

## Artigo Original

### Riscos psicossociais na atividade docente: o caso de duas instituições de ensino superior em Ribeirão Preto – SP

### Psychosocial risks in the teaching activity: the case of two institutions of higher education in Ribeirão Preto – SP

*Analu Egydio dos Santos<sup>a,b\*</sup>, Carolina Queiroz Silva<sup>b</sup>, Lucila Costa Zini Angelotti<sup>b</sup>*

<sup>a</sup> Centro Universitário Estácio de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto-SP, Brasil

<sup>b</sup> Centro Universitário Barão de Mauá, Ribeirão Preto-SP, Brasil

#### INFORMAÇÃO DO ARTIGO

##### Histórico do artigo:

Recebido em 05 Nov 18

Revisado em 09 Nov 18

Aceito em 13 Nov 18

##### Palavras-chave:

Docência

Universidade

Estresse

Demanda

Saúde

##### Keywords:

Teaching

University

Stress

Demand

Health

#### RESUMO

Docentes estão frequentemente expostos a estressores ocupacionais, refletindo na sua vida pessoal e na qualidade de ensino, devido à intensificação das atividades, jornadas duplas e exigência de diversas habilidades sociais. O objetivo deste estudo foi identificar o perfil dos riscos psicossociais nos docentes de duas instituições de ensino superior no município de Ribeirão Preto, SP. Foi aplicado um questionário quantitativo da Health Safety Executive – Indicator Tool (HSE-IT) aos docentes e identificação do perfil biossocial. As instituições obtiveram maiores indicativos de estresse nas dimensões de demanda e controle, as quais incluem aspectos como carga e condições de trabalho e a maneira pessoal de fazer seu trabalho, respectivamente. Concluiu-se, a partir da avaliação da percepção do docente sobre as atividades que lhe interessam, a oportunidade de elaborar um plano de ação de acordo com a demanda de cada universidade a fim de diminuir o estresse laboral e consequente melhoria da saúde individual.

#### ABSTRACT

Teachers are often exposed to occupational stressors, reflecting on their personal lives, due to the intensification of activities, double journeys and the requirement of various social skills. The objective of this study was to identify the profile of psychosocial risks in the teaching staff of two higher education institutions in Ribeirão Preto, SP city. A quantitative questionnaire of the Health Safety Executive - Indicator Tool (HSE-IT) was applied to the teachers and identification of biossocial profile. The institutions obtained higher stress indicators in the dimensions of demand and control, which include aspects such as load and working conditions and the personal way of doing their work, respectively. It was concluded from the evaluation of the teacher's perception of the activities that interest him, the opportunity to elaborate an action plan according to the demand of each university in order to reduce the work stress and consequent improvement of individual health.

## Introdução

A intensificação das atividades, jornadas duplas, exigência de habilidades, agilidade,

implementação de novas tecnologias e equipamentos trouxe algumas consequências negativas para a vida do trabalhador, quando estas novas exigências não administradas de

\* Autor Correspondente.

Tel.: +55 16 991633430

E-mail: [analu.santos@live.estacio.br](mailto:analu.santos@live.estacio.br)

maneira adequada.

Uma das atividades que vêm sofrendo grandes transformações diante das novas tecnologias, mudanças no sistema e na estrutura social é a atividade docente. Atualmente os docentes atuam na educação presencial, na modalidade à distância e também em tutorias, demonstrando diferentes formas de relação com sua atividade. Uma das evidências de adoecimentos nesta atividade é o número de patologias relacionadas à voz e estresse. Segundo Souza et al.<sup>1</sup>, é observada uma grande associação entre patologia das pregas vocais e doenças do trato respiratório em professores, decorrentes de predisposições individuais e condições ambientais. As doenças e os sintomas relacionados à estresse ocorrem entre os professores de maneira sazonal, sendo mais frequentes ao final dos trimestres ou semestres do ano escolar<sup>2</sup>. Observa-se elevada prevalência de casos suspeitos de distúrbios psíquicos entre professores e indícios da associação desta prevalência com as exigências do trabalho.

Segundo Servilha e Arbach<sup>3</sup> os fatores de risco podem comprometer a saúde dos docentes, tais como carregar peso, indisciplina em sala de aula, supervisão constante, local inadequado para descanso e estresse no trabalho. São fatores que precisam ser equacionados devido à sua associação com queixas vocais, osteoarticulares, emocionais e auditivas.

Avaliar a saúde de uma organização remete também à avaliação da saúde das pessoas que atuam no seu desenvolvimento produtivo. De acordo com Gomide e Micheletto<sup>4</sup> é possível observar que embora o tema “Saúde organizacional” venha sendo estudado desde 1950 ainda não é realidade nas empresas a associação da saúde da organização à saúde dos trabalhadores. E assim, é fundamental uma escala de percepção da saúde ocupacional para o bem-estar dos funcionários.

Uma das ferramentas apresentadas por Gomide e Micheletto<sup>4</sup> é o instrumento de avaliação da saúde organizacional chamado de EPSaO (Escala de Percepção da Saúde Organizacional). Neste instrumento é possível identificar evidências de falta de comunicação,

falta de integração entre as pessoas e equipes e necessidade de flexibilidade e adaptação nos setores. Evidentemente que os resultados da aplicação de um instrumento devem ser avaliados caso-a-caso, adequando a política de recursos humanos à uma comunicação mais efetiva e promovendo a participação dos empregados diretamente nestas políticas de RH. A escala EPSaO avalia, dentre vários, o atributo adaptabilidade, o qual neste contexto, refere-se à capacidade da organização em se adaptar às demandas do mercado, uma vez que quanto mais adaptável, menor o risco da organização “morrer”.<sup>4</sup> Essa adaptabilidade passa pela transformação do ambiente de trabalho num local saudável, e para isso as organizações precisam desenvolver e aplicar políticas de recursos humanos que busquem o bem-estar do empregado. Além disso, para que a política de recursos humanos seja efetiva, é imprescindível que o empregado saiba sobre a política e participe de suas formulações, promovendo a boa saúde organizacional.<sup>4</sup>

Observa-se a importância de um diagnóstico preliminar nas instituições para o reconhecimento das principais demandas para garantir a saúde do trabalhador e interpretação adequada da EPSaO, a fim de que as indicações possam ser coerentes com a real demanda da instituição. Quanto ao tamanho amostral, é recomendado que sejam avaliados cerca de 30% dos empregados de cada setor, a fim de se obter uma amostra representativa para diagnósticos psicossociais.<sup>4</sup>

São observados na literatura alguns instrumentos validados utilizados como ferramenta indicadora dos fatores psicossociais desencadeantes de estresse no trabalho. Dentre eles pode-se citar o Health Safety Executive-Management Standard (HSE-MS), utilizado na União Europeia no diagnóstico e na intervenção primária desses fatores, uma vez que os fatores psicossociais no trabalho podem desencadear estresse laboral, sofrimento psíquico e transtornos mentais.<sup>5</sup>

Uma outra forma de avaliar os riscos à saúde ocupacional é a utilização de indicadores como o absenteísmo-doença, que se referem aos

dados de licenças com certificados para o tratamento de saúde. Leão<sup>6</sup> analisou o perfil e os indicadores de absenteísmo-doença entre servidores municipais de Goiânia, no Estado de Goiás, Brasil, a partir de um estudo transversal das licenças certificadas para tratamento de saúde (LTS) superiores a três dias, de todos os servidores, desde janeiro de 2005 a dezembro de 2010. Segundo o autor, a prevalência de licenças (PL) foi mais elevada, nas Secretarias Municipais de Educação (35,5%) e Saúde (30,2%). As maiores taxas de absenteísmo-doença e licenças entre profissionais de educação e saúde são apontadas como reflexo da excessiva carga horária de trabalho, em virtude dos vários vínculos empregatícios, e em razão da própria natureza de suas atividades onde, em geral, são expostos a maior carga de tensão e sofrimento emocional e desgaste físico e psíquico e trabalhos em locais insalubres.<sup>6</sup>

No âmbito brasileiro os fatores psicossociais e o estresse laboral contribuem para a ocorrência de doenças cardiovasculares, como a hipertensão arterial, além dos transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) e parte dos acidentes de trabalho típicos.<sup>7,8</sup>

A partir dos resultados disponíveis na literatura é possível estabelecer medidas para análise das condições de trabalho em secretarias específicas, das características dos trabalhadores, dos riscos e das jornadas de trabalho. E, assim, auxiliar na gestão para melhorar a qualidade de vida do trabalhador, a gestão de recursos humanos e a alta administração.

Em estudo realizado por Fontana e Pinheiro<sup>9</sup> em uma universidade regional, os resultados demonstram que a maioria dos docentes sofrem de alguma espécie de exposição a riscos ou morbidades decorrentes do trabalho. A carga horária de trabalho dos docentes longa e atividade em dois empregos, pode explicar as significativas queixas de cansaço e lombalgia (26% das respostas). Foi também citado a cefaleia (19,3%), artralgiás (16,1%), cervicalgia (16,1%) e dor nos membros

inferiores (13%). Sugere-se que a dor relatada está associada aos longos períodos em pé e às tensões. Quanto aos riscos psicossociais, foram observadas queixas de estresse e irritabilidade mencionadas como agravos decorrentes da ocupação. Dos 26,4% que informaram sofrimento psíquico, prevalece a ansiedade (63,6%) e a depressão (18,1%), atribuídas à sobrecarga de trabalho, aos múltiplos compromissos acadêmicos, à carga horária, à pressão dos gestores e ao estresse.

Dados de Caran et al.<sup>10</sup> evidenciam que 51 (94,4%) dos docentes questionados em uma instituição regional situada na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul admitiram a presença de riscos ocupacionais psicossociais no trabalho. Dentre os principais riscos observados destacam-se a carga mental em 19 (35%) docentes sendo admitido que tais riscos afetavam a saúde causando o estresse e a ansiedade. O trabalho desenvolvido por Caran et al.<sup>10</sup> apresentou desenho transversal, sendo feita a coleta de dados através de questionário com perguntas que envolveram a investigação das condições de trabalho e saúde, incluindo queixas de morbidade e exposição a riscos ocupacionais.

Em trabalho desenvolvido em 7 instituições de ensino superior (2 públicas e 5 privadas) da cidade de Piracicaba-SP, foram avaliados 169 professores durante o ano de 2011.<sup>11</sup> Os autores avaliaram os níveis de Síndrome de Burnout através da aplicação de um Questionário de Avaliação. Os resultados revelaram baixa ilusão pelo trabalho, altos níveis de desgaste psíquico e indolência, geralmente acompanhados de sentimento de culpa.

Neste contexto, considera-se que a promoção à saúde trata não somente da ausência de doença, mas na adaptação do sujeito ao ambiente onde ele vive, inclusive no ambiente de trabalho. Uma das estratégias é a atenção à saúde através de atendimento fonoaudiólogo, organização de grupos para discussão de estratégias de aprendizagem, grupos focais para orientação na organização da atividade docente e práticas de exercícios físicos.

No âmbito da promoção da saúde nas

organizações observa-se uma ação mais agressiva para implantação de ações de promoção à saúde, devido aos impactos à produtividade, percepção de melhoria do clima organizacional e redução de custos por afastamentos.

Uma forma de melhorar o clima organizacional é melhorar também a percepção da liderança no ambiente corporativo para promover a saúde organizacional. Evidentemente, o estilo de liderança determina a melhor forma de avaliação da gestão e da saúde organizacional. Para o reconhecimento dos estilos de liderança em uma organização pode ocorrer algum desconforto, uma vez que o auto reconhecimento e a auto avaliação pode não expressar o desejo do gestor. Porém, o reconhecimento deve ser visto como uma oportunidade de adequação pessoal do gestor ao grupo de trabalhadores e também uma adequação pessoal ao trabalho. Deve ser agradável ao subordinado tanto quanto para o seu gestor. A saúde do trabalhador transpassa essa linha de gerir e ser gerido. O resultado final do reconhecimento é a melhora da forma de gestão e conseqüentemente dos resultados obtidos no ambiente de trabalho.<sup>12</sup> O reconhecimento do estilo de liderança pode ser obtido por meio de questionários que avaliam os gestores, de forma que os resultados possam valorizar as características que levem ao reconhecimento, liderança e capacidade de socialização de equipes.

Segundo Pelicioni e Lervolino<sup>13</sup>, uma estratégia de promoção à saúde de professores foi a formação de um grupo focal, que tem como diferencial a interação de um moderador (pesquisador) com outros indivíduos. O grupo focal visa identificar tendências e padrões na percepção do que foi definido como foco de estudo. As discussões são conduzidas de forma a fornecer pistas sobre a forma como é percebida atividade ou o plano de atividades educativas, o que auxilia no plano de ações para a promoção em saúde.

Neste contexto, o objetivo deste trabalho é diagnosticar o estresse laboral em docentes do ensino superior de duas instituições de ensino

superior no município de Ribeirão Preto, SP e propor estratégias de promoção à saúde.

## Métodos

Este trabalho apresenta uma pesquisa com desenho transversal, utilizando o método misto preconizado pelo HSE, com aplicação do questionário *Health Safety Executive - Indicator Tool* (HSE-IT), adaptado por Lucca et al.<sup>14</sup>. A pesquisa foi realizada através da aplicação de um questionário quantitativo por meio da ferramenta Google docs® durante novembro de 2017 a maio de 2018. O questionário foi enviado por email aos docentes de duas instituições de ensino superior particulares no município de Ribeirão Preto, SP e enviado por meio de redes sociais através do link.

O questionário HST-IT apresenta 35 itens ou questões, distribuídas nas dimensões de demandas, controle, apoio gerencial, apoio dos colegas, relacionamentos, cargo e mudanças (Quadro 1). Cada item permite que seja assinalada somente uma resposta entre as cinco alternativas de escolha: (0) nunca; (1) raramente; (2) às vezes; (3) frequentemente; e (4) sempre – relacionadas com a percepção dos trabalhadores, nos últimos seis meses, sobre a frequência dos acontecimentos. As respostas assinaladas “nunca” e “raramente” nas dimensões controle, apoio gerencial e dos colegas, cargo e mudanças, foram consideradas e quantificadas como indicativas de estresse. Já nas dimensões demandas e relacionamentos a escala é invertida, ou seja, as respostas assinaladas como “sempre” e “frequentemente” foram consideradas indicativas de estresse. Os participantes não foram identificados e para responder às questões o professor teria que concordar com o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), com marcação obrigatória da caixa de consentimento para disponibilidade do questionário. Na página que antecede o questionário com as 35 questões, foi realizado o perfil biossocial dos docentes por meio de nove questões (gênero, idade, formação, tempo de empresa e tempo na função

docente). Posteriormente às 35 questões houve uma sessão com uma pesquisa sobre atividades de interesse do colaborador que lhe agradam. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética das duas instituições por meio da Plataforma Brasil, estando sob o número CAAE 69728617.3.3001.5581.

Na segunda etapa da pesquisa foram avaliados os resultados de cada instituição e sugeridas atividades que possam promover o bem-estar dos docentes, coerentes com o perfil biossocial, disponibilidade técnica para aplicação das ferramentas de atenção à saúde e adesão da gestão administrativa das instituições.

**Quadro 1.** Questionário aplicado aos docentes com a distribuição das 35 questões nas respectivas dimensões do questionário Health Safety Executive - Indicator Tool

| <b>Dimensões</b>       | <b>Itens</b>   | <b>Avaliação</b>   |
|------------------------|--|--|
| Demandas               | 03. As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar<br>06. Tenho prazos inatingíveis<br>09. Devo trabalhar muito intensamente<br>12. Eu não faço algumas tarefas porque tenho muita coisa para fazer<br>16. Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes<br>18. Recebo pressão para trabalhar em outro horário<br>20. Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez<br>22. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir | (0) Nunca<br>(1) Raramente<br>(2) Às vezes<br>(3) Frequentemente<br>(4) Sempre |
| Controle               | 02. Posso decidir quando fazer uma pausa<br>10. Consideram a minha opinião sobre a velocidade do meu trabalho<br>15. Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho<br>19. Tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho<br>25. Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho<br>30. O meu horário de trabalho pode ser flexível  | (0) Nunca<br>(1) Raramente<br>(2) Às vezes<br>(3) Frequentemente<br>(4) Sempre |
| Apoio da chefia        | 08. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço<br>23. Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho<br>29. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe<br>33. Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes<br>35. Meu chefe me incentiva no trabalho  | (0) Nunca<br>(1) Raramente<br>(2) Às vezes<br>(3) Frequentemente<br>(4) Sempre |
| Apoio dos colegas      | 07. Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas.<br>24. Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso<br>27. No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço<br>31. Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho  | (0) Nunca<br>(1) Raramente<br>(2) Às vezes<br>(3) Frequentemente<br>(4) Sempre |
| Relacionamentos        | 05. Falam ou se comportam comigo de forma dura<br>14. Existem conflitos entre os colegas<br>21. Sinto que sou perseguido no trabalho<br>34. As relações no trabalho são tensas   | (0) Nunca<br>(1) Raramente<br>(2) Às vezes<br>(3) Frequentemente<br>(4) Sempre |
| Cargo                  | 01. Tenho clareza sobre o que se espera do meu trabalho<br>04. Eu sei como fazer o meu trabalho<br>11. Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades<br>13. Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim<br>17. Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos da empresa  | (0) Nunca<br>(1) Raramente<br>(2) Às vezes<br>(3) Frequentemente<br>(4) Sempre |
| Comunicação e mudanças | 26. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho.<br>28. As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho<br>32. Quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho  | (0) Nunca<br>(1) Raramente<br>(2) Às vezes<br>(3) Frequentemente<br>(4) Sempre |

## Resultados

Foram obtidas 124 respostas nos dois centros universitários, designados como A e B. O centro universitário A apresenta 512 docentes, sendo obtidas 68 respostas. O centro universitário B apresenta 214 docentes, sendo obtidas 56 respostas. Apenas dois docentes iniciaram o questionário e não aceitaram participar.

Quanto ao perfil Biossocial os resultados são apresentados na Tabela 1. Quanto ao gênero, nas duas instituições observa-se uma maior participação feminina (63,2% na instituição A e 62,5% na instituição B). Quanto ao estado civil, na instituição A, 77,9% dos docentes são

casados ou estão sob união estável, enquanto que na instituição B 53,6% dos docentes estão nesta mesma condição.

Observa-se nas duas instituições de ensino o predomínio de docentes cuja maior titulação é mestrado. Na instituição A 41,2% dos docentes tem doutorado enquanto que na instituição B 25% tem doutorado e 14,3% apresentam pós-doutorado. Na instituição A predominam docentes com idade entre 40 e 49 anos (39,7%) seguido pelo grupo com idade entre 30 e 39 anos (27,9%), enquanto na instituição B predominam docentes com idade entre 30 e 39 anos (42,9%) seguido pelo grupo com idade entre 40 e 49 anos (32,1%).

**Tabela 1.** Distribuição das características do perfil biossocial.

| Característica                   | Instituição A |       | Instituição B |       | Geral |       |
|----------------------------------|---------------|-------|---------------|-------|-------|-------|
|                                  | n             | %     | n             | %     | n     | %     |
| <b>Sexo</b>                      |               |       |               |       |       |       |
| Feminino                         | 43            | 63,24 | 35            | 62,50 | 78    | 62,90 |
| Masculino                        | 25            | 36,76 | 21            | 37,50 | 46    | 37,10 |
| <b>Estado Civil</b>              |               |       |               |       |       |       |
| Casado ou União estável          | 53            | 77,94 | 30            | 53,57 | 83    | 66,94 |
| Solteiro                         | 15            | 22,06 | 26            | 46,43 | 41    | 33,06 |
| <b>Escolaridade</b>              |               |       |               |       |       |       |
| Ens. Superior com especialização | 5             | 7,35  | 10            | 17,86 | 15    | 12,10 |
| Mestrado                         | 29            | 42,65 | 24            | 42,86 | 53    | 42,74 |
| Doutorado                        | 28            | 41,18 | 14            | 25,00 | 42    | 33,87 |
| Pós-doutorado                    | 6             | 8,82  | 8             | 14,29 | 14    | 11,29 |
| <b>Idade</b>                     |               |       |               |       |       |       |
| Entre 20 e 29 anos               | 1             | 1,47  | 7             | 12,50 | 8     | 6,45  |
| Entre 30 e 39 anos               | 19            | 27,94 | 24            | 42,86 | 43    | 34,68 |
| Entre 40 e 49 anos               | 27            | 39,71 | 18            | 32,14 | 45    | 36,39 |
| Entre 50 e 59 anos               | 13            | 19,11 | 6             | 10,71 | 19    | 15,32 |
| Entre 59 e 69 anos               | 7             | 10,29 | 0             | 0,00  | 7     | 5,65  |
| 70 anos ou mais                  | 1             | 1,47  | 1             | 1,79  | 2     | 1,61  |

Quanto ao tempo na atividade docente, a Tabela 2 apresenta os resultados. Observa-se que 27,9% dos docentes na Instituição A trabalham nesta instituição entre 1 e 5 anos. Ainda nesta instituição, 22,1% exercem atividade docente entre 5 e 10 anos. Na instituição B, 51,8% dos docentes foram

contratados entre 1 e 5 anos, sendo que 28,6% exercem atividade docente durante este mesmo período. Quanto aos cargos acumulados, a maioria dos docentes não acumulam outras atividades na instituição. Atuação em comitês de pesquisa corresponde à resposta de 13,2% dos docentes da instituição A e participação no

Núcleo Docente Estruturante (NDE) corresponde à resposta de 28,6% dos docentes. Na instituição A 41,2% dos docentes têm entre 20 e 44 horas aula e na instituição B 44,6% têm entre 10 e 20 horas aula.

Nas duas instituições o maior número de respostas foi obtido por docentes que ministram aulas no curso de medicina (22 respostas na instituição A- 32,4% e 26 respostas na instituição B- 46,4%). Entretanto, todos os cursos tiveram pelo menos uma resposta.

Quanto ao questionário HST-IT, os resultados foram avaliados nas dimensões de demandas, controle, apoio gerencial, apoio dos colegas, relacionamentos, cargo e mudanças para os dois grupos. O questionário quantitativo, denominado HSE-IT, foi utilizado para identificar sete fatores psicossociais que, segundo a percepção dos trabalhadores, podem desencadear estresse. O HSE-IT é um instrumento que considera as variáveis: ambiente de trabalho e conteúdo do trabalho e permite identificar o estado atual da organização

quanto a cada uma das áreas de risco que se reporta às normas de gestão. O questionário é composto de 35 afirmações relativas ao trabalho, considera a percepção do trabalhador nos últimos seis meses, onde deve ser assinalada a frequência dos acontecimentos: nunca, raramente, às vezes, frequentemente ou sempre – escala Likert de 5 pontos, invertida para as dimensões demanda e relacionamentos.

A metodologia do Health Safety Executive – Management Standard - Indicator Tool (HSE-MS-IT) considera a aplicação de um questionário quantitativo (HSE-IT) seguido de um aprofundamento qualitativo com grupos focais, segundo Lucca<sup>5</sup>. O estudo foi desenvolvido inicialmente no Reino Unido por Edwards et al.<sup>15</sup>, sendo confirmada as propriedades psicométricas do instrumento HSE-IT e sua validação. Na versão brasileira, o HSE-IT foi validado por Lucca<sup>14</sup>, sendo que as propriedades psicométricas validadas foram satisfatórias.

**Tabela 2.** Distribuição das características referentes à atividade docente

| Característica  | Instituição A |       | Instituição B |       | Geral |       |
|---|---------------|-------|---------------|-------|-------|-------|
|   | n             | %     | n             | %     | n     | %     |
| <b>Tempo na atividade docente</b>   |               |       |               |       |       |       |
| Menos de 1 ano  | 1             | 1,47  | 3             | 5,36  | 4     | 3,23  |
| Entre 1 e 5 anos  | 9             | 13,24 | 16            | 28,57 | 25    | 20,16 |
| Entre 5 e 10 anos   | 15            | 22,06 | 13            | 23,21 | 28    | 22,58 |
| Entre 10 e 15 anos  | 13            | 19,12 | 13            | 23,21 | 26    | 20,97 |
| Entre 15 e 20 anos  | 8             | 11,76 | 4             | 7,14  | 12    | 9,68  |
| Entre 20 e 25 anos  | 8             | 11,76 | 1             | 1,79  | 9     | 7,26  |
| Entre 25 e 30 anos  | 7             | 10,29 | 4             | 7,14  | 11    | 8,87  |
| Entre 30 e 35 anos  | 4             | 5,88  | 1             | 1,79  | 5     | 4,03  |
| Entre 35 e 40 anos  | 2             | 2,94  | 0             | 0,00  | 2     | 1,61  |
| Acima de 40 anos  | 1             | 1,47  | 1             | 1,79  | 2     | 1,61  |
| <b>Tempo na atividade docente<br/>(considere somente o tempo nesta<br/>instituição)</b> |               |       |               |       |       |       |
| Menos de 1 ano  | 3             | 4,41  | 9             | 16,07 | 12    | 9,68  |
| Entre 1 e 5 anos  | 19            | 27,94 | 29            | 51,79 | 48    | 38,71 |
| Entre 5 e 10 anos   | 14            | 20,59 | 15            | 26,79 | 29    | 23,39 |
| Entre 10 e 15 anos  | 10            | 14,71 | 3             | 5,36  | 13    | 10,48 |
| Entre 15 e 20 anos  | 12            | 17,65 | 0             | 0,00  | 12    | 9,68  |
| Entre 20 e 25 anos  | 2             | 2,94  | 0             | 0,00  | 2     | 1,61  |
| Entre 25 e 30 anos  | 3             | 4,41  | 0             | 0,00  | 3     | 2,42  |
| Entre 30 e 35 anos  | 2             | 2,94  | 0             | 0,00  | 2     | 1,61  |
| Entre 35 e 40 anos  | 3             | 4,41  | 0             | 0,00  | 3     | 2,42  |
| <b>Cargos acumulados</b>  |               |       |               |       |       |       |

|   |    |       |    |       |    |       |
|---|----|-------|----|-------|----|-------|
| Nenhum  | 46 | 67,65 | 26 | 46,43 | 72 | 58,06 |
| Coordenação                                   | 3  | 4,41  | 9  | 16,07 | 12 | 9,68  |
| NDE   | 2  | 2,94  | 7  | 12,50 | 9  | 7,26  |
| Comitês de pesquisa                           | 8  | 11,76 | 0  | 0,00  | 8  | 6,45  |
| Orientação de TCC                             | 1  | 1,47  | 0  | 0,00  | 1  | 0,81  |
| Responsabilidade por laboratórios             | 1  | 1,47  | 3  | 5,36  | 4  | 3,23  |
| Outros/combinações dos anteriores             | 7  | 10,29 | 11 | 19,64 | 18 | 14,52 |
| Carga horária docente (todas as instituições) |    |       |    |       |    |       |
| Até 4 horas                                   | 3  | 4,41  | 2  | 3,57  | 5  | 4,03  |
| Entre 4 e 10 horas                            | 14 | 20,59 | 7  | 12,50 | 21 | 16,94 |
| Entre 10 e 20 horas                           | 23 | 33,82 | 25 | 44,64 | 48 | 38,71 |
| Entre 20 e 44 horas                           | 28 | 41,18 | 22 | 39,29 | 50 | 40,32 |
| Cursos em que leciona                         |    |       |    |       |    |       |
| Medicina                                      | 17 | 25,00 | 15 | 26,79 | 32 | 25,81 |
| Psicologia                                    | 8  | 11,76 | 0  | 0,00  | 8  | 6,45  |
| Arquitetura e urbanismo                       | 2  | 2,94  | 5  | 8,93  | 7  | 5,65  |
| Engenharia civil                              | 0  | 0,00  | 5  | 8,93  | 5  | 4,03  |
| Enfermagem                                    | 3  | 4,41  | 1  | 1,79  | 4  | 3,23  |
| Outros/combinações de cursos                  | 38 | 55,88 | 30 | 53,57 | 68 | 54,84 |

**Tabela 3.** Porcentagem de estresse nas diferentes dimensões nas duas instituições a partir da aplicação do questionário HST-IT

| Dimensões         | Fator de Estresse (%)<br>Instituição A | N  | Fator de Estresse (%)<br>Instituição B | N  |
|-------------------|--|----|--|----|
| Demanda           | 23,5                                   | 16 | 37,5                                   | 21 |
| Controle          | 13,2                                   | 9  | 21,4                                   | 12 |
| Apoio gerencial   | 7,3                                    | 5  | 7,1                                    | 4  |
| Apoio dos colegas | 7,3                                    | 5  | 5,3                                    | 3  |
| Relacionamentos   | 4,4                                    | 3  | 7,1                                    | 4  |
| Cargo             | 2,9                                    | 2  | 3,6                                    | 2  |
| Mudanças          | 2,9                                    | 2  | 7,1                                    | 4  |

A Tabela 3 apresenta os resultados obtidos para indicativo de estresse nas instituições nas diferentes dimensões. Observa-se nas duas instituições maiores indicativos de estresse nas dimensões de demanda e controle, sendo que 23,5% dos docentes consideram que a demanda de atividades como fator de estresse na instituição A e 37,5% na instituição B. Na dimensão controle, foi observado 13,2% como gerador de estresse na instituição A e 21,4% na instituição B. A dimensão demanda inclui aspectos como a carga de trabalho e condições do trabalho. Quanto à dimensão controle, refere-se ao que a pessoa tem a dizer sobre a maneira de fazer o seu trabalho, e assim, os fatores de estresse estão relacionados à baixa participação na tomada de decisões, falta de

controle, sobrecarga de trabalho, ritmo e turno de trabalho, por exemplo.

A ausência de apoio de colegas foi indicada por 7,3% dos docentes na instituição A e 5,3% na instituição B. A falta de suporte da chefia foi indicada como fator de estresse por 7% nas duas instituições. O item relacionamentos, marcados pela interação humana, é visto como fator de estresse por 4,4% dos respondentes na instituição A e 7,1% na instituição B.

As mudanças que ocorrem no ambiente de trabalho em si, ou falta de informação na ocorrência da mesma é considerada fator de estresse para 2,9% dos docentes na instituição A e 7,1% na instituição B.

Na categoria exigências e autonomia, os docentes identificaram como fator estressor a alta intensidade de trabalho e a ausência de autonomia no desenvolvimento funcional, caracterizado pela preparação de aulas, elaboração de planos de ensino, provas e protocolos em horários extra àqueles da atividade docente. A rotina é intensa, com extensão na vida privada.

## Discussão

O modelo HSE pressupõe, que os fatores de risco psicossociais, quando não gerenciados podem afetar a saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho, gerando inclusive o estresse e propõe identificar e discriminar esses fatores.

A avaliação da percepção do docente sobre as atividades que poderiam trazer satisfação na instituição A revela respostas variadas, mas com destaque para atividades como sair com os amigos (16% das respostas), relaxamento (13% das respostas), leitura (14,8% das respostas) e práticas de alguns tipos de atividades físicas (7,7% das respostas). Estas respostas ajudaram na elaboração de um plano de ação direcionado para a realidade da instituição A, sendo instituídas algumas práticas para redução dos fatores de estresse observados neste trabalho.

A discussão dos resultados obtidos neste trabalho com a instituição A levaram à implantação de algumas ações para que o docente possa reduzir o fator de estresse relacionado à demanda por meio do planejamento prévio das suas aulas. Foram realizadas oficinas na semana pedagógica orientando para a utilização de metodologias ativas para incrementar o interesse dos alunos e sua maior participação nas disciplinas, o que contribui para uma maior satisfação do docente e redução do fator de estresse relacionado ao controle.

Além desta iniciativa, foi divulgado na Instituição A na sala dos professores e por email um convite para participar de massagens através de agendamentos, práticas do curso de fisioterapia e cosmetologia para o que o professor pudesse se inscrever sem custos. Os horários disponibilizados ainda não contemplam a disponibilidade de muitos docentes, mas é uma

iniciativa implementada a partir dos resultados obtidos para melhora no ambiente de trabalho e na redução do estresse. Diante do interesse de alguns docentes e colaboradores no estudo de uma nova língua, ainda na instituição A, foi firmada uma parceria com uma escola de inglês.

A avaliação da percepção do docente sobre as atividades que poderiam trazer satisfação na instituição B revela maior interesse para atividades sociais, como sair com amigos (12,8% das respostas), prática de Ioga (11,3% das respostas), relaxamento (9,9% das respostas).

A gestão local reconhece as necessidades de redução de fatores de estresse relacionado à demanda, o que está sendo readequado por meio de ferramentas de tecnologia que permitem maior agilidade na comunicação, lançamento de presença e no preparo de materiais. Para solução de estresse relacionado à demanda, também foi divulgado através de email e na forma de cartaz na sala dos professores a possibilidade de agendamento de atendimento psicológico no NAPP (Núcleo de Apoio Psicopedagógico). Entretanto, não foram realizados atendimentos de docentes, apenas de alunos durante o período de estudo (2017-2018). Foi disponibilizado para os docentes desta instituição horários de atendimento de massagem pelos alunos do curso de fisioterapia na pré-aula e nos intervalos de aula do período da manhã, tarde e noite.

Foi realizada uma parceria com uma escola de inglês, instalada na instituição, onde o docente teria um desconto no curso, sendo divulgado através de email e folheto de divulgação na sala dos professores.

A partir dos resultados obtidos, uma intervenção implantada na instituição B foi a instituição de professores coordenadores de período para o curso de medicina (corresponde à aproximadamente metade dos docentes da instituição B). Os coordenadores de período são remunerados por meio de horas atividade para atender à demanda dos alunos e organizar as atividades dos docentes daquele período. Relatos dos coordenadores de curso, coordenadores de período e dos docentes revelam que houve um ganho de autonomia, maior dinamismo para tomada de decisão e maior satisfação dos alunos.

De acordo com Servilha e Arbach<sup>3</sup>, em pesquisa realizada com professores universitários, o ritmo de trabalho estressante, levar trabalho para casa, presença de estresse, interferência dos fatores do ambiente de trabalho na vida pessoal ou na saúde foram os riscos ocupacionais negativos relatados com mais frequência. Além disso, quanto aos aspectos de saúde avaliados pelo mesmo autor, as queixas mais frequentes são aquelas relacionadas ao trato respiratório, osteoarticulares, gastrintestinais e vocais. O que demonstra que fatores de estresse podem ser precursores de outras patologias, merecendo atenção e desenvolvimento de programas de promoção à saúde dos docentes.

### Conclusões

Práticas de promoção à saúde em instituições de ensino superior devem estar voltadas para o atendimento dos docentes universitários considerando sua carga horária e disponibilidade, a fim de reduzir o estresse causado pela demanda da carga de trabalho. A partir das práticas pedagógicas instituídas por meio das reuniões de colegiado, foi possível evidenciar a importância da formação de grupos de discussão para uma maior autonomia e controle das atividades acadêmicas. Estes grupos terão o papel de reavaliar o fator de estresse nos docentes em função dos riscos à saúde e atentar-se ao melhoramento e à instituição de práticas regulares de promoção à saúde física e psíquica, e não apenas sazonais.

### Agradecimentos

À Estacio pela bolsa produtividade concedida.

### Referências

1. Souza C L, Carvalho FM, Araújo TMD, Reis EJFB, Lima VMC, Porto LA. Fatores associados a patologias de pregas vocais em professores. *Rev Saú Pública*. 2011; 45(5): 914-921
2. Porto LA, Carvalho FM, Oliveira NFD, Silvany Neto AM, Araújo TMD, Reis EJFB et al. Associação entre distúrbios psíquicos e aspectos psicossociais do trabalho de professores. *Rev Saú Pública*. 2006; 40: 818-826
3. Servilha EAM, Arbach MP. Queixas de saúde em professores universitários e sua relação com fatores de risco presentes na organização do trabalho. *Distúrbios da Comunicação*. 2011; 23(2): 181-191
4. Gomide Jr. S, Micheletto MRD. Saúde organizacional: inserção, valorização e sua pertinência para a área da saúde do trabalhador. *R. Laborativa*. 2013; 2(1): 66-70. abr. 2013. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>
5. Lucca SR. Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. *Rev Bras Med Trab*. 2017; 15(1): 63-72
6. Leão ALDM. Absenteísmo-doença entre servidores públicos municipais de Goiânia. [Dissertação de Mestrado]. Mestrado profissional em Saúde coletiva, Universidade Federal de Goiás, 2012.
7. Fonseca FDCA, Coelho RZ, Nicolato R, Malloy-Diniz LF, Silva Filho HC. A influência de fatores emocionais sobre a hipertensão arterial. *J Bras Psiquiatr*. 2009; 58 (2):128-134
8. Couto HA, Vieira FLH, Lima EG. Estresse ocupacional e hipertensão arterial sistêmica. *Rev Bras Hipertens*. 2007; 14(2): 112-115
9. Fontana RT, Pinheiro DA. Condições de saúde auto-referidas de professores de uma universidade regional. *Rev Gaúc Enfermagem*. 2010; 31 (2): 270
10. Caran VCS, Freitas FCTD, Alves LA, Pedrão LJ, Robazzi MLDC. Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Rev enferm UERJ*. 2011; 19 (2): 255-261
11. Costa LDST, Gil-Monte PR, Possobon RDF, Ambrosano GMB. Prevalência da síndrome de burnout em uma amostra de professores universitários brasileiros. *Psicol Reflex Crit*. 2013; 26 (4): 636-42

- 
12. Santos GF, Assunção JJO, Lima EAB, Tófoli MSI. Estilos de liderança: enfoque na teoria X e teoria Y de Douglas McGregor. *Universitária-Rev Cient Unisalesiano*. 2010; 1(2): 22-35
  13. Pelicioni MCF, Lervolino S. A utilização do grupo focal como metodologia qualitativa na promoção da saúde. *Rev Esc Enferm USP*. 2001; 35 (2): 115-121
  14. Lucca SR, Zanatta AB, Correa CR, Sobral RD. Health Safety Executive-IT: Adaptação transcultural para o português brasileiro da ferramenta indicadora de estresse relacionado ao trabalho. Mimeo. Disponível na AST/DSC/FCM/Unicamp; 2013.
  15. Edwards JA, Webster S, Van Laar D, Easton S. Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator. *Tool Work Stress*. 2008; 22 (2): 96-107 revista.