



Universidade de Aveiro Departamento de Educação
2015

**FLÁVIA SOUSA
PESSOA**

**UM OLHAR PSICOLÓGICO SOBRE FATORES
PSICOSSOCIAIS DE PROTEÇÃO E RISCO EM
CONTEXTO LABORAL**



**FLÁVIA SOUSA
PESSOA**

**UM OLHAR PSICOLÓGICO SOBRE FATORES
PSICOSSOCIAIS DE PROTEÇÃO E RISCO EM
CONTEXTO LABORAL DOCENTE**

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre, Mestrado em Psicologia da Saúde e Reabilitação Neuropsicológica, realizada sob a orientação científica da Doutora Anabela Maria de Sousa Pereira, Professora Associada com Agregação do Departamento de Educação da Universidade de Aveiro e coorientação do Doutor Carlos Fernandes, Professor Catedrático do Departamento de Educação da Universidade de Aveiro e da Professora Doutora Artenira Silva, Professora Adjunta e Pesquisadora da Universidade Federal do Maranhão.

“Para ser grande, sê inteiro: nada Teu exagera ou exclui. Sê todo em cada coisa. Põe quanto és No mínimo que fazes. Assim em cada lago a lua toda Brilha, porque alta vive”
Fernando Pessoa

o júri

Presidente

Prof. Doutora Sara Otília Marques Monteiro, Professora Auxiliar Convidada,
Universidade de Aveiro

Prof. Doutora Cristina Maria Leite Queirós, Professora Auxiliar, Universidade
do Porto

Prof. Doutora Anabela Maria Sousa Pereira, Professora Associada com
Agregação, Universidade de Aveiro

Agradecimentos

A Deus, por mais uma oportunidade de realização pessoal e profissional.

Ao meu pai Humberto Pessoa, meu maior exemplo de humildade, honestidade e honra, a quem devo tudo que já conquistei. À minha mãe Denise Pessoa, pelos valores a mim ensinados, a quem tenho eterna gratidão e amor incondicional. Ao meu irmão Ivan Pessoa, meu maior orgulho e inspiração, a quem reservo grande admiração por tudo que ele representa na minha vida.

Ao avô Antônio Pessoa (in memoriam), por ter convivido com um ser humano brilhante, que apesar de não estar presente fisicamente, hoje em dia, está sempre presente no coração e nas orações.

A toda minha família que sempre apoiou-me na busca dos meus sonhos, não medindo esforços para que eu os realizasse. À priminha Mariana Marinho, pela doçura de criança que sempre inundou a minha vida com momentos de regozijo. À Luciana Marinho, afilhada e prima, por mim muito amada.

A D. Marinho, pelo companheirismo, amizade e amor, que levarei em meu coração aonde quer que eu vá. Além disso, pela disponibilidade de sempre compartilhar comigo o bom gosto literário, musical e imagético, durante os sete anos em que estivemos juntos.

À Professora Eva Moraes Barros, gestora do Centro de Ensino Professor Barjonas Lobão, pela receptividade e acolhimento.

Aos docentes inquiridos, por aceitarem participar da pesquisa mesmo diante de tantas atividades da vida cotidiana

À orientadora Professora Doutora Anabela Pereira, aos coorientadores Professor Doutor Carlos Fernandes e a Professora Doutora Artenira Silva, pelo apoio a mim dispensado ao longo da árdua caminhada rumo a mais uma conquista.

À professora Doutora Ana Torres, pelo amparo humanizado de sempre e pelas palavras de incentivo que sempre brotavam nos nossos encontros.

À amiga/irmã Thaysa Batista, que embora estando do outro lado do oceano, sempre atendeu às minhas solicitações nos melhores e piores momentos.

À Blezi Daiana, com quem compartilhei alegrias e angústias ao longo do percurso no mestrado.

À Inez Silva, pela boa convivência diária em Portugal, pela leveza e calma acrescentadas aos dias em terras lusitanas.

A todos que me apoiaram e incentivaram ao longo de mais um percurso acadêmico.

Palavras-chave

Contexto laboral, docência, riscos psicossociais, capacidade para o trabalho, género

Resumo

O trabalho tem sido para o homem o meio no qual desenvolve as suas aptidões, se relaciona e se expressa na sociedade. A identidade humana é desenvolvida também pelo exercício de uma profissão e pelo local de trabalho no qual ela é realizada. Para a eficácia no trabalho importa ter em consideração as características psicossociais do indivíduo, bem como a existência de adequadas condições de trabalho, sendo estas facilitadoras do bem-estar do indivíduo. O presente trabalho apresenta os fatores psicossociais de risco e de proteção para a saúde e a sua relação com a capacidade para o trabalho. Como metodologia, um total de 100 docentes (M=38; F= 62), com idades entre 30 e 60 anos (Média=45.5;DP=6.78) responderam aos instrumentos de avaliação: Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT; Silva et al., 2001), Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ; Silva et al., 2012). No que concerne a resultados, verificou-se que em relação ao ICT, (46%) dos docentes têm uma boa capacidade para o trabalho, seguido por (26%) que tem capacidade para o trabalho moderada e (14%) tanto para capacidade de trabalho pobre, como para capacidade de trabalho excelente. Os riscos psicossociais que interferem negativamente na capacidade de trabalho dos docentes são: stresse, apoio social de superiores, insegurança laboral, satisfação no trabalho, transparência no papel laboral. Quanto ao género, verificou-se que as variáveis com valores mais elevados e significativos foram a influência no trabalho e o conflito laboral. Verifica-se, ainda, de forma negativa a variável comportamentos ofensivos, sugerindo que o género está correlacionado de forma negativa com comportamentos ofensivos. Em específico, sugere-se que o género masculino influencia mais negativamente, em comparação com o feminino, os comportamentos ofensivos. Em conclusão, a natureza dos fatores psicossociais é complexa, abrangendo questões que envolvem os trabalhadores, meio ambiente geral e de trabalho. Assim sendo, é importante destacar que as boas condições psicossociais no contexto laboral contribuem para a qualidade de vida dos profissionais, o que consequentemente resultará no aumento das suas capacidades para o trabalho. São sugeridos novos estudos que permitam melhor compreender esta temática e assim promover uma adequada intervenção.

Keywords

Job environment, teachers, psychosocial risks, ability to work, gender

Abstract

To humans their job has been the tool through which they develop their skills, relate and express in society. Their identity is developed also by the fact of having a job and by the workplace in which it is performed. For effectiveness at work is important to take into account the psychosocial characteristics of the individual, as well as the existence of adequate working conditions, which are facilitating the welfare of the individual. This paper shows the psychosocial risk factors and protection for health and its relationship to the ability to work. As a methodology, a total of 100 teachers (M= 38; F= 62) aged between 30 and 60 years old (Average = 45.5;DO= 6.78), responded to the evaluation tools: Capacity Index for Work (ICT; Silva et al, 2001), Psychosocial Questionnaire Copenhagen (COPSOQ; Silva et al, 2012). Regarding the results, it was found that in relation to ICT (46%) of teachers have a good capacity to work, followed by (26%) which has moderate capacity to work and (14%) for both poor capacity to work, and for excellent working ability. The psychosocial issues that interfere negatively in the working capacity of teachers are: stress, social support of superiors, job insecurity, job satisfaction, transparency in the working role. As to gender, it was found that the variables with higher and significant values were the influence at work and the labor dispute. Negatively, offensive behaviour was confirmed, suggesting that the genre is correlated negatively with offensive behavior. In particular, it is suggested that the male gender influences more negatively, compared with the female, the offensive behavior. In Conclusion, the nature of psychosocial factors is complex, covering issues involving the workers, general environment and labor. This way, it is important to note that good psychosocial conditions in the work environment contribute to the quality of life of professionals, which in turn will result in increasing their capacity to work. New studies that allow better understand this issue and thus promote appropriate intervention are suggested.

Índice

1. Introdução.....	2
1.1. Saúde, contexto laboral docente e capacidade para o trabalho	3
1.2. Fatores Psicossociais de risco e impacto no contexto laboral docente	5
1.3. Género e contexto laboral	8
1.4. Objetivos	10
1.4.1. Objetivos específicos.....	10
2. Método.....	10
2.1. Participantes	10
2.2. Instrumentos	12
2.3. Procedimentos	13
2.4. Procedimentos estatísticos.....	14
3. Resultados.....	14
3.1. Capacidade para o trabalho e Riscos Psicossociais.....	14
3.2. Relação entre as variáveis estudadas.....	15
3.3. Género e fatores psicossociais.....	16
4. Discussão	17
Referências	22
Anexos	26

Lista de Figuras

Figura 1 Distribuição dos participantes por atividade.....	11
Figura 2 Tempo de trabalho dos participantes na empresa atual.....	12

Lista de Tabelas

Tabela 1 Caracterização sociodemográfica da população estudada.....	10
Tabela 2 Capacidade para o trabalho da amostra.	14
Tabela 3 Resultados dos fatores psicossociais.	15
Tabela 4 Relação entre Riscos Psicossociais e o ICT.	16
Tabela 5 Relação entre o género e fatores psicossociais.	17

1. Introdução

Para além das questões ligadas à vida financeira, torna-se importante destacar que o trabalho é essencial na vida do ser humano. De acordo com Bezerra (2006), nos dias atuais, o trabalho tem adquirido um sentido simbólico. Sendo assim, considera-se que o trabalho tem sido para o homem o meio no qual desenvolve as suas habilidades, se relaciona e se expressa na sociedade. A identidade humana é desenvolvida também pelo exercício de uma profissão e pelo local de trabalho no qual ela é realizada. Com o trabalho, o ser humano alcança a sua subsistência e a da sua família. Portanto, destaca-se também que por meio deste é provável estudar a atividade que permite ao homem suprir as suas necessidades essenciais. No entanto, é importante enfatizar que embora o trabalho ocupe um lugar fundamental para o desenvolvimento pessoal e para a vida social das pessoas, este apresenta-se cada vez mais individualizado, intenso e exigente quanto às demandas laborais a nível psicológico, gerando assim um desequilíbrio da saúde mental dos trabalhadores, comprometendo o seu desempenho e, conseqüentemente, afetando a sua qualidade de vida. (Dejours, 1992). Dejours (2009) reforça ainda que a tese da centralidade do trabalho se pode desdobrar no domínio individual, uma vez que o trabalho é central para a formação da identidade e para a saúde mental. Segundo Dejours (2009), o envolvimento dos trabalhadores com o trabalho ultrapassa o tempo em que estão efetivamente neste, o que se pode perceber pelo fato das pessoas preocuparem-se com o trabalho ao longo do dia, embora estejam vivenciando outras situações, fora do ambiente de trabalho.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU - OSHA) iniciou em 2014, uma Campanha intitulada *Healthy Workplaces Manage Stress*, com o objetivo de sensibilizar para o problema crescente do stresse e dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho, bem como promover a saúde e bem-estar geral dos indivíduos. Tal campanha surgiu devido à preocupação em relação às conseqüências e custos económicos que as doenças mentais têm para a sociedade, famílias e no que diz respeito à diminuição da capacidade laboral dos trabalhadores, ou mesmo quanto a outras ameaças à saúde destes últimos.

Para Chiavenato (1995), a qualidade de vida no trabalho pode ser pontuada a partir de dois posicionamentos distintos, nomeadamente: por um lado, as aspirações da pessoa em relação ao seu bem-estar e satisfação com o trabalho e os resultados alcançados e, por

outro lado, o interesse da organização quanto aos seus efeitos, considerando-se os objetivos organizacionais.

O interesse em desenvolver o presente estudo, decorre da importância de identificar quais são os fatores psicossociais de risco e de proteção para a saúde da população-alvo (professores brasileiros e nordestinos do ensino médio, da cidade de São Luís – MA – Brasil), visto que formam uma categoria profissional exposta a grandes riscos psicossociais, devido à difícil organização escolar e por se depararem diariamente com situações que desequilibram as suas expectativas e causam desgaste psicológico, o que pode facilitar a identificação de fatores de risco e de proteção no exercício da docência. Destaca-se também, que as preocupações com a saúde do professor, em especial no caso brasileiro, apesar de recentes (Codo, 1999; Esteve, 1999; Lemos, 2005) indicam que os problemas de saúde que afetam a categoria estão intimamente relacionados a um conjunto de fatores, dentre os quais destacamos: o tipo de trabalho exercido, tendo em vista a grande responsabilidade pela formação de outros sujeitos; o excesso de trabalho; a precarização do trabalho; a perda de autonomia; a sobrecarga de trabalho burocrático; o quadro social e económico e as condições de vida dos alunos. Tais fatores podem influenciar de forma determinante o desempenho exigido pela profissão, resultando num comprometimento na produção dos docentes, logo, comprometendo a sua saúde e qualidade de vida.

1.1. Saúde, contexto laboral docente e capacidade para o trabalho

A definição de saúde da Organização Mundial de Saúde (OMS) é sobejamente conhecida como: “Bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou debilidade” (OMS, 1948). Ainda de acordo com a OMS, a saúde mental é definida como um “estado de bem-estar no qual o indivíduo se encontra consciente quanto às suas potencialidades, sendo capaz de lidar com o stresse normal diário, trabalhar produtivamente sendo capaz de contribuir para a sua comunidade” (OMS,2013). Estas definições demonstram que a amplitude do conceito saúde em contexto laboral evoluiu bastante, ou seja, deixou de abordar apenas o ambiente físico do trabalho e passou a focar também fatores psicossociais e práticas de saúde individual do trabalhador, ajustando-se à definição de saúde da OMS. Assim sendo, está-se diante de uma importante contribuição no que tange a atender mais amplamente, eficaz e eficientemente as demandas oriundas do ambiente de trabalho e das pessoas que o integram. Existem vários estudos que enfatizam uma associação considerável entre as exigências psicológicas do trabalho e a ocorrência de

perturbações mentais ligeiras (Araújo, Aquino, Menezes, Santos & Aguiar, 2003; Araújo, Graça, & Araújo, 2003; Kristensen, Hannerz, Høgh, & Borg, 2005; Porto et al., 2006). Isto significa que o trabalho pode ser “árduo quando o seu contexto gera incómodo, esforço e sofrimento” (Codo & Sampaio, 1995) em excesso o que, conseqüentemente, ocasiona a falta de controlo por parte do trabalhador. Segundo refere Pais Ribeiro (2005) ter saúde é fundamental para o desenvolvimento humano, ou seja, com saúde o ser humano pode realizar as suas atividades quotidianas, quer sejam familiares, sociais ou profissionais, com maiores níveis de energia, o que gera nos mesmos maior satisfação.

No Brasil, de acordo com pesquisa feita no *site* da Previdência Social, de 2008 para 2009, o número de afastamentos do trabalho em decorrência de transtornos mentais e comportamentais subiu de 12.818 para 13.478 casos. Em 2010, esse número teve uma queda, passando para 12.150. No entanto, a concessão de auxílios-doença em função de transtornos mentais e comportamentais voltou a subir em 2011, passando para 12.337 casos. Assim, em relação a transtornos mentais e comportamentais, as doenças que mais afastaram os trabalhadores em 2011 foram Episódios Depressivos, Outros Transtornos Ansiosos e Reações ao Estresse Grave, além de Transtornos de Adaptação. É importante ressaltar que a categoria docente é uma das mais expostas a ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho, reflexo de tarefas fora do ambiente de sala de aula, reuniões e atividades adicionais, dos problemas com alunos, que muitas vezes chegam até a ameaças verbais e físicas, além da pressão do tempo, entre outros, onde tudo isso pode repercutir de forma negativa na saúde física e mental e no desempenho profissional dos docentes (Maslach & Jackson, 1981). No Brasil, existem cerca de dois milhões de professores atuando na educação básica. Constituem-se no terceiro grupo ocupacional mais numeroso do país representando 8.4% da força de trabalho nacional, sendo somente menor do que os escriturários com 15.2% e os trabalhadores do setor de serviços com 14.9% (Gatti, 2010).

A produção científica referente à atividade do docente e relacionada com o seu adoecimento ainda é muito escassa. Estudos quantitativos com grandes amostras como em Batista e Codo (1999) e Moura (2000) foram realizados. Nestes, constatou-se fortemente a necessidade do desenvolvimento de pesquisas com o intuito de compreender quais variáveis individuais e de contexto podem influenciar o adoecimento destes docentes, e com isso definir estratégias que possam contribuir para a melhoria do seu ambiente de trabalho, tornando-o mais saudável. Embora os estudos sobre a saúde e a qualidade de vida

dos professores ainda sejam recentes e restritos, ressalta-se que importantes investigações têm sido realizadas e sugerem associações das condições de trabalho com diversas morbidades, tais como *burnout*, disfonias, transtornos mentais, problemas físicos e psicossomáticos (Codo, 1999), que podem levar ao abandono da escola pública e mesmo da profissão docente (Lapo & Bueno, 2003). A percepção de que as doenças oriundas do ambiente de trabalho existem e que estas podem ser fruto da precária qualidade do ambiente laboral, é uma visão recente. Pois o trabalho do professor sempre foi visto como um sacerdócio, justificando qualquer tipo de sofrimento vivenciado pelos mesmos. No entanto, tal concepção passou a ser corroborada a partir do momento que se percebeu que os professores estavam a adoecer com maior frequência, inclusive apresentando sintomatologia somática (Dort, rouquidão, hipertensão), e isso, possivelmente, em decorrência da má condição do ambiente no qual exerciam o trabalho (Freitas, 2005). De acordo com Dejours (1992), com a intensa organização dos trabalhadores, alcançou-se o direito primordial de viver, mesmo que em condições incertas. Para este autor é a partir deste momento que começam a crescer as reivindicações diversas, as quais garantiram ao empregado o direito à saúde. Sendo assim, é neste contexto que a busca da melhoria das condições de trabalho se torna a palavra de ordem.

1.2. Fatores Psicossociais de risco e impacto no contexto laboral docente

A palavra “risco” é definida como “perigo eventual mais ou menos previsível” e como a “eventualidade de um acontecimento não dependendo exclusivamente da vontade das partes, e podendo causar dano e perda de um objeto ou qualquer outro dano” (Thébaud-Mony, 2010). As interações entre meio ambiente e condições de trabalho, condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares dos trabalhadores, são questões que fazem referência aos fatores psicossociais no contexto laboral. Sendo assim, é importante destacar que a natureza dos fatores psicossociais é bastante complexa, pois aborda questões associadas aos trabalhadores, meio ambiente geral e contexto laboral. Portanto, o ambiente e a organização laboral influenciam psicologicamente a forma como os trabalhadores desenvolvem as suas tarefas e como reagem a nível social (Griffiths, 1999). O facto do ser humano passar muito tempo no trabalho faz com que queira estar cercado por pessoas agradáveis para dividir esse tempo com as mesmas. Para tanto, e com o intuito de promover o bem-estar social, físico e mental dos trabalhadores é importante considerar as

condições de trabalho e, se necessário, modificá-las quando preciso. Desta forma, compreende-se que os fatores psicossociais têm que ver com as características relacionadas com as condições e organização do trabalho, o que pode afetar a saúde dos trabalhadores através de processos psicológicos e fisiológicos. Contudo, é fundamental considerar que os riscos psicossociais no trabalho surgem da interação entre o trabalhador, as suas condições de vida e de trabalho (Silva et al., 2012), associados a resultados físicos, sociais e psicológicos negativos oriundos de uma má organização e gestão de trabalho. O estudo dos fatores psicossociais contribui de forma significativa para esta área, visto que a empregabilidade do conhecimento dos dados colhidos pode representar um poderoso instrumento de autonomia e integração social na vida das pessoas (Gonçalves & Coimbra, 2003). É importante ter em consideração que vários outros fatores podem afetar a saúde dos trabalhadores, comprometendo a sua participação no trabalho e, embora de forma menos visível, devem ser tidos em consideração tais como: o ambiente e organização de trabalho, o ritmo, intensidade e a autonomia do trabalhador (Pereira, 2009). O trabalho é, com efeito, um elemento central na vida de cada pessoa e um fator regulador da vida em sociedade. Esta é a característica do paradigma das sociedades baseadas no trabalho, contexto no qual vivemos desde há dois séculos, onde o trabalho inscreve-se na categoria do “facto social total”, visto que permite explicar o funcionamento da totalidade social, ou seja, os seus valores, instituições, fundamentando o modo de relação individual com o mundo e a estrutura das relações sociais. Sendo assim, o trabalho possui um carácter coercivo de referência para as sociedades, que vivem segundo normas e significados por ele determinadas. Logo, vale ressaltar que a preocupação política com o trabalho é, por isso, uma realidade capital. As Nações Unidas fizeram dele um direito reconhecido do homem e os Estados desenvolvidos e democráticos utilizam-no como indicador de bem-estar social, quando o trabalho garante suficientes empregos e faz diminuir a taxa de desemprego (Ramos, 2014).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a OMS confirmam há algumas décadas a importância do fator psicossocial no trabalho, em virtude das exigências pela procura de maior produtividade e menor custo o que pode levar o trabalhador a ter a saúde afetada, resultando em sobrecarga laboral. Em Portugal, através de um estudo recente constatou-se que 23% dos portugueses têm um problema de Saúde Psicológica, sendo que os problemas mais comuns estão relacionados com a ansiedade e a depressão, o que leva à

diminuição da produtividade causada pelo absentismo e “presenteísmo”, resultando em elevados custos para o país. Exemplificando esta questão, estima-se que existam mais de 100 mil doentes esquizofrênicos. As taxas de suicídio continuam a aumentar quer nas camadas juvenis quer nos idosos. Perante tais dados, desde 2013, encontra-se em vigor um plano de promoção da saúde mental, que busca: melhorar as estratégias governamentais de intervenção na saúde; promover respostas adaptadas às necessidades das comunidades; potenciar estratégias de prevenção e promoção da saúde mental; e fomentar a prática de investigação, facilitando à população o acesso à informação no que tange ao enfrentamento e promoção em saúde mental. Considerando as exigências do mundo competitivo, cobra-se do professor conhecimento em constante atualização e rápida adaptação aos valores sociais que se renovam a cada dia, entre outros. Além disso, a maioria das escolas não oferece condições suficientes para as práticas educacionais e formativas exigidas, tanto em termos de materiais didáticos, como de recursos audiovisuais, e ainda de ambiente físico (Oiticica & Gomes, 2004).

No mercado brasileiro, apesar de a docência representar um trabalho árduo, pouco reconhecido, mal remunerado e com profissionais desmotivados, a educação consta como um dos setores de maior empregabilidade. Entretanto, o atual cenário das políticas educacionais tem gerado cada vez mais insatisfação na classe docente, fruto da difícil realidade vivenciada em sala de aula. No entanto, destaca-se que a vivência constante com preocupações diversas, a pouca oportunidade de participação na organização geral do trabalho, responsabilidades que ultrapassam a sala de aula, como por exemplo: correção de atividades escolares, elaboração de planos de aulas, necessidade de capacitações e cobranças sociais, são elementos que podem contribuir de forma considerável para o aparecimento de sérios problemas tanto de ordem física, como mental, o que certamente comprometerá a saúde do professor, muitas vezes com a presença de transtornos mentais (tais como, ansiedade, síndrome de *burnout*, depressão e outros). O mal-estar docente está relacionado com as péssimas condições de trabalho, de infraestrutura escolar, de apoio didático, remuneração, vida familiar, políticas educacionais e, principalmente, com a imagem idealizada para o professor a ser perseguida pelos docentes para que determinadas políticas governamentais sejam efetivas. Portanto, as pressões sociais exercidas sobre os professores têm gerado uma enorme insatisfação no que diz respeito ao processo de trabalho, o que acarreta o adoecimento da classe (Anadon & Garcia, 2004).

1.3. Gênero e contexto laboral

Outro fator importante a ser considerado quando se estudam fatores psicossociais que influenciam o desenvolvimento humano em ambiente laboral diz respeito às relações de gênero, tendo em vista o aumento da participação ativa das mulheres no mercado de trabalho. Tais relações permeiam a atividade laboral, de acordo com culturas e épocas diferentes e influenciam tanto no tipo de trabalho, como nas condições nas quais ele é desempenhado. Neste sentido, é importante destacar que o surgimento das sociedades patriarcais ocorreu por volta do quarto milênio antes de Cristo, quando as civilizações antigas (como Mesopotâmia, Egito Antigo e outras) começaram a tomar forma, e a agricultura favoreceu o estabelecimento de papéis bem definidos entre homens e mulheres, onde as mulheres eram responsáveis por cuidar da casa e dos filhos e os homens responsáveis em cuidar da agricultura. Neste modelo, é a ação do homem (forte) sobre a mulher (fraca) que vigorava, onde é responsabilidade dela cuidar da casa, dos filhos e do marido em tempo integral, onde a mulher desenvolve o papel de esposa que cuida do lar e dos familiares. Segundo Oliveira (2007), o modelo de família com núcleo patriarcal, ou seja, onde o homem é visto como provedor e a mulher como dona de casa em tempo integral, é calcado numa estrutura hierárquica que pressupõe um conjunto de práticas e valores. Tal modelo baseia-se na dicotomia dos papéis sexuais familiares, cuja divulgação e sedimentação têm contribuído para reafirmar a sujeição feminina. A associação da mulher com o ambiente doméstico a incentiva a manter-se fora do mercado de trabalho, logo, longe da produção de riqueza, submetendo-a.

Dada a educação sexista a que estão expostos homens e mulheres, estudos apontam que as mulheres sofrem mais consequências com a acumulação de atividades do cotidiano, o que muitas vezes pode desencadear sérios problemas para a saúde das mesmas (Matud, 2004). Para Philipps e First (2008), a questão de gênero é um forte indicador para o entendimento da doença mental. Segundo eles, recentes publicações como o *Institute of Medicine* enfatizam o quanto é importante considerar o sexo/gênero no que refere ao entendimento da “doença”. Além disso, afirmam que “o gênero pode afetar todos os aspetos da psicopatologia, incluindo a prevalência dos transtornos mentais, a maneira como os sintomas se expressam, o curso da doença, a busca do tratamento pelo paciente e se este melhora com o tratamento.” As mulheres, por condicionamento cultural, ainda desempenharam com maior intensidade o papel de cuidar no âmbito do ambiente

doméstico e familiar em detrimento dos homens. E quando ingressaram inicialmente no mercado de trabalho, os cargos ocupados também estavam vinculados “ao cuidar”: enfermeira, professora, doméstica. De acordo com Freitas (2007), tal é explicado pelo facto de o “cuidado” ser considerado um atributo tipicamente feminino, que é adquirido na esfera doméstica, ou seja, os saberes são aprendidos na socialização da mulher. Desse modo as mulheres são vistas como mais propensas a certas profissões por serem consideradas “naturalmente” qualificadas para elas.

É importante ressaltar que a participação da mulher na sociedade e no mercado de trabalho tem evoluído de forma expressiva. Dentro do contexto de um significativo crescimento do trabalho feminino no Brasil, as mulheres têm aumentando a sua atuação em posições de liderança nas empresas e, conseqüentemente, conquistado mais terreno no espaço público (Saffioti, 1994). Logo, a sociedade tem vindo a ser marcada por uma ascensão da mulher no mercado de trabalho. A mulher, ao contrário do homem, ao se colocar no mundo do trabalho não tende a relegar a segundo plano o cuidado da sua família. Sendo assim, as mulheres ao somarem o trabalho com atividades do lar, somam também as conseqüências dos seus múltiplos papéis expressados inclusive no que concerne à sua própria saúde. Conforme Carloto (1998), as mulheres que somam serviço de casa com o trabalho assalariado não conseguem recuperar-se da fadiga e do desgaste, e ficam mais sujeitas a dores, doenças e vários tipos de sofrimento físico e mental.

Para Carloto (1998), como resultado dessas condições precárias, as trabalhadoras desenvolvem sintomas que podem levar ao adoecimento, tais sintomas são: cansaço, stresse, nervosismo, angústia, insónia, diminuição da libido, problemas no relacionamento com a família e sentimento de culpa em relação aos filhos por não estarem presentes no seu quotidiano. Desta forma, os novos papéis assumidos pelas mulheres têm como conseqüência a sobrecarga de funções, resultado das longas jornadas de trabalho e da acumulação de tarefas dentro e fora de casa. O papel das mulheres ao nível das tarefas domésticas, hoje em dia, mantém-se paralelamente com a inclusão de trabalho profissional o que, por sua vez, aumenta a experiência de stresse e *burnout* (Cleveland et al., 2007) afetando, assim, a saúde física e mental das mesmas (Rotenberg, Portela, Marcondes, Moreno & Nascimento, 2001). Tendo por base a revisão de literatura acima descrita verificamos serem reduzidos os estudos que abordam os fatores psicossociais de risco no

contexto de ensino, pelo que pretendemos dar o nosso contributo empírico para uma maior compreensão neste contexto.

1.4. Objetivos

Os objetivos do presente estudo passaram por: Investigar os fatores psicossociais de risco e de proteção para a saúde no contexto laboral docente do Centro de Ensino Professor Barjonas Lobão.

1.4.1. Objetivos específicos

O estudo tem como objetivos específicos:

- Identificar os fatores psicossociais de risco e proteção no ambiente laboral do Centro de Ensino Professor Barjonas Lobão com a finalidade de avaliar a capacidade para o trabalho dos docentes da referida instituição;
- Analisar a relação entre fatores psicossociais de risco e a capacidade para o trabalho dos participantes em estudo;
- Elaborar uma proposta que possibilite alterações positivas no comportamento dos docentes diante dos fatores psicossociais de risco e de proteção identificados no exercício laboral dos referidos sujeitos pesquisados.

2. Método

2.1. Participantes

O presente trabalho foi realizado com uma amostra de 100 docentes do ensino médio do Centro de Ensino Professor Barjonas Lobão, dos turnos matutino, vespertino e noturno. Os sujeitos da pesquisa são docentes de ensino médio, brasileiros, nordestinos moradores da cidade de São Luís, no estado do Maranhão – Brasil. Os dados foram obtidos entre o mês de abril e maio de 2015.

Consideraram-se os seguintes critérios de inclusão na amostra: 1) estar em contacto direto com os alunos; 2) ser docente do ensino médio do Centro de Ensino Professor Barjonas Lobão, nos turnos matutino, vespertino e noturno.

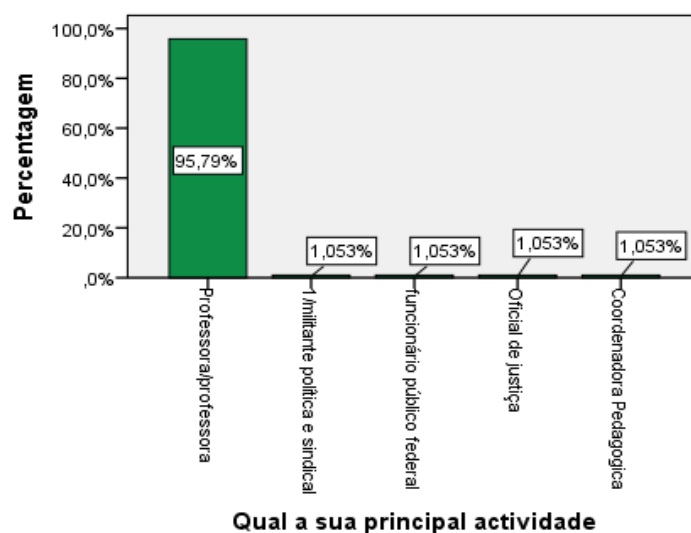
Tabela 1 Caracterização sociodemográfica da população estudada.

		n	%
Idade	30 – 40 anos	31	31
	41 – 50 anos	44	44

	51 – 60 anos	25	25
	Total	100	
Sexo	Feminino	62	62
	Masculino	38	38
	Total	100	
Estado civil	Solteiro	15	15
	Casado	70	70
	União de facto	9	9
	Separado/divorciado	6	6
	Total	100	
Habilitações literárias	Licenciatura	65	65
	Pós graduação incomplet	35	35
	Total	100	

Pela análise da Tabela 1, verifica-se que a maioria dos participantes encontra-se na faixa etária compreendida entre os 41 e 50 anos (Média= 45.5 e DP= 6.78), e maioritariamente do sexo feminino (62%). No que respeita ao estado civil, a maioria dos indivíduos, são casados, correspondentes a 70 participantes, as habilitações literárias da maioria corresponde a 65% licenciados e 35% possuem pós graduação completa/incompleta. Portanto, a nossa amostra possui um grau académico elevado. Em que pelo gráfico verificamos que quase a totalidade 95.97% são professores, tendo uma baixa representatividade às outras funções que exercem (Figura 1).

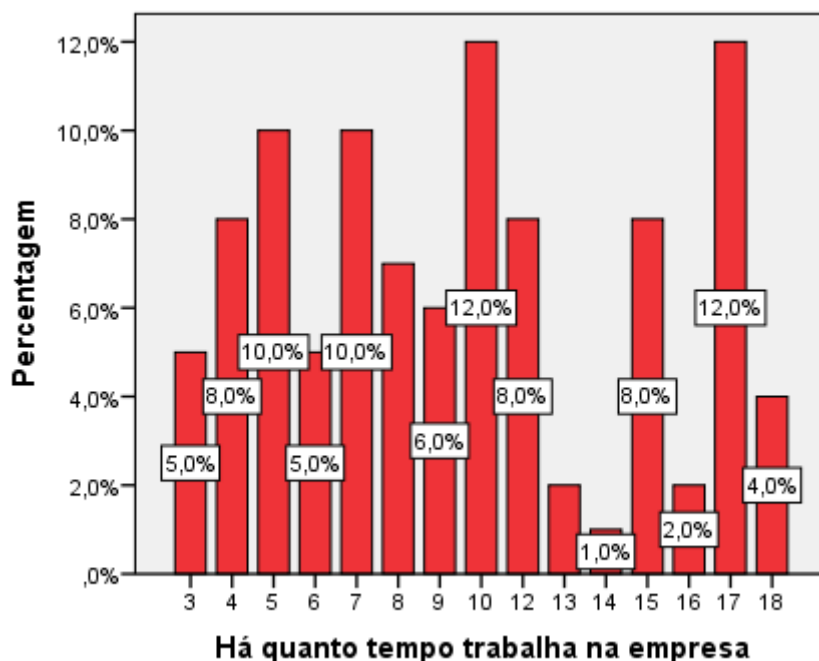
Figura 1 Distribuição dos participantes por atividade.



Destes no mínimo trabalham há três anos e no máximo há 18 anos na instituição, sendo o tempo médio de tempo de trabalho quase 10 anos (9.91%), e no que respeita aos

anos de trabalho na empresa, os 10 e 17 anos são os que têm uma maior percentagem (Figura 2).

Figura 2 Tempo de trabalho dos participantes na empresa atual.



2.2. Instrumentos

Índice de Capacidade para o Trabalho: *Work Ability Index* (Tuomi, Ilmarinen, Martikainen, Aalto, & Klockars, 1997 citado por Martinez, Paraguay, & Latorre, 2004) ou, na versão portuguesa, o Índice de Capacidade para o Trabalho (Silva et al., 2011), é um instrumento de elevada utilidade em contexto laboral, que revela quão bem um trabalhador é capaz de realizar o seu trabalho e pode ser usado como um dos métodos para avaliar a capacidade para o trabalho nos exames de saúde e levantamentos no local de trabalho. O Índice de Capacidade para o Trabalho é composto por 7 dimensões: 1) capacidade de trabalho atual comparada com o seu melhor, 2) capacidade de trabalho em relação às exigências da atividade, 3) número de doenças atuais diagnosticadas por um médico, 4) estimativa do grau de incapacidade para o trabalho devido a doenças, 5) absentismo no último ano devido a doença, 6) prognóstico do próprio acerca da capacidade para o trabalho daí a dois anos e 7) recursos psicológicos. É determinado com base nas respostas a uma série de questões as quais consideram as exigências físicas e mentais de trabalho, o estado de saúde e os recursos do trabalhador. As respostas são classificadas de acordo com

as instruções, e o resultado pode variar entre pontuações de 7 a 49 pontos. Este número retrata o próprio conceito do trabalhador sobre a sua capacidade para o trabalho. De acordo com esta pontuação, são sugeridas medidas com o intuito de melhorar a capacidade para o trabalho. Sendo assim, o ICT pode ser usado para prever o risco de incapacidade em um futuro próximo.

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ): O COPSOQ (versão portuguesa por Silva et al., (2012) foi desenvolvido e validado por Kristensen e Borg com a colaboração do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen* (Nübling, Stöbel, Hasselhorn, Michaelis, & Hofmann, 2006), procurando avaliar os riscos ocupacionais de natureza psicossocial e sendo orientado para a prevenção. O COPSOQ é multidimensional e destinado a abranger as necessidades gerais envolvidas no conceito de “stress no trabalho”. Tem como base o modelo de exigência e controlo, que tenta esclarecer que o stress é consequência das elevadas exigências no trabalho e de um baixo suporte social. Há três versões do instrumento (longa, média e curta versão). Nós utilizamos a versão média que engloba 76 itens agrupados em 28 subescalas. Os itens são avaliados numa escala tipo *Likert* de cinco pontos, representando: 1- Sempre, 2- Frequentemente, 3 - Às vezes, 4 - Raramente, 5- Nunca/ Quase nunca.

2.3. Procedimentos

O presente estudo é quantitativo, baseado em questionários de autorresposta. O processo de recolha de dados envolveu as seguintes etapas. Inicialmente a escola foi contactada, especificamente a diretora da escola, à qual foi solicitada a devida autorização para a realização do estudo. Os docentes da referida instituição foram contactados em seguida para devidos esclarecimentos em relação à pesquisa, no que tange à distribuição dos questionários, forma de preenchimento dos mesmos e esclarecimento em relação ao livre consentimento dos docentes para participarem do estudo. A participação dos docentes foi voluntária e anónima. Todos os participantes tiveram acesso ao consentimento informado que declarava o objetivo do estudo e, também, a confidencialidade das respostas. Os questionários foram entregues aos docentes logo após o primeiro contato para os devidos esclarecimentos, e foi estipulado um prazo para recolha. Em seguida, iniciámos o tratamento dos resultados.

2.4. Procedimentos estatísticos

No tratamento dos dados foi utilizado o programa estatístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS – versão 20) para a análise dos cálculos estatísticos necessários para as estatísticas descritivas e inferenciais. Para as estatísticas descritivas foram calculadas frequências, médias e desvios-padrão das variáveis. Para analisar a relação entre variáveis, foram calculados os coeficientes de correlação de Pearson. O nível de significância estatística foi estipulado para valores de $p < .05$.

3. Resultados

Nesta secção pretendemos apresentar os resultados obtidos a partir do tratamento estatístico. Inicialmente apresentamos os dados obtidos relativamente ao índice de capacidade para o trabalho, e os riscos mais relevantes presentes na amostra do estudo. Seguidamente descreveremos a análise das relações existentes entre as variáveis em estudo, nomeadamente a relação entre o ICT e o COPSOQ.

3.1. Capacidade para o trabalho e Riscos Psicossociais

Pela análise da Tabela 2 verifica-se que, na sua maioria, os sujeitos inquiridos, e atendendo à escala associada ao questionário (ICT), consideram que têm uma boa capacidade para o trabalho (46%), seguido por (26%) que tem capacidade para o trabalho moderada. Especificamente em relação à capacidade para o trabalho excelente e pobre, têm-se os mesmos valores, 14%.

Tabela 2 Capacidade para o trabalho da amostra.

		n	%
Capacidade para o trabalho	Pobre	14	14
	Moderado	26	26
	Bom	46	46
	Excelente	14	14
Total		100	

*7-27 Capacidade para o trabalho pobre; 28-36 Capacidade para o trabalho moderada; 37-43 Capacidade para o trabalho boa; 44-49 Capacidade para o trabalho excelente

De acordo com a Tabela 3, é possível verificar que os riscos psicossociais mais evidentes na amostra estudada são: transparência no papel laboral ($M=4.93$), confiança vertical ($M=4.51$), justiça e respeito ($M=4.49$), autoeficácia ($M=4.43$), significado do trabalho ($M=4.31$), apoio social dos superiores ($M=4.14$), qualidade da liderança

(M=4.10), e possibilidade de desenvolvimento (M=4.08). No entanto, as dimensões menos evidentes foram: comportamentos ofensivos, conflitos laborais, problemas em dormir, satisfação no trabalho, influência no local de trabalho, sintomas depressivos, insegurança laboral, conflito laboral/família, com valores médios mais baixos.

Tabela 3 Resultados dos fatores psicossociais.

Fatores Psicossociais (COPSOQ)			
Amostra estudo			
	n	Média	D.P.
Apoio social Colegas	100	3.81	0.50
Apoio Superiores	100	4.14	0.46
Auto eficácia	100	4.43	0.55
Burnout	100	3.15	0.88
Comp. Ofensivos	100	1.33	0.34
Compromisso. Local. Trab	100	3.21	0.59
Comunid.social Trab	100	3.95	0.45
Confiança Horiz	100	3.22	0.47
Confiança Vert	100	4.51	0.37
Conflito Laboral	100	2.98	0.71
Conflito. Trab/Família	100	2.46	0.71
Exige. Cognitivas	100	3.58	0.75
Exige. Emocional	100	3.0	1.10
Influência Trabalho	100	2.80	0.56
Insegurança Laboral	100	2.48	0.84
Justiça e Respeito	100	4.49	0.35
Poss. Desenvol	100	4.08	0.56
Previsibilidade	100	3.46	0.71
Problemas em dormir	100	2.93	0.86
Qualidade Liderança	100	4.10	0.46
Recompensa	100	4.52	0.33
Satisfação trabalho	100	2.85	0.43
Significado Trab	100	4.31	0.35
Sintomas depressivos	100	2.73	0.97
Stress	100	3.12	0.98
Transp.papel.Lab	100	4.93	0.13

*1=nunca; 2= raramente; 3=às vezes; 4=frequentemente; 5=sempre

3.2. Relação entre as variáveis estudadas

Na análise entre o COPSOQ e o ICT, foi possível verificar que a variável mais positiva e significativa foi comunidade social, com $r=.301$, o que nos possibilita sugerir que onde existe um bom ambiente de trabalho entre os docentes e colegas de profissão, existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho. Mais ainda, denota-se que quando os docentes dizem sentir-se parte de uma comunidade, mensurável através do aumento da variável, o índice de capacidade para o trabalho também aumenta. Verificaram-se, ainda,

correlações estatisticamente negativas entre o ICT e as variáveis stresse, apoio social de superiores, insegurança laboral, satisfação no trabalho, transparência no papel laboral, com correlações entre $r=-.270$ e $r=-.399$. Estes resultados sugerem que quando estas variáveis aumentam a capacidade para o trabalho diminui (Tabela 4).

Tabela 4 Relação entre Riscos Psicossociais e o ICT.

	ICT TOTAL
	Apoio social Colegas
	-0.261**
	Apoio superiores
	-0.125
	Auto eficácia
	-0.188
	Burnout
	0.129
	Comp. Ofensivo
	0.143
	Comprom. Local Trab.
	0.236*
	Comunid. social.
	0.301**
	Confiança Horiz.
	-0.143
	Confiança Vert.
	-0.098
	Conflit. Trabalho/Fam
	-0.183
	Conflito Lab.
	0.075
COPSOQ	Recompensa
	-0.092
	Exigência cognitiva
	-0.217*
	Exigência emocional
	-0.049
	Influência Trab.
	0.035
	Inseg. Laboral
	-0.271**
	Justiça e respeito
	-0.090
	Poss. Desenvolv.
	-0.125
	Previsibilidade
	-0.116
	Problemas em dormir
	0.129
	Qualid. Liderança
	-0.168
	Satisf. Trab
	-0.270**
	Sintomas Depress.
	-0.127
	Stress
	-0.399**
	Transp. papel Lab.
	-0.270**

**p < .01 * p<.05

3.3. Género e fatores psicossociais

Na análise entre género e fatores psicossociais, foi possível verificar que as variáveis mais positivas e significativas foram a influência no trabalho, com $r=.345$ e o conflito laboral, com $r=.253$. Verifica-se, ainda, de forma negativa a variável comportamentos ofensivos, com $r = -.203$, sugerindo que o género está correlacionado de forma negativa com comportamentos ofensivos. Em específico, sugere-se que o género masculino influencia mais negativamente, em comparação com o feminino, os comportamentos ofensivos, como $p=0.044$. Mais ainda, verificou-se a existência de uma maior influência positiva no sexo feminino do que no masculino no trabalho, com $p=0.001$.

Por fim, sugere-se a existência de uma maior influência positiva nos conflitos de trabalho no que diz respeito ao sexo masculino, com $p=0.012$.

Tabela 5 Relação entre o género e fatores psicossociais.

Género e Fatores psicossociais	
Apoio social Colegas	.005
Apoio Superiores	.125
Auto eficácia	.094
Burnout	-.004
Comportamentos Ofensivos	-.203*
Compromisso. Local. Trab	.132
Comunid. Social Trab	-.183
Confiança Horiz	.148
Confiança Vert	.016
Conflito Laboral	.253*
Conflito. Trab/Família	-.047
Exige Emocional	.020
Exige. Cognitivas	.044
Influência Trabalho	.345**
Insegurança Laboral	.062
Justiça e Respeito	.086
Poss. Desenvol	4.08
Previsibilidade	.108
Problemas em dormir	.115
Qualidade Liderança	.116
Recompensa	.084
Satisfação trabalho	.168
Significado Trab	.040
Sintomas depressivos	.160
Stress	.015
Transp.papel.Lab	.124

4. Discussão

O presente estudo tinha como principal objetivo investigar os fatores psicossociais de risco e de proteção para a saúde no contexto laboral do Centro de Ensino Professor Barjonas Lobão, e quais os seus efeitos na capacidade de trabalho dos docentes da referida instituição. Desta forma, foram aplicados questionários de autorresposta preenchidos pelos próprios docentes. No que respeita à caracterização sociodemográfica dos participantes, estes apresentam uma idade média de 31 anos, com tempo de experiência docente de aproximadamente 10 a 17 anos. Dos trabalhadores inquiridos 70% são casados e 65% relataram possuir carteira de trabalho.

Constatou-se que a capacidade de trabalho da amostra é boa, sendo seguida por capacidade para o trabalho moderada. Estes resultados estão de acordo com os dados

obtidos por Silva e colaboradores (2001), medida que sugere que o índice de capacidade para o trabalho é determinado com base nas respostas a várias questões que abordam as exigências físicas e mentais do trabalho, bem como o estado de saúde e recursos do trabalhador (Silva et al., 2001). Apesar de se ter verificado uma predominância de valores satisfatórios no ICT, urge estar atento aos valores da capacidade para o trabalho “moderada”, para que possam ser feitas intervenções preventivas no intuito de melhorar o seu índice. Tais intervenções serão também necessárias nos indivíduos com ICT “pobre”, de forma a evitar complicações ao nível da saúde física, mental e abandono do trabalho. Em relação aos riscos psicossociais e à capacidade para o trabalho, os fatores mais evidentes na nossa amostra foram stresse, apoio social de superiores, insegurança laboral, satisfação no trabalho, transparência no papel laboral, sugerindo que quando estes fatores aumentam a capacidade para o trabalho diminui. De acordo com Ilmarinen (2009), o conceito de capacidade para o trabalho baseia-se na conceção da perceção individual referente às demandas no trabalho e o enfrentamento das mesmas. Neste sentido, o ICT é um instrumento potencial para identificar riscos à saúde de trabalhadores oriundos de um desequilíbrio entre a saúde, os recursos pessoais e as demandas no trabalho. Segundo Tuomi, Ilmarinen e Martikainen (1997), vinculada à qualidade de vida, a capacidade para o trabalho é a base do bem-estar do indivíduo, logo, quando esta é afetada por fatores como o estilo de vida e o ambiente de trabalho, tal poderá acarretar consequências positivas ou negativas.

No que diz respeito à relação entre os riscos psicossociais e a capacidade para o trabalho verificámos que à medida que o stresse, apoio social de superiores, insegurança laboral, satisfação no trabalho, transparência no papel laboral aumentam, a capacidade para o trabalho diminui. De acordo com Ruitenburg, Frings-Dresen, e Sluite (2012), os profissionais com depressão, *burnout* e stresse, avaliam a sua capacidade para o trabalho como sendo insuficiente. Através de outro estudo foi possível verificar a existência de correlações entre a capacidade de trabalho, *burnout*, o stresse e a saúde em geral (Nübling et al., 2006). Os riscos psicossociais influenciam a saúde mental dos trabalhadores, atendendo a fatores presentes no quotidiano, tais como a pressão no ambiente de trabalho e outros fatores adversos (Federativa do Brasil, 2000). Sendo assim é importante lembrar que a pressão no contexto laboral destaca-se como um importante agente/fator potenciador deste tipo de risco ocupacional. Em relação às variáveis relacionadas com o trabalho,

destaca-se ainda a excessiva carga de trabalho, quer física ou mental, ou contraditoriamente, a escassez de trabalho, refletindo no trabalhador um sentimento de inutilidade. Vale lembrar também, no caso dos docentes, da continuidade das tarefas de trabalho que muitas vezes se estendem até os seus lares, interferindo nas relações familiares.

Os aspetos que caracterizam os riscos psicossociais presentes nos ambientes de trabalho podem ser detetados através das condições em que a atividade é realizada, e atendendo às exigências do cargo, às capacidades das pessoas que o desempenha, às suas relações interpessoais, bem como à remuneração, horário laboral, regime de trabalho, ritmo, entre outros (Glina, 2000). O sucesso de uma organização depende não só do desempenho individual, mas da qualidade da interação da associação no trabalho e da comunicação efetiva ente os trabalhadores (Warren & Toll, 1998). Desta forma, considera-se inquestionável a participação das instituições na elaboração de estratégias que possibilitem identificar os riscos psicossociais presentes no trabalho que podem levar ao baixo rendimento laboral, bem como a implementação de intervenções que promovam resultados benéficos ao trabalhador, com o objetivo de minimizar os efeitos desgastantes destes riscos no trabalho.

Relativamente à relação entre género e fatores psicossociais verificamos que as variáveis mais positivas e significativas foram a influência no trabalho, com $r=.345$ e o conflito laboral, com $r=.253$. De forma negativa a variável comportamentos ofensivos, com $r=-.203$, sugerindo que o género está correlacionado de forma negativa com comportamentos ofensivos. Sugere-se que o género masculino influencia mais negativamente, em comparação com o feminino, os comportamentos ofensivos, como $p=0.044$. No mais, verificou-se a existência de uma maior influência positiva no sexo feminino do que no masculino no trabalho, com $p=0.001$. Por fim, sugere-se a existência de uma maior influência positiva nos conflitos de trabalho no que diz respeito ao sexo masculino, com $p=0.012$. Vale ressaltar que o setor educacional é um setor com ampla participação feminina. No Brasil, no processo de expansão deste setor, desencadeado a partir do século XX, as mulheres foram convocadas a ocupar os cargos de educadoras e esta incorporação no trabalho formal na área da educação deu-se em função da conceção de que a docência, o ato de educar, era atividade feminina, especialmente por envolver o cuidado aos outros. Outros estudos apontam a predominância das mulheres neste setor

(Neves & Seligmann-Silva, 2001). Segundo Jesus (1998), alguns fatores de estresse e mal-estar dos professores podem ser destacados, tais como: as implicações decorrentes da massificação do ensino, a excessiva cobrança política colocada sobre o trabalho do professor, as alterações ocorridas na estrutura e dinâmica das famílias, o acelerado desenvolvimento tecnológico, a inibição educativa de outros agentes de socialização, a ruptura do consenso social sobre a educação, o aumento das contradições no exercício da docência, bem como as relações com chefias e com colegas, entre outros.

Como proposta de estratégias para a realização e desenvolvimento profissional, Jesus (1998), ressalta que a formação inicial e a formação continuada de professores e professoras podem contribuir de forma significativa para o bem-estar docente, contribuindo para a superação de crenças irracionais que limitam sua capacidade de vencer as vicissitudes e de manifestar todo seu potencial. Sendo assim, o bem-estar docente, nessa perspectiva, seria decorrente de níveis adequados de motivação, crenças e expectativas, atitudes positivas e resilientes frente às situações profissionais e de um adequado equilíbrio entre o esforço ou dedicação com as condições objetivas de desempenho da profissão docente.

Este estudo permitiu-nos conhecer e refletir sobre os riscos psicossociais a que podem estar expostos os trabalhadores, bem como as suas capacidades de trabalho nos seus contextos laborais, contribuindo para que esta discussão seja ampliada e se converta numa proposta de ação verdadeiramente voltada para a busca de condições dignas, resultando numa melhor qualidade de vida e de trabalho para os docentes. Além das alterações e adaptações no ambiente organizacional, possivelmente, com resultados mais eficazes na promoção da saúde, as intervenções focadas no trabalhador podem também contribuir para a prevenção de doenças, pois estas atuam como ferramenta auxiliar em programas multidisciplinares de promoção de saúde em contexto laboral. Assim, um serviço de apoio aos trabalhadores deve, entre outros requisitos, focar em responder às necessidades individuais, avaliando os riscos a que os trabalhadores estão expostos, oferecendo-lhes suporte social e psicológico, através de encontros regulares com profissionais habilitados, proporcionando oportunidades para troca de experiências, estímulo e suporte para futuras pesquisas.

Algumas limitações devem ser apontadas ao nosso estudo, a começar pelos questionários anulados por estarem incompletos. Além disso, alguns docentes relataram

estar descontentes com a atual realidade docente no Brasil, alegando o esquecimento por parte da classe política, além disso, citaram as dificuldades enfrentadas no cotidiano da sala de aula, o lidar com alunos violentos, desinteressados, que só estão na escola em busca de um diploma, o que por vezes acaba por influenciar o ritmo e desempenho docente, uma vez que tais comportamentos dos alunos geram desgastes diários nos docentes. Vale ressaltar outra limitação em relação ao nosso estudo, que por ser um estudo correlacional avalia somente a relação entre dois ou mais conceitos, categorias ou variáveis. Porém, embora saibamos que existem associações entre as variáveis ainda assim não sabemos em que direção estas se apresentam.

Para futuras investigações sugerimos uma amostra mais representativa, realizando estudos longitudinais com o intuito de investigar a amostra de indivíduos em mais de um momento ao longo do tempo, o que certamente contribuirá para a obtenção de resultados mais significativos e representativos em relação à temática em questão.

Reconhecemos a importância da realização deste tipo de estudo, visto que poderá contribuir para a análise e avaliação da temática, originando recomendações de procedimentos mais ajustados à saúde psicossocial dos docentes, podendo assim contribuir para práticas mais saudáveis e fomentar estudos posteriores. Espera-se que a divulgação deste e de outros estudos somem-se às de outros publicados que relatem, não somente a importância dos fatores psicossociais na saúde, mas também as intervenções realizadas.

REFERÊNCIAS

- Anadon, S., & Garcia, M. (2004). Trabalho escolar e docente nos discursos oficiais na revista “Nova Escola”. *Cadernos de Educação*, 25.
- Araújo, T., Aquino, E., Menezes, G., Santos, C. O., & Aguiar, L. (2003). Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadoras de enfermagem. *Revista Saúde Pública*, 37(4), 424-33.
- Araújo, T., Graça, C., & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: Contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(4), 991-1003.
- Batista, A. S., & Codo, W. (1999). Crise de identidade e sofrimento. *Educação: Carinho e Trabalho*, 2, 60-85.
- Bezerra, O. (2006). *Vai trabalhar, vagabundo: Valores e representações sobre o trabalho*. Dissertação Mestrado em Ciências Sociais. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN.
- Carloto, C. M. (1998). A saúde das trabalhadoras. In Barreto, M., Carloto, C. M., Costa, M. L. *Saúde das trabalhadoras*. São Paulo: SOF.
- Chiavenato, I. (1995). *Recursos humanos*. S. Paulo: Editora Atlassa.
- Cleveland, J. N., O’Neill, J. W., Himelright, J. L., Harrison, M. M., Crouter, A. C., & Drago, R. (2007). Work and family issues in the hospitality industry: Perspectives of entrants, managers, and spouses. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 275–298. doi:10.1177/1096348007299919
- Codo, W. (1999). *Educação: Carinho e trabalho*. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação.
- Codo, W., & Sampaio, J. (1995). *Sofrimento psíquico nas organizações: Saúde mental e trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2009). Entre o desespero e a esperança: Como reencantar o trabalho. *Revista Cult*, 139, 49-53.
- Esteve, J. M. (1999). *Mal-estar docente: A sala de aula e a saúde dos professores*. São Paulo: Edusc.
- Federativa do Brasil. (2000). *Diário Oficial da União*, Portaria nº 202, Rio de Janeiro.

- Freitas, C. (2005). *Trabalho estranhado em professores do ensino particular em Salvador em um contexto neoliberal*. Tese de Doutorado apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília. Brasília: UnB.
- Freitas, T. (2007). *O cenário atual da divisão sexual do trabalho*. São Paulo: SOF.
- Gatti, B. A. (2010). Formação de professores no Brasil: características e problemas. *Educação e Sociedade*, 31(113), 1355-1379.
- Glina, D. (2000). Saúde mental e trabalho: Desafios e soluções. São Paulo: VK/CIPA.
- Gonçalves, C. & Coimbra, J. (2003). Significados construídos em torno da experiência profissional/ trabalho. *Actas do Congresso Internacional de Norte de Portugal, Galiza*. 353-366.
- Griffiths, A. (1999). Organizational interventions: Facing the limits of the natural science paradigm. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 589-596.
- Ilmarinen, J. (2009). Work ability—a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 1-5.
- Jesus, S. (1998). *Bem-estar dos professores. Estratégias para realização e desenvolvimento profissional*. 2ª Ed. Porto: Porto Editora, 1998
- Kristensen, T., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449.
- Lapo, F., & Bueno, B. (2003) Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. *Cadernos de Pesquisa*, 118, 65-88.
- Lemos, J. C. (2005). *Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários*. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do título de Doutor. Florianópolis: UFSC.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1401-1415.

- Moura, E. (2000). Esgotamento profissional (burnout) ou sofrimento psíquico no trabalho: O caso dos professores da Rede de ensino particular. In Sarrira, J. C. (Org). *Psicologia Comunitária - Estudos Atuais*. Porto Alegre: Sulina.
- Neves, M. Y., & Seligmann-Silva, E. (2001) Trabalho docente: Precarização e feminilização de uma prática profissional. In Brito, J. (Org.). *Trabalhar na escola? Só inventando o prazer*. Rio de Janeiro: IPUB-CUCA
- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2006). Measuring psychological stress and strain at work - Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *Psycho-Social Medicine*, 3.
- Oiticica, M. & Gomes, M. (2004). O estresse do professor acentuado pela precariedade das condições acústicas das salas de aula. *XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Florianópolis, Brasil.
- Oliveira, Z. (2007). A provisão da família: redefinição ou manutenção dos papéis? In Araújo, C., & Scalón, C. (Orgs.). *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 123-47.
- Organização Mundial da Saúde. (1948). Constituição da Organização Mundial para a Saúde. In *Conferência Internacional da Saúde 19-22 julho de 1946*. New York: OMS.
- Pais Ribeiro, J. (2005). *Introdução à Psicologia da Saúde*. Coimbra: Quarteto.
- Pereira, M. D. (2009). A avaliação da capacidade para o trabalho em elementos policiais: Um estudo de caso no Comando da Polícia de Segurança Pública de Braga. Universidade do Minho.
- Philipps K., & First, M. (2008). Introdução. In Narrow W, First, M., Sirovatka, P., & Regier, D. (Orgs). *Gênero e idade: Considerações no diagnóstico psiquiátrico. Agenda de pesquisa para DSM V*. São Paulo: Roca, 2.
- Porto, L., Carvalho, F., Oliveira, N., Neto, A., Araújo, T., Reis, E., & Delcor, N. (2006). Associação entre distúrbios psíquicos e aspectos psicossociais do trabalho de professores. *Revista de Saúde Pública*, 40(5), 818–826.
- Ramos, M. (2014). *Coping, fatores psicossociais e capacidade para o trabalho*. Doutorado, Universidade de Aveiro, Aveiro.

- Rotenberg, L., Portela, L. F., Marcondes, W. B., Moreno, C., & Nascimento, C. de P. (2001). Gênero e trabalho noturno: Sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia. *Cadernos de Saúde Pública*, 639–649.
- Ruitenburt, M., Frings-Dresen, M., & Sluiter, J. (2012). The prevalence of common mental disorders among hospital physicians and their association with self-reported work ability: A cross-sectional study. *Health Services Research*, 12, 292. doi:10.1186/1472-6963-12-292
- Saffioti, H. I., & Munöz-Vargas, M. (1994). *Mulher brasileira é assim*. Rosa dos tempos. 63-93
- Silva, C. F., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., & Rodrigues, V. (2012). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSQ*. Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa.
- Silva, C. F., Rodrigues, V., Pereira, A., Cotrim, T., Silvério, J., Rodrigues, P., Maia, P. & Sousa, C. (2005). *Índice de Capacidade para o Trabalho - Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*. Versão portuguesa do Work Ability Index, do Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Finland: Projecto POCTI/ESP/40743/2001 - FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Silva, C., Rodrigues, V., Pereira, A., Cotrim, T., Silvério, J., Rodrigues, P., Sousa, C. (2001). Índice de Capacidade para o Trabalho-Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa. FCT–Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Thébaud-Mony, A. (2010). Riscos. *Laboreal*, 6(1), 72-73.
- Tuomi K, Ilmarinen J, & Martikainen R. (1997). Aging, work, life-style and work ability among Finnish municipal workers in 1981-1992. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 23(Suppl 1), 58-65.
- Warren E, & Toll C. (1998). *Como dominar seu stress: Como indivíduos, equipes e organizações podem equilibrar pressão e performance*. Rio de Janeiro: Infobook.
- WHO. (2013). *Strategy on research for health*. Genebra: World Health Organization. Disponível em: http://www.who.int/phi/WHO_Strategy_on_research_for_health.pdf.

ANEXOS



Prezado (a) docente,

No âmbito do mestrado em Psicologia da Saúde e Reabilitação Neuropsicológica, estamos a realizar uma investigação sobre **“Um olhar psicológico sobre fatores psicossociais de proteção e de risco para a saúde de trabalhadores em seus contextos laborais”**, a decorrer no CE Professor Barjonas Lobão. Com este estudo pretendemos avaliar a capacidade laboral e os principais fatores sociais e psicológicos que influenciam a capacidade para o trabalho, a saúde e o bem – estar ocupacional.

Estamos a solicitar a sua colaboração na investigação, **a sua participação é muito importante** para compreendermos o que afeta e o que pode melhorar a capacidade de trabalho dos docentes do ensino médio do Barjonas Lobão e assim melhorar a produtividade e principalmente a qualidade de vida dos trabalhadores.

Esta **participação é voluntária**. As suas informações são estritamente confidenciais e os **questionários são anônimos**. Só os responsáveis pela investigação terão acesso à informação.

Não haverá qualquer inconveniência para todos os que participarem nesta investigação. Este estudo está organizado de maneira a que não sejam colocadas em causa as atividades diárias dos participantes assim como o funcionamento interno da empresa/instituição.

Não existem respostas certas ou erradas. Seja sincero (a) nas suas respostas. Não deixe, por favor, nenhuma pergunta por responder.

Agradecemos a sua colaboração.

Consentimento Informado

Dá o seu consentimento para a colaboração nesta investigação?

Sim

Não

Rubrica

Nota: No final do preenchimento coloque, por favor, o questionário dentro do envelope fornecido, feche o envelope e devolva à pessoa previamente indicada.

Para mais informações acerca desta investigação contacte: Flávia Pessoa - flavia.pessoa@ua.pt



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA ACADÊMICO-CIENTÍFICA

Eu, Flávia Sousa Pessoa, aluna do mestrado em Psicologia da Saúde e Reabilitação Neuropsicológica da Universidade de Aveiro – Portugal, venho por este meio solicitar a colaboração da Vossa Prestigiada Instituição – CE Professor Barjonas Lobão, no sentido de realizar a recolha de dados para fins de investigação relativa à tese de mestrado, sob orientação da Professora Doutora Anabela Pereira, do Professor Doutor Carlos Fernandes da UA, e coorientação da Professora Doutora Artenira Silva, da Ufma.

Objetivo da investigação

Nesta investigação pretende-se avaliar os fatores psicossociais de risco e de proteção para a saúde dos professores do CE Professor Barjonas Lobão, do ensino fundamental, dos turnos matutino, vespertino e noturno, bem como identificar os fatores psicossociais de risco no ambiente laboral do Barjonas Lobão e avaliar a capacidade para o trabalho averiguando a relação entre fatores psicossociais de risco e a capacidade para o trabalho e posteriormente sugerir alterações que levem à mudança dos comportamentos

Procedimentos

A presente investigação compreende a participação de vários professores do Barjonas Lobão que aceitem participar no estudo. O participante apenas tem que responder a dois questionários da versão brasileira (Índice de Capacidade para o Trabalho – IDC e o COPSOQ II – Copenhagen Psychosocial Questionnaire II) com a ajuda do investigador. Os dados são anónimos e confidenciais.

Duração da participação

Aproximadamente 15 minutos.

Riscos para o participante

O estudo não apresenta qualquer risco para o participante.

Benefícios para o participante

A sua participação contribuirá para aumentar os conhecimentos relativamente aos fatores de risco psicossociais e servirá de suporte para futuras investigações que visem promover a qualidade de vida dos docentes da referida instituição.

Custos para o participante

Não existe qualquer custo pela sua participação neste estudo.

Confidencialidade

A informação fornecida ou quaisquer dados recolhidos serão mantidos em confidencialidade e serão usados apenas como mensuração estatística e, em momento algum, os participantes serão identificados, acrescendo ainda sob compromisso de honra que o funcionamento da Instituição não será posto em causa.

Natureza voluntária da participação

A participação nesta investigação é voluntária. Mesmo concordando em participar, poderá abandonar a investigação a qualquer momento, sem qualquer penalização, devendo para o efeito comunicá-lo ao investigador.

Informação de contacto

Caso tenha alguma questão quanto a esta experiência deverá contactar a equipe executora desta pesquisa, através dos emails: Flávia Sousa Pessoa - flavia.pessoa@ua.pt

FOI-ME DADA A OPORTUNIDADE DE LEITURA DESTE CONSENTIMENTO INFORMADO E FOI-ME EXPLICADO O PROCEDIMENTO DA INVESTIGAÇÃO. FOI-ME DADA PERMISSÃO PARA COLOCAR QUESTÕES ACERCA DA INVESTIGAÇÃO E ESSAS QUESTÕES FORAM-ME EXPLICADAS. ESTOU PREPARADO/A PARA PARTICIPAR NO PROJETO ACIMA DESCRITO.

Nome e Assinatura do participante

Data ____ / ____ / ____


O investigador

Data ____ / ____ / ____

TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Pelo presente termo, autorizo a Srta. Flávia Sousa Pessoa, Psicóloga, Mestranda em Psicologia da Saúde e Reabilitação Neuropsicológica, da Universidade de Aveiro – Portugal, Número Mecanográfico 71165, a aplicar o instrumento de coleta de dados da pesquisa intitulada “Um olhar psicológico sobre fatores psicossociais de proteção e de risco para a saúde de trabalhadores em seus contextos laborais” junto aos docentes do ensino médio dos turnos matutino, vespertino e noturno do CE Professor Barjonas Lobão, localizado na Rua 08, S/N, no bairro Cohatrac, na cidade de São Luís, CNPJ: 01.314.698/0001-82, que subsidiarão a elaboração e defesa da dissertação de conclusão do referido Mestrado.

São Luís (MA), 04 de Maio de 2015


Eva Alves de Moraes Barros
Gestora Geral
Mat. 1307815
CE Prof. Barjonas Lobão
Gestora Geral do CE. Prof. Barjonas Lobão

CNPJ: 01.314.698/0001-82
C. E. PROF. BARJONAS LOBAO
Rua 08
COHATRAC III
CEP: 65.050-000
São Luís – MA