

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS – UNIFAL - MG

ALINE APARECIDA SILVA

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E A EXPERIÊNCIA DE ESTRESSORES
PSICOSSOCIAIS ENTRE DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA**

Varginha/MG
2019

ALINE APARECIDA SILVA

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E A EXPERIÊNCIA DE ESTRESSORES
PSICOSSOCIAIS ENTRE DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA**

Trabalho de Conclusão do Programa Integrado de Ensino, Pesquisa e Extensão (PIEPEX) apresentado como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Ciência e Economia à Universidade Federal de Alfenas, (campus Varginha). Área de concentração: Psicologia do Trabalho e das Organizações.
Orientadora: Profa. Dra. Virgínia Donizete de Carvalho

Varginha/MG
2019

ALINE APARECIDA SILVA

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E A EXPERIÊNCIA DE ESTRESSORES
PSICOSSOCIAIS ENTRE DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA**

A banca examinadora abaixo assinada, aprova o Trabalho de Conclusão do PIEPEX apresentado como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel Interdisciplinar em Ciência e Economia pelo Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Alfenas – campus Varginha.

BANCA EXAMINADORA

Professora. Dra. Luciene Resende Gonçalves
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas

Técnica-administrativa em educação
Me. Maria do Carmo Arantes

Professora Dra. Virgínia Donizete de Carvalho
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Percepção dos estressores psicossociais por tipo de vínculo por parte dos docentes de duas escolas estaduais da região do Sul de Minas Gerais	17
Tabela 2 -	Percepção dos estressores por número de escolas em que atuam os docentes de duas escolas estaduais da região do Sul de Minas Gerais	18
Tabela 3 -	Percepção dos estressores por carga horária semanal de trabalho dos docentes de duas escolas estaduais da região do Sul de Minas Gerais	20
Tabela 4 -	Percepção do estressor psicossocial conflito trabalho família por parte dos docentes de duas escolas estaduais da região do Sul de Minas Gerais	21

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	06
2	REFERENCIAL TEÓRICO	08
3	METODOLOGIA	14
3.1	POPULAÇÃO E AMOSTRA	14
3.2	INSTRUMENTOS UTILIZADOS	14
3.3	COLETA DE DADOS	15
3.4	PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS	15
4	RESULTADOS	16
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
	ANEXO	28

1 INTRODUÇÃO

O estresse no trabalho é um assunto que tem sido estudado para a literatura científica e que vem crescendo nos últimos anos, pois impacta negativamente na qualidade de vida dos trabalhadores, gerando efeitos na saúde e no bem estar dos empregados, e influenciando consequentemente também na economia.

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2017), os problemas de estresse atingem cerca de 90% da população mundial, o que demonstra que vêm se tornando um grave problema de saúde, já que podem causar problemas de natureza física e/ou emocional e comprometem inclusive a utilização dos sistemas públicos de saúde.

O fenômeno do estresse pode estar presente em diferentes profissões, porém em determinadas profissões tem maior potencial (GOULART JUNIOR; LIPP, 2008), como por exemplo, no caso do objeto deste estudo os profissionais da área de educação. Devido a estarem expostos a condições mais desgastantes tanto físicas como emocionais, além de outras variáveis que podem afetar o seu bem-estar físico e psicológico, colaborando com o desenvolvimento do estresse.

Dentre as variáveis, pode-se citar a necessidade para atender a tantas exigências, a relação entre as horas de dedicação ao trabalho que torna a jornada muitas vezes exaustiva e a remuneração (ZANELLI, 2010). No caso dos docentes, que são objeto deste estudo, a remuneração recebida em uma única instituição por uma determinada jornada de trabalho não é suficiente para manter as necessidades, as aspirações e estilos de vida estabelecidos pela sociedade, que são cada vez mais altos, obrigando assim o trabalhador a exercer atividades em mais de uma instituição, excedendo muitas vezes limites de carga horária e impactando no seu modo de viver e o ritmo intenso de múltiplas solicitações.

Neste contexto o trabalhador necessita conciliar a vida familiar, as expectativas profissionais e pessoais com as exigências do mercado buscando sempre ser um trabalhador comprometido, envolvido nos ideais da instituição e com bons desempenhos e resultados. Estas buscas causam um grande desgaste físico e emocional, que podem ocasionar problemas mais sérios agravando os níveis de estresse, ocasionando danos à saúde e comprometendo a qualidade de vida no trabalho.

Com base nas considerações citadas anteriormente e no modelo utilizado na validação da Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral; o presente estudo realizou uma pesquisa com os docentes da educação básica da rede estadual, em dois

municípios da região Sul de Minas Gerais, com o objetivo de evidenciar a relação entre os principais estressores psicossociais percebidos na sua atividade e alguns aspectos das condições de trabalho, mais especificamente, o tipo de vínculo empregatício, o número de escolas em que cada um atua e a carga horária semanal de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O trabalho faz parte da vida dos indivíduos, dentre vários segmentos, assume um importante papel na vida do ser humano, auxiliando na formação de sua identidade, na construção de estima, no desenvolvimento de potencialidades e nos relacionamentos em sociedade:

Por meio do trabalho em sociedade, o humano produz os meios necessários à sua sobrevivência, ampliando as capacidades humanas de transformação da natureza e do mundo. Ao transformar o mundo, os sujeitos também transformam a si próprios; a atividade é a base dos atributos humanos. Nesse sentido, o trabalho tem um caráter ontológico, constituidor do ser social e fundador, portanto do gênero humano. (VIAPIANA et al., 2018, p.175).

As relações de trabalho são benéficas e necessárias para o ser humano, as implicações decorrentes nem sempre estão ligadas ao trabalho propriamente em si, mas as condições de trabalho no mundo contemporâneo que causam o adoecimento do ser humano.

Zanelli (2010) argumenta que “nas relações de trabalho, em qualquer setor produtivo, as demandas são cada vez mais complexas. Exigem qualificações e esforços que ultrapassam os movimentos físicos automatizados e requerem cada vez mais habilidades cognitivas e controle emocional”. Para este autor as relações de trabalhos têm exigido cada vez mais dos indivíduos e causado desequilíbrios entre as esferas pessoal e profissional, gerando um desconforto e dificuldade com as rotinas cotidianas.

Com a globalização, as inovações tecnológicas, as necessidades de demandas de produção e do mercado capitalista, os trabalhadores precisam se adaptar para atender este mercado e suas exigências; e a sobrecarga por vezes leva à extensão da jornada de trabalho; fatores que irão influenciar diretamente na qualidade de vida e possíveis doenças decorrentes do trabalho (ZANELLI, 2010). A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito que relaciona o bem-estar das pessoas em seu ambiente de trabalho. Este conceito de QVT, segundo Morin e Aubé (2009, p.148), pode ser agrupado em quatro categorias: o próprio trabalho, as relações profissionais, as condições de exercício no trabalho e a vida particular.

Dentro das categorias trabalho, relações profissionais e condições para o exercício, pode-se destacar os seguintes aspectos que estão diretamente interligados: a forma com que os indivíduos se relacionam com os colegas, como administram e se adaptam as rotinas de seu cargo, se sentem envolvidos e engajados em suas atividades e com a organização, se suas atividades são bem definidas e claras, se a organização preza pelo seu desenvolvimento profissional, se a carga horária é compatível com a demanda das atividades, se são realizados *feedbacks*, se há autonomia para realização e segurança para se manter no emprego.

Morin e Aubé (2009) constataram que “o comprometimento dos funcionários com sua tarefa é maior quando eles percebem que o trabalho que executam corresponde a seus valores e a seus interesses e quando se julgam capazes de fazer bem o que lhes é pedido.”

O desenvolvimento de competências é uma fonte de motivação importante. O trabalho permite desenvolver competências quando oferece oportunidades para aperfeiçoamento e crescimento, seja pelas exigências que requer ou pelos desafios que coloca. Esse fator está ligado ao bem-estar psicológico do indivíduo e ao comprometimento no trabalho (MORIN; AUBÉ, 2009, p.149).

Todos os fatores mencionados são determinantes e de grande relevância na QVT, mas um outro fator que irá influenciar diretamente no processo de saúde mental do trabalhador está relacionado ao aspecto familiar, no equilíbrio entre o trabalho e a vida particular. Segundo Morin e Aubé (2009), a partir da década de 1970, houve uma distinção entre a vida pessoal e profissional, e com o ingresso das mulheres no mercado de trabalho os conflitos entre ambos ficaram mais evidentes. “A perspectiva de um conflito entre trabalho e a vida particular aumenta a probabilidade de um trabalhador se ausentar de seu trabalho e o estimula a mudar de emprego.” (HAMMER et al., 2003 apud MORIN; AUBÉ, 2009).

A relação ideal entre trabalho e vida pessoal seria em uma jornada escalonada, sendo que o ideal seria o trabalhador poder trabalhar somente em horário diurno ou escolher um horário fixado para trabalho, mas com tempo para estar com a família e se dedicar a outras atividades. Desta forma o conflito seria reduzido e haveria uma melhor percepção do trabalho e conseqüentemente um melhor desempenho.

Neste contexto o trabalho e a qualidade de vida estão relacionados às condições existentes entre o trabalhador e o ambiente organizacional, e esta relação está diretamente ligada a fatores geradores do estresse no ambiente organizacional.

“A palavra *stress* (estresse em português) pode ter sido derivada do latim *stringere*, que significa ‘apertar’ ou ‘pressionar’” (COOPER; DEWE, 2004 apud TAMAYO; MENDONÇA; SILVA, 2012, p. 37). E segundo Tamayo (2008) no ambiente organizacional pode ser definido como um fenômeno que ocorre durante um processo de adaptação do indivíduo às demandas e exigências do seu meio.

Segundo Cooper (2006 apud FERREIRA et al., 2015) as mudanças na organização do trabalho têm levado ao aumento do estresse ocupacional ou laboral. De fato, a exposição continuada às condições deflagradoras do processo de estresse pode levar o indivíduo a apresentar problemas comportamentais, médicos e psicológicos (QUICK et al., 2003 apud FERREIRA et al., 2015)

As condições de trabalho influenciam na geração do estresse, que por sua vez trará consequências na vida dos trabalhadores e nas organizações. Para verificar quais são os estressores que podem vir a gerar esses impactos, há instrumentos disponíveis na literatura que auxiliam este levantamento. A Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral, instrumento construído com base em um dos principais modelos da literatura que é o de Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001 apud FERREIRA et al., 2015); esse modelo analisa os estressores a partir de algumas categorias.

Seis principais categorias de estressores ambientais de natureza psicossocial: fatores associados à natureza do trabalho; papéis organizacionais; relacionamento interpessoal no trabalho; insegurança na carreira; conflito trabalho-família e características organizacionais. (COOPER; DEWE; O'DRISCOLL, 2001 apud FERREIRA et al., 2015).

Por vez, existem subdivisões dentro de cada categoria. Para construir a escala que mede essas categorias, os autores Ferreira et al. (2015), realizaram um estudo com as cinco categorias psicossociais de nível micro onde, por meio de evidências objetivas baseadas nas teorias dos autores já citados e nos instrumentos originalmente brasileiros de avaliação do estresse no trabalho, criaram vários itens, que foram analisados. Os resultados apresentaram sete fatores que foram validados pela escala, sendo:

Fator 1. Conflito e ambiguidade de papéis: refere-se à falta de clareza sobre as funções e as demandas contraditórias sobre as funções desempenhadas.

Fator 2. Sobrecarga de papéis: refere-se ao excesso de tarefas em que o empregado é solicitado a desempenhar.

Fator 3. Falta de suporte social: refere-se às dificuldades e falta de suporte emocional recebido pelos colegas e superiores

Fator 4. Insegurança na carreira: relativa a ameaças de demissão.

Fator 5. Falta de autonomia: relacionado às dificuldades de o empregado planejar e tomar as decisões de suas próprias tarefas.

Fator 6. Conflito trabalho-família: relativo à incompatibilidade entre as responsabilidades associadas a família e ao trabalho.

Fator 7. Pressão do grau de responsabilidade: refere-se à responsabilidade por pessoas e equipamentos que o empregado possui no desempenho de suas funções.

Segundo Ferreira et al. (2015), os fatores apresentados, após estudos, obtiveram resultados que revelaram a estrutura interna da escala e reproduziram quase que totalmente o modelo teórico inicial. Estes resultados indicam a Escala de Estressores Psicossociais no

Contexto Laboral como uma medida com boas propriedades psicométricas e capaz de medir adequadamente os estressores laborais, sendo indicada para uso nas situações de diagnóstico.

Os estressores laborais estão presentes em vários contextos profissionais, entretanto, em algumas profissões costumam ser mais intensos. Conforme estudo de Albuquerque et al. (2018), para se adaptar às mudanças e necessidades do mundo capitalista a docência tornou-se uma das profissões mais estressantes, pois o professor deixa de ser aquele que transmite conhecimento para “assumir a função de auxiliar o aluno, futuro trabalhador, a alcançar ou manter uma condição de empregabilidade” (ALBURQUERQUE et al., 2018, p.1289).

De acordo com os resultados apresentados através de pesquisas realizadas por Weber et al. (2015) uma das fontes de estresse mais percebidas pelos professores encontra-se na disciplina e motivação dos alunos e a categoria que mais revelou relações com estresse foi a ajuda mútua do chefe. O outro fator considerável é o investimento em professores da educação infantil que geralmente possuem menor formação e menor sentimento de progressão na carreira.

Tostes et al. (2018) ressaltam a formação histórica do trabalhador da área de educação, que tiveram que se adaptar para ser eficientes, produtivos e racionais, além do importante papel na formação do ser humano em sociedade, conciliar a convivência escola e comunidade, além de ter que buscar por conta própria a requalificação profissional.

A desvalorização do trabalho do professor se traduz pelo desrespeito por parte dos alunos, baixos salários, carga de trabalho exaustiva, alto número de alunos por classe e pressão por metas de produtividade, fatores responsáveis pelo intenso sofrimento docente. A isto se somam o aumento dos contratos temporários e a perda de garantias trabalhistas; falta de preparo durante a formação; dificuldades na relação com alunos e pais, diante das fragilidades da escola; exigência de adoção de uma pedagogia que não corresponde ao modelo de escola instituído; cumprimento de várias jornadas em diferentes escolas, sobrecarga advinda da assunção de tarefas como preenchimento de relatórios, cálculo de notas e anotações de frequência. Ao lado disso, aprofunda-se a cobrança sobre os professores diante do aparente fracasso da escola, ocultando a contradição por eles sofrida através da exigência de qualidade em um ensino que atendendo a um sistema de massa, com alta competitividade e recursos precários, em uma conjuntura na qual a escolaridade não é garantia de emprego. A agressividade e a indisciplina dos alunos também constituem questões bastante citadas na gênese do adoecimento dos professores (TOSTES et al., 2018, p.89).

Vedovato e Monteiro (2007), por meio de pesquisa realizada em nove escolas, levantaram relatos de queixas relacionadas ao ritmo de trabalho, esforço físico e ambiente estressante e condições que acarretam danos à saúde dos professores como estresse, faringite, lombalgia e doenças do aparelho locomotor, circulatórios e neuroses. Na pesquisa mencionada os resultados apontaram que de “maneira geral os professores parecem possuir uma sobrecarga de trabalho, advinda das atividades extraescolares somadas com as horas de

trabalho na escola” (VEDOVATO; MONTEIRO, 2007, p. 295). Segundo esses autores, o percentual de educadores que atuam em duas ou mais escolas, ou que possuem outras formas de remuneração, deve-se ao fato de necessidade para complementação da renda familiar.

Para entender este processo de sofrimento e adoecimento dos professores e visando expor a relação do grau de exploração do professor e o sofrimento mental, Albuquerque et al. (2018) realizaram uma pesquisa com 1201 professores da rede pública do Paraná, onde os resultados obtidos demonstraram que:

A carga horária semanal, número de turmas por professor e número de alunos por turma apresentaram relação positiva para a ocorrência de sofrimento mental. Embora somente a associação entre o número de alunos por turma e a presença de sofrimento mental tenha se apresentado estatisticamente, deve-se considerar que a análise de tais fatores tomados isoladamente em relação aos processos que os determinam padece de todas as limitações das interpretações unicasais e multicasais das doenças (ALBURQUERQUE et al., 2018, p.1297).

Carlotto et al. (2018), para conhecerem a vivência dos estressores e as estratégias de enfrentamento, realizaram um estudo com oito professoras de escolas públicas de Porto Alegre e com base nos relatos identificaram “apenas estressores psicossociais relacionados ao contexto de trabalho: relação professor-aluno; falta de apoio de familiares dos alunos; sobrecarga de papel, e conciliar trabalho-família.”

Todos esses estudos junto a docentes de educação básica mencionados utilizaram como métodos o levantamento de informações por meio de questionários e entrevistas, mas nenhum utilizou a Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral (FERREIRA et al., 2015). Por isto, este trabalho a testará como instrumento de avaliação dos estressores entre esses profissionais.

3 METODOLOGIA

Com o objetivo de evidenciar a relação entre os principais estressores psicossociais percebidos pelos docentes da educação básica nas escolas estaduais da rede pública de dois municípios da região Sul de Minas Gerais e alguns aspectos das condições de trabalho, mais especificamente, o tipo de vínculo empregatício, o número de escolas em que atua e a carga horária semanal de trabalho, realizou-se a presente pesquisa descritiva e de dados quantitativos. A pesquisa descritiva é utilizada para realizar uma análise minuciosa, para descrever e investigar o objeto de estudo e é aplicada quando se deseja investigar as características de um determinado grupo, sem a intervenção do pesquisador (DIANA, 2019).

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população-alvo do estudo foi constituída por 790 docentes da educação básica, lotados em 20 escolas da rede estadual de ensino de dois municípios da região do Sul de Minas Gerais. A amostra foi constituída por 467 docentes de 19 dessas escolas. A amostra utilizada foi do tipo não probabilística por acessibilidade, que consiste em uma técnica em que amostra selecionada da população esteja acessível, não porque foi selecionada por um critério estatístico, mas por estar prontamente disponíveis, técnica esta que representa maior facilidade operacional (OCHOA, 2015).

3.2 INSTRUMENTOS UTILIZADOS

A pesquisa fez uso de dois questionários: a Escala de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral (EAPCL) (FERREIRA et al., 2015), cujo objetivo foi avaliar os estressores psicossociais percebidos no ambiente de trabalho dos docentes; e uma ficha sociodemográfica. Na EAPCL foram disponibilizadas 35 frases com diferentes situações que poderiam ocorrer no dia a dia do trabalho. Os participantes foram orientados a assinalar cada frase à medida em que representasse algo presente no seu contexto de trabalho e que lhe incomodasse e/ou transmitisse algum tipo de mal-estar, descrevendo sua opinião em uma escala de 1 a 6 (considerando os níveis nunca, raramente, ocasionalmente, com certa frequência, frequentemente e sempre), conforme apresentado no anexo A. Para levantar as informações relacionadas à idade, gênero, renda, estado civil, tipo de vínculo empregatício,

número de escolas em que atua, carga horária de trabalho, dentre outras, foi utilizada uma ficha sociodemográfica, apresentada no anexo B.

3.3 COLETA DE DADOS

Para a realização da pesquisa foram utilizados dados levantados pelo projeto “Docentes e Saúde Psíquica no Trabalho”, registrado no Comitê de Ética em Pesquisa da UNIFAL-MG (número: 3.156.204), disponibilizados pela professora Virgínia Donizete de Carvalho (coordenadora da ação) aos seus orientandos participantes do referido projeto. Estes dados foram obtidos por meio de um conjunto de questionários, dentre eles a Escala de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral e uma ficha sociodemográfica, para levantar informações que possibilitassem atender ao objetivo geral aqui proposto.

3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS

Do total dos 467 questionários aplicados na referida pesquisa, 453 foram considerados válidos. A análise dos dados levantados a partir da pesquisa foi realizada por meio do programa estatístico de banco de dados denominado *Statistical Package of Social Sciences* (SPSS). As análises incluíram procedimentos estatísticos descritivos (médias, desvios padrão e frequências) e inferenciais (testes *t* e análise de correlação), de forma a atender ao objetivo geral do estudo.

4 RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com o objetivo de evidenciar a relação entre os principais estressores psicossociais percebidos pelos docentes da educação básica nas escolas estaduais da rede pública de dois municípios da região Sul de Minas Gerais e alguns aspectos das condições de trabalho.

Dos resultados obtidos através das respostas à EAEPCL, foram analisadas suas relações com o tipo de vínculo empregatício dos pesquisados, o número de escolas em que atuam e a carga horária semanal de trabalho. Os resultados para cada um desses aspectos das condições de trabalho são apresentados nas seções abaixo.

4.1 ESTRESSORES DOCENTES POR TIPO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

No aspecto do trabalho referente ao tipo de vínculo empregatício foi utilizado como base de estudo o tipo de contrato dos docentes, seja como efetivo ou temporário, ressaltando que se estabelece como vínculo empregatício a relação de trabalho que existe entre o empregado e o empregador, que se configura por meio da existência de alguns requisitos legais. A diferença entre o tipo de vínculo consiste em que o efetivo tem estabilidade e plano de carreira, sua remuneração pode aumentar gradualmente, enquanto o contratado exerce sua função por um tempo determinado e recebe salário base durante o período em que está atuando para suprir uma necessidade (GONÇALVES, 2011).

A fim de verificar possíveis alterações na percepção dos estressores psicossociais pelos docentes com relação ao tipo de vínculo empregatício na escola, os resultados estão expressos na Tabela 1, onde estão apresentadas as médias e o desvio padrão para cada um dos sete tipos de estressores estudados. Embora existam algumas diferenças matemáticas entre todos os estressores para efetivos e contratados, a variação de intensidade fica evidente quando se observa o fator insegurança na carreira, sendo que é o único que apresenta diferença estatisticamente significativa entre as médias ($t = -6,935$, $p < 0,01$). Diante dos resultados, pode-se concluir que o fator insegurança na carreira é mais sentido como um estressor pelos funcionários que são contratados, quando comparados com os funcionários que são efetivos.

Tabela 1 – Percepção dos estressores psicossociais por tipo de vínculo por parte dos docentes de duas escolas estaduais da região Sul de Minas Gerais.

Estressores psicossociais	Percepção dos docentes contratados		Percepção dos docentes efetivos	
	Média	Desv. Pad.	Média	Desv. Pad.
Conflito e ambiguidade de papéis	2,91	1,32	2,81	1,30
Sobrecarga de papéis	4,11	1,22	3,90	1,22
Falta de suporte social	2,35	1,13	2,26	0,99
Insegurança na carreira	4,09	1,23	3,31	1,03
Falta de autonomia	3,33	1,47	3,32	1,43
Conflito trabalho família	3,63	1,18	3,73	1,36
Pressão do grau de responsabilidade	3,90	1,37	3,67	1,36

Nota: Desv. Pad. = Desvio Padrão

Este resultado também foi percebido durante a coleta dos dados para a pesquisa. No início do ano letivo, os professores, que não são efetivos, são selecionados pelos diretores das escolas em uma espécie de “leilão”, sendo que para serem contratados precisam se inscrever e enfrentar o desgaste e a intranquilidade de uma seleção, sem saber se serão contratados ou não.

Este indicador demonstra que o estressor insegurança na carreira é mais percebido pelos contratados e implica na gestão do estresse docente, porque, além de lidar diariamente com os problemas referentes à sala de aula, precisam administrar preocupações como se haverá vagas disponíveis, dificuldades financeiras, instabilidade de permanência e rotatividade entre as escolas.

Nas relações de trabalho, a estabilidade na carreira, além de proporcionar segurança ao trabalhador, está relacionada à possibilidade de desenvolvimento do mesmo na sua área de atuação, ao envolvimento e comprometimento com trabalho. Assim, as políticas governamentais de contratação precisam estar atentas aos dados, pois pesquisas revelam que em média três em cada dez contratos nas redes estaduais são temporários, considerando a importância do estressor e suas consequências, o alto índice de docentes temporários nas escolas prejudica o trabalho pedagógico e a qualidade de educação (SMOSINSKI E HARNIK, 2013).

4.2 ESTRESSORES DOCENTES POR NÚMERO DE ESCOLAS EM QUE ATUAM

No fator número de escolas, foi utilizado o número de escolas em que cada docente atua, sendo relevante este dado por estar relacionado ao acúmulo de cargos, com impacto na carga horária de trabalho exercida e no tempo despendido por eles.

A atuação dos docentes em mais de uma escola tende a estar relacionada a questões econômicas, pois os salários dos professores não são suficientes e, para complementar a renda torna-se necessário acumular cargos em mais de uma escola, o que pode ser difícil, pois inclui problemáticas tais como: deslocamento entre escolas, rotatividade (no caso de docentes contratados) e a itinerância (LOURENCETTI, 2014).

Neste contexto de atuação, pode-se considerar as atividades exercidas pelos professores, porque elas vão além do ambiente de trabalho e quanto maior for o número de escolas, tende a ser maior o número de ocupações referentes ao trabalho, como a preparação das aulas, o deslocamento de uma escola para outra, atividades de correção; além de demais rotinas domésticas, o que pode gerar uma sobrecarga de trabalho (VEDOVATO; MONTEIRO, 2008).

Os resultados da pesquisa que mostram a percepção dos docentes que atuam em uma ou duas escolas acerca dos estressores psicossociais em sua atividade, estão apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 – Percepção dos estressores por número de escolas em que atuam os docentes de duas escolas estaduais da região Sul de Minas Gerais.

Estressores psicossociais	Percepção dos docentes que atuam em uma escola		Percepção dos docentes que atuam em duas escolas	
	Média	Desv. Pad.	Média	Desv. Pad.
Conflito e ambiguidade de papéis	2,77	1,33	2,98	1,26
Sobrecarga de papéis	3,88	1,30	4,02	1,09
Falta de suporte social	2,27	1,07	2,35	1,03
Insegurança na carreira	3,61	1,18	3,55	1,14
Falta de autonomia	3,26	1,45	3,36	1,40
Conflito trabalho família	3,53	1,23	3,91	1,11
Pressão do grau de responsabilidade	3,74	1,40	3,71	1,27

Nota: Desv. Pad. = Desvio Padrão

Na análise das médias referentes aos estressores por número de escolas em que atuam (Tabela 2), pode-se notar que apesar das diferenças matemáticas existentes entre todas elas para os dois grupos, somente a variação no estressor sobrecarga de papéis obteve diferença

estatisticamente significativa ($t = -1,199$, $p < 0,01$). Observa-se, então, que a percepção acerca dessa variável é diferente entre docentes dos dois grupos analisados e que há uma maior percepção desse estressor para os docentes que atuam em mais de uma escola.

A sobrecarga de trabalho dos docentes refere-se à extensão em que este convive com as demandas que excedem sua capacidade de trabalho. A análise do estressor sobrecarga de papéis considera vários fatores: o volume de trabalho para conseguir cumprir as tarefas, a forma coordenada de trabalhar com os colegas, a necessidade de se manter atualizado, a maior concentração no trabalho em determinadas épocas do ano, o ritmo de trabalho e a capacidade de fazer várias atividades ao mesmo tempo (FERREIRA et al., 2015).

Os resultados que evidenciam ser este estressor mais percebido pelos docentes que atuam em mais de uma escola era esperada, pois a tendência é que o trabalho seja cumulativo. A carga de trabalho referente às atividades que o trabalhador executa precisa ser coerente à sua capacidade de realização, pois se percebido a incapacidade, o trabalhador pode se julgar sobrecarregado e não conseguir realizar as atividades (MORIN; AUBE, 2009). Outros estudos já haviam demonstrado que a dupla jornada de trabalho está entre os fatores que mais podem contribuir para a geração do estresse entre os docentes (ALBUQUERQUE, 2018).

4.3 CARGA HORÁRIA SEMANAL DE TRABALHO

A carga horária semanal é o período durante o qual o trabalhador deverá ficar à disposição da empresa para realização do trabalho. De acordo com o artigo 8º da lei nº 20.502, de 28 de dezembro de 2012, a carga horária semanal de trabalho para o cargo de professor é de 24 (vinte e quatro) horas semanais, sendo que destas 16 (dezesesseis) deverão ser destinadas à docência, 8 (oito) para atividades extraclasses, que podem ser divididas em 4 (quatro) para livre escolha, 4 (quatro) na escola ou de acordo com o local definido pela escola, sendo que até duas para reuniões (RESOLUÇÃO SEE Nº 3.660, 2017)

A carga horária de trabalho é um considerável estressor a ser estudado, pois está diretamente relacionada à qualidade de vida do trabalhador e ao equilíbrio entre vida profissional e familiar, necessário para o bem estar. Mas, as exigências e as necessidades dos trabalhos fazem com que trabalhadores de diversas áreas usem suas horas de lazer para resolver ou executar atividades referentes ao trabalho. O desequilíbrio causa desgaste físico e emocional (ZANELLI, 2010).

Na análise da carga horária de trabalho do professor, dados como correção de provas e trabalhos, lançamento de notas e frequências, preparo e elaboração dos materiais de ensino

precisam ser computados, além da carga horária já utilizada em sala de aula; e é preciso também considerar as rotinas domésticas.

Foram relacionados os estressores com a carga horária de trabalho para verificar se há correlação entre os fatores, conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Percepção dos estressores por carga horária semanal de trabalho por parte dos docentes de duas escolas estaduais da região Sul de Minas Gerais.

Estressores psicossociais	Carga Horária de Trabalho
Conflito e ambiguidade de papeis	- 0,036
Sobrecarga de papeis	0,058
Falta de suporte social	0,012
Insegurança na carreira	-0,090
Falta de autonomia	0,125*
Conflito trabalho família	0,191**
Pressão do grau de responsabilidade	-0,001

Nota: *= $p < 0,05$ e **= $p < 0,01$.

No estudo da relação entre os estressores e a carga horária semanal de trabalho do docente (Tabela 3), os dados foram submetidos à análise de correlação; o coeficiente de correlação obtido indica a magnitude da relação entre as variáveis, que pode variar de 0 a 1 (muito fraca a muito forte). Se a correlação for positiva, isso significa que há uma relação diretamente proporcional entre as variáveis, ou seja, quanto maior for a carga horária maior será a percepção do estressor. Assim, os resultados demonstram que quanto maior a carga horária trabalhada maior a percepção dos estressores conflito trabalho família e falta de autonomia.

O estressor falta de autonomia está relacionado às dificuldades do trabalhador em planejar e tomar decisões acerca de suas próprias tarefas (FERREIRA et al., 2015). Acontece quando o mesmo não participa das decisões e não consegue organizar, modificar ou trazer melhorias para seu ambiente de trabalho. A falta de autonomia é um estressor que inibe a liberdade de ação para a realização das atividades e pode comprometer a qualidade de vida no trabalho. É importante para os trabalhadores poderem utilizar suas opiniões e críticas para resolver os problemas inerentes aos seus trabalhos. A autonomia estimula a sensação de desenvolvimento pessoal e o bem-estar psicológico, favorecendo também o comprometimento (MORIN; AUBÉ, 2009).

O conflito trabalho família é um estressor que relaciona a incompatibilidade entre as exigências dos papéis intrínsecos ao trabalho e as exigências dos papéis a serem desempenhados na família, ou vice versa; o que costuma gerar pressão no indivíduo (FERREIRA et al., 2015). O conflito pode ser percebido pelo trabalhador quando a carga horária de trabalho e as rotinas impossibilitam de cumprir atividades com a família como, por exemplo, buscar os filhos na escola, ajudá-los no dever de casa, cuidar de um parente doente entre outras atividades; e quando o indivíduo se vê neste conflito de não conseguir administrar sente-se pressionado e a pressão começa a influenciar na qualidade de vida.

Para melhor interpretação, foram correlacionados, conforme mostra a Tabela 4 abaixo, a percepção dos itens referentes ao estressor conflito trabalho família e a carga horária semanal de trabalho dos docentes.

Tabela 4 – Percepção do estressor psicossocial conflito trabalho família por parte dos docentes de duas escolas estaduais da região Sul de Minas Gerais.

Itens do estressor conflito trabalho-família	Carga Horária de Trabalho
Não dispor de tempo da minha vida pessoal em função do trabalho	0,201**
Levar trabalho para casa	0,034
Não poder cuidar direito da minha família em função do trabalho	0,211**
Ter dificuldades de conciliar as questões profissionais com as familiares	0,105*
Não me desligar do trabalho mesmo quando estou em casa	0,163**

Nota: *= $p < 0,05$ e **= $p < 0,01$.

A relação dos cinco itens do estressor psicossocial conflito trabalho-família com a carga horária de trabalho (Tabela 4) demonstra que vários aspectos desse tema são percebidos pelos docentes como estressantes. Na área de atuação da docência os aspectos de maior impacto estão diretamente ligados à percepção de não poder cuidar direito da família em função do trabalho, de não dispor de tempo da vida pessoal em função do trabalho, de não se desligar mesmo quando está em casa e ter dificuldades de conciliar as questões profissionais com as familiares

Segundo dados já apontados no referencial teórico deste trabalho, além de algumas informações obtidas durante a coleta, o trabalho do professor envolve muitas funções que não são realizadas em sala de aula como correção de provas, lançamento de notas e frequência e preparo de materiais. Estas atividades estas que invadem o tempo de descanso e do convívio familiar ou realização de afazeres domésticos (ALBUQUERQUE et al., 2018).

Para o professor é difícil conciliar a vida pessoal e profissional, pois como seu trabalho se estende para sua casa, as atividades domésticas se misturam às rotinas extras do trabalho. O tempo se torna pouco para fazer tanta coisa e sem conseguir se planejar o docente perde o final de semana ou restante do dia de folga, ficando impossibilitado de se dedicar um tempo para descanso e lazer.

Outro fator relevante demonstrado pelos autores Carlotto et.al (2018) é a forma como os trabalhadores, que vivem este conflito trabalho-família enxergam sua relação de trabalho de forma equivalente à familiar, e no caso dos docentes, como o sentimento de identidade profissional dificulta esta separação entre vida pessoal e familiar. O conflito trabalho família é um estressor que relaciona dois fatores importantes da vida do trabalhador e, quando não são administrados, implicam em sentimentos de sobrecarga e de pressão que contribuem para um desgaste físico e psicológico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou a relação entre os principais estressores psicossociais no contexto laboral percebidos pelos docentes da educação básica nas escolas estaduais da rede pública de dois municípios da região Sul de Minas Gerais e alguns aspectos das condições de trabalho. Os resultados obtidos demonstraram que as percepções dos estressores variaram em função do tipo de vínculo empregatício, carga horária semanal de trabalho e número de escolas em que atuam.

No que se refere à percepção do tipo de vínculo, foram considerados os docentes contratados como efetivos e temporários e a percepção do estressor insegurança na carreira foi mais percebida pelos docentes contratados como temporários, pois de fato a insegurança de todos os anos tentar se alocar em um emprego, lidar com a rotatividade entre as escolas, não poder escolher suas turmas, ter que adaptar aos alunos e a diferentes colegas de trabalho gera sentimentos de instabilidade, que comprometem a qualidade e a sensação de bem-estar no trabalho.

No que tange ao número de escolas, os resultados demonstraram que os docentes que atuam em mais de uma escola tem uma percepção maior do estressor sobrecarga de papéis, o que enfatiza que a necessidade de atuar em mais de uma escola aumenta o volume de trabalho, e por vez extrapola a capacidade do docente de lidar com todos os afazeres.

Quando o mesmo percebe esta dificuldade de realizar todas as responsabilidades e atividades que lhe são impostas, termina se sentindo pressionado e sobrecarregado, o que pode desenvolver sentimentos de frustração e angústia para desempenhar seus trabalhos.

No fator carga horária, foi observado nos resultados que quanto maior a carga horária, maior a percepção dos estressores falta de autonomia e conflito trabalho-família, o que demonstra autenticidade porque com uma carga horária muito extensa, o docente pode ter dificuldades para organizar suas atividades e a forma de como irá realizá-las.

Com relação ao conflito trabalho família este estressor pode ser um agravante, visto que a não conciliação do tempo para realizar seu trabalho e os momentos para estar com a família, lazer ou desenvolver outras atividades podem trazer problemas não somente no trabalho, mas também para o convívio familiar e social do trabalhador.

Portanto, frente aos resultados e discussões, compreende-se que a percepção dos estressores psicossociais é diferente em meio às circunstâncias e condições do trabalho.

A limitação deste trabalho se refere à utilização apenas de questionário estruturado. Assim, para um maior aprofundamento e compreensão dos resultados obtidos seria interessante ampliar a investigação com utilização de entrevistas.

Apesar das limitações, este estudo apresenta contribuições, pois os resultados obtidos apontam a importância de conhecer as possíveis fontes de estresse, proporcionar o entendimento e a possibilidade de criar estratégias e políticas públicas que possam prevenir doenças relacionadas ao estresse no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, G. S. C. et al. Exploração e sofrimento mental de professores: um estudo na rede estadual de ensino do paraná. **Trabalho, Educa o e Saúde**, v. 16, n. 3, p. 1287-1300, 2018.

MINAS GERAIS. **Resolu o SEE n  3.660, de 1  de dezembro de 2017**. Disponível em: <https://designacao-see-mg.com.br/wp-content/uploads/2018/01/RESOLUCAO-SEE-N-3-660-DE-1-DE-DEZEMBRO-DE-2017.pdf>.

CARLOTTO, S. M. et al. Estressores Ocupacionais e Estratégias de Enfrentamento. **Revista Subjetividades**, v.18, n. 1, p.92-105. 2018.

DIANA, Juliana. **Qual a diferença entre pesquisa descritiva, exploratória e explicativa?** Disponível em: <https://www.diferenca.com/pesquisa-descritiva-explorativa-e-explicativa/>. Acesso em: 6 dez. 2019.

FERREIRA, M. C. et al. Escala para Avalia o de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral: Constru o e evidências de validade. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 28, n. 2, p. 340-349, 2015.

GOULART JUNIOR, E.; LIPP, M. Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. **Psicologia em Estudo**, v.13, n.4, p.847-857, 2008.

LOURENCETTI, G. C. A baixa remunera o dos professores: algumas repercussões no cotidiano da sala de aula. **Revista de Educa o Pública**, v. 23 n. 52 p. 13-32, 2014.

MORIN, E. M.; AUB , C. **Psicologia e gestão**. São Paulo, Atlas, 2009.

OCHOA, Carlos. **Amostragem não probabilística**: Amostra por conveniência. [S. l.], 21 ago. 2015. Disponível em: <https://www.netquest.com/blog/br/blog/br/amostra-conveniencia>. Acesso em: 6 dez. 2019.

SMOSINSKI, S.; HARNIK, S. **Em 7 Estados, mais da metade dos contratos de professores são temporários**. São Paulo: UOL, 8 maio 2013. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/noticias/2013/05/08/em-7-estados-mais-da-metade-dos-contratos-de-professores-sao-temporarios.htm>. Acesso em: 6 dez. 2019

TAMAYO, M. R.; MENDONÇA, H.; SILVA, E. N. Relação entre estresse ocupacional, *coping* e *burnout*. In. FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Orgs.). **Saúde e bem-estar no trabalho**: dimensões individuais e culturais. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

TAMAYO, A.. **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TOSTES, M. V. et al. Sofrimento mental de professores do ensino público. **Saúde em Debate**, v. 42, p. 87-99, 2018.

VEDOVATO, T. G.; MONTEIRO, M. I.. Perfil sociodemográfico e condições de saúde e trabalho dos professores de nove escolas estaduais paulistas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 42, n. 2, p. 291-297, 2008.

VIAPIANA, V.N.; GOMES, R.M.; ALBUQUERQUE, G.S.C. Adoecimento Psíquico na sociedade Contemporânea: Notas Conceituais da Teoria da Determinação Social do Processo Saúde-Doença. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v.42, n.4, p. 175-186, dez. 2018.

WEBER, L. N. D. et al. O estresse no trabalho do professor. **Imagens da educação**, v. 5, n. 3, p. 40-52, 2015.

ZANELLI, José Carlos. Trabalho, saúde, e construção de qualidade de vida. **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, p. 19-30, 2010.

ANEXOS

ANEXO A

ESCALA DE ESTRESSORES PSICOSSOCIAIS NO CONTEXTO

LABORAL - EAPCL

Este questionário pretende conhecer suas impressões sobre seu ambiente de trabalho. A seguir, você encontrará várias frases que representam diferentes situações que podem ocorrer no dia-a-dia do trabalho. Sua tarefa consiste em ler cada frase cuidadosamente e dizer **EM QUE MEDIDA ELA REPRESENTA ALGO QUE ESTÁ PRESENTE NO SEU CONTEXTO DE TRABALHO E QUE LHE TRANSMITE ALGUM TIPO DE MAL-ESTAR**. Para responder, escolha o ponto da escala abaixo que melhor descreve sua opinião, assinalando um **X** na coluna que lhe corresponde.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Com certa frequência	Frequentemente	Sempre

	1	2	3	4	5	6
Conviver com rumores sobre a possibilidade de mudanças no meu trabalho						
Não ser ouvido por meus superiores quando tenho algum problema pessoal						
Não dispor de tempo para minha vida pessoal em função do trabalho						
Trabalhar duro para cumprir minhas tarefas						
Não receber ajuda de meus colegas quando tenho algum problema pessoal						
Ter que trabalhar de forma coordenada com meus colegas de trabalho						
Saber que estão sob minha responsabilidade no trabalho os recursos materiais da instituição						
Não receber ajuda de meus colegas quando tenho algum problema no trabalho						
Ter maior concentração de trabalho em certas épocas do ano						
Levar trabalho para casa						
Não receber ajuda de meus superiores quando tenho algum problema pessoal						
Não ser ouvido por meus colegas quando tenho dificuldades no trabalho						
Não poder cuidar direito de minha família em função do trabalho						
Conviver com a situação de dificuldade financeira do Estado						
Ter que me manter constantemente atualizado						
Não poder decidir sobre quando me ausentar temporariamente de meu local de trabalho						
Não poder decidir sobre quando tirar férias						
Realizar várias tarefas ao mesmo tempo						
Saber que meus erros podem prejudicar a mim mesmo(a)						
Não poder estabelecer meu próprio ritmo de trabalho						
Ter um ritmo acelerado de trabalho						
Não poder decidir sobre quando fazer pausas durante meu horário de trabalho						
Ter dificuldades de conciliar as questões profissionais com as familiares						
Conviver com rumores sobre cortes de pessoal						

Saber que meus erros podem afetar o trabalho de outros colegas						
Ser solicitado(a) a fazer coisas que vão contra meus próprios princípios						
Não me desligar do trabalho mesmo quando estou em casa						
Não poder planejar minhas horas de trabalho						
Saber que meus erros podem interferir negativamente na vida de outras pessoas						
Trabalhar em um ambiente de instabilidade quanto à minha permanência no emprego						
Receber instruções contraditórias sobre o que fazer no trabalho						
Não haver coerência quanto à margem de autonomia que é oferecida em meu trabalho						
Não ter clareza quanto às tarefas que são de minha responsabilidade (minha função)						
Não ser ouvido por meus colegas quando tenho algum problema pessoal						
Não saber exatamente o que se espera de mim em meu trabalho						

ANEXO B
FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

1. Idade:

- Até 21 anos.
- De 22 a 30 anos.
- De 31 a 40 anos.
- De 41 a 50 anos.
- De 51 a 60 anos.
- Acima de 60 anos.

2. Sexo:

- Masculino Feminino

3. Estado Civil:

- Casado(a) Solteiro(a)
 Divorciado(a)/Separado(a) Divorciado(a) e vivendo com outra pessoa
 Vivendo com outra pessoa Viúvo(a)

4. Renda

- de 1 a 3 salários mínimos
- de 3 a 5 salários mínimos
- de 5 a 7 salários mínimos
- de 7 a 9 salários mínimos
- mais de 9 salários mínimos

5. Nível de escolaridade

- Ensino Médio
- Ensino superior (graduação)
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

6. Estuda atualmente? Se sim, favor especificar o nome do curso e também a modalidade (graduação, mestrado, doutorado ou especialização)

- Sim. Qual? _____ Não

7. Tempo de serviço total, incluindo a atuação em outras profissões: _____

8. Tempo total de serviço como Docente: _____

9. Tempo de serviço como Docente nessa escola: _____

10. Tipo de vínculo empregatício nessa escola:

Efetivo Contratado Outro

11. Níveis de ensino em que trabalha nessa escola (Caso atue em mais de um, assinalar):

- Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano
- Ensino Fundamental do 6º ao 9º ano
- Ensino Médio

12. Carga horária total de trabalho por semana em sala de aula (incluindo todas as escolas em que atua no momento): _____

13. Número de escolas em que atua no momento (caso atue em mais de uma, assinalar):

- Escola pública da rede estadual
- Escola pública da rede municipal
- Escola da rede privada de ensino

14. Níveis de ensino em que trabalha em outras escolas (Caso atue em mais de um, assinalar):

- Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano
- Ensino Fundamental do 6º ao 9º ano
- Ensino Médio
- Não atuo em outras escolas