação de um cidadãos da comunidade a qual faz parte.

### 7.7 - Análise da Relação entre Cultura Organizacional e Estresse (ISSL x IBACO)

Para responder à pergunta principal deste trabalho foram realizadas análises entre o instrumento IBACO e ISSL e as perguntas 14 e 19 do questionário semiestruturado com ISSL.

Em relação aos instrumentos IBACO e ISSL, para avaliar a intensidade entre as variáveis, foi realizada uma análise de estatística inferencial, por meio da correlação do Tau de Kendall, para explorar o sentido e a intensidade entre as mesmas. Os resultados da correlação indicaram um $\tau = 0,07$ e $p = 0,52$, este resultado indica uma correlação baixa entre os instrumentos. Por meio da análise de referência cruzada entre ISSL e IBACO obteve-se que 46,91% dos professores com estresse encontram-se em escolas com cultura de Relacionamento, enquanto 37,04% encontram-se em escolas com cultura de Integração, conforme apontado no gráfico a saber:

Gráfico 9 – Correlação entre ISSL e IBACO




Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Em relação as escolas com cultura de integração, Just et al. (2018) em estudo com IBACO em uma instituição de ensino superior, encontraram resultados semelhantes, os autores afirmam que a cultura de Integração sugere que o corpo docente está alinhado com a cultura da organização escolar, a qual prima pelo planejamento estratégico com foco ao cliente externo e nos altos escalões da organização, sendo que esta percepção contribui para o alcance das metas organizacionais.

Para Ferreira e Assmar (2008) a cultura de integração caracteriza-se como aquela voltada para o atendimento ao cliente externo, o que vai ao encontro com um ambiente escolar onde o principal foco de trabalho é o aluno. Este tipo de cultura caracteriza-se, ainda, como tendo em foco as decisões centradas nos escalões superiores da organização. Ao analisar as respostas dos professores participantes em relação a gestão destas escolas, os mesmos relataram que se trata de estilos de gestão mais centralizados, com pouca participação dos professores.

*[...] Ambiente pouco reflexivo, onde as decisões não são tomadas em conjunto e sim deliberadas de forma imposta e quase nunca de forma democrática. Gerando quase sempre um estresse desnecessário que poderia ser evitado com certo cuidado[...] (Participante B0227)*

Vegro et al. (2016) expõem que a cooperação no trabalho pode coexistir com rigidez hierárquica e a busca por satisfação de relacionamentos, este aspecto pode sugerir que apesar da busca pela promoção de relacionamentos a permanência da instituição por valores de rigidez e controle do trabalho pode prejudicar a participação do colaborador em processos decisórios e isto

atrapalha tanto a comunicação quanto o relacionamento, o que pode levar a insatisfação, desmotivação e adoecimento no trabalho.

Para Ferreira e Assmar (2008), a cultura de Relacionamento se caracteriza por ser uma cultura organizacional que dispõe de práticas que são orientadas para a promoção de relações interpessoais e satisfação entre os colaboradores, neste sentido observa-se respostas dos professores relacionadas tanto ao alunado quanto ao excesso de trabalho:

*[...] O ambiente de trabalho (relacionamento entre os colegas e relacionamento com a gestão é bom) os fatores geradores de estresses estão relacionados a questões que envolvem: excesso de trabalho; desrespeito por parte de alguns pais e por parte de vários alunos [...] (Participante A01012)*

*[...]A falta de interesse dos alunos e a colaboração e participação dos pais como auxilio [...](Participante C03110)*

Desta forma, apesar de ter um bom relacionamento interno, entre as equipes e os gestores, a relação com alunado e outras dificuldades no ambiente de uma escola pública podem corroborar para o estresse docente. Rudy, Vogt e Oliveira (2014) assinalam que as principais demandas de indisciplina em salas de aula são relacionadas ao comportamento agressivo e violento dos alunos, apresentando assim a necessidade de fornecer aos professores não apenas a prevenção, mas também a importância da implementação de programas de intervenção que envolvam toda comunidade educacional, incluindo os pais ou responsáveis pelo aluno.

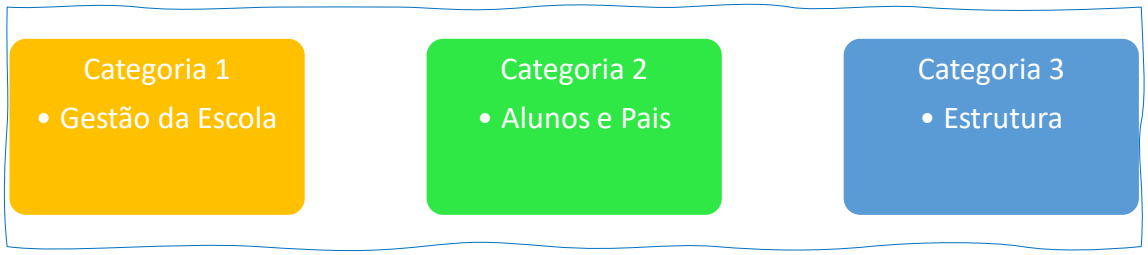
### 7.8 - Fatores da Profissão Docente que contribuem para o estresse – Análise Qualitativa

Ainda com intuito de responder aos objetivos da presente pesquisa, foi realizada uma análise entre as perguntas 14 e 19 do questionário semiestruturado e os resultados do ISSL e construção categorias que relacionam o estresse e a profissão docente e o ambiente organizacional escolar.

A pergunta 14 tinha como intuito verificar, na percepção do professor, quais os principais fatores na *profissão* que contribuíam para o estresse docente. Neste sentido, o intuito era levantar a percepção do professor sobre o que na *profissão docente* era considerado como um fator altamente estressor. Já a pergunta 19 tinha como intuito verificar na percepção do professor, quais os principais fatores no *ambiente escolar* que contribuíam para o estresse do professor, ou seja, o que no *ambiente da escola* poderia ser considerado como fator altamente estressor.

Após organização do material em planilha, foi realizada leitura flutuante dos relatos dos professores, os quais foram divididos em indicadores, o que permitiu a codificação das respostas em três categorias, conforme descrito a seguir:

Figura 1 – Categorias de análise qualitativa das perguntas 14 e 19 do questionário semietruturado




Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Para construção dos indicadores, os relatos foram separados em indicadores, conforme demonstrado na Tabela 6.

Tabela 6 – Lista de Indicadores por Categorias

| Indicadores da Categoria 1 Gestão da Escola | Indicadores da Categoria 2 Alunos e Pais | Indicadores da Categoria 3 Estrutura |
|---|---|---|
| **Cobranças excessivas** | Falta de respeito com professor; | Estrutura física precária |
| **Autoritarismos** | Falta de interesse dos alunos; | Falta de materiais didáticos |
| **Imposição de atividades** | Falta de participação dos pais e responsáveis na escola; | Quantidade grande de alunos por sala |
| **Falta de diálogo** | Violência no ambiente escolar; | Baixa remuneração |
| **Relação com superior imediato** | Indisciplina dos alunos e desinteresse; | Falta de um plano de carreira |
| **Cobrança para produção de trabalho** | Tráfico de drogas; | Políticas governamentais insuficiente |
| **Falta de autonomia** | Falta de valorização social. | Mudanças de gestão que não dão continuidade as ações anteriores |
| **Falta de diálogo com superior** | | Cargas horárias excessivas. |
| **Relacionamento com gestor e colegas** | | |
| **Perseguição dos chefes imediatos** | | |

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Os resultados obtidos nas perguntas 14 e 19 tiveram diferença quanto a ordem dos fatores que contribuíam para o estresse do professor, conforme demonstra a tabela a saber.

Tabela 7 – Resultado do percentual de cada categoria da análise qualitativa

| Q.14 - Fatores de Estresse da Profissão | % | Q.19 - Fatores de Estresse do ambiente de trabalho | % |
|---|---|---|---|
| **Categoria 2 -** Alunos/Pais | 44% | **Categoria 1 -**Gestão | 39% |
| **Categoria 3** – Estrutura | 43% | **Categoria 2 -** Alunos/Pais | 36% |
| **Categoria 1** – Gestão | 13% | **Categoria 3 -** Estrutura | 25% |

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Para a pergunta 14, a qual buscava verificar os fatores da profissão que contribuíam para o estresse, destacaram-se as categorias 2 e 3 como sendo os principais fatores, já na pergunta 19, a qual buscava investigar sobre os fatores do ambiente, destacaram-se em primeiro lugar a categoria 1 e em segundo lugar a categoria 2. Ao serem realizadas análises de correlação de Tau de Kendall, entre a pergunta 14 e o ISSL, pode se constatar um coeficiente de correlação $\tau$ de 0,2 e p = 0,008. Já a análise entre a pergunta 19 e o ISSL constatou um coeficiente de correlação $\tau$ de 0,1 e p = 0,35.

É importante observar a diferença entre a percepção dos professores sobre os fatores que contribuem para o estresse nas perguntas 14 e 19. Enquanto na pergunta sobre os **fatores da profissão** os professores consideraram como os dois principais os alunos/pais e a estrutura, quando se trata do ambiente de trabalho, ou seja, a escola, os principais fatores que contribuem para o estresse, na percepção dos participantes, são a gestão e novamente alunos/pais.

### *7.8.1 - Análise da Categoria 1 – Gestão da Escola*

Na Categoria 1, a qual dispunha de indicadores relacionados a gestão escolar, ao ser realizada análise de estatística descritiva (moda), pode-se verificar na pergunta 14, a qual verificava sobre os fatores da profissão que contribuem para o estresse, os professores consideraram que 13% são relacionados a **gestão**, já na pergunta 19, a qual questionava sobre os fatores do ambiente escolar que contribuem para o estresse docente, os participantes consideram que 39% estavam relacionados a gestão da escola. Alguns relatos desta categoria podem ser verificados no quadro a saber.

Quadro 3 – Relatos dos professores na Categoria 1 – Gestão da Escola

| Pergunta 14 – Fatores da Profissão | Pergunta 19 – Fatores do Ambiente |
|---|---|
| **Participante D0416**<br>*[...] A má relação com a coordenação[...]*<br>**Participante D0228**<br>*[...] Imposição, autoritarismo, ausência de discussões que possam levar ao sucesso de nossas atividades pedagógicas[...]*<br>**Participante B0231**<br>*[...] Processo de desvalorização e cobranças excessivas, forma de cobranças, acontecem de forma muito autoritária e muitas vezes até perversa. Muitas vezes é perceptível uma cobrança desmedida aos professores, sem que os outros responsáveis ao processo, (equipe gestora) se coloquem na condição de que também podem participar do processo [...]* | **Relato do professor B0225**<br>*[...] A visão de alguns gestores presentes que não contribuem com a construção de um centro de ensino em período integral, a formação de um estudante autônomo, solidário e competente. O autoritarismo na gestão está no que diz respeito a algumas tomadas de decisão que deveriam ser feitas em um espaço democrático[...]*<br>**Relato do professor D0415**<br>*[...] Inobservância dos chefes em relação as demandas da escola, aquilo que de fato importa porque há o envolvimento com muitas atividades que não contribuem com o ensino aprendizagem[...]* |

| | |
|---|---|
| **Participante B0227**<br>*[...] Imposição de atividades de última hora; falta de diálogo professor/coordenação; autoritarismo; cargos gerenciais ocupados por colaboradores incompetentes; alunos muito indisciplinados; ser ignorado por alunos; baixos salários; carga horária estendida; jornada dupla da mulher escola/casa[...]* | **Relato do professor D0416**<br>*[...] a má relação com a coordenação também gera estresse[...]*<br>**Relato do professor D0417**<br>*[...] Cumprir propostas pedagógicas as quais não acredito[...]*<br>**Relato do professor D0411**<br>*[...] Gestão antidemocrática [...]*<br>**Relato do professor B0231**<br>*[...] ambiente pouco reflexivo, onde as decisões não são tomadas em conjunto e sim deliberadas de forma imposta e quase nunca de forma democrática. Gerando quase sempre um estresse desnecessário que poderia ser evitado com certo cuidado [...]* |

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Por meio dos relatos averígua-se a insatisfação dos docentes em relação as decisões antidemocráticas e de imposição de atividades de forma autoritária. O professorado que vê em sua profissão não apenas o exercício de atividades, mas a escola como sendo um espaço de transformação social pode sentir-se frustrado ao não ter em seu cotidiano escolar, um ambiente no qual possa ouvir e também ser ouvido, contribuindo para construção de uma instituição formadora que detenha de certa criticidade. Neste sentido, Wellen e Wellen (2010) ressaltam que tanto na empresa, como na escola, por mais que exista a hegemonia da ideologia capitalista, permanecem ativos alguns ingredientes de resistência e consciência crítica. Desta forma, é possível verificar nos relatos dos docentes, a necessidade de uma melhoria na relação entre os altos escalões com a classe docente, que sente-se, muitas vezes, em ambientes autoritários e pouco reflexivos, que vão contra a um processo de educação democrático.

Kraemer, Duarte e Kaiser (2011) ressaltam que a autonomia reflete na construção de um profissional consciente, o qual consegue resolver problemas e processos de trabalho com competência e ética. Neste sentido, pensando a atuação docente, a qual tem como um dos objetivos auxiliar na formação de um cidadão consciente e autônomo, pode-se refletir que no ambiente escolar os professores sejam envolvidos, pelos respectivos gestores, nos processos de tomada de decisão, para construção de uma cultura organizacional que visa uma mudança significativa no ambiente escolar e na relação com o alunado.

### *7.8.2 - Análise da Categoria 2 – Alunos e Pais*

Em relação a Categoria 2, a qual dispunha de indicadores relacionados a Alunos e Pais, ao realizar análise de estatística descritiva (moda), pode-se verificar na pergunta 14 que 44% dos professores consideram como os principais fatores da profissão que contribuem para o estresse do professor os alunos/pais. Em se tratando da questão 19 a análise apontou que 36% dos docentes consideram os alunos como o segundo principal fator de estresse no ambiente de trabalho. Alguns relatos desta categoria podem ser verificados no quadro 4.

Quadro 4 – Relatos dos professores na Categoria 2 – Alunos/Pais

| Pergunta 14 – Fatores da Profissão | Pergunta 19 – Fatores do Ambiente |
|---|---|
| **Participante B0226**<br>***[...]*** *Considero a falta de educação da maioria dos alunos. Muitos são desinteressados não tem apoio familiar quando não são "empurrados" para a série seguinte. Como não sabem nada se desinteressam facilmente; muitos querem conversar brincar e pensam que a sala de aula é um parque ou um barzinho[...]*<br>**Participante C0301**<br>*[...] Falta de interesse dos alunos; chegar na escola com uma proposta pedagógica e não conseguir trabalhá-la por causa da indisciplina dos alunos; cada dia uma decepção perante a escola e o tratamento dos colegas[...]*<br>**Participante C0310**<br>*[...] A falta de interesse dos alunos e a colaboração e participação dos pais como auxilio[...]*<br>**Participante C0309**<br>*[...] A relação professor/aluno e os problemas relacionados ao "mundo de fora". Algumas políticas que nosso pais apresenta no mundo de hoje. Problemas familiares , sociais e um mundo sem limite para nossos alunos[...]*<br>**Participante A0111**<br>*[...]alunos descompromissados; falta de apoio de profissionais para auxiliar com alunos usuários de drogas e depressivos; falta de políticas públicas que valorizem o professor; muita cobrança e poucas garantias e direitos; falta de investimentos em cursos específicos para cada área[...]*<br>**Participante A0116**<br>*[...]Um dos principais fatores são: a clientela que de forma geral não apresenta valores familiares, são indisciplinados e mal educados, o que acaba gerando um grande desgaste emocional neste enfrentamento diário[...]* | **Relato do professor D0414**<br>*[...]No ambiente sala de aula, temos muitos alunos que não se interessam pelos conteúdos, ministrados e filhos de famílias desajustadas social e economicamente, não tenho condições de desenvolver um bom trabalho[...]*<br>**Relato do professor A0104**<br>*[...]O mais estressante tem sido a relação delicada com alunos com comportamento violento, com histórico de uso ou tráfico de drogas[...]*<br>**Relato do professor A0102**<br>*[...]clientela/alunos com inúmeros problemas sociais, violência carências afetivas materiais, drogas[...]*<br>**Relato do professor D0405**<br>*[...]Lidamos com alunos criminosos (traficantes) [...]*<br>**Relato do professor D0403**<br>*[...]a falta de compromisso dos alunos e pais/responsáveis[...]*<br>**Relato do professo**r A0112<br>*desrespeito por parte de alguns pais e por parte de vários alunos.*<br>**Relato do professor A0122**<br>*[...]nossos alunos apresentam demandas várias, que muitas vezes não temos formação para atender. Uma família desestruturada e desestruturante permeia o lar dessas crianças[...]*<br>**Relato do professor B0230**<br>*[...]fator que destaco contribuir para o estresse do professor é a luta solitária com os alunos. A família simplesmente deposita os filhos na escola e acha que a mesma é responsável pela formação integral do filho. A escola hoje tem que ser hospital, farmácia, escola, instituição responsável por tudo, e o que seu verdadeiro papel "educar" está deixado de lado[...]* |

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Bastos (2009) assinala que o professor muitas vezes assume o papel de assistente social, já que muitos alunos se encontram em situações de vulnerabilidades, drogas, violência doméstica e outras. Situações as quais não estão sob seu controle, mas que muitas vezes contribuem para sentirem-se frustrados com a profissão, já que não conseguem solucionar os sofrimentos destes estudantes.

Ao realizar uma análise acerca da indisciplina na escola, Pinto e Rodrigues (2017) salientam que a indisciplina no contexto da escola é um sintoma de que algo está errado, assim demonstrando que existe uma necessidade no desenvolvimento de programas de atendimento para auxiliar o aluno no autocontrole e auto respeito. Os autores relatam, ainda, sobre a

necessidade de os pais serem envolvidos no contexto escolar, e que muitas vezes a violência pode ser oriunda da ausência e permissividade, ou reflexo do contexto familiar.

Nos relatos dos professores que participaram da presente pesquisa, são diversas as vezes que estes apontam não apenas sobre a indisciplina, mas também sobre a violência, uso de drogas e outras problemáticas que vivenciam no ambiente escolar, além da ausência dos pais e/ou responsáveis. É preciso que se pense não apenas nas causas que levam o alunado a emitir esses comportamentos, mas um fator ainda mais importante é desenvolver projetos que auxiliem-nos na construção de um desenvolvimento saudável e que os capacite para a vida após a escola.

Neste sentido, é importante que família, escola, professores, alunos, profissionais da saúde e outros se unam na construção de projetos para um ambiente que propicie e auxilie a aprendizagem. A Lei Federal nº 13.935/2019, aprovada no decorrer desta pesquisa, que "dispõe sobre a prestação de serviços de psicologia e de serviço social nas redes públicas de educação básica", poderá ser um importante marco legal para auxiliar as escolas públicas do país. Espera-se que a implementação não seja tão longa quanto a tramitação legislativa, uma vez que o Projeto de Lei (nº 3.688) é do ano 2000.

### *7.8.3 - Análise da Categoria 3 – Estrutura*

Em relação a Categoria 3, a qual dispunha de indicadores relacionados a Estrutura, ao realizar análise de estatística descritiva (moda), pode-se verificar na pergunta 14 que 43% dos professores consideram como os principais fatores da profissão que contribuem para o estresse do professor a estrutura. Em se tratando da questão 19 a análise apontou que 25% dos docentes consideram a estrutura como o terceiro principal fator de estresse no ambiente de trabalho. Alguns relatos desta categoria podem ser verificados no quadro 5.

Quadro 5 – Relatos dos professores na Categoria 3 – Estrutura

| Pergunta 14 – Fatores da Profissão | Pergunta 19 – Fatores do Ambiente |
|---|---|
| **Relato do professor D0409**<br>*Baixa remuneração. Falta de disciplina dos alunos. Baixo nível. A forma como o "auto escalão" conduz as mudanças. Falta de autonomia do professor e da escola. A preocupação "pura" com os índices de aprovação. Fato da educação não ser prioridade*<br>**Relato do professor D0405**<br>*Falta de estrutura mais adequada nas salas de aula*<br>*Datashow*<br>*Material didático*<br>*Internet nas salas*<br>*Professor lecionar nas mesmas disciplinas, diversas disciplinas não é bom*<br>**Relato do professor D0404**<br>*Falta de valorização. Governo que não respeita as leis e cria mecanismos para desorganizar ainda mais a organização, sempre visando lucros/cortar gastos que são necessários a educação*<br>**Relato do professor D0411**<br>*salas superlotadas, desinteresse geral dos alunos, falta de investimentos, salários baixos e desvalorização total a docência*<br>**Relato do professor B0225**<br>*Carga horária extensa com pouco retorno financeiro, falta de formação continuada e frustração de não ter tempo para estudar mais.* | **Relato do professor D0405**<br>*Acredito que o professor deveria ser melhor remunerado, pois pegamos alunos com diversas dificuldades não é fácil lidar com tantos problemas. Além do risco de vida que professor corre. Lidamos com alunos criminosos (traficantes)*<br>**Relato do professor A0120**<br>*Sim, o número elevado de alunos por turma, pois dificulta a boa qualidade no desenvolver das atividades.*<br>**Relato do professor A0122**<br>*Sim, temos colaboradores que já não se sentem motivados e muitas vezes não percebe as reais demandas de nossa profissão. Processo de formação continuada é apenas uma forma de gerar maior renda, mas não uma busca por aperfeiçoamento, e como os ganhos são baixos ou inexistentes não há procura por aperfeiçoamento.*<br>**Relato do professor A0110**<br>*O meu gestor procura sempre tornar o ambiente agradável preocupa com o bem estar dos professores, é cordial e muito compreensivo. Com relação ao estado, o atual governo tem colaborado muito para este estresse (não honra os salários em datas certas, cortes de benefícios e os poucos benefícios que nos restavam).* |

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Em relação a categoria de infraestrutura, vê-se que muitos dos relatos giram em torno das cargas horários elevadas, falta de estrutura física, incentivo a formação continuada e outros. Neste sentido, Soratto e Heckler (1999) concordam com os dados encontrados ao ressaltarem que além dos salários pouco atrativos dispostos para a profissão docente, o professor perdeu também o *status* que acompanhava a profissão tornando-a pouco estimulante, já que este profissional é exposto a um trabalho desgastante, ao qual tem poucos recursos tanto materiais como financeiros, além das condições muitas vezes precárias do seu trabalho.

Nos relatos colhidos nesta pesquisa, é notável o sentimento de desvalorização dos participantes, que além de enfrentar no dia a dia a falta de equipamentos necessários para o desenvolvimento de atividades mais atrativas para o alunado, não vê uma recompensa financeira justa para o seu labor. Gonçalves e Pires (2015) ao relatarem que a insuficiência da remuneração constitui um grande influenciador do sofrimento no trabalho, já que o salário constitui-se não apenas pelo sustento de sua família e de aquisições de bens, mas também significados simbólicos como o sentimento de justiça pelo trabalho realizado, o que consequentemente afeta na motivação para o trabalho.

No que tange aos resultados do IBACO, merecem destaques os fatores que sobressaíram em professores no quadro de estresse. Grande parte considera que atender as necessidades dos alunos é uma das metas mais importantes.

Outro fator constantemente mencionado é a insatisfação em relação aos programas de benefícios e premiações ao atingirem as metas estabelecidas.

Em relação aos fatores que corroboram para o estresse docente, pode-se verificar uma diferença na percepção dos professores em relação aos fatores que contribuem para o mesmo que são da profissão e os fatores que contribuem para o estresse e que são oriundos do ambiente organizacional.

No primeiro, os professores consideraram como principal a relação com alunos e pais enquanto que no ambiente consideraram a gestão como o principal fator promotor de estresse.

A este respeito Libâneo (2001) ressalta que a qualidade no ensino depende não apenas da formação do profissional, mas também das mudanças no âmbito da gestão organizacional, assim muitas vezes o despreparo do gestor interfere na vida escolar como um todo, provocando uma série de desmotivações e conflitos.

Com intuito de contribuir na reflexão de propostas que propiciem a ampliação da atenção na saúde do professor e no desenvolvimento e preparo dos gestores, apresentou os dados obtidos em audiência pública, junto a Comissão de Educação Cultura e Esporte da Assembleia Legislativa de Goiás, em novembro de 2019.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho como sendo fonte de realização pessoal e profissional torna-se, muitas vezes, o cerne de patologias que prejudicam a vida e saúde dos colaboradores. Pesquisas no Brasil e no mundo vêm tentando verificar a relação entre tais doenças e os fatores que propiciam que estas apareçam.

Pensar em um ambiente de trabalho que seja totalmente livre de tais fatores adoecedores pode parecer impossível, no entanto, é importante pesquisas que auxiliem a levantar aqueles fatores que se tornam propulsores mais vorazes destas patologias, para que sejam desenvolvidas estratégias de enfrentamento e combate, auxiliando as organizações públicas e privadas na construção de um ambiente de trabalho mais saudável.

Pensando no ambiente escolar, os professores, são facilitadores do processo educativo, auxiliando o alunado no seu desenvolvimento não apenas intelectual, mas ainda como cidadão. E apesar desta grande relevância social, nas últimas décadas os estudos e pesquisas que vêm sendo desenvolvidas apontam que o trabalho docente, além de envolver inúmeras problemáticas, reflete muitas vezes no aumento de tensão e na elevação dos níveis de responsabilidade, o que afeta diretamente a vida do professor, corroborando para surgimento de estresse o que muitas vezes pode vir a colaborar em um afastamento do trabalho (AGUIAR, 2017).

Ao se realizar esta pesquisa, o objetivo principal consistia em verificar a relação entre o estresse e a cultura organizacional da escola a qual o docente fazia parte. Considera-se que os objetivos da presente foram atendidos, sendo que os resultados do IBACO x ISSL apontaram baixa correlação entre os instrumentos.

Já na análise qualitativa, verificou-se que 39% dos docentes consideravam como principal fator de estresse no ambiente de trabalho a gestão da escola. Ao se verificar a quantidade de professores que consideravam o trabalho como fonte de estresse, uma grande quantidade dos professores (45%) que encontram-se no quadro de estresse, consideraram o ambiente de trabalho, ou seja, a escola como a principal fonte deste sofrimento, o que neste sentido caracteriza-se como um número expressivo.

No que se refere aos resultados do ISSL destacam-se a alta taxa de professores no quadro de estresse, e destes, a grande quantidade que encontra-se nas fases que carecem urgentemente de intervenção (Resistência, Quase-exaustão e Exaustão) já que além de afetar a parte física o estresse pode levar o a uma Síndrome de Burnout, o que afeta o indivíduo como um todo, não apenas no ambiente escolar, mas também em sua vida privada.

Em relação aos fatores que corroboram para o estresse docente, pode-se verificar uma diferença na percepção dos professores em relação aos fatores que contribuem para o mesmo que são da profissão e os fatores que contribuem para o estresse e que são oriundos do ambiente organizacional. No primeiro, os professores consideraram como principal a relação com alunos e pais enquanto que no ambiente consideraram a gestão como o principal fator promotor de estresse. A este respeito Libâneo (2001) ressalta que a qualidade no ensino depende não apenas da formação do profissional, mas também das mudanças no âmbito da gestão organizacional, assim muitas vezes o despreparo do gestor interfere na vida escolar como um todo, provocando uma série de desmotivações e conflitos.

No que tange aos resultados do IBACO, merecem destaques os fatores que sobressaíram em professores no quadro de estresse. Estes apontaram que grande destes profissionais consideram que atender as necessidades dos alunos é uma das metas mais importantes. Outro fator constantemente mencionado é a insatisfação em relação aos programas de benefícios e premiações ao atingirem as metas estabelecidas.

Estes dados colaboram para reforçar que o docente para além de ser um agente transformador, é também um colaborador que precisa de estímulos reforçadores no que tange a profissão. Percebe-se nos relatos que o apreço pela profissão auxilia grandemente na motivação, no entanto, se isto não vem apoiado em planos de cargos e carreira e uma remuneração justa e digna, pode afetar no interesse tanto dos atuais profissionais em permanecer na docência, quanto no ingresso de futuros profissionais, ao constatar previamente que trata-se de uma profissão pouco valorizada.

Por meio da revisão de literatura realizada, vê-se que o estresse em seus níveis elevados torna-se um problema, já que estes estados podem provocar o surgimento de doenças físicas e emocionais aos quais vêm se tornando cada vez mais presente no cotidiano do professor. Sendo este um problema de saúde, é imprescindível não apenas compreender os fatores que auxiliam o seu surgimento, mas ainda começar a traçar os caminhos pela frente para que ele seja combatido e/ou minimizado.

Neste sentido, a presente pesquisa, com intuito de contribuir na reflexão de propostas que propiciem a ampliação da atenção na saúde do professor e no desenvolvimento e preparo dos gestores, apresentou os dados obtidos em audiência pública, junto a Comissão de Educação Cultura e Esporte da Assembleia Legislativa de Goiás, em novembro de 2019. Como primeiro fruto da referida audiência pública foi deliberada a formação de um grupo, dos quais a pesquisadora, sua orientadora e seu coorientador farão parte, para levantamento de dados,

sistematização dos mesmos e proposição de melhorias ao Poder Público. Espera-se que esta pesquisa auxilie na promoção de efetivas melhorias na gestão organizacional escolar e na saúde mental do corpo docente das escolas públicas.

## 8.1 - Limitações da pesquisa e sugestões de estudo

A literatura indica que há uma escassez de estudos que relacionam a cultura organizacional com o estresse, muito se deve ao fato de que as pesquisas realizadas adotam instrumentos diferentes, o que dificulta em uma possível comparação dos resultados. Ao se escolher os instrumentos do presente trabalho, buscou-se adotar aqueles que em algum momento já foram utilizados por outros pesquisadores, e que tivessem validade científica. O estudo não teve como intuito encerrar as reflexões acerca da relação entre a cultura organizacional e o estresse docente, mas sim promover um avanço no que tange às discussões sobre esta temática.

Assim, indica-se para futuras pesquisas a utilização dos instrumentos IBACO e ISSL. Recomenda-se, ainda, investigar os gestores das instituições escolares, já que muitas vezes estes profissionais tentam realizar o seu melhor trabalho, no entanto não possuem treinamentos adequados para assumirem o cargo de chefia, o que pode impactar significativamente no decorrer da gestão.

Outra sugestão para os futuros estudos sobre a temática é a investigação longitudinal do estresse docente, a fim de verificar se há um ciclo de estresse ao longo do ano letivo, averiguando, desta forma, os fatores e consequentemente as estratégias de enfrentamento.

Em suma, sabe-se que há ainda muito o que se investigar sobre esta temática, e espera-se que os resultados do presente estudo possam contribuir com as próximas pesquisas acerca da temática.

## 9. REFERÊNCIAS

AGUIAR, Carolina Villa Nova et al. Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, Burnout e estresse ocupacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 121-131, 2017. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/1157/890>. Acesso em: 03 jan. 2020. DOI: 10.17267/2317-3394rpds.v6i2.1157

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ARAÚJO, Andréa. GOUVEIA, Luis Borges. Pressupostos sobre a pesquisa científica e os testes piloto. **Repositório Institucional**, Porto, Relatório Interno TRS, v. 2018, n. 02/2018, 2018. Disponível em: <https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/6509/1/RI_trs_02_2018.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2020.

ARAÚJO, Lilian Maria Badaró Ferreira de. SOUSA, Rosânia Rodrigues de. O adoecimento psíquico de professores da rede pública estadual: perspectiva dos docentes. **ANPAD**, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR2266.pdf>. Acesso em 03 jan. 2020.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. OLIVEIRA, Dalila Andrade. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/03.pdf>. Acesso em 03 jan. 2020.

BACHION, Maria Márcia et al. Vulnerabilidade ao estresse entre professores de uma universidade pública. **R. Enferm UERJ**, Rio de Janeiro, 13.1: 32-37, 2005. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/xmlui/bitstream/handle/ri/17890/Artigo%20-%20Maria%20M%c3%a1rcia%20Bachion%20-%202005.pdf?sequence=5&isAllowed=y>. Acesso em 03 jan. 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROSO, Sabrina Martins. Urbanização e acessibilidade como critérios na avaliação de serviços públicos de saúde mental. **Revista Baiana Saúde Pública**, Salvador, v. 35, n. 3, p. 734-743, 2011. Disponível em: <http://rbsp.sesab.ba.gov.br/index.php/rbsp/article/download/330/298/>. Acesso em 03 jan. 2020.

BASTOS, Josane Aparecida Quintão Romero. **O mal-estar docente, o adoecimento e as condições de trabalho no exercício do magistério, no ensino fundamental de Betim/MG**. Dissertação (mestrado em Educação), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_BastosJA_1.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2020.

BEZERRA, Marcos Antônio Araújo, et.al. Estresse em docentes: uma análise via rede estadual de ensino do Ceará. **Revista Interdisciplinar Encontro das Ciências**, Icó, v. 1, n. 3, p. 339-347, 2018. Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/330760902_ESTRESSE_EM_DOCENTES_UMA_ANALISE_VIA_REDE_ESTADUAL_DE_ENSINO_DO_CEARA>. Acesso em 03 jan. 2020.

CANOVA, Karla Rejane. PORTO, Juliana Barreiros. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 5, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n5/a02v11n5.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2020.

CORTEZ, Pedro Afonso et al. A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. **Cadernos Saúde Coletiva**, Uberlândia, v. 25, n. 1, pp.113-122, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cadsc/v25n1/1414-462X-cadsc-1414-462X201700010001.pdf>. Acesso em 03 jan. 2020. DOI: 10.1590/1414-462X20170001000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. Barueri: Manole, 2005.

CUNHA, Jurema Alcides. **Manual da versão em português das Escalas Beck**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015.

DIEHL, Liciane. MARIN, Angela Helena. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, [Londrina], v. 7, n. 2, p. 64-85, 2016. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/eip/article/view/25302/19800 >. Acesso em: 03 jan. 2020. DOI: 10.5433/2236-6407.2016v7n2p64

FAIAD, Cristiane et al. Propriedades psicométricas do ISSL no contexto da segurança pública. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 9, n. 3, p. 54-72, 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/eip/v9n3s1/a05.pdf>. Acesso em: 09 dez. 2019.

FERRAZ, Ellen C. de O. F. Caracterização e análise da cultura organizacional existente de uma escola pública. **Direcional Escolas – A Revista do Gestor Escolar**, [São Paulo], 2014. Disponível em: <https://direcionalescolas.com.br/caracterizacao-e-analise-da-cultura-organizacional-existente-de-uma-escola-publica/>. Acesso em: 03 jan. 2020.

FARBER, Barry A. Crisis in education: stress and burnout in the American teachers. **Jossey Bass Publishers**, San Francisco, 1991. Acesso em: <https://searchworks.stanford.edu/view/714611>. Acesso em: 20 ago. 2019.

FERREIRA, Andre; DEMUTTI, Carolina Medeiros; GIMENEZ, Paulo Eduardo Oliveira. A teoria das necessidades de Maslow: a influência do nível educacional sobre a sua percepção no ambiente de trabalho. **Anais do Seminários de Administração**, 2010.

FERREIRA, Maria Cristina; ASSMAR, Eveline Maria Leal. Cultura organizacional. In:SIRQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FREITAS, Maria Ester de. Cultura organizacional grandes temas em debate. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 31.3: 73-82, 1991. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/rae/v31n3/v31n3a07>. Acesso em: 03 jan. 2020. DOI: 10.1590/S0034-75901991000300007

GASPARINI, Sandra Maria. BARRETO, Sandhi Maria. ASSUNÇÃO, Ada Ávila. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, Belo Horizonte, v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v31n2/a03v31n2.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2020.

GOULART JUNIOR, Edward. LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. **Psicologia em Estudo**, Maringá, p. 847-857, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722008000400023>. Acesso em: 03 jan. 2020.

GONÇALVES, Ana Sofia Resque; DE PIRES, Denise Elvira Pires. O trabalho de docentes universitários da saúde: situações geradoras de prazer e sofrimento **Revista Enfermagem UERJ**, v. 23, n. 2, p. 266-271, 2015. Disponível em: <http://www.facenf.uerj.br/v23n2/v23n2a20.pdf>. Acesso em 03 jan. 2020.

GOUVÊA, Leda Aparecida Vanelli Nabuco de. As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 40, p. 206-219, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sdeb/v40n111/0103-1104-sdeb-40-111-0206.pdf >. Acesso em: 03 jan. 2020. DOI.org/10.1590/0103-1104201611116

GUEDES, Terezinha Aparecida et al. Estatística descritiva**. Projeto de ensino aprender fazendo estatística**, [São Paulo], p. 1-49, 2005. Disponível em: <http://www.each.usp.br/rvicente/Guedes_etal_Estatistica_Descritiva.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2020.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia. **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SELYE, Hans. A síndrome do estresse. The American Journal of Nursing, 1965.

HOCHMAN, Bernardo et al. Desenhos de pesquisa. **Acta Cirúrgica Brasileira**, São Paulo, v. 20, p. 2-9, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-86502005000800002>. Acesso em: 03 jan. 2020. DOI: 10.1590/S0102-86502005000800002

JAGER, Márcia Elisa; ROHDE, Caroline Lúcia Cantarelli; DIAS, Ana Cristina Garcia. Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 5, n. 3, 2013. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1566/1060>. Acesso em: 03 jan. 2020. DOI: 10.3895/S2175-08582013000300004

JUST, Magela Duarte et al. A cultura organizacional em uma instituição de ensino superior privado, na perspectiva de diferentes públicos. **Contextus: Revista Contemporânea de economia e gestão**, v. 16, n. 1, p. 8-31, 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/32288>. Acesso em: 03 jan. 2020.

KRAEMER, Fernanda Zanoto; DUARTE, Maria de Lourdes Custódio; KAISER, Dagmar Elaine. Autonomia e trabalho do enfermeiro. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 32, n. 3, p.

487-494, 2011. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/13519>. Acesso em 04 jan. 2020.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, não consta número, p. 79-90, 2003. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25852>. Acesso em 03 jan. 2020.

LIBANEO, José Carlos. Buscando a qualidade social do ensino. In: Organização e Gestão da Escola – Teoria e Prática. Goiânia: Alternativa, 2001

LIMA, Alynne Virginya de Queiroz. **Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais: a percepção dos técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior**. Dissertação (mestrado em Administração), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/4710/LIMA%2C%20ALYNNE%20VIRGINYA%20DE%20QUEIROZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 jan. 2020.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)**. 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2017.
_____. **Stress do Professor**. Campinas: Papirus Editora, 2003.
_____. **Manual do Inventario de sintomas** (ISLL). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

LUCENA, Eduardo Soares. **Cultura organizacional e estresse ocupacional: um estudo com docentes das instituições privadas de ensino superior do município de Guarulhos**. Dissertação (mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional), Universidade de Taubaté, Taubaté, 2010. Disponível em: <http://www.bdtd.unitau.br/tedesimplificado/tde_arquivos/2/TDE-2012-11-20T095340Z-462/Publico/Eduardo%20Soares%20Lucena.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2020.

LÜCK, Heloísa. **Gestão da cultura e do clima organizacional da escola**. Petrópolis: Vozes, 2017.

MARTINS, Maria das Graças Teles. Sintomas de stress em professores brasileiros. Revista Lusófona de Educação, n. 10, p. 109-128, 2007. Disponível em: <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/637/532>. Acesso em: 04 jan. 2020.

MASLOW, A. H. A. **Theory of Human Motivation**. 1943. Disponível em: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Acesso em: 04 jan. 2020.

MELEIRO, A. M. A. S. **O stress do professor**. In: LIPP, M. (Org.) O stress do professor. Campinas: Papirus, 2002.

MENEZES, Itiana Castro. **Avaliação neuropsicológica de funções executivas e da variabilidade simpático/parassimpática cardíaca de pacientes com transtorno de estresse pós-traumático**. Dissertação (mestrado em Neurociências), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/94895>. Acesso em: 03 jan. 2020.

MESQUITA, Alex Andrade et al. Estresse e síndrome de Burnout em professores: Prevalência e causas. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 31, n. 75, 2013. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/325074070_Estresse_e_sindrome_de_Burnout_em_professores_Prevalencia_e_causas>. Acesso em: 03 jan. 2020.
DOI: 10.7213/psicol.argum.31.075.DS05

NUNES, Thiago Soares. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. Tese (doutorado em Administração), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/168911/342193.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 jan. 2020.

OLIVEIRA, Paloma Lago Marques de. BARDAGI, Marúcia Patta. Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. **Boletim de Psicologia**, São Paulo, v. 59, n. 131, p. 153-166, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000200003>. Acesso em: 03 jan. 2020.

OLIVEIRA, Wendel Cristian de. SILVA, Flávia Gonçalves da. Alienação, sofrimento e adoecimento do professor na educação básica. **Revista Labor**, [Fortaleza], v. 1, n. 13, p. 7-27, 2015. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/6557/4772>. Acesso em: 03 jan. 2020. DOI: 10.29148/labor.v1i13.6557

OLIVEIRA, Maria das Graças Marrocos de; CARDOSO, Cármen Lúcia. Stress e trabalho docente na área de saúde. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 28, n. 2, p. 135-141, 2011. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v28n2/01.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2020.

PINTO, Lucinere Propodolski; RODRIGUES, Robson Cavalin. A Indisciplina na Escola. **Nativa–Revista de Ciências Sociais do Norte de Mato Grosso**, v. 6, n. 1, 2017. Disponível em: <https://revistanativa.com.br/index.php/nativa/article/view/35>. Acesso em 04 jan. 2020.

PEÇANHA, Dóris Lieth Nunes. Cultura organizacional e saúde - contribuições da psicodinâmica do trabalho. **Boletim - Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 329-344, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2009000200010>. Acesso em: 03 jan. 2020.

QEDU. **Censo Escolar - Lista completa de escolas, cidades e estados**. [S. l], [2019]. Disponível em: < https://www.qedu.org.br/busca >. Acesso em: 03 jan. 2020.

RESENDE, Fernanda Motta de Paula et al. Gestão democrática e cultura organizacional na escola pública das Minas Gerais: uma análise no contexto das políticas educacionais dos anos de 1990. 2006. Disponível em < http://repositorio.ufu.br/handle/123456789/13977>. Acesso em: 03 jan. 2020.

RIBEIRO, Renata Perfeito et al. O adoecer pelo trabalho na enfermagem: uma revisão integrativa. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 46, n. 2, p. 495-504, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342012000200031>. Acesso em: 03 jan. 2020. DOI: 10.1590/S0080-62342012000200031

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROCHA, Ricelli Endrigo Ruppel et al. Prevalência de estresse e qualidade de vida de professores de educação física da educação básica. **Unoesc Ciênc. ACHS U&C-ACHS**, v. 7, n. 2, p. 219-22, 2016. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/achs/article/view/10771>. Acesso em: 04 jan. 2020.

RUDY Ana Maria Cordeiro, VOGT, Ana Cristina, OLIVEIRA, Maria Cecília Marin. A indisciplina e a agressividade na sala de aula. **Revista Jurídica Uniandrade**, v. 20, n. 1, p. 195-228, 2014. Disponível em: <https://www.uniandrade.br/revistauniandrade/index.php/juridica/article/download/129/111>. Acesso em 04 jan. 2020.

SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 73-81, 2010.Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2010000100010&script=sci_arttext> acesso em 15 dez. 2019.

SADIR, Maria Angélica; LIPP, Marilda E. Novaes. As fontes de stress no trabalho. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 1, n. 1, p. 114-126, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2010000100010&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 04 jan. 2020.

SANTOS, Fabyanne Wilke Costa. BARROS, Lívia de Melo. O adoecimento psíquico do docente: um diálogo entre educação e psicologia. In: 8º ENCONTRO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES E FÓRUM PERMANENTE DE INOVAÇÃO EDUCACIONAL, v. 8, n. 1, 2015, [Aracaju]. **Anais eletrônicos...** [Aracaju]: UNIT, 2015. Disponível em: <https://eventos.set.edu.br/index.php/enfope/article/view/1328/47>. Acesso em: 03 jan. 2020.

SERVILHA, Emilse Aparecida Merlin; ROCCON, Priscila de França. Relação entre voz e qualidade de vida em professores universitários. **Revista Cefac**, v. 11, n. 3, p. 440-448, 2009. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1516-18462009000300011&script=sci_arttext> Acesso em 04 jan. 2020.

SILVA, Andressa Hennig. FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, Campina Grande, v. 16, n. 1, 2015. Disponível em: <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2113/1403>. Acesso em: 03 jan. 2020. DOI: 10.18391/qualitas.v16i1.2113

SILVA, Edna Lúcia da. MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. São Paulo: Editora 3, 2005.

SILVA, Eduardo Pinto. Adoecimento e sofrimento de professores universitários: dimensões afetivas e ético-políticas. **Psicologia: teoria e prática**, v. 17, n. 1, p. 61-71, 2015. Disponível em: < https://www.redalyc.org/pdf/1938/193839259006.pdf> Acesso em 04 jan. 2020.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2009.

SORATTO, Lúcia; OLIVIER-HECKLER, Cristiane. Os trabalhadores e seu trabalho. **Educação: carinho e trabalho. Petrópolis: Vozes**, p. 89-110, 1999.

SOUSA, Ivone Félix de et al. Estresse ocupacional, coping e Burnout. **Revista Estudos, Vida e Saúde.** Goiânia, 36.1: 57-74, 2009. Disponível em: <http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/viewFile/1018/716>. Acesso em: 03 jan. 2020. DOI: 10.18224/est.v36i1.1018

SOUZA, José Calixto Pires; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81-106, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122006000100005&script=sci_arttext>. Acesso em 03 jan. 2020

STRAUB, Richard O. **Psicologia da saúde: uma abordagem biopsicossocial**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

TROMAN, Geoff; WOODS, Peter. Careers under stress: Teacher adaptations at a time of intensive reform. **Journal of educational change**, v. 1, n. 3, p. 253-275, 2000. Disponível em: < https://link.springer.com/article/10.1023/A:1010010710255> Acesso em 03 jan. 2020

TERRA, Fábio de Souza; SECCO, Iara Aparecida de Oliveira; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz. Perfil dos docentes de cursos de graduação em enfermagem de universidades públicas e privadas. Rev. enferm. UERJ, p. 26-33, 2011. Disponível em < http://www.facenf.uerj.br/v19n1/v19n1a05.pdf>. Acesso em 04 jan. 2020

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmiria Carolina. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & sociedade. São Paulo. Vol. 19, ed. esp. 1 (2007), p. 38-46**, 2007. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400007>. Acesso em 04 jan. 2020

VALÉRIO, Fhairus Julielen; AMORIM, Cloves; MOSER, Ana Maria. A síndrome de Burnout em professores de Educação Física. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 1, n. 1, p. 127-136, 2009. Disponível em < https://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/17>. Acesso em 04 jan. 2020

VEGRO, Thamiris Cavazzani et al. Cultura organizacional de um hospital privado. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 37, n. 2, 2016.Disponível em: < https://seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/49776>. Acesso em 04 jan. 2020

WELLEN, Henrique; WELLEN, Héricka. **Gestão organizacional e escolar: uma análise crítica**. Editora Ibpex, 2010.

## 10. ANEXOS

## ANEXO 1 – PARECER DE APROVAÇÃO DA PESQUISA NO CEP

HOSPITAL E MATERNIDADE DONA IRIS

Comitê de Ética em Pesquisa

Plataforma Brasil

### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** SAÚDE MENTAL DE PROFESSORES: Uma análise do Estresse e qualidade de vida no trabalho e sua relação com o estilo de funcionamento organizacional das escolas

**Pesquisador:** JACKELINY DIAS DA SILVA
**Área Temática:**
**Versão:** 2
**CAAE:** 94948518.0.0000.8058
**Instituição Proponente:** Universidade Federal de Goiás - UFG
**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 2.895.122

**Apresentação do Projeto:**
Essa pesquisa visa investigar se o estilo de funcionamento organizacional de ensino pode colaborar para baixos índices de qualidade de vida e altos índices de estresse em professores. As instituições participantes deste estudo são as instituições de ensino públicas localizadas no município de Catalão. São 19 escolas públicas estaduais, das quais serão selecionadas no mínimo 4 instituições e 40 professores no total para responderem aos questionários. A escolha das escolas se dará de forma aleatória e/ou de acordo com o interesse dos pesquisadores. Serão utilizadas a Escala de Estilo de Funcionamento Organizacional, Escala Lipp de estresse, questionário SF-36 de qualidade de vida e entrevista semi-estruturada.

**Objetivo da Pesquisa:**
Objetivo Primário:
Analisar os índices de estresse e qualidade de vida de professores da rede pública estadual na cidade de Catalão e sua relação com o estilo de funcionamento organizacional.
Objetivo Secundário:
•Levantar os níveis de estresse dos docentes;
•Levantar os índices de qualidade de vida docente;
•Analisar o estilo de funcionamento organizacional da escola;
•Analisar a percepção dos professores em relação aos possíveis indicadores de adoecimento

**Endereço:** EMILIO POVOA
**Bairro:** VILA REDENCAO **CEP:** 74.845-250
**UF:** GO **Município:** GOIANIA
**Telefone:** (62)3956-8860 **E-mail:** centrodeestudoshmdi@gmail.com

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Ausência | MODIFICADO.pdf | 17/08/2018 18:06:27 | JACKELINY DIAS DA SILVA | Aceito |
| Recurso Anexado pelo Pesquisador | CARTARESPOSTA.pdf | 17/08/2018 18:05:33 | JACKELINY DIAS DA SILVA | Aceito |
| Orçamento | PLANEJAMENTO.pdf | 25/07/2018 19:36:32 | JACKELINY DIAS DA SILVA | Aceito |
| Declaração de Instituição e Infraestrutura | SECRETARIA.pdf | 25/07/2018 19:28:16 | JACKELINY DIAS DA SILVA | Aceito |
| Declaração de Pesquisadores | TERMO.pdf | 25/07/2018 19:27:08 | JACKELINY DIAS DA SILVA | Aceito |
| Cronograma | CRONOGRAMA.pdf | 25/07/2018 19:24:54 | JACKELINY DIAS DA SILVA | Aceito |
| Folha de Rosto | Scan.pdf | 25/07/2018 19:03:13 | JACKELINY DIAS DA SILVA | Aceito |

**Situação do Parecer:**
Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**
Não

GOIANIA, 14 de Setembro de 2018

**Assinado por:**
**Patrícia Gonçalves Evangelista Marçal**
**(Coordenador)**

# ANEXO 2 – ANUÊNCIA DA SUBSECRETARIA DE EDUCAÇÃO

UFG

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS – REGIONAL CATALÃO**
**CENTRO DE GESTÃO E NEGÓCIOS – CGEN**
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL**

## TERMO DE ANUÊNCIA

A Universidade Federal de Goiás Regional de Catalão (GO) está de acordo com a execução do projeto de pesquisa intitulado "SAÚDE MENTAL DE PROFESSORES: Uma análise do Estresse e qualidade de vida no trabalho e sua relação com o estilo de funcionamento organizacional das escolas" coordenado pela pesquisadora Jackeliny Dias da Silva, desenvolvido em conjunto com a Professora e pesquisadora Drª Adriana Santos Prado Sadoyama e Geraldo Sadoyama Leal da **Universidade Federal de Goiás Regional de Catalão.**

A Subsecretaria regional de educação de Catalão anui com a realização da pesquisa, autorizando a coleta de dados, de agosto de 2018 a dezembro de 2019. Declara ainda que a instituição é coparticipante do presente projeto de pesquisa e requer o compromisso dos pesquisadores responsáveis com o resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados.

**ANEXO 3 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE**

Você/Sr./Sra. está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada ADOECIMENTO DOCENTE: Uma análise da relação entre cultura organizacional e estresse. Meu nome é Jackeliny Dias da Silva, sou a pesquisadora responsável e minha área de atuação é a de Psicologia. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence à pesquisadora. Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) responsável(is), via e-mail (jackelinydias@hotmail.com; drisadoyama@gmail.com; bruno@psicologiacatalao.com.br ) e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do(s) seguinte(s) contato(s) telefônico(s): Jackeliny Dias da Silva, por meio do telefone (62) 999742866 ou com a Professora Orientadora da Pesquisa Drª Adriana Sadoyama, por meio do telefone (64) 981439220, Professor Orientador da Pesquisa Drº Bruno Marinho de Sousa, ou o Vice coordenador da Pós-Graduação Geraldo Sadoyama por meio do telefone (64) 3441-5324. Ao persistirem as dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás, pelo telefone (62)3521-1215.

1. INFORMAÇÕES IMPORTANTES SOBRE A PESQUISA:

Título: ADOECIMENTO DOCENTE: Uma análise da relação entre cultura organizacional e estresse.

Justificativa: Destaca-se primeiramente a relevância social deste trabalho, visto que os professores possuem um papel essencial na educação, sendo mediadores entre o conhecimento e o educando, auxiliando o alunado a constituírem-se como indivíduos críticos, reflexivos e sociáveis e considerando que a saúde mental é condição preponderante para o desenvolvimento humano, é de fundamental importância que se investigue as variáveis que afetam o adoecimento dos professores, assim como possibilidades de melhoria em sua qualidade de vida no trabalho no trabalho. Além disto, não basta apenas levantar informações sobre estados de stress profissionais, é importante que se investigue ainda fatores institucionais de risco para o adoecimento, bem como possibilidades de intervenção para melhoria do problema. Neste

sentido, o presente trabalho irá colaborar para um levantamento de dados no que tange ao adoecimento docente e sua relação com a instituição de ensino na qual atuam. Pretende-se ao final do trabalho elaborar um material que possa auxiliar os gestores das instituições de ensino a identificarem os influenciadores do adoecimento dos docentes, assim como a indicação de programas que possam ser implantados pelas instituições afim de assessorar na melhoria da qualidade de vida no trabalho e saúde mental. Por fim, visa-se ainda, baseado nos dados coletados por meio do presente estudo, construir futuramente um projeto de Doutorado, para elaboração de um programa de melhoria da saúde mental docente.

OBJETIVOS: Objetivo Geral: Analisar os índices de stress de professores da rede pública estadual na cidade de catalão e sua relação com a cultura organizacional.

Procedimentos utilizados da pesquisa ou descrição detalhada dos métodos: Para investigação de sintomas de estresse, será utilizado o Inventário de sintomas de stress para adultos de LIPP ISSL. Para investigação sobre a cultura organizacional, será utilizada a escala IBACO. Para análise de dados gerais e de percepção sobre adoecimento docente será aplicado um questionário semiestruturado aos participantes

Especificação de possível desconforto emocional e/ou de possíveis riscos psicossociais: Caso você sinta algum desconforto, constrangimento, intimidação, angústia, insatisfação, irritação, mal-estar etc. durante a coleta de dados deverá informar imediatamente ao pesquisador, e poderá retirar em qualquer momento seu consentimento em participar deste estudo. Os benefícios gerados por meio desta pesquisa, colaborarão para compreender sobre o fenômeno do stress e qualidade devida do professor, podendo servir futuramente como base para propostas de novos estudos, assim como programas de intervenção para melhoria das problemáticas encontradas.

Informação sobre as formas de ressarcimento das despesas decorrentes da cooperação com a pesquisa realizada: A participação no estudo não acarretará custos para você e não será disponível nenhuma compensação financeira adicional.

Garantia do sigilo que assegure a privacidade e o anonimato dos/as participante/s: Os pesquisadores irão tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Os resultados do processo poderão ser enviados para você, caso queira. Seu nome ou o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo.

Apresentação da garantia expressa de liberdade do/a participante de se recusar a participar ou retirar o seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma: Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Apresentação da garantia expressa de liberdade do/a participante de se recusar a responder questões que lhe causem desconforto emocional e/ou constrangimento em entrevistas e questionários que forem aplicados na pesquisa: Caso sinta desconforto em algum momento, ou em relação a alguma pergunta, você poderá a qualquer momento interromper a sua participação. Neste caso os dados serão excluídos dos resultados e você não será identificado em nenhum momento, ou em nenhum estudo que possa resultar da pesquisa.

Declarar aos participantes que os resultados da pesquisa serão tornados públicos, sejam eles favoráveis ou não: Por se tratar de um projeto de pesquisa, em nível de mestrado, os resultados deste trabalho serão publicados, você não será identificado em nenhum estudo gerado pela presente pesquisa.

Apresentação das estratégias de divulgação dos resultados, a menos que se trate de caso de obtenção de patenteamento, neste caso, os resultados devem se tornar públicos, tão logo se encerre a etapa de patenteamento: Os resultados serão publicados por meio de dissertação, periódicos, eventos e revistas, a fim de expandir os resultados científicos, sejam eles favoráveis ou não.

Informação ao/à participante sobre o direito de pleitear indenização (reparação a danos imediatos ou futuros), garantida em lei, decorrentes da sua participação na pesquisa: A pesquisa não prevê nenhum benefício, ressarcimento financeiro e/ou indenização aos participantes.

1.2 CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA:

Eu, ....., inscrito(a) sob o RG/ CPF....., abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado “ADOECIMENTO DOCENTE: Uma análise da relação entre cultura organizacional, e estress.” Informo ter mais de 18 anos de idade e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário.

Fui devidamente informados (a) e esclarecido(a) pelo pesquisador(a) responsável Jackeliny Dias da Silva, sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

Catalão, ..... de ..... de .....

_____

Assinatura por extenso do(a) participante

_____

Assinatura por extenso do(a) pesquisador(a) responsável

Av. Dr. Lamartine P. de Avelar, 1.120, Setor Universitário - Catalão (GO) CEP – 75704-020

Fone/fax: (64) 3441-5326. E-mail: ppggo.ufgcatalao@gmail.com

**ANEXO 4 – IBACO**

INSTRUMENTO BRASILEIRO PARA AVALIAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL – IBACO Versão reduzida

A seguir você encontrará uma série de afirmativas relacionadas às diferentes práticas e procedimentos que são comumente adotados no dia-a-dia das organizações. Assinale o grau em que cada uma delas caracteriza sua organização, em uma escala de 1 a 5, conforme mostrado acima.

| 1<br>Não se aplica de modo nenhum | 2<br>Pouco se aplica | 3<br>Aplica-se razoavelmente | 4<br>Aplica-se bastante | 5<br>Aplica-se Totalmente |
|---|---|---|---|---|

A seguir você encontrará uma série de afirmativas. Assinale o grau em que cada uma delas caracteriza sua realidade de trabalho, em uma escala de 1 a 5, conforme mostrado acima.

| ITENS | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Os professores têm ampla liberdade de acesso aos diretores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| O atendimento às necessidades do aluno é uma das metas mais importantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| As necessidades pessoais e o bem-estar dos professores constituem uma preocupação constante da organização. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Persegue-se a excelência de produtos e serviços como forma de satisfazer aos alunos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Os professores que apresentam ideias inovadoras costumam ser premiados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Investe-se no crescimento profissional dos professores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| O acompanhamento e atendimento das necessidades dos alunos são feitos constantemente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Mantêm-se relações amigáveis com os alunos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Os chefes imediatos são como pais para os subordinados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Os professores recebem treinamento para poderem desenvolver sua criatividade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Os professores são premiados quando apresentam um desempenho que se destaca dos demais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Programas para aumentar a satisfação dos professores são regularmente desenvolvidos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| É prática comum a comemoração dos aniversários pelos professores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A preocupação do professor com a qualidade de seu serviço é bem vista. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| As inovações são em geral introduzidas para atender às necessidades do mercado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Eventos sociais com a distribuição de brindes são comumente realizados para os professores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| O esforço e a dedicação ao trabalho são qualidades bastante apreciadas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Programas destinados a melhorar o bem-estar dos professores são implementados e testados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| O profissionalismo dos professores é visto como uma grande virtude. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| As relações entre professores e membros do alto escalão são cordiais e amigáveis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| 1<br>Não se aplica de modo nenhum | 2<br>Pouco se aplica | 3<br>Aplica-se razoavelmente | 4<br>Aplica-se bastante | 5<br>Aplica-se Totalmente |
|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| A preocupação em superar as dificuldades do dia-a-dia é vista como de grande valor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Os professores que demonstram dedicação e espírito de colaboração são os melhores modelos a serem seguidos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Somente os bons professores recebem benefícios que lhes garantem um melhor bem-estar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A criatividade é um dos requisitos básicos para a ocupação de cargos gerenciais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| O crescimento profissional é considerado indispensável à permanência do professor na organização. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| As inovações costumam ser introduzidas através de programa de qualidade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Os professores se relacionam como se fossem uma grande família. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Os professores costumam ser premiados quando alcançam metas pré-estabelecidas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A competição é valorizada, mesmo que de forma não sadia, porque o objetivo maior da organização é a produtividade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A competição é vista como indispensável à obtenção de bons resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**ANEXO 5 - QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO**

| |
|---|
| Participante: |
| Data: _____/_____/_____ |

PREZADO (A) PROFESSOR (A),

O presente questionário destina-se a caracterizar o perfil, a atividade profissional e os principais agravos à saúde que possam estar sujeitos os profissionais docentes no exercício de suas funções. As questões a seguir contemplam informações sobre: aspectos socioeconômicos, cultural, demográficos, ambiente e condições de trabalho, saúde física e mental. A qualidade das informações obtidas em muito contribuirão para esta pesquisa desenvolvida.

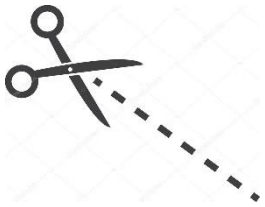
Em cada questão abaixo assinale com um X a sua opção, em algumas questões você poderá marcar vários aspectos.

| Questionário Semiestruturado |
|---|
| Faixa Etária:<br>( ) até 25 anos ( ) de 26 a 30 anos ( ) de 31 a 35 anos<br>( ) de 36 a 40 anos ( ) de 41 a 45 anos ( ) de 46 a 50 anos<br>( ) acima de 50 anos |
| Sexo?<br>( ) F ( ) M |
| Estado Civil<br>( ) Casado (a) ( ) Solteiro (a) ( ) Divorciado (a) ( ) Viúvo (a)<br>( ) Outro: |
| Filhos |

| |
|---|
| ( ) Possui filhos, se sim quantos:_____<br>( ) Não possuo filhos |
| Há quanto tempo leciona?<br><br>( ) 0 meses a 1 ano ( ) 1 a 2 anos ( ) 2 a 3 anos ( ) 3 a 4 anos ( ) 4 a 5 anos<br>( ) 5 a 6 anos ( ) 6 a 7 anos ( ) 7 a 8 anos ( ) 8 a 9 anos ( ) 9 a 10 anos<br>( ) Superior a 10 anos quanto: _____ |
| Forma de deslocamento casa local de trabalho você utiliza:<br>( ) Transporte Coletivo: ônibus/vans ( ) Bicicleta ( ) Motocicleta ( ) Automóvel ( ) a pé ( ) Outra: _____ |
| Você sente-se estressado ultimamente?<br><br>( ) Sim ( ) Não |
| Há quanto tempo está nesta escola?<br>( ) 0 meses a 6 meses ( ) 7 meses a 1 ano ( ) 1 a 2 anos<br>( ) 2 a 3 anos ( ) 4 a 5 anos ( ) 6 a 7 anos ( ) 8 a 9 anos ( ) Superior a 9 anos |
| Níveis de ensino em que você leciona nesta escola:<br>( ) Educação Infantil ( ) Ensino Fundamental (1º e 2º ciclos/1ª à 4ª séries)<br>( ) Ensino Médio ( ) Ensino Fundamental (3º e 4º ciclos/5ª à 9ª séries)<br>( ) Curso de Idiomas ( ) Cursos Preparatórios ou Livres<br>( ) Cursos Profissionalizantes ( ) Educação de jovens e adultos – EJA<br>( ) Outros: _____ |

| |
|---|
| Quantas disciplinas diferentes você leciona nessa escola?<br>( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) acima de 6 |
| As disciplinas que você leciona aqui são todas na mesma série?<br>( ) Sim ( ) Não |
| Tipo de trabalho realizado nesta instituição<br>( ) Ministra aulas<br>( ) Ministra aulas e realiza trabalhos administrativos (supervisão, coordenação, direção) |
| Em relação a profissão docente, o que você considera que mais contribuí para o stress do professor? |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| Em quantos estabelecimentos de ensino você leciona?<br>( ) Um ( ) Dois ( ) Três ( ) Quatro ( ) Cinco ( ) Superior a Cinco |
| Em quantos turnos você trabalha nesta escola?<br>( ) Matutino ( ) Vespertino ( ) Noturno |
| Caso sinta-se estressado, você considera o seu trabalho (professor) como fonte do estresse? |

| |
|---|
| (  ) Sim (  ) Não |
| Durante o tempo que você está trabalhando como professor, já ficou afastado do trabalho por motivos médicos ou psicológicos?<br>(  ) Sim (  ) Não |
| Qual a sua faixa de renda familiar , mensal?<br>( ) Aproximadamente 3 salários mínimos ( ) De 3 a 5 salários mínimos<br>( ) De 5 a 7 salários mínimos ( ) De 7 a 9 salários mínimos<br>( ) De 9 a 11 salários mínimos ( ) De 11 a 13 salários mínimos<br>( ) Superior a 13 salários mínimos |
| Em relação ao seu ambiente de trabalho, você considera algo que pode gerar estresse? Por quê? |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |



Destaque esta folha

Prezado participante,

Você não será de forma alguma identificado neste trabalho, os dados referentes aos instrumentos aplicados serão gerados por meio de códigos. Para você ter acesso aos seus resultados particulares, acesse o site abaixo com código e senha. Apenas você terá acesso aos seus resultados particulares, provenientes dos instrumentos.

Destaque esta folha e leve-a com você, caso queira ter acesso aos resultados dos seus testes.

A pesquisadora disponibilizará os resultados de forma eletrônica,

No site: https://jackelinydias.wixsite.com/saudedoprofessor

A disponibilização dos dados somente será divulgada após finalização da pesquisa de Mestrado, prevista para fevereiro de 2020.

Como a pesquisadora não conseguirá lhe identificar, guarde esta folha com seu código, sem esta não haverá como você identificar o seu resultado.

CÓDIGO: _____

SENHA: _____

## ANEXO 6 – CRONOGRAMA DE REALIZAÇÃO DA PESQUISA

| ETAPAS | 2018 | | | | | | | | | | | | 2019 | | | | | | | | | | | | 2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Jan | Fev | Mar | Abr | Mai | Jun | Jul | Ago | Set | Out | Nov | Dez | Jan | Fev | Mar | Abr | Mai | Jun | Jul | Ago | Set | Out | Nov | Dez | Jan | Fev |
| Realização das disciplinas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discussão e revisão do pré-projeto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seleção da bibliografia e estudo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Escrita fundamentação teórica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seleção dos instrumentos para coleta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Escrita do método | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Submissão do projeto ao comitê de ética de pesquisa (CEP) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Espera de resposta, adaptações e aprovação do projeto junto ao CEP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Preparo para qualificação | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Qualificação | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Coleta de dados e tabulação | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análise de dados e escrita dos resultados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Preparo de material para defesa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Defesa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrega da Dissertação com correções | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

## 11. APÊNDICES

**Apêndice A - Teste Alfa de Cronbach por item do ISSL**

Estatísticas de item-total

| | Média de escala se o item for excluído | Variância de escala se o item for excluído | Correlação de item total corrigida | Correlação múltipla ao quadrado | Alfa de Cronbach se o item for excluído |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 F1 - Mãos e/ou pés frios | 80,1975 | 108,185 | ,468 | . | ,919 |
| 2 F1 - Boca Seca | 80,2593 | 109,269 | ,333 | . | ,920 |
| 3 F1 - Nó no estômago | 80,1975 | 107,735 | ,516 | . | ,919 |
| 4 F1 - Aumento de sudorese (muito suor) | 80,1481 | 109,653 | ,333 | . | ,920 |
| 5 F1 - Tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros) | 80,6914 | 109,016 | ,430 | . | ,919 |
| 6 F1 - Aperto na mandíbula/ranger de dentes | 80,3951 | 107,992 | ,442 | . | ,919 |
| 7 F1 - Diarreia passageira | 80,1481 | 109,378 | ,364 | . | ,920 |
| 8 F1 – Insônia (dificuldade de dormir) | 80,4444 | 107,150 | ,527 | . | ,918 |
| 9 F1 - Taquicardia (batimentos acelerados do coração) | 80,2469 | 107,963 | ,470 | . | ,919 |
| 10 F1 - Respiração ofegante, rápida | 80,3086 | 108,091 | ,441 | . | ,919 |
| 11 F1 -Hipertensão súbita e passageira (pressão alta) | 80,0617 | 110,184 | ,328 | . | ,920 |
| 12 F1 - Mudança de apetite (comer bastante ou Ter falta de apetite) | 80,4815 | 107,403 | ,507 | . | ,919 |
| 13 P1 - Aumento súbito de motivação | 80,1605 | 109,561 | ,337 | . | ,920 |
| 14 P1 - Entusiasmo súbito | 80,1605 | 110,736 | ,208 | . | ,921 |
| 15 P1 - Vontade súbita de iniciar novos projetos | 80,3333 | 110,650 | ,188 | . | ,922 |
| 1F2 - Problemas com a memória | 80,6173 | 109,739 | ,307 | . | ,920 |
| 2 F2 - Mal-estar generalizado, sem causa específica | 80,5432 | 106,901 | ,575 | . | ,918 |
| 3 F2 - Formigamento nas extremidades (pés ou mãos) | 80,2469 | 107,313 | ,537 | . | ,918 |
| 4 F2 - Sensação de desgaste físico constante | 80,7284 | 108,225 | ,568 | . | ,918 |
| 5 F2 - Mudança de apetite | 80,4074 | 106,369 | ,602 | . | ,918 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 6 F2 - Aparecimento de problemas dermatológicos (pele) | 80,2469 | 109,813 | ,281 | . | ,921 |
| 7 F2 - Hipertensão arterial (pressão alta) | 80,0988 | 111,140 | ,185 | . | ,921 |
| 8 F2 - Cansaço Constante | 80,6667 | 108,175 | ,508 | . | ,919 |
| 9 F2 - Aparecimento úlcera | 80,0864 | 109,930 | ,339 | . | ,920 |
| 10 F2 - Tontura, sensação de estar flutuando | 80,4198 | 108,347 | ,408 | . | ,920 |
| 11 P2- Sensibilidade emotiva excessiva (estar muito nervoso) | 80,5926 | 107,369 | ,548 | . | ,918 |
| 12 P2- Dúvidas quanto a si próprio | 80,3457 | 107,854 | ,458 | . | ,919 |
| 13 P2- Pensamento constante sobre um só assunto | 80,4321 | 108,098 | ,432 | . | ,919 |
| 14 P2- Irritabilidade excessiva | 80,5309 | 107,402 | ,519 | . | ,919 |
| 15 P2- Diminuição da libido (sem vontade de fazer sexo) | 80,3457 | 109,429 | ,305 | . | ,921 |
| 1 F3 – Diarreias frequentes | 80,0370 | 110,711 | ,281 | . | ,920 |
| 2 F3 – Dificuldades Sexuais | 80,1975 | 109,385 | ,340 | . | ,920 |
| 3 F3 – Insônia (Dificuldade para dormir) | 80,4691 | 108,777 | ,369 | . | ,920 |
| 4 F3 – Náusea | 80,1852 | 109,528 | ,330 | . | ,920 |
| 5 F3 – Tiques | 80,0741 | 110,444 | ,285 | . | ,920 |
| 6 F3 – Hipertensão arterial continuada (pressão alta) | 80,0864 | 111,855 | ,104 | . | ,922 |
| 7 F3 – Problemas dermatológicos prolongados (pele) | 80,1111 | 110,150 | ,296 | . | ,920 |
| 8 F3 – Mudança extrema de apetite | 80,3457 | 107,179 | ,525 | . | ,918 |
| 9 F3 – Excesso de Gases | 80,3457 | 108,304 | ,414 | . | ,920 |
| 10 F3 – Tontura frequente | 80,2346 | 107,857 | ,485 | . | ,919 |
| 11 F3 – Úlcera | 80,0247 | 111,024 | ,248 | . | ,921 |
| 13 P3 – Impossibilidade de trabalhar | 80,0617 | 110,784 | ,250 | . | ,921 |
| 14 P3 – Pesadelos | 80,1975 | 108,960 | ,385 | . | ,920 |
| 15 P3 – Sensação de incompetência em todas as áreas | 80,1852 | 109,803 | ,300 | . | ,920 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 16 P3 – Vontade de fugir de tudo | 80,3827 | 106,714 | ,568 | . | ,918 |
| 17 P3 – Apatia, depressão ou raiva prolongada | 80,4074 | 107,269 | ,513 | . | ,919 |
| 18 P3 – Cansaço excessivo | 80,7160 | 108,206 | ,554 | . | ,919 |
| 19 P3 – Pensar/falar constantemente em um só assunto | 80,2963 | 108,636 | ,389 | . | ,920 |
| 20 P3 – Irritabilidade sem causa aparente | 80,4938 | 107,428 | ,507 | . | ,919 |
| 21 P3 – Angústia/ansiedade diária | 80,6420 | 107,658 | ,548 | . | ,918 |
| 22 P3 – Hipersensibilidade emotiva | 80,4815 | 106,403 | ,607 | . | ,918 |
| 23 P3 – Perda do senso de humor | 80,4444 | 108,025 | ,440 | . | ,919 |

**Apêndice B - Teste Alfa de Cronbach por item do IBACO**

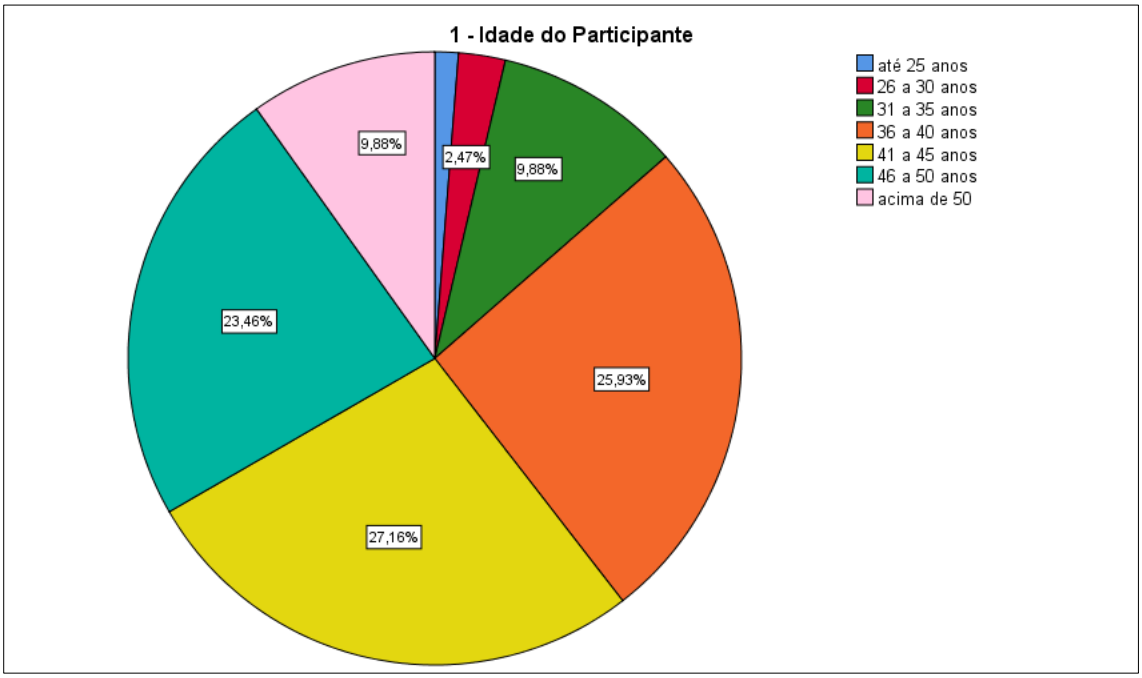
Estatísticas de item-total

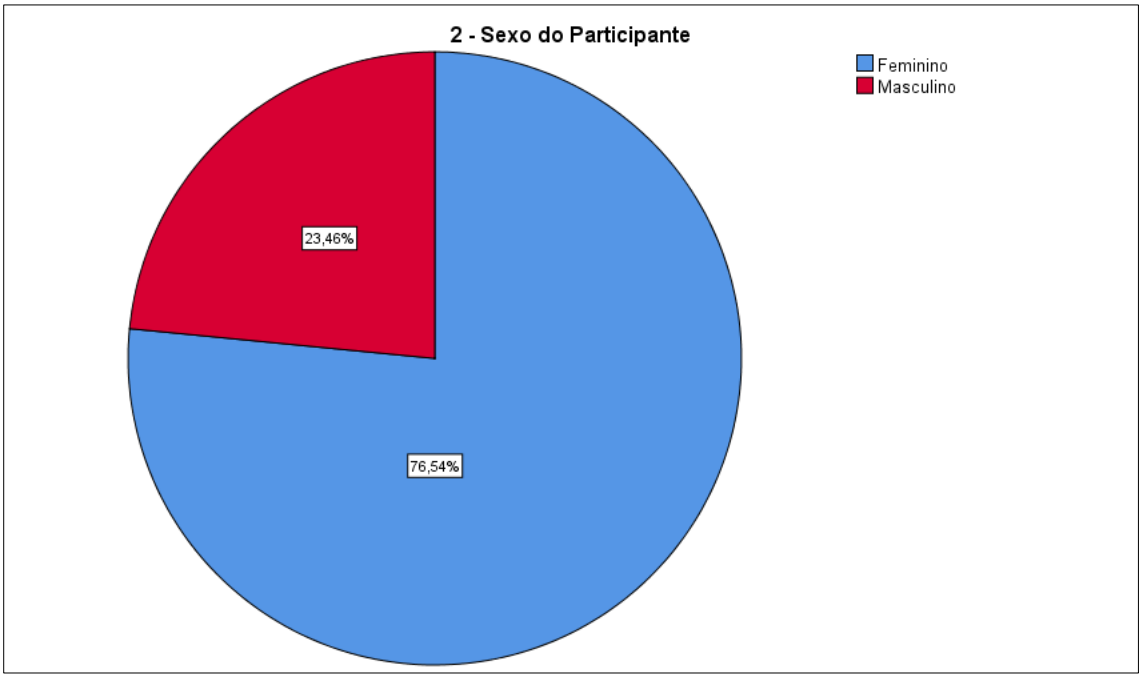
| | Média de escala se o item for excluído | Variância de escala se o item for excluído | Correlação de item total corrigida | Correlação múltipla ao quadrado | Alfa de Cronbach se o item for excluído |
|---|---|---|---|---|---|
| Os professores têm ampla liberdade de acesso aos diretores. | 87,1200 | 271,188 | ,337 | ,625 | ,902 |
| O atendimento às necessidades do aluno é uma das metas mais importantes. | 87,2667 | 270,523 | ,398 | ,438 | ,902 |
| As necessidades pessoais e o bem-estar dos professores constituem uma preocupação constante da organização. | 88,1600 | 262,596 | ,514 | ,705 | ,900 |
| Persegue-se a excelência de produtos e serviços como forma de satisfazer aos alunos. | 87,9600 | 266,390 | ,462 | ,685 | ,900 |
| Os professores que apresentam ideias inovadoras costumam ser premiados. | 88,9600 | 262,390 | ,430 | ,695 | ,901 |
| Investe-se no crescimento profissional dos professores. | 89,2000 | 261,000 | ,562 | ,675 | ,899 |
| O acompanhamento e atendimento das necessidades dos alunos são feitos constantemente. | 87,8933 | 266,340 | ,455 | ,676 | ,901 |
| Mantêm-se relações amigáveis com os alunos. | 87,4000 | 270,676 | ,447 | ,732 | ,901 |
| Os chefes imediatos são como pais para os subordinados. | 88,4400 | 264,061 | ,454 | ,406 | ,901 |
| Os professores recebem treinamento para poderem desenvolver sua criatividade. | 89,2533 | 261,084 | ,564 | ,666 | ,899 |

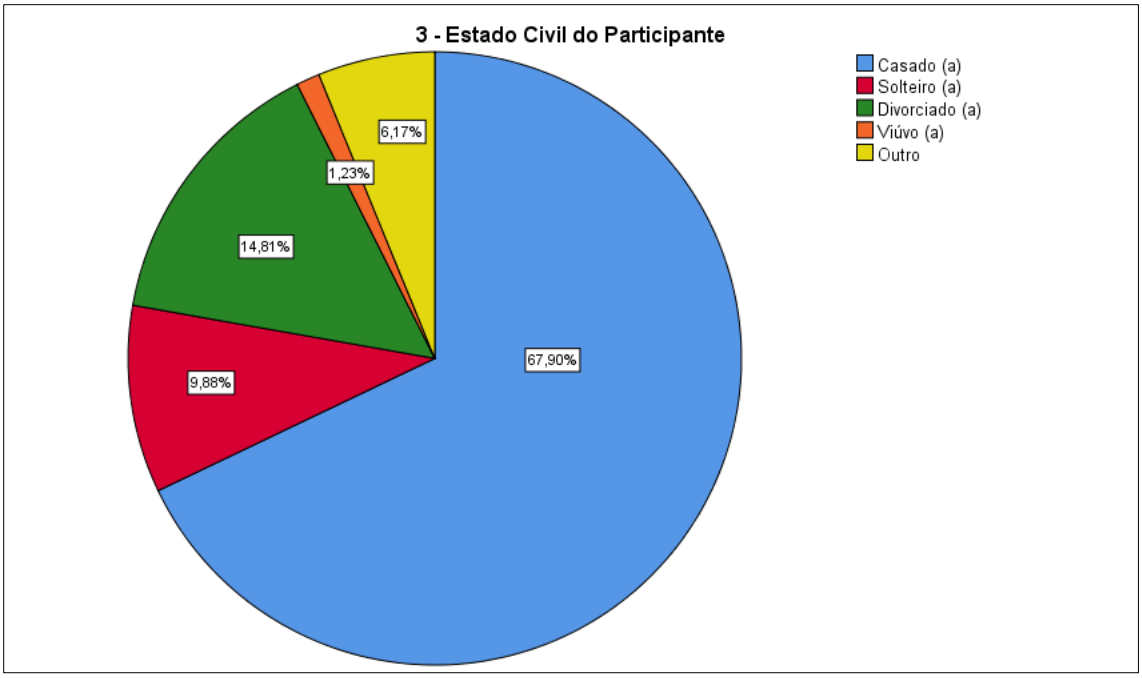
| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Os professores são premiados quando apresentam um desempenho que se destaca dos demais. | 89,4800 | 262,226 | ,601 | ,815 | ,898 |
| Programas para aumentar a satisfação dos professores são regularmente desenvolvidos. | 89,6667 | 261,874 | ,603 | ,615 | ,898 |
| É prática comum a comemoração dos aniversários pelos professores. | 87,4933 | 271,497 | ,313 | ,475 | ,903 |
| A preocupação do professor com a qualidade de seu serviço é bem vista. | 87,8267 | 263,470 | ,522 | ,620 | ,899 |
| As inovações são em geral introduzidas para atender às necessidades do mercado. | 88,2667 | 268,009 | ,376 | ,482 | ,902 |
| Eventos sociais com a distribuição de brindes são comumente realizados para os professores. | 88,9600 | 257,012 | ,589 | ,609 | ,898 |
| O esforço e a dedicação ao trabalho são qualidades bastante apreciadas. | 88,0667 | 258,766 | ,615 | ,729 | ,898 |
| Programas destinados a melhorar o bem-estar dos professores são implementados e testados | 89,4933 | 259,578 | ,596 | ,756 | ,898 |
| O profissionalismo dos professores é visto como uma grande virtude. | 88,0000 | 259,081 | ,551 | ,759 | ,899 |
| As relações entre professores e membros do alto escalão são cordiais e amigáveis. | 87,9600 | 261,444 | ,423 | ,625 | ,902 |
| A preocupação em superar as dificuldades do dia-a-dia é vista como de grande valor. | 88,0933 | 263,248 | ,558 | ,669 | ,899 |

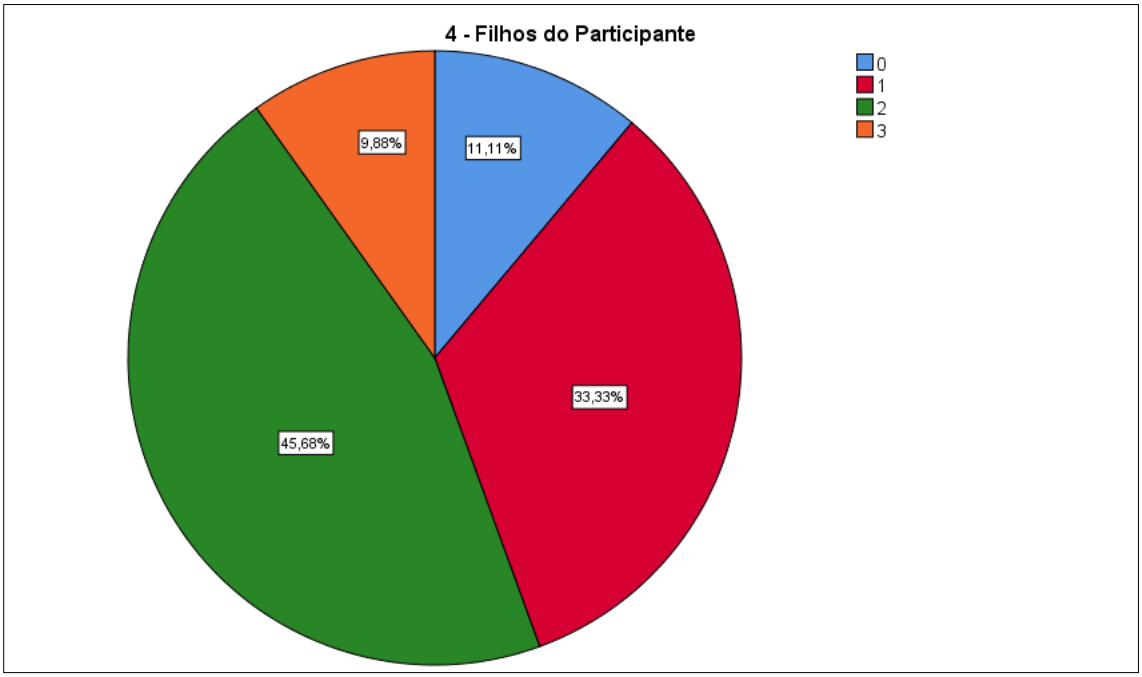
| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Os professores que demonstram dedicação e espírito de colaboração são os melhores modelos a serem seguidos. | 87,9467 | 263,430 | ,511 | ,642 | ,900 |
| Somente os bons professores recebem benefícios que lhes garantem um melhor bem-estar. | 89,6400 | 278,288 | ,096 | ,646 | ,906 |
| A criatividade é um dos requisitos básicos para a ocupação de cargos gerenciais. | 89,0933 | 262,518 | ,485 | ,599 | ,900 |
| O crescimento profissional é considerado indispensável à permanência do professor na organização. | 88,7467 | 265,381 | ,428 | ,720 | ,901 |
| As inovações costumam ser introduzidas através de programa de qualidade. | 89,1867 | 258,775 | ,658 | ,775 | ,897 |
| Os professores se relacionam como se fossem uma grande família. | 87,7067 | 263,994 | ,534 | ,630 | ,899 |
| Os professores costumam ser premiados quando alcançam metas pré-estabelecidas. | 89,6800 | 261,437 | ,596 | ,671 | ,898 |
| A competição é valorizada, mesmo que de forma não sadia, porque o objetivo maior da organização é a produtividade. | 89,3600 | 271,044 | ,240 | ,648 | ,905 |
| A competição é vista como indispensável à obtenção de bons resultados | 89,3067 | 276,702 | ,107 | ,679 | ,907 |

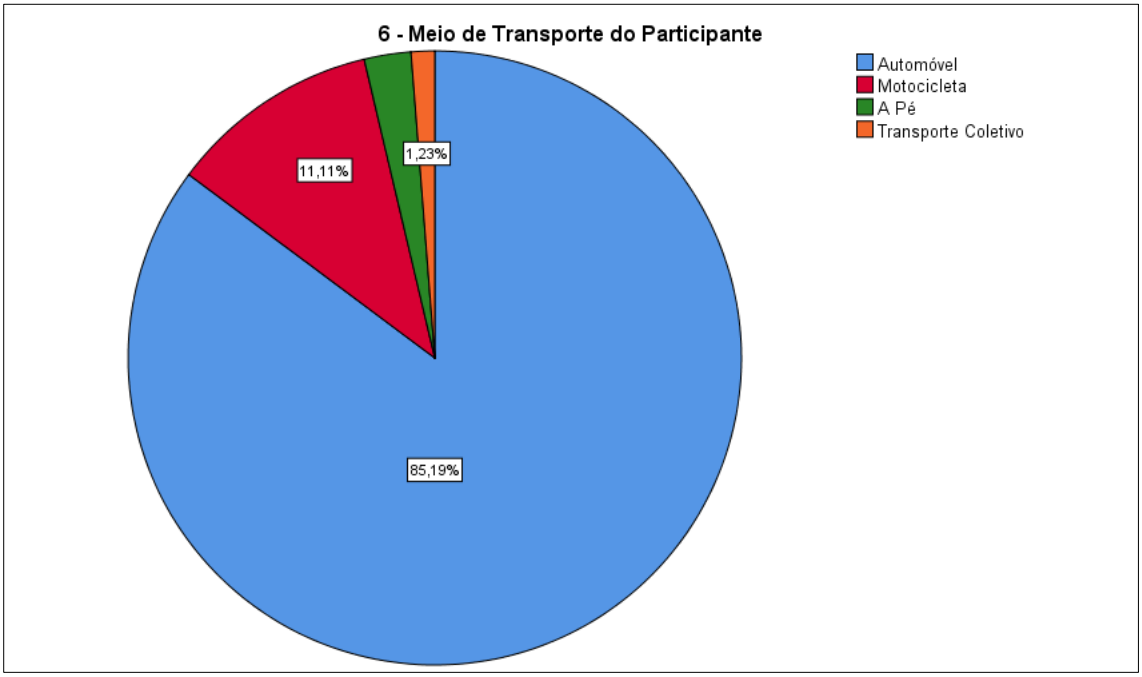
## Apêndice C – Gráficos

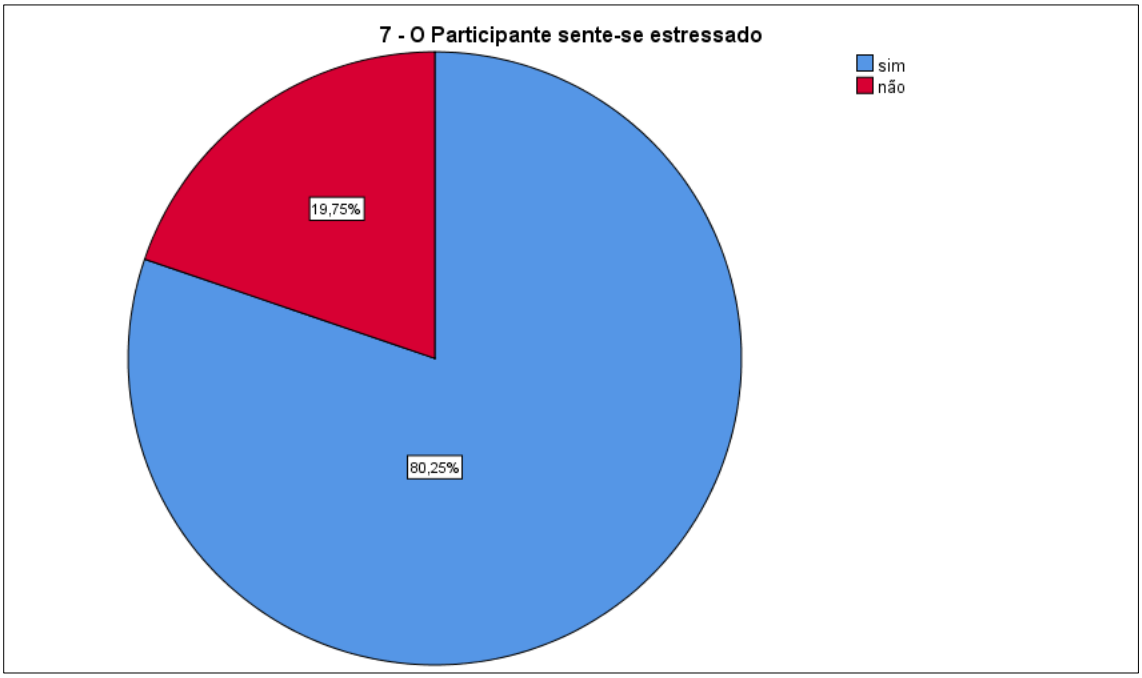


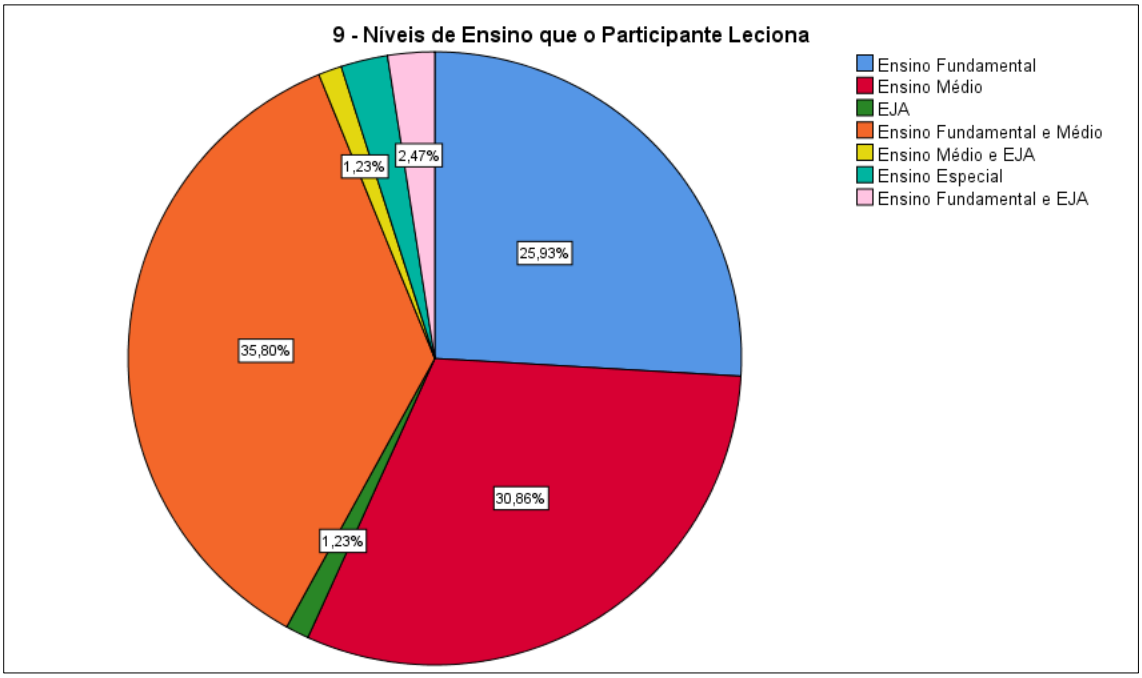



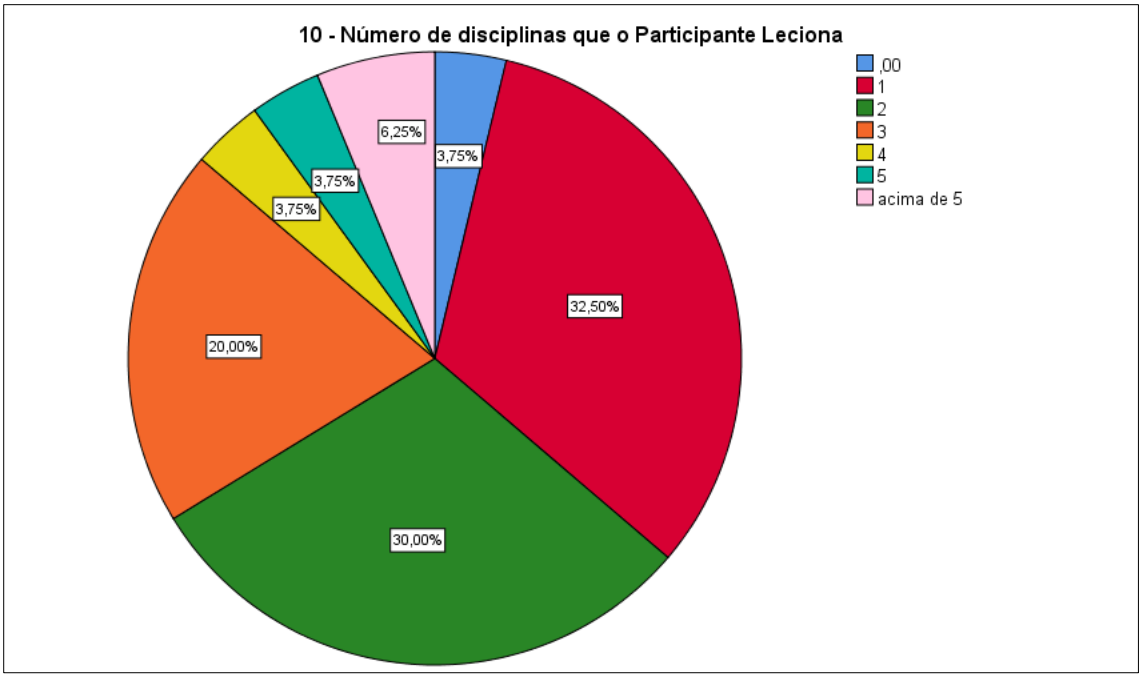

3 - Estado Civil do Participante
Casado (a)
Solteiro (a)
Divorciado (a)
Viúvo (a)
Outro
67,90%
9,88%
14,81%
1,23%
6,17%

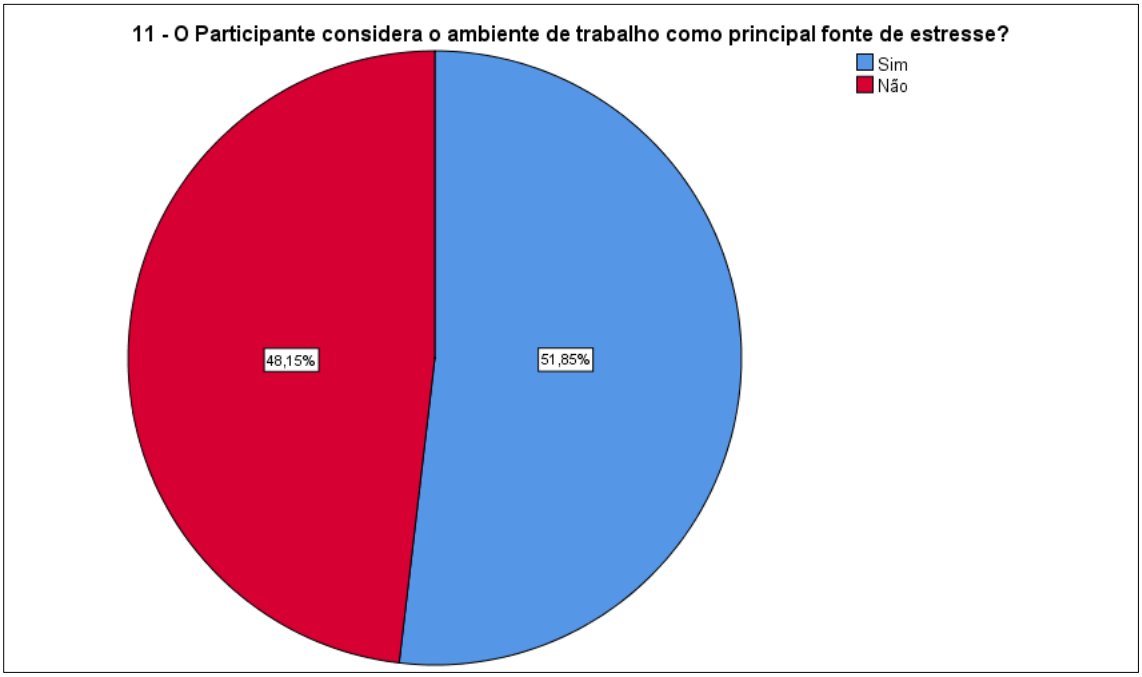

4 - Filhos do Participante
0
1
2
3
11,11%
33,33%
45,68%
9,88%

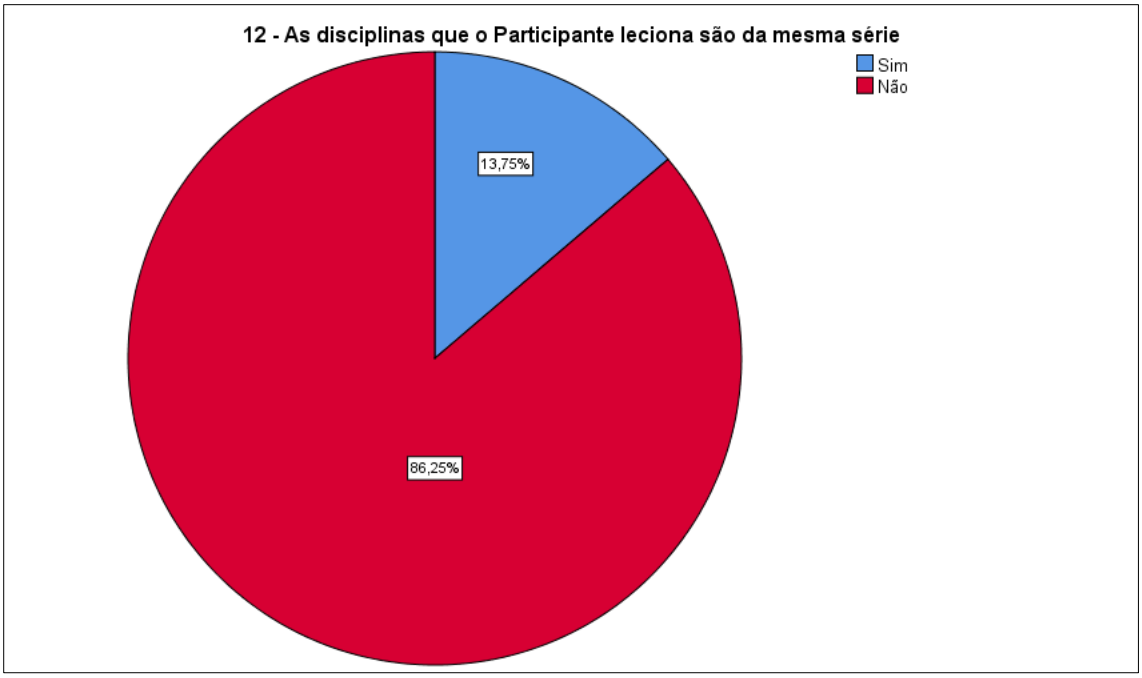

6 - Meio de Transporte do Participante
Automóvel
Motocicleta
A Pé
Transporte Coletivo
11,11%
1,23%
85,19%

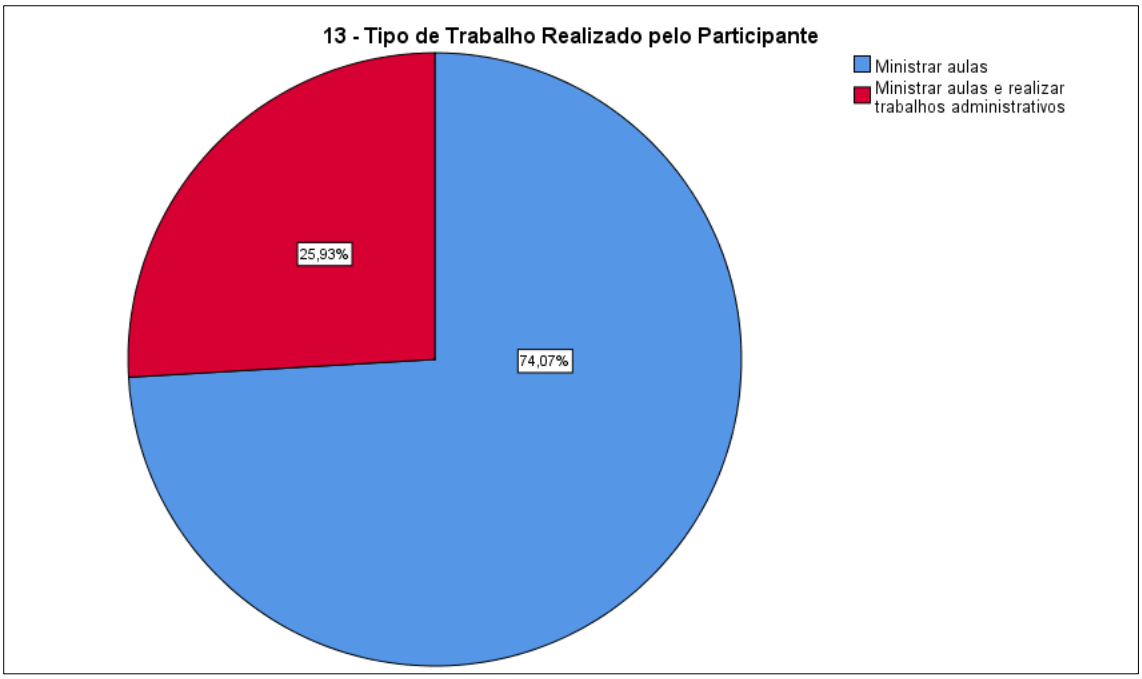

7 - O Participante sente-se estressado
sim
não
19,75%
80,25%

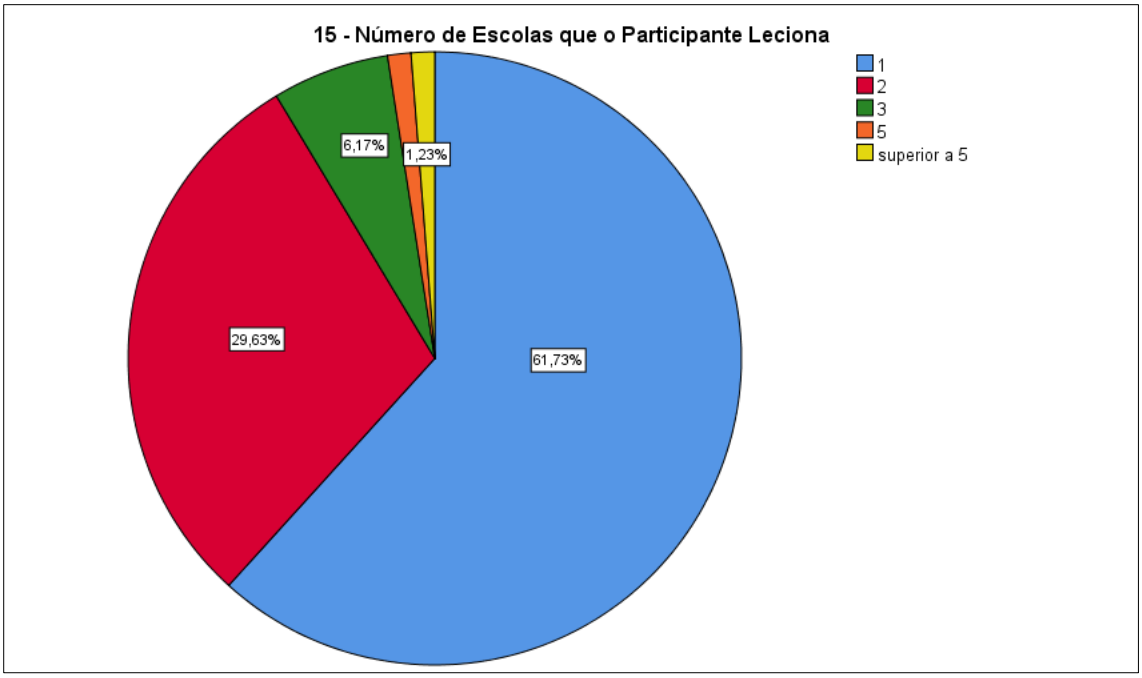

9 - Níveis de Ensino que o Participante Leciona
Ensino Fundamental
Ensino Médio
EJA
Ensino Fundamental e Médio
Ensino Médio e EJA
Ensino Especial
Ensino Fundamental e EJA
25,93%
30,86%
1,23%
35,80%
1,23%
2,47%

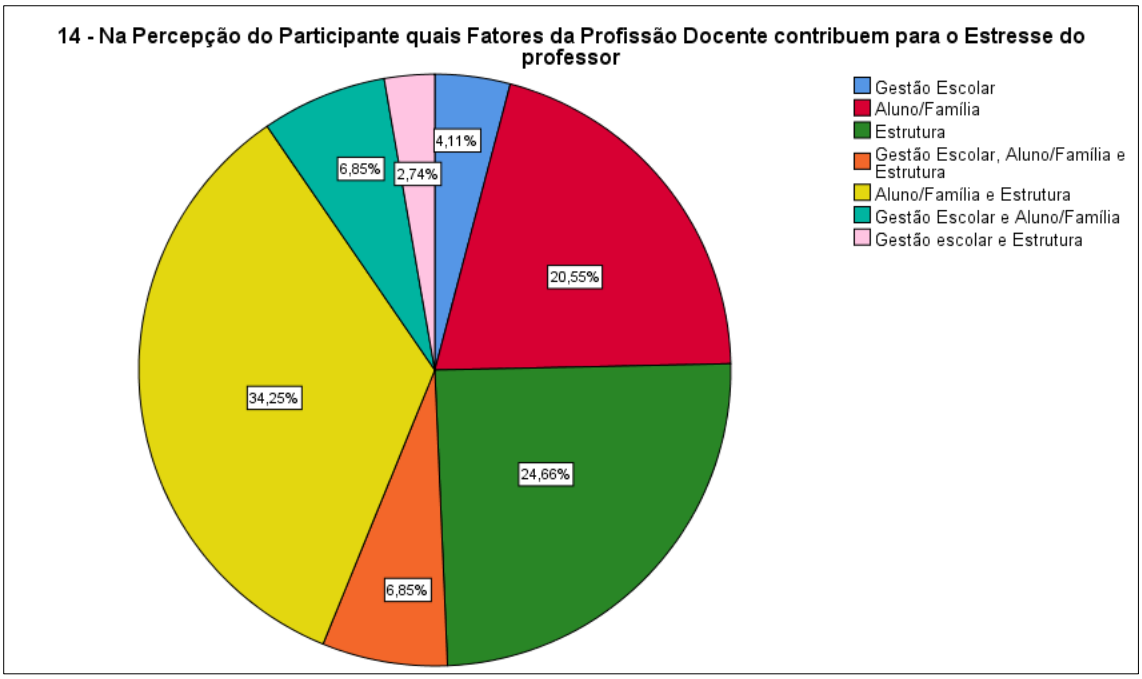

10 - Número de disciplinas que o Participante Leciona
,00
1
2
3
4
5
acima de 5
3,75%
32,50%
30,00%
20,00%
3,75%
3,75%
6,25%

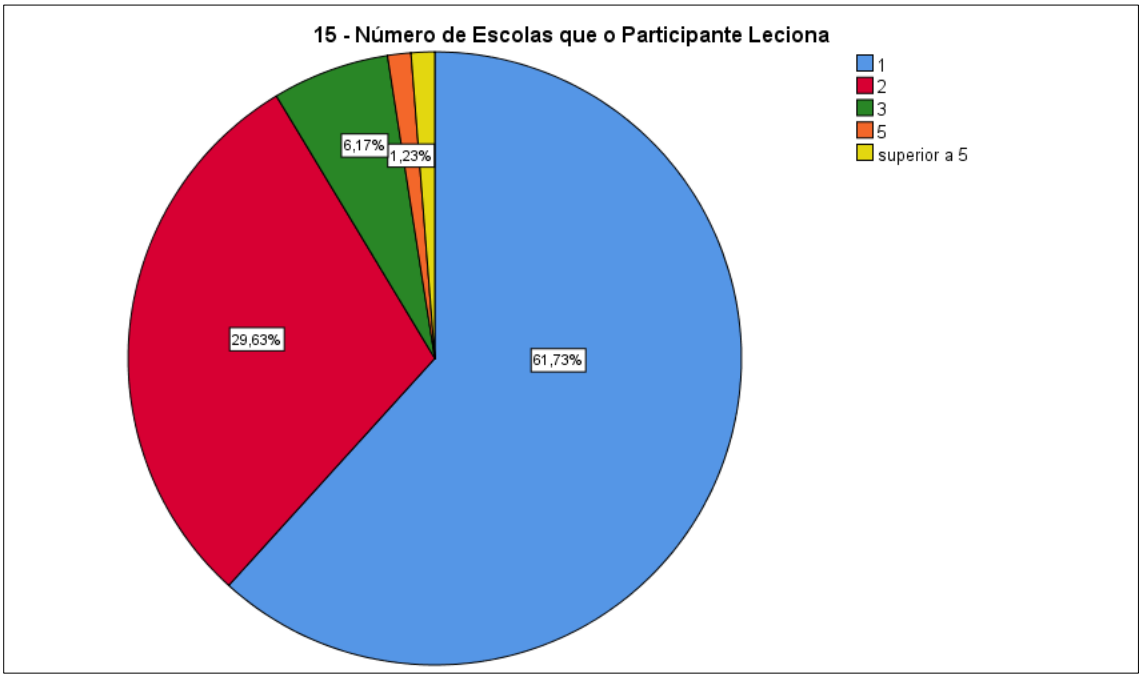

11 - O Participante considera o ambiente de trabalho como principal fonte de estresse?
Sim
Não
51,85%
48,15%

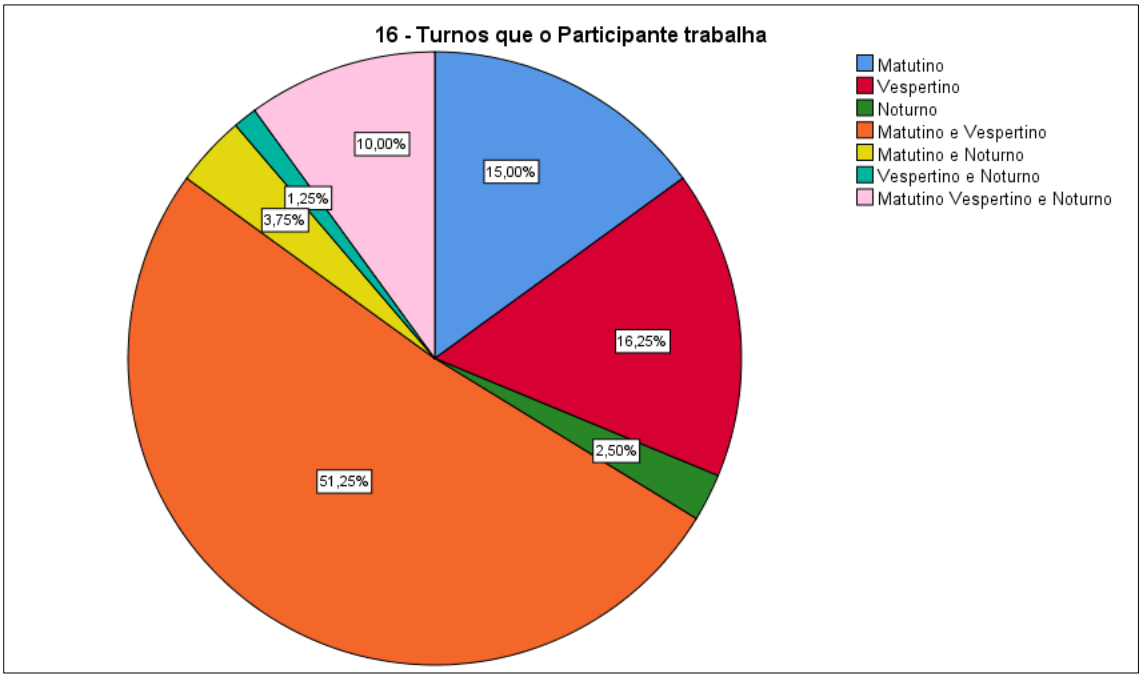

12 - As disciplinas que o Participante leciona são da mesma série
Sim
Não
13,75%
86,25%

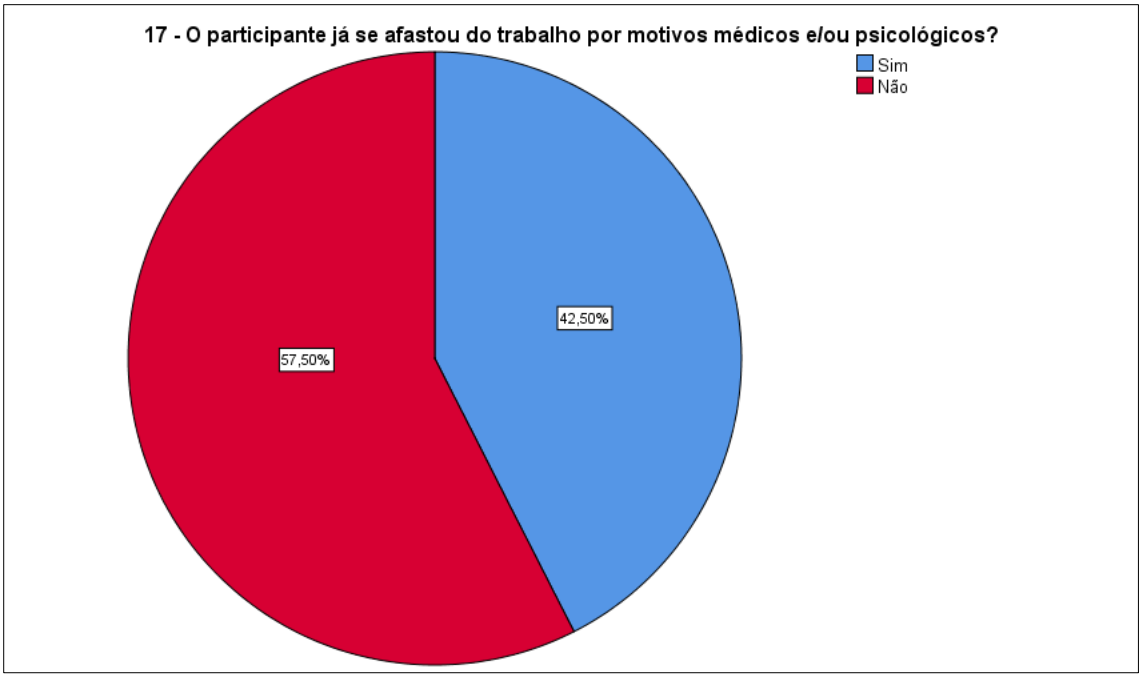

13 - Tipo de Trabalho Realizado pelo Participante
Ministrar aulas
Ministrar aulas e realizar trabalhos administrativos
25,93%
74,07%

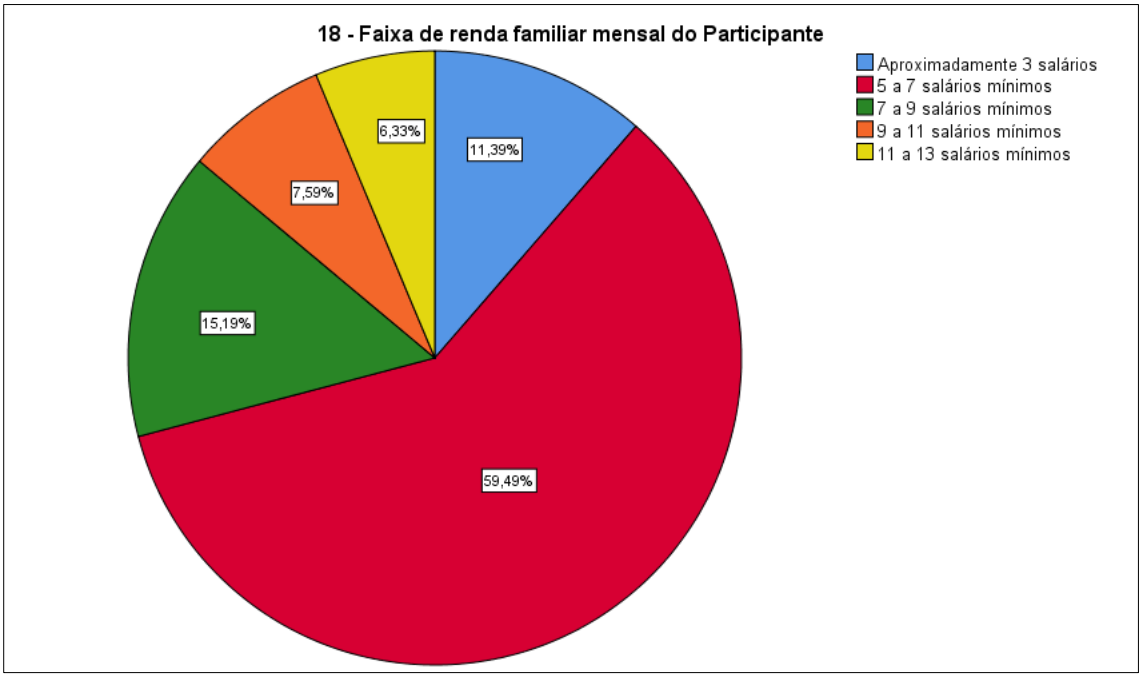

15 - Número de Escolas que o Participante Leciona
1
2
3
5
superior a 5
61,73%
29,63%
6,17%
1,23%

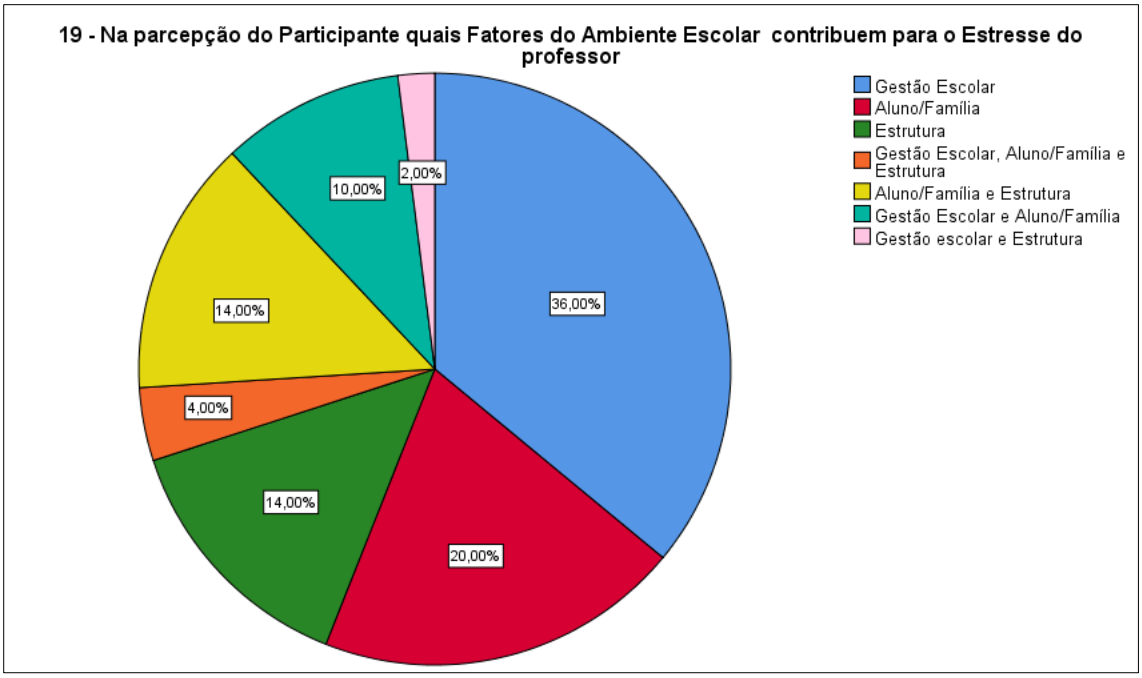

14 - Na Percepção do Participante quais Fatores da Profissão Docente contribuem para o Estresse do professor
Gestão Escolar
Aluno/Família
Estrutura
Gestão Escolar, Aluno/Família e Estrutura
Aluno/Família e Estrutura
Gestão Escolar e Aluno/Família
Gestão escolar e Estrutura
4,11%
20,55%
24,66%
6,85%
34,25%
6,85%
2,74%


15 - Número de Escolas que o Participante Leciona
1
2
3
5
superior a 5
61,73%
29,63%
6,17%
1,23%


16 - Turnos que o Participante trabalha
Matutino
Vespertino
Noturno
Matutino e Vespertino
Matutino e Noturno
Vespertino e Noturno
Matutino Vespertino e Noturno
15,00%
16,25%
2,50%
51,25%
3,75%
1,25%
10,00%


17 - O participante já se afastou do trabalho por motivos médicos e/ou psicológicos?
Sim
Não
42,50%
57,50%


18 - Faixa de renda familiar mensal do Participante
Aproximadamente 3 salários
5 a 7 salários mínimos
7 a 9 salários mínimos
9 a 11 salários mínimos
11 a 13 salários mínimos
11,39%
59,49%
15,19%
7,59%
6,33%


19 - Na parcepção do Participante quais Fatores do Ambiente Escolar contribuem para o Estresse do professor
Gestão Escolar
Aluno/Família
Estrutura
Gestão Escolar, Aluno/Família e Estrutura
Aluno/Família e Estrutura
Gestão Escolar e Aluno/Família
Gestão escolar e Estrutura
36,00%
20,00%
14,00%
4,00%
14,00%
10,00%
2,00%