



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

ROSALYNN REBOUÇAS DE MOURA

FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM
DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA

JUAZEIRO DO NORTE/CE

2025

ROSALYNN REBOUÇAS DE MOURA

FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM DOCENTES
DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL
DO CARIRI - UFCA

Dissertação apresentada ao Mestrado em
Administração do Programa de Pós-Graduação
em Administração do Centro de Ciências
Sociais Aplicadas da Universidade Federal do
Cariri, como requisito à obtenção do título de
Mestre em Administração.

Linha de Pesquisa: Gestão, Desenvolvimento e
Sustentabilidade.

Orientador: Dr. Milton Jarbas Rodrigues
Chagas

JUAZEIRO DO NORTE/CE

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Cariri
Sistema de Bibliotecas

M929f Moura, Rosalynn Rebouças de.

Fatores de riscos psicossociais no trabalho : estudo com docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri - UFCA / Rosalynn Rebouças de Moura. – 2025.

102 f. (Inclui bibliografia, p.79-87).

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Cariri, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-graduação em Administração, Juazeiro do Norte, 2025.

Orientador: Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas.

1. Fatores de riscos psicossociais. 2. Saúde mental no trabalho. 3. Docentes universitários. 4. Ensino superior. I. Chagas, Milton Jarbas Rodrigues - orientador. II. Título.

CDD 658.38

Bibliotecário: Glacínésia Leal Mendonça – CRB 3/ 925

ROSALYNN REBOUÇAS DE MOURA

FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM
DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA

Dissertação apresentada ao Mestrado em
Administração do Programa de Pós-
Graduação em Administração do Centro
de Ciências Sociais Aplicadas da
Universidade Federal do Cariri, como
requisito à obtenção do título de Mestre
em Administração.

Defendida: 19/12/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas (UFCA)
Presidente e Orientador

Prof^o. Dr. Ives Romero Tavares do Nascimento
Membro Examinador Interno (UFCA)

Prof.^a. Dra. Liana de Andrade Esmeraldo Pereira
Membro Examinador Externo (UFCA)

Prof.^a. Dra. Cícera Mônica da Silva Sousa Martins
Membro Examinador Externo (UFCA)

Prof^o. Dr. José Mauro Madeiros Velôso Soares
Membro Examinador Externo (UFCA)

Aos meus pais, Raimundo Nonato Sobrinho e Maria Alzenir Rebouças da Costa. Esta dissertação é a materialização de um sonho que, de muitas formas, é nosso. Dedico a vocês cada esforço e cada vitória, pois sem o amor, o incentivo e os sacrifícios de vocês, nada disso seria possível. Obrigada por serem meu porto seguro, por acreditarem em mim e por me mostrarem o verdadeiro valor da educação. Todo meu amor e gratidão.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me dar a força, a resiliência e a luz para trilhar este caminho. Agradeço também aos meus irmãos de luz e ao meu anjo de guarda, que me guiaram, iluminaram minhas ideias e me protegeram durante toda esta jornada. Agradeço a vocês, de coração, por me darem a certeza de que nunca estive sozinha.

Aos meus amados pais, Raimundo Nonato Sobrinho e Maria Alzenir Rebouças da Costa. Vocês são a razão de tudo, o alicerce da minha vida. Esta conquista é dedicada a vocês, que foram a fonte de força, de amor e de cada incentivo que me impulsionou a chegar até aqui.

Aos meus irmãos Robson Rebouças de Moura e Roosevelt Rebouças de Moura que torceram por mim, mesmo à distância. E, de forma especial, à minha Tia Verinha (Veramaria Rebouças), por me estender as mãos todas as vezes que precisei. A vocês, que me apoiaram com tanto carinho, dedico também esta conquista.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas, agradeço imensamente por ter aceito o desafio de me orientar e, acima de tudo, por ter acreditado no meu trabalho de pesquisa. O seu apoio, paciência e compreensão foram absolutamente fundamentais para que eu pudesse finalizar este trabalho, especialmente no momento mais turbulento da minha vida.

Ao Prof. Dr. Ives Romero Tavares do Nascimento, minha mais sincera gratidão por ter tornado a jornada da pós-graduação mais leve e, ao mesmo tempo, tão rica. Mais do que um educador, o senhor foi um verdadeiro amigo e uma referência.

A todos os professores do PPGA da UFCA, meu mais sincero agradecimento pela dedicação, pelo conhecimento compartilhado e pela excelência do programa, que foi fundamental para minha formação. E, de forma especial, a Orlando, pelo apoio administrativo e pela prestatividade inestimável.

Aos professores que se dispuseram a participar deste estudo, expresso minha gratidão pela colaboração essencial.

Aos meus colegas de sala, por tornarem a jornada acadêmica mais leve e, ao mesmo tempo, tão significativa. Agradeço pelas risadas, pelas emoções compartilhadas e, principalmente, pelas conversas nos corredores, onde os aprendizados mais valiosos surgiram. Em especial, a Sérgio (meu amigo de luz) Junior, Luanda, Josivan, Rondynele, Tatyana e Aline, por cada momento de alegria e apoio. Obrigada a todos por fazerem parte desta história, e por me mostrarem o valor de um verdadeiro companheirismo.

A Paulo Leal (Engenheiro de Segurança do Trabalho) por toda ajuda técnica em relação ao tema dessa pesquisa.

Aos membros da banca examinadora, expresso meu profundo reconhecimento por aceitarem participar deste importante momento. Agradeço pelas valiosas contribuições e pela leitura cuidadosa que tornaram este trabalho mais robusto.

A todos, meu muito obrigada!

RESUMO

A saúde física e mental constitui pilares fundamentais para o bem-estar, impactando diretamente a qualidade de vida e o desenvolvimento social. No entanto, o ambiente de trabalho contemporâneo, marcado por pressões constantes e múltiplas demandas, exige uma análise minuciosa dos fatores de riscos psicossociais. Diante desse contexto, este estudo norteou-se pelo seguinte problema de pesquisa: como os fatores de riscos psicossociais se relacionam com a saúde, o estresse e o bem-estar dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri - CCSA/UFCa? Para respondê-lo, traçou-se como objetivo geral analisar tais relações no referido cenário institucional. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e inferencial, realizada com 25 docentes. A coleta de dados utilizou o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ II - Versão Média), instrumento de reconhecido para a avaliação desses riscos. As análises compreenderam estatística descritiva para classificação dos níveis de risco (técnica do semáforo), análise de confiabilidade (Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald) e testes inferenciais (Correlação de Pearson e Teste *t* de Student). Os resultados evidenciaram que as exigências cognitivas e emocionais figuram como os principais fatores de risco, situando-se em patamares de alerta. Na análise inferencial, constatou-se que as exigências quantitativas e o conflito trabalho-família atuam como preditores significativos de estresse e burnout, enquanto o apoio social revelou-se um importante fator de proteção. Destaca-se, ainda, a disparidade de gênero estatisticamente significativa, indicando níveis superiores de esgotamento ocupacional entre as mulheres. Conclui-se que o adoecimento docente possui raízes organizacionais, recomendando-se o envio deste diagnóstico à PROGEP/UFCa para subsidiar políticas de gestão de pessoas e a profissionalização da gestão interna.

Palavras-chave: Fatores de riscos psicossociais; Saúde mental no trabalho; Docentes universitários; Ensino superior.

ABSTRACT

Physical and mental health constitute fundamental pillars for well-being, directly impacting quality of life and social development. However, the contemporary work environment, marked by constant pressures and multiple demands, requires a thorough analysis of psychosocial risk factors. Given this context, this study was guided by the following research problem: how do psychosocial risk factors relate to the health, stress, and well-being of professors at the Center for Applied Social Sciences of the Federal University of Cariri - CCSA/UFCA? To answer it, the general objective was to analyze these relationships within the referred institutional setting. Methodologically, this is a quantitative, descriptive, and inferential research, conducted with 25 professors. Data collection utilized the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II - Middle Version), a recognized instrument for assessing these risks. The analyses comprised descriptive statistics for risk level classification (traffic light technique), reliability analysis (Cronbach's Alpha and McDonald's Omega), and inferential tests (Pearson's Correlation and Student's t-test). The results showed that cognitive and emotional demands appear as the main risk factors, situated at alert levels. In the inferential analysis, it was found that quantitative demands and work-family conflict act as significant predictors of stress and burnout, while social support proved to be an important protective factor. Furthermore, a statistically significant gender disparity stands out, indicating higher levels of occupational exhaustion among women. It is concluded that faculty illness has organizational roots, recommending that this diagnosis be sent to PROGEP/UFCA to support people management policies and the professionalization of internal management.

Key-words: Psychosocial risk factors; Mental health at work; University professors; Higher education.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Classificação dos Riscos Ocupacionais.....	30
Quadro 2: Origem dos Riscos Psicossociais.....	33
Quadro 3: Principais Teorias e Modelos Relacionados aos Fatores Psicossociais no Trabalho.....	37
Quadro 4: Matriz de Dimensões e Itens Avaliados pelo COPSOQ II – Versão Média.....	49
Quadro 5: Distribuição das Questões por Dimensão no Instrumento COPSOQ II – Versão Média.....	53
Quadro 6: Relação Objetivos/Métodos.....	56

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1: Eixos de Conhecimento desse Estudo.....	21
Imagem 2: Lacuna de pesquisa.....	23
Imagem 3: Percurso Metodológico da Pesquisa.....	44
Imagem 4: Campus da Universidade Federal do Cariri – UFCA – Juazeiro do Norte/CE.	46
Imagem 5: Entrada principal da Universidade Federal do Cariri – UFCA – Juazeiro do Norte/CE.....	47
Imagem 6: Organograma do Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA/UFCA.....	48

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Concessão de auxílio por incapacidade temporária.....	18
Gráfico 2: Transtornos mentais e comportamentais.....	18

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Dados Sociodemográficos e Profissionais.....	58
Tabela 2: Dimensão 1- Dimensão Exigência Laborais.....	60
Tabela 3: Dimensão 2- Organização do Trabalho e Conteúdo.....	63
Tabela 4: Dimensão 3- Relações Sociais e de Liderança.....	64
Tabela 5: Dimensão 4- Interface Trabalho-Indivíduo.....	66
Tabela 6: Dimensão 5-Valores no Local do Trabalho.....	67
Tabela 7: Dimensão 6-Personalidade.....	68
Tabela 8: Dimensão 7-Saúde e Bem-Estar.....	70
Tabela 9: Análise da Matriz de Correlação.....	72
Tabela 10: Análise Inferencial e Teste de Hipóteses.....	73
Tabela 11: Comparação entre Grupos por Sexo.....	74

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CCSA - Centro de Ciências Sociais Aplicadas

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

COPSOQ - Copenhagen Psychosocial Questionnaire

EU-OSHA - Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho

FRPT - Fatores de Riscos Psicossociais do Trabalho

IFES – Instituto Federal de Ensino Superior

LDRT - Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho

MPS - Ministério da Previdência Social

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

NR1 - Norma Reguladora: Disposição Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde

PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos

PPGA - Mestrado Acadêmico em Administração

PPGB - Mestrado Profissional em Biblioteconomia

PROFIAP - Mestrado Profissional em Administração Pública

SST - Saúde e Segurança no Trabalho

TEPT - Transtorno de Estresse Pós-Traumático

TMCRT - Transtornos Mentais e Comportamentais Relacionados ao Trabalho

UFCA - Universidade Federal do Cariri

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	17
1.1 Tema.....	17
1.2 Lacuna	22
1.3 Problema de Pesquisa.....	24
2 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA	26
3 OBJETIVOS	28
3.1 Objetivo geral.....	28
3.2 Objetivos específicos	28
4 HIPÓTESES.....	29
5.REFERECIAL TEÓRICO.....	30
5.1 Trabalho, Nocividade e Classificação dos Riscos Ocupacionais.....	30
5.2 Fatores de Riscos Psicossociais.....	31
5.2.1 Teorias e Modelos Relacionados aos Fatores Psicossociais.....	34
5.3 Saúde e Adoecimento no Trabalho.....	38
5.4 Educação Superior.....	41
6 METODOLOGIA.....	44
6.1 Caracterização da Pesquisa.....	44
6.2 Lócus da Pesquisa.....	45
6.3 Técnicas de Coleta de Dados.....	48
6.4 Técnicas de Análises de Dados.....	52
6.5 Aspectos Ético.....	55
6.6 Relação Objetivos/Métodos.....	56
7 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	58
7.1 Dados Sociodemográfico e Profissionais (1ªParte)	58
7.2 COPSOQ II - Versão Média (2ª Parte)	59
7.2.1 Dimensão 1: Exigências Laborais.....	59
7.2.2 Dimensão 2: Organização do Trabalho e Conteúdo.....	61
7.2.3 Dimensão 3: Relações Sociais e de Liderança.....	62
7.2.4 Dimensão 4: Interface Trabalho-Indivíduo.....	65
7.2.5 Dimensão 5: Valores no Local de Trabalho.....	66
7.2.6 Dimensão 6: Personalidade.....	68

7.2.7 Saúde e Bem-Estar.....	69
7.3 Análise da Matriz de Correlação.....	71
7.4 Análise Inferencial e Teste de Hipoteses.....	73
7.5 Comparação entre Grupos por Sexo.....	73
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	76
REFERÊNCIAS.....	79
APÊNDICE A.....	88
APÊNDICE B.....	91
APÊNDICE C.....	92
ANEXO 1.....	93
ANEXO 2.....	99
ANEXO 3.....	100

1. INTRODUÇÃO

Este capítulo inicial dedica-se à temática central deste estudo: Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho, investigados no contexto específico dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA da Universidade Federal do Cariri - UFCA. Na sequência, discute-se a lacuna de conhecimento que motiva a investigação e apresenta-se o problema de pesquisa que norteia toda a análise proposta

1.1 Tema

A saúde mental e a saúde física são essenciais para o bem-estar pessoal e social, impactando diretamente a qualidade de vida e o desenvolvimento da sociedade. Nesse sentido, a Organização Pan-Americana de Saúde – OPAS (2001) e a Organização Mundial da Saúde - OMS (2001) já expressavam, no início do século XXI, preocupação com o alcance global dos transtornos mentais e comportamentais, estimando que aproximadamente 450 milhões de pessoas em todo o mundo enfrentavam tais condições.

Em todos os países, as condições de saúde mental são altamente prevalentes. Cerca de uma em cada oito pessoas no mundo vive com um transtorno mental. A prevalência de diferentes transtornos mentais varia com o sexo e idade. Tanto em homens quanto em mulheres, transtornos de ansiedade e transtornos depressivos são os mais comuns (Organização Mundial da Saúde, 2022, p.15).

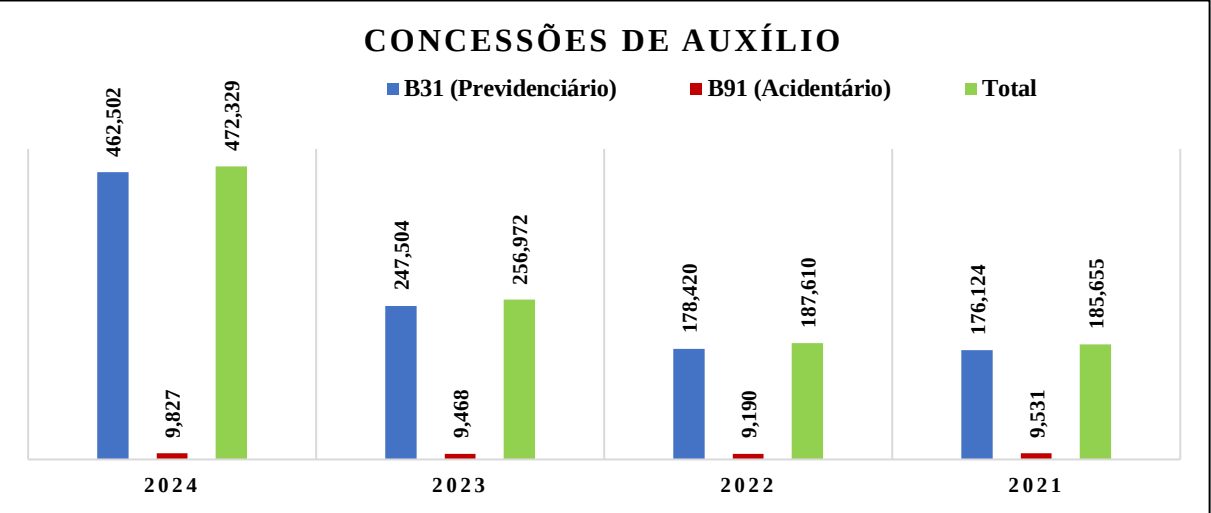
Contudo, o espectro dessas condições é amplo, abrangendo também transtornos afetivos bipolares, transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), transtornos decorrentes do uso de substâncias, esquizofrenia e transtornos de personalidade, entre outros que, embora apresentem prevalências distintas, contribuem significativamente para a carga global de morbidade e incapacidade funcional.

No Brasil, a prevalência dos transtornos mentais é alarmante e representa um desafio significativo para a saúde pública. Nos últimos anos, o Ministério da Previdência Social tem sistematicamente atualizado os dados referentes aos afastamentos de trabalho, o que permite uma análise aprofundada desse cenário.

Os dados mais recentes do Ministério da Previdência Social (2025) revelam um crescimento significativo nas concessões de benefícios por incapacidade temporária. Para ilustrar a evolução desse cenário entre 2021 a 2024, o Gráfico 1 detalha as concessões segmentadas por natureza previdenciária (B31) e acidentária (B91), evidenciando a disparidade

de volume entre as categorias.

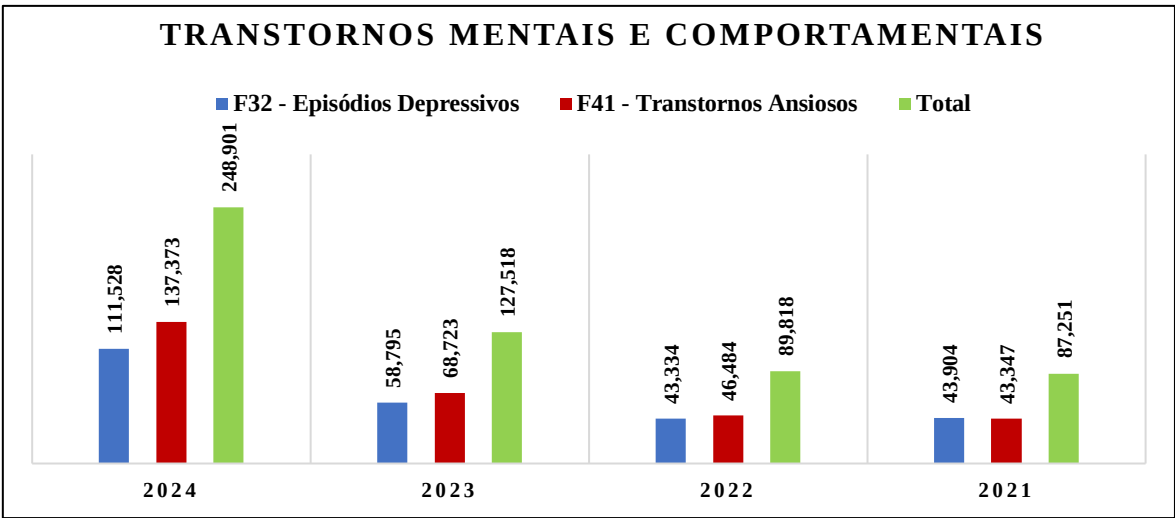
Gráfico 1 – Concessão de auxílio por incapacidade temporária.



Fonte: Ministério da Previdência Social (2025).

Considerando que os dados de concessão do auxílio por incapacidade temporária (B31) indicam um crescimento expressivo nos afastamentos, torna-se essencial evidenciar suas causas. O Gráfico 2 apresenta a distribuição das concessões, segmentadas pelos principais grupos de transtornos mentais e comportamentais responsáveis por esses afastamentos entre 2021 a 2024.

Gráfico 2 – Transtornos mentais e comportamentais.



Fonte: Ministério da Previdência Social (2025).

Conforme detalhado pelo Ministério da Previdência Social (2025, p. 7), “a depressão e os transtornos ansiosos (F32 e F41) são apontados como os principais impulsionadores desse

aumento expressivo nas concessões”. Ambas as categorias registraram um crescimento de aproximadamente 90% entre 2023 e 2024, resultando na quase duplicação das concessões relacionadas aos transtornos mentais em apenas um ano. Tais números alarmantes denotam, por sua natureza, problemas complexos que ultrapassam a esfera individual.

A realidade social, econômica, política, cultural e ambiental impacta diretamente na saúde mental da população, não sendo um problema meramente individual. Dessa maneira, compreende-se que os problemas de saúde mental resultam da coletividade, demandando políticas públicas, redes de proteção, melhores condições de vida, segurança alimentar e suporte comunitário (Ministério da Saúde, 2025, s.p.).

No âmbito profissional, esta crise de saúde mental exige especial atenção a categorias vulneráveis, como a docente, cenário este que, segundo Marcon *et al.* (2025), demanda um olhar prioritário das políticas de saúde devido aos altos índices de adoecimento no setor. A gravidade dos transtornos mentais e comportamentais serve como ponto de partida para a análise dos fatores de risco psicossociais no trabalho. Neste contexto, e considerando a importância central da atividade docente para o desenvolvimento humano e social, é fundamental que a saúde desses profissionais seja uma prioridade. Tal urgência decorre do fato de o exercício profissional ser, por natureza, multifacetado e permeado por exigências que o tornam especialmente vulnerável a riscos. Essa perspectiva é reforçada por Nascimento e Seixas (2020, p. 1), ao destacarem que “a atuação no campo da Educação envolve um enorme contingente de desafios e responsabilidades ao trabalhador, uma vez que o profissional se depara com inúmeras situações que vão além do ato de ensinar”. No ambiente universitário, revelam-se as diversas questões sociais que envolvem os estudantes e suas famílias, influenciando as relações acadêmicas e o cotidiano da prática docente.

Diante das múltiplas demandas e responsabilidades que caracterizam o trabalho docente, torna-se urgente obter um diagnóstico preciso sobre as causas do adoecimento nessa categoria. Nesse sentido, a necessidade de ação é balizada pelo entendimento de que “compreender o que tem levado o docente brasileiro ao adoecimento é fundamental para se fortalecer ações de prevenção e promoção de saúde a esse trabalhador” (Nascimento; Seixas, 2020, p.1). Para que tais ações de prevenção e promoção sejam efetivas, é imprescindível adotar um conceito de saúde mental que vá além da ausência de doença, abrangendo o bem-estar e a capacidade funcional. Neste contexto, o principal referencial de saúde global apresenta um conceito fundamental para o entendimento dessa amplitude, ao assegurar que:

A saúde mental é um estado de bem-estar mental que permite que as pessoas lidem

com o estresse da vida, percebam suas habilidades, aprendam bem e trabalhem bem, e contribuam para sua comunidade. Ela tem valor intrínseco e instrumental e é integral ao nosso bem-estar (Organização Mundial da Saúde, 2022, p.8).

Em face da crescente valorização da saúde mental no ambiente profissional, torna-se necessário aprofundar o entendimento da complexidade dos fatores que contribuem não apenas para o adoecimento psíquico em geral, mas, de forma particular, para o adoecimento que afeta os docentes. “Os avanços na neurociência e na medicina do comportamento já mostraram que, assim como muitas doenças físicas, os transtornos mentais e de comportamento resultam de uma complexa interação de fatores biológicos, psicológicos e sociais” (Organização Mundial da Saúde, 2001, p.1). Nesse contexto, a literatura especializada alerta para os riscos da ausência de gestão sobre essas variáveis:

Esses fatores quando negligenciados podem gerar uma interação negativa com os trabalhadores, tornando-se uma fonte significativa de estresse. Esse estresse, por sua vez, pode desencadear respostas físicas e emocionais prejudiciais, levando a alterações neuro-hormonais e bioquímicas, além de problemas comportamentais, distúrbios emocionais e, eventualmente, doenças físicas (Martinez; Fischer, 2019, p.2).

Considerando o impacto sistêmico do estresse no organismo e nas relações de trabalho, a resposta das organizações deve ser imediata e estratégica. Por isso, Silva e Tolfo (2022, p.2) destacam a importância da “elaboração de estratégias interventivas focadas na minimização das vulnerabilidades psicossociais e na promoção da saúde mental, com o objetivo de reduzir os riscos de adoecimento”. Além disso, a implementação dessas estratégias deve estar acompanhada de uma abordagem proativa por parte das organizações na gestão dos riscos psicossociais.

A urgência na implementação de estratégias de promoção e prevenção, conforme defendido pela literatura, encontra um marco regulatório no panorama legal brasileiro. A Norma Regulamentadora NR-1¹ com sua recente atualização, passou a exigir a inclusão expressa dos riscos psicossociais dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO. Desta forma, a gestão proativa desses riscos, antes vista como mera boa prática, consolida-se como uma

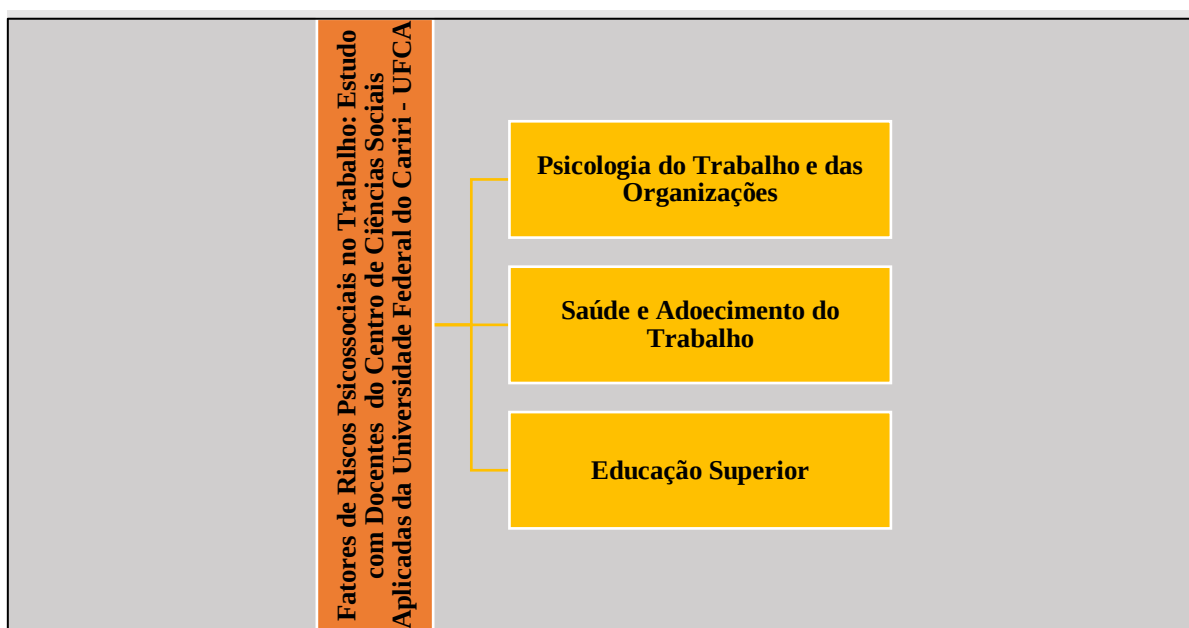
¹ Interpretação da exigência de políticas internas de **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT** e de promoção da **saúde mental pela NR-1** deriva da obrigatoriedade de gerenciar os **Riscos Psicossociais** (Subitem 1.5.3.1.4). A norma exige que tais fatores sejam identificados, avaliados e controlados no **Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR** (Subitem 1.5.3.1.1), o que implica a adoção de Medidas de Prevenção (Subitem 1.5.5.1.1) e a conexão com a NR-5 (CIPA- Subitem 1.5.3.3 “b”), que exige ações de prevenção e combate ao assédio e à violência no trabalho. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>

exigência legal para a segurança e saúde dos trabalhadores (Portaria MTE nº 1.419/2024).² Essa determinação legal implica a necessidade de as organizações elaborarem políticas internas de qualidade de vida no trabalho e implementarem ações contínuas focadas na promoção da saúde mental, visando o controle sistemático dos perigos ocupacionais relacionados ao bem-estar psicossocial.

Isso significa criar uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos colaboradores, promovendo o diálogo aberto, o respeito e a empatia. Ao investir na saúde mental de seus trabalhadores, as instituições não apenas diminuem os custos relacionados ao adoecimento, mas também fortalecem sua reputação e atraem talentos, construindo um futuro mais próspero e sustentável para todos.

Para visualização e contextualização dos pilares conceituais deste trabalho, a Imagem 1, a seguir, ilustra os principais eixos do conhecimento que o fundamentam.

Imagem 1: Eixos de conhecimento desse estudo.



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Portanto, a importância dessa divisão reside na capacidade de proporcionar uma fundamentação teórica robusta. O primeiro eixo, “Psicologia do Trabalho e das Organizações”, aborda as dinâmicas psicológicas e estruturais do ambiente laboral que podem influenciar a saúde mental dos docentes. Complementarmente, o segundo eixo, “Saúde e Adoecimento do

² <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>

Trabalho”, aprofunda-se nas manifestações e consequências do adoecimento relacionado ao trabalho, englobando aspectos psicossociais. Por fim, o eixo “Educação Superior” contextualiza a pesquisa no ambiente acadêmico, reconhecendo as particularidades e pressões inerentes à docência universitária que podem contribuir para os riscos psicossociais.

1.2 Lacuna

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho surgem como um campo de investigação crucial para a compreensão do bem-estar e desempenho dos indivíduos nas organizações. A relevância desse tema de pesquisa se manifesta em diversas áreas, com bases teóricas e conceituais ancoradas principalmente na Psicologia do Trabalho e das Organizações e Saúde e Adoecimento no Trabalho.

No campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, a compreensão dos riscos psicossociais tem sido fundamental para analisar a dinâmica entre o indivíduo e o contexto laboral. Autores frequentemente citados e que consolidam essa base, como Dejours; Abdouchelli; Jayet (1994), Cox; Griffiths (1996), Zanelli, Borges-Andrade, e Dejours (2021), contribuem para uma compreensão aprofundada de como o trabalho, em suas múltiplas dimensões organizacional, relacional e subjetiva, impacta o comportamento, a saúde e o bem-estar. Paralelamente, o campo da Saúde e Adoecimento no Trabalho, com contribuições seminais de Maslach; Schaufeli; Leiter (2001); Karasek (1979); Siegrist (1996); Seligmann-Silva (2011), aprofunda-se nas consequências patológicas da exposição a ambientes psicossocialmente desfavoráveis, evidenciando o impacto negativo para a saúde física e mental dos trabalhadores.

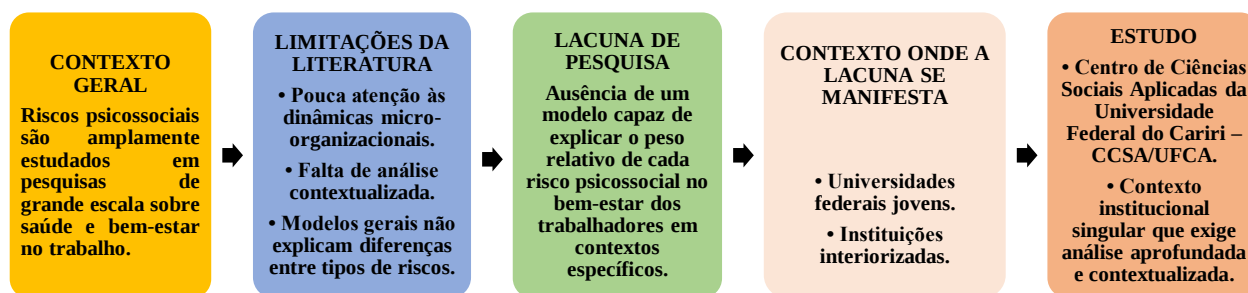
A relevância dessas discussões teóricas e conceituais pode ser observada em diversas pesquisas empíricas que ilustram os desafios psicossociais em diferentes contextos. A pesquisa de Borges *et al.*, (2018), por exemplo, identificou altos níveis de exigências cognitivas e emocionais entre professores do ensino superior em Portugal, apontando para uma situação de vulnerabilidade psicossocial e a necessidade urgente de gestão dos riscos no ambiente acadêmico. No contexto brasileiro, Esteves (2004) investigou o estresse psíquico em professores do ensino superior privado e identificou como as estratégias de gerenciamento, centradas no controle e na produtividade, contribuem para o aumento do sofrimento docente. Já Souza (2023), ao estudar os riscos psicossociais durante a pandemia de COVID-19, destacou que o isolamento, o aumento da carga horária e a adaptação emergencial ao ensino remoto

intensificaram sintomas de ansiedade, depressão e esgotamento, exigindo intervenções urgentes nas políticas de saúde ocupacional nas universidades.

Em universidades públicas, César (2024) analisou o sofrimento psíquico de professores de uma IFES sob a ótica da psicodinâmica do trabalho e da sociologia clínica, revelando que a precarização do trabalho³, a ausência de reconhecimento e as relações interpessoais marcadas por disputas são fatores determinantes para o adoecimento mental da categoria. Complementarmente, Capella (2025) utilizou o referencial da Psicodinâmica do Trabalho para investigar professores do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco -UFPE e evidenciou a existência de sofrimento patogênico vinculado à falta de engajamento subjetivo e à baixa valorização institucional do coletivo docente.

Apesar da vasta literatura sobre riscos psicossociais, a maioria dos estudos concentra-se em análises de larga escala, que, embora relevantes, não capturam a dinâmica micro-organizacional nem as inter-relações específicas entre fatores de risco e desfechos de saúde em contextos singulares. A lacuna da pesquisa reside na ausência de um modelo analítico e contextualizado capaz de explicar o peso relativo de cada risco no bem-estar dos trabalhadores. Essa carência é particularmente evidente em universidades federais jovens⁴, interiorizadas⁵ e em expansão, sendo o Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA/UFCA um exemplo emblemático desse cenário. A Imagem 2 ilustra de forma sintética a lacuna de pesquisa.

Imagem 2: Lacuna de pesquisa.



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

³ **Precarização do trabalho** refere-se à deterioração das condições de trabalho, caracterizada por vínculos instáveis, baixos salários e redução de direitos, frequentemente intensificada pela tecnologia e pela flexibilização das leis trabalhistas.

⁴ Por **universidades federais jovens** entende-se aquelas criadas nas últimas décadas, em geral após a década de 1990, que ainda estão em processo de consolidação estrutural, expansão acadêmica e melhoramento das políticas internas.

⁵ Por **universidades interiorizadas** refere-se a instituições localizadas fora das capitais ou grandes centros urbanos, com desafios específicos relacionados à captação de recursos, atração de docentes e integração regional.

No CCSA/UFCA, essa carência é acentuada pelas características intrínsecas à sua estrutura: a diversidade de áreas do conhecimento (Administração, Administração Pública e Gestão Social, Arquivologia, Biblioteconomia, Ciências Contábeis e Museologia), as diferentes inserções regionais, bem como as especificidades curriculares e organizacionais de cada curso.

Por meio desta investigação, espera-se gerar subsídios relevantes para aprimorar as condições de trabalho docente e desenvolver estratégias de prevenção e promoção da saúde no ambiente acadêmico, tanto no CCSA quanto em outras instituições com características semelhantes, contribuindo para políticas institucionais mais eficazes.

1.3 Problema de Pesquisa

O trabalho exerce um papel importante na vida dos indivíduos, influenciando diretamente seu bem-estar psicológico e sua qualidade de vida. “A Psicologia tem apontado cada vez mais para a importância do trabalho na vida mental dos indivíduos, bem como a influência de fatores laborais na saúde e qualidade de vida destes” (Nascimento; Seixas, 2020, p.01). Em outras palavras, o ambiente universitário, embora ofereça oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, revela-se paradoxalmente como um espaço em que a complexidade das demandas laborais pode representar significativos riscos psicossociais para os docentes.

A multifuncionalidade inerente à profissão, demanda que os professores equilibrem múltiplas funções, como ensinar, pesquisar, atuar na extensão e gerenciar. Essa sobrecarga é intensificada pela busca incessante por maior produtividade científica e pela complexidade das interações diárias (Abreu; Coelho; Ribeiro, 2016), criando um terreno fértil para o surgimento de estresse crônico, ansiedade e até mesmo a síndrome de burnout.

Entre os diversos impactos da sobrecarga laboral, a literatura destaca a síndrome de burnout como uma das consequências mais significativas para profissionais que enfrentam estresse crônico. “A síndrome de burnout é decorrente da cronificação de um estado de estresse e está associada diretamente à atividade laboral exercida pelo indivíduo, mais comumente encontrada em ocupações assistenciais, como na área da saúde e educação” (Nascimento; Seixas, 2020, p.02). Ou seja, a percepção de falta de reconhecimento, as condições de trabalho inadequadas e a ausência de um suporte institucional efetivo (Abreu; Coelho; Ribeiro, 2016) podem agravar ainda mais o quadro, culminando em impactos negativos na saúde mental e no bem-estar dos docentes.

A compreensão de como os fatores de riscos psicossociais impactam os docentes requer

um entendimento articulado de saúde, estresse e bem-estar enquanto dimensões centrais da experiência humana no trabalho. A saúde pode ser compreendida como a capacidade de o indivíduo realizar suas atividades cotidianas, manter o funcionamento físico e mental satisfatórios e adaptar-se às exigências do ambiente, numa perspectiva que integra aspectos biológicos, psicológicos e sociais (Sarafino; Smith, 2014). O estresse, nesse contexto, emerge quando as demandas percebidas superam os recursos pessoais disponíveis, configurando um processo de desgaste progressivo que envolve respostas cognitivas, emocionais e fisiológicas frente às pressões organizacionais (Selye, 1976; Cooper; Dewe; O'Driscoll, 2001) e o bem-estar no trabalho, por sua vez, abrange vivências de equilíbrio afetivo, satisfação com as atividades desempenhadas e percepção de sentido na atuação profissional, sendo influenciado pela qualidade das relações, pela autonomia e pelo reconhecimento (Warr, 2013), que podem repercutir na saúde global dos trabalhadores.

Diante desse cenário, apresenta-se a pergunta de pesquisa, ao qual este estudo pretende responder: **Como os fatores de riscos psicossociais se relacionam com a saúde, o estresse e o bem-estar dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri – CCSA/UFCA?**

2 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA

A escolha deste tema de pesquisa fundamenta-se em minha experiência e interesse em compreender como o ambiente de trabalho influencia a saúde mental dos docentes universitários. Observando a rotina docente no contexto acadêmico, percebi que, embora a profissão ofereça oportunidades de realização intelectual e profissional, ela também apresenta desafios significativos, como a multiplicidade de responsabilidades, a pressão por resultados acadêmicos e a gestão de relações complexas. Essas constatações motivaram-me a investigar, de forma sistemática, os fatores de riscos psicossociais que afetam o bem-estar dos docentes, aprofundando o entendimento sobre as condições que favorecem ou comprometem sua saúde emocional e qualidade de vida.

No âmbito das Ciências Sociais Aplicadas, destaca-se a necessidade de examinar como esses riscos afetam docentes de cursos como Administração, Administração Pública e Gestão Social, Arquivologia, Biblioteconomia, Ciências Contábeis e Museologia, áreas que integram o Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA/UFCA. Diante das especificidades disciplinares, regionais e institucionais que caracterizam esse centro, é pertinente aprofundar o conhecimento sobre as consequências dos riscos psicossociais na saúde e na atuação profissional dos docentes, de modo a subsidiar estratégias que promovam um ambiente acadêmico mais saudável, equilibrado e produtivo.

A escolha do CCSA/UFCA para esta análise fundamenta-se na centralidade do campo da Administração no centro. A estrutura curricular dos cursos que compõem esta área, notadamente Administração e Administração Pública, sustenta-se em pilares de formação onde a Gestão de Pessoas e o Comportamento Organizacional não são apenas disciplinas, mas campos essenciais de investigação. Analisar a saúde mental neste cenário permite, portanto, confrontar a teoria com a prática, observando como os profissionais que ensinam sobre qualidade de vida e gestão vivenciam, em sua própria realidade laboral, essas mesmas dimensões.

A relevância profissional desta pesquisa é reforçada pelas recentes normativas trabalhistas que impactam diretamente a gestão de pessoas. Destacam-se a NR-01, que, por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024⁶, “passou a exigir a inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025,

⁶ <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>

p.5), bem como a Lei nº 14.831/2024⁷ que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Esse arcabouço legal impõe à Gestão de Pessoas a garantia da conformidade normativa na organização, formalizando a urgência de identificar, monitorar e mitigar os riscos psicossociais para consolidar um ambiente de trabalho psicologicamente seguro.

No âmbito acadêmico, esta pesquisa justifica-se por sua contribuição à ampliação do conhecimento sobre os fatores de riscos psicossociais no ensino superior, com foco no contexto específico da UFCA. A literatura científica ainda carece de investigações que abordem como esses riscos se relacionam com a saúde, o estresse e o bem-estar dos docentes das áreas que compõem o CCSA/UFCA. Isso torna o presente estudo relevante, tanto para o aprofundamento teórico quanto para a proposição de intervenções práticas.

Por fim, é importante destacar que a literatura atual, embora vasta em relação à saúde docente, apresenta uma lacuna específica quanto a centros acadêmicos de Ciências Sociais Aplicadas situados em universidades interiorizadas. A maioria dos estudos concentra-se em grandes centros urbanos ou em áreas da saúde e educação, deixando pouco investigada a realidade de cursos de gestão e negócios. O CCSA/UFCA, neste cenário, constitui um locus de pesquisa estratégico por suas potencialidades enquanto ambiente organizacional multidisciplinar. Investigar este contexto singular permite não apenas preencher uma lacuna teórica, mas também oferecer um diagnóstico inédito que sirva de modelo para a implementação de políticas de saúde mental em instituições de ensino superior com características de expansão e interiorização semelhantes.

⁷ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm

3 OBJETIVOS

Os objetivos apresentados a seguir foram elaborados com o propósito de investigar, de forma sistemática, como os fatores de riscos psicossociais se manifestam no cotidiano laboral dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri – UFCA. O estudo busca quantificar as condições de trabalho que favorecem a exposição a esses riscos e analisar suas repercussões na saúde, no estresse e no bem-estar dos docentes, permitindo identificar padrões e relações estatisticamente relevantes entre as variáveis estudadas.

3.1 Objetivo Geral

Analisar como os fatores de riscos psicossociais se relacionam com os níveis de saúde, estresse e bem-estar dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri - CCSA/UFCA.

3.2 Objetivos Específicos

Para alcançar o objetivo geral, o estudo será guiado pelos seguintes objetivos específicos:

- Avaliar os níveis das diferentes dimensões de riscos psicossociais entre os docentes do CCSA/UFCA;
- Comparar os níveis de riscos psicossociais entre diferentes grupos de docentes do CCSA/UFCA;
- Identificar as dimensões com maior impacto sobre saúde, estresse e bem-estar dos docentes do CCSA/UFCA.

4 HIPÓTESES

Considerando os desafios enfrentados pelos docentes no contexto acadêmico, especialmente no que diz respeito às exigências de produtividade e às relações interpessoais no ambiente de trabalho, este estudo sugere as seguintes hipóteses:

- Maiores exigências laborais estão associadas a maiores níveis de estresse e desgaste psicológico;
- Relações interpessoais conflitivas ou baixo apoio social estão associadas a maiores níveis de riscos psicossociais;
- Maior exposição aos riscos psicossociais impacta negativamente sua qualidade de vida e satisfação com o trabalho.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

5.1 Trabalho, Nocividade e Classificação dos Riscos Ocupacionais

A relação entre trabalho e saúde é dinâmica e contraditória. Ao mesmo tempo em que o trabalho é fonte de prazer, construção de identidade e subsistência, ele pode se tornar um espaço de nocividade capaz de gerar desgaste e adoecimento físico ou mental (Dejours, 2021). A nocividade no ambiente de trabalho não se resume apenas à presença de agentes tóxicos visíveis, mas engloba também a forma como o processo laboral é organizado e as condições em que as atividades são desempenhadas. Nesse sentido, o fator organizacional assume papel preponderante, uma vez que relações interpessoais conflitivas e baixo apoio social estão diretamente associados a maiores níveis de riscos psicossociais.

Historicamente, a compreensão dos riscos ocupacionais esteve voltada para os agentes materiais e mensuráveis. No Brasil, essa estruturação legal baseia-se na Portaria nº 3.214/1978⁸ e, atualmente, é regida pelas diretrizes da NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), que exige a identificação de todos os perigos laborais.

Para fins técnicos, a NR-17 (Ergonomia) é a responsável pelo mapeamento dos fatores ergonômicos, incluindo o fator psicossocial, enquanto a NR-09 estabelece os requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos quando identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), previsto na NR-01, de modo a subsidiá-lo quanto às medidas de prevenção para os riscos ocupacionais.

A partir dessa base legal, para facilitar o reconhecimento e o gerenciamento, a literatura prevencionista e as práticas de segurança do trabalho classificam tradicionalmente os riscos ocupacionais em cinco grandes grupos:

Quadro 1: Classificação Riscos Ocupacionais

Categoria e Cor	Foco Principal	Exemplos
Riscos Físicos (Verde)	Energias	Ruído excessivo, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas (calor ou frio), radiações ionizantes e não ionizantes.
Riscos Químicos (Vermelho)	Substâncias Químicas	Poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases e vapores
Riscos Biológicos (Marrom)	Microrganismos	Bactérias, fungos, parasitas, vírus e outros agentes que podem provocar doenças.

⁸ <https://www.ctpconsultoria.com.br/pdf/Portaria-3214-de-08-06-1978.pdf>

Riscos Ergonômicos (Amarelo)	Psicofisiológicos (Biomecânico, Organizacional, Cognitivo e Psicossocial)	Esforço físico, postura inadequada, repetitividade, imposição de ritmos excessivos, jornada prolongada, controle rígido de produtividade e outras situações causadoras de estresse físico e/ou psíquico.
Riscos de Acidentes ou Mecânicos (Azul)	Condições Físicas	Condições físicas do ambiente e ao arranjo físico inadequado, máquinas sem proteção, ferramentas defeituosas, risco de incêndio ou explosão, entre outros.

Fonte: Elabora pela autora, adaptado da NR-01, NR-09 e NR-17 (2025).

Embora essa classificação cubra uma vasta gama de perigos, as transformações no mundo do trabalho evidenciaram que a nocividade não provém apenas de elementos físicos ou químicos. A organização do trabalho, as relações interpessoais e as demandas cognitivas configuram uma “nocividade invisível”, dando origem aos chamados riscos psicossociais.

É sobre esta categoria específica, capaz de desencadear desde transtornos de ansiedade e depressão até condições como o estresse pós-traumático e burnout, que este estudo se debruçará a seguir, visando compreender seus impactos na saúde mental e no bem-estar dos docentes.

5.2 Fatores de Riscos Psicossociais

A dinâmica acelerada do mercado de trabalho exige que os profissionais estejam em constante evolução, adaptando-se a novas tecnologias e modelos de gestão. Nesse cenário, a identificação e gestão dos fatores de risco psicossociais ganham relevância primordial. A avaliação minuciosa das condições de trabalho, incluindo a análise desses riscos, é essencial para promover o bem-estar dos colaboradores e garantir um ambiente laboral saudável e produtivo. Entretanto, justamente por ocupar um lugar tão central na construção da identidade e do bem-estar dos indivíduos, qualquer alteração em seu modo de organização tende a repercutir de forma significativa sobre os trabalhadores.

Afinal, o trabalho desempenha um papel central na vida do ser humano, é fonte de sobrevivência, recompensa profissional e enriquecimento material na medida em que é a partir dele que se retira a remuneração e as recompensas, a sensação de utilidade, valorização pessoal e reconhecimento social (Borges *et al.*, 2018, p.23).

Apesar dessa centralidade e da sensação de utilidade descritas, o cenário contemporâneo impõe desafios, sendo uma das questões mais significativas associadas às consequências das mudanças no ambiente de trabalho o aumento da exposição dos funcionários aos riscos

psicossociais. Essas transformações no cenário laboral têm levado a uma maior incidência de fatores que podem afetar negativamente a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

A relevância desse tema foi reconhecida internacionalmente já em 1984, quando o Relatório do Comitê Conjunto OIT/OMS (1984) sobre Saúde Ocupacional introduziu uma definição fundamental para os Fatores Psicossociais no Trabalho:

Essa definição refere-se às interações complexas entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades dos trabalhadores, além de suas necessidades, cultura e considerações pessoais externas ao trabalho (Organização Internacional do Trabalho; Organização Mundial da Saúde, 1984, p. 3)

Nesse sentido, o documento avança ao explicar que tais elementos não são estáticos; pelo contrário, a forma como o indivíduo percebe essa realidade é determinante para o seu bem-estar: “A compreensão dessas interações, que envolvem as percepções e experiências dos trabalhadores, é crucial, pois elas podem influenciar diretamente a saúde, o desempenho e a satisfação no ambiente laboral” (Organização Internacional do Trabalho; Organização Mundial da Saúde, 1984, p.3).

Corroborando essa compreensão em âmbito nacional, a literatura contemporânea reforça que esses elementos atuam através de mecanismos internos complexos, definindo-os da seguinte forma:

Por fatores psicossociais entendem-se as características relacionadas com as condições de trabalho que afetam a saúde dos indivíduos, através de processos psicológicos e fisiológicos; estes resultam da interação entre os indivíduos e as condições de vida e trabalho (Borges *et al.*, 2018, 23).

Consequentemente, quando essas interações ocorrem em cenários de precarização ou má gestão, o que era apenas um “fator” converte-se em “risco”. É o que define a agência europeia ao pontuar que: “os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social” (EU-OSHA, 2025).

Nesse sentido, aprofundando a compreensão da relação entre trabalho e saúde mental, Dejours Abdoucheli e Jayet (1994), em sua obra seminal “Psicodinâmica do Trabalho”, destacam que o sofrimento psíquico no ambiente laboral não pode ser abordado apenas como consequência de patologias individuais, mas sim como um resultado da constante luta do trabalhador para se adaptar às exigências do trabalho real, muitas vezes divergentes do trabalho prescrito. Essa perspectiva, aliás, reforça a importância do estudo dos Fatores de Riscos

Psicossociais no Trabalho - FRPT.

Assim, os FRPT adquirem importância crucial, uma vez que pode desvendar as relações entre os modelos de gestão e organização do trabalho no capitalismo e os processos de subjetivação, os sofrimentos e o surgimento de patologias, em particular as psíquicas. Ele também se mostra vital para a proteção da saúde dos trabalhadores (Viera; Santos, 2024, p.02).

Complementando essas definições, a EU-OSHA (2025) também lista as condições de trabalho que podem dar origem a esses riscos, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 2: Origem dos Riscos Psicossociais

✓ cargas de trabalho excessivas	✓ exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções
✓ falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador	✓ falta de controle sobre a forma como o trabalho é executado
✓ má gestão de mudanças organizacionais	✓ precariedade laboral
✓ comunicação ineficaz	✓ falta de apoio das chefias ou dos colegas
✓ assédio psicológico e sexual	✓ clientes, pacientes, alunos, etc. difíceis

Fonte: EU-OSHA (2025).

Diante da amplitude e complexidade das condições que geram riscos psicossociais, torna-se essencial implementar estratégias eficazes de gestão e prevenção. A identificação precoce e a adoção de ações preventivas, que considerem o ambiente de trabalho e as particularidades dos colaboradores, são fundamentais para mitigar esses impactos e promover um ambiente laboral mais seguro e saudável. Nesse sentido, Cox e Griffiths (1996) sublinham a importância de uma abordagem sistemática para a avaliação e o controle desses riscos, destacando que a gestão eficaz dos fatores psicossociais não é apenas uma questão de conformidade legal, mas uma estratégia crucial para a saúde organizacional e o bem-estar dos trabalhadores.

A partir dessa perspectiva de gestão e bem-estar, a satisfação no trabalho emerge como um indicador fundamental de um ambiente laboral saudável e produtivo. Para compreender a profundidade desse indicador, é imprescindível considerar sua estreita correlação com o clima organizacional. Conforme aponta Luz (2003), o clima representa a qualidade do ambiente psicológico da organização e atua como um influenciador direto na motivação e no índice de satisfação dos colaboradores. Desse modo, a satisfação vai além da mera “ausência de adoecimento” (Organização Mundial da Saúde, 2025), refletindo o grau de contentamento e realização que o indivíduo experimenta em relação ao seu emprego e às condições em que ele

é executado. A satisfação profissional se manifesta quando as expectativas do trabalhador são atendidas ou superadas, seja em termos de reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento, relações interpessoais ou equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Nesse sentido, a satisfação no trabalho é fundamentalmente um estado emocional, conforme define Locke (1969, p.316): “a satisfação no trabalho é um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e por tratar-se de um estado emocional, a satisfação possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação)”. Essa perspectiva afetiva atravessou décadas e permanece central nas investigações atuais, sendo reconhecida como um pilar para a compreensão das dinâmicas laborais. Conforme destacam autores contemporâneos:

Esse sentimento, denominado satisfação no trabalho (job satisfaction), é a variável de natureza afetiva que maior atração tem exercido tanto sobre os estudiosos de psicologia organizacional e do trabalho como sobre gestores e pesquisadores do comportamento organizacional (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014, p.318).

Um colaborador satisfeito não só contribui significativamente para um clima organizacional positivo, como também tende a ser mais engajado, produtivo e leal à organização, o que demonstra que investir no bem-estar é intrinsecamente ligado à performance e sustentabilidade do negócio.

Portanto, a negligência na gestão dos fatores psicossociais acarreta sérias consequências para a organização, manifestando-se em um fraco desempenho geral da empresa, aumento do absentismo e do “presenteísmo” (trabalhadores que se apresentam ao trabalho doentes e incapazes de funcionar eficazmente), e uma maior rotação, além de um aumento nas taxas de acidentes e lesões (EU-OSHA, 2025). Essas repercussões evidenciam a complexidade do tema e preparam o terreno para a discussão sobre teorias e modelos relacionados aos fatores psicossociais, conforme detalhado a seguir.

5.2.1 Teorias e Modelos Relacionados aos Fatores Psicossociais

A compreensão dos fatores psicossociais no trabalho foi significativamente enriquecida pelo desenvolvimento de diversas teorias e modelos que buscam explicar a interação entre as demandas do ambiente laboral e as respostas dos trabalhadores. Esses conceitos são cruciais para identificar riscos, planejar intervenções e promover um ambiente de trabalho saudável. Dentre os mais influentes, destacam-se o Modelo Demanda-Controle de Karasek, o Modelo de

Apoio Social de House e o Modelo Esforço-Recompensa de Siegrist.

Inicialmente, o **Modelo Demanda-Controle**, criado por Karasek em 1979, surgiu para investigar o estresse no ambiente de trabalho, delineando duas dimensões principais presentes nas atividades laborais. Esse modelo é referência e privilegia “o controle sobre o trabalho e a demanda psicológica advinda do trabalho. A partir da combinação dessas duas dimensões, o modelo distingue situações de trabalho específicas que, por sua vez, estruturam riscos diferenciados à saúde” (Araújo, Graça; Araújo, 2003, p.992).

Assim, o Modelo de Karasek organiza as experiências de trabalho em quatro quadrantes distintos:

O primeiro, denominado **trabalho de alta exigência**, caracteriza-se por altas demandas e baixo controle, representando um risco considerável para a saúde do trabalhador. Em contraste, o segundo quadrante **trabalho ativo** combina altas demandas com alto controle, podendo estimular o aprendizado e o desenvolvimento. Essa categorização oferece uma perspectiva valiosa sobre como a estrutura do trabalho impacta o bem-estar dos indivíduos. O terceiro quadrante, **trabalho de baixa exigência** é marcado por baixas demandas e alto controle, sendo geralmente associado a níveis mais baixos de estresse e a um ambiente de trabalho mais relaxado. Por fim, o quarto quadrante, **trabalho passivo**, que apresenta baixas demandas e baixo controle, pode levar à diminuição da motivação e a uma estagnação do desenvolvimento de habilidades (Almeida; Fernandes, 2019, p.40).

Diante dessa configuração, o modelo ultrapassa a simples descrição teórica e se consolida como uma ferramenta de diagnóstico organizacional. Em síntese, a principal contribuição desses quadrantes é fornecer uma estrutura clara para analisar e compreender como a forma do trabalho é estruturada, o que pode afetar o bem-estar psicológico e físico dos colaboradores. Essa compreensão é fundamental para empresas e gestores que buscam criar ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e que promovam a qualidade de vida.

Para tornar essa análise teórica viável empiricamente, a literatura científica consolidou um instrumento padrão de mensuração:

Para avaliar as dimensões do Modelo Demanda-Controle, pesquisadores frequentemente utilizam o “Job Content Questionnaire” (JCQ). A versão mais comum desse instrumento possui 49 perguntas que investigam aspectos como a demanda psicológica e o controle que o trabalhador tem sobre suas tarefas, além do apoio social recebido de chefes e colegas, a demanda física do trabalho e a percepção de insegurança no emprego (Araújo, Graça; Araújo, 2003, p. 992).

Não obstante essa padronização, a flexibilidade do JCQ é uma de suas grandes vantagens. “Devido à sua ampla utilização em diversos países, o questionário tem sido frequentemente adaptado à finalidade de sua aplicação, muitas vezes com uma versão reduzida focada apenas nas dimensões de demanda-controle e apoio social” (Araújo, Graça; Araújo,

2003, p.992). Essa adaptabilidade o torna essencial para a pesquisa em saúde ocupacional, permitindo focar nas variáveis mais pertinentes a cada contexto.

Aprofundando a análise dessas variáveis, especialmente no que tange às relações interpessoais citadas anteriormente, destaca-se o Modelo de Apoio Social. Proposto por James S. House em 1981, o “**Modelo de Apoio Social** enfatiza a importância das redes de apoio para ajudar as pessoas a lidar com situações estressantes” (Zanini; Peixoto; Nakano, 2018, p. 389). Essa perspectiva realça que o suporte de outras pessoas, tanto no ambiente profissional quanto na vida pessoal, é fundamental para promover a saúde e o bem-estar individual.

Tal relevância não é recente. Desde os anos de 1970, “o interesse no estudo do efeito das relações sociais sobre a saúde das pessoas passou a ser alvo de pesquisadores de diversas áreas” (Zanini; Peixoto; Nakano, 2018, p. 388). Diante do exposto, verifica-se que “a rede e o apoio social são significativos para a manutenção da saúde dos indivíduos” (Godinho *et al.*, 2019, p. 2). Contudo, para compreender a mecânica desse benefício, faz-se necessário distinguir as formas de suporte:

Para aprofundar essa compreensão sobre como o apoio social contribui para a saúde, House (1981) categorizou o apoio social em diferentes tipos, como **apoio emocional** - sentir-se cuidado e valorizado; **instrumental/prático** - ajuda tangível; **informativo** - conselhos e feedback; e de **avaliação/estima** - validação e reforço da autoestima (Leow; Leow, 2022, p.02).

Assim, essa tipologia permite uma análise aprofundada de como as interações sociais funcionam como um amortecedor contra o estresse. A compreensão do apoio social vai além de um ato de solidariedade: representa uma complexa teia de interações que, quando eficaz, atua como mecanismo de proteção. Nesse contexto, a relevância do Modelo de Apoio Social é evidente, oferecendo base para intervenções que promovam ambientes resilientes (Zanini; Peixoto; Nakano, 2018).

O **Modelo Esforço – Recompensa (Siegrist)**, desenvolvido por Johannes Siegrist em 1996, oferece outra perspectiva fundamental para compreender o estresse e a saúde no ambiente de trabalho. “Este modelo postula que o estresse e o adoecimento ocorrem quando há um desequilíbrio entre o esforço despendido pelo trabalhador e as recompensas recebidas em troca” (Siegrist, 1996, p.27). Em outras palavras, analisa-se a reciprocidade:

No Modelo Esforço-Recompensa, o termo **esforço** refere-se às demandas e obrigações que o funcionário enfrenta em seu ambiente de trabalho. Já as **recompensas** englobam não apenas o dinheiro, mas também a estima (reconhecimento e valorização) e as **oportunidades de carreira** (incluindo a segurança no emprego) que o trabalhador espera receber (Siegrist, 1996, p.29).

Isso demonstra que o trabalho é visto também como fonte de status social e identidade. A dinâmica é crucial para a percepção de justiça: o estresse é conceituado como a falta de reciprocidade entre esforços e recompensas. No entanto, o estresse não se limita apenas a essas condições, pois altas demandas e falta de controle não são os únicos caminhos para a vulnerabilidade (Notelaers; Törnroos; Salin, 2019).

Em suma, os modelos de Demanda-Controle, Apoio Social e Esforço-Recompensa funcionam como diagnóstico e guia para entender o estresse ocupacional. Eles iluminam a importância do equilíbrio justo, da autonomia e do suporte interpessoal, permitindo a criação de ambientes equitativos. É importante reconhecer que cada modelo aborda o impacto dos estressores de modo distinto, enfatizando características específicas.

Concomitantemente aos modelos supracitados, a Ergonomia Cognitiva oferece uma perspectiva complementar indispensável. Enquanto Karasek e Siegrist enfocam as dinâmicas sociais e organizacionais, a “ergonomia cognitiva trata dos processos mentais, como a percepção, a memória, o raciocínio e as respostas motoras, com relação às interações entre as pessoas e outros componentes de um sistema” (Falzon, 2018, p. 5).

A fim de sintetizar as principais premissas, autores e dimensões dos modelos de estresse ocupacional discutidos até aqui, o Quadro 3 apresenta uma visão comparativa dessas abordagens:

Quadro 3: Principais Teorias e Modelos Relacionados aos Fatores Psicossociais no Trabalho

Teoria/Modelo	Autores/Ano	Dimensões Centrais	Contribuição para a Análise dos Fatores Psicossociais
Modelo Demanda–Controle	Karasek (1979)	Demanda psicológica e controle sobre o trabalho	Permite compreender como a combinação entre altas ou baixas demandas e níveis de controle estrutura diferentes situações de trabalho, associadas a riscos diferenciados à saúde física e mental.
Modelo de Apoio Social	House (1981)	Apoio emocional, instrumental, informativo e de avaliação/estima	Evidencia o papel das redes de apoio nas relações interpessoais como fator protetivo frente ao estresse ocupacional, atuando como amortecedor dos efeitos nocivos do trabalho.
Modelo Esforço–Recompensa	Siegrist (1996)	Esforço, recompensa (estima, reconhecimento, carreira e segurança)	Analisa o estresse a partir do desequilíbrio entre o esforço despendido pelo trabalhador e as recompensas recebidas, destacando a importância da reciprocidade e da justiça organizacional.
Ergonomia	Falzon	Processos	Contribui para a compreensão dos

Cognitiva	(2018); Abrahão et al. (2009)	mentais, carga cognitiva e sobrecarga mental	riscos psicossociais ao enfatizar o custo cognitivo do trabalho, especialmente em atividades que exigem intensa mobilização intelectual e processamento de informações.
-----------	-------------------------------------	---	--

Fonte: Elabora pela autora (2025).

Sob essa ótica, os riscos emergem frequentemente da sobrecarga mental, fenômeno que ocorre quando as exigências da tarefa excedem a capacidade de processamento do trabalhador. Abrahão et al. (2009) ampliam essa compreensão ao destacar que a intensificação do trabalho contemporâneo envolve uma densidade informacional que exige mobilização constante da inteligência, tornando insuficiente analisar apenas o esforço físico.

Nessa direção, Guimarães (2004, p. 55) reforça a complexidade do tema ao definir a carga de trabalho como o resultado de uma “interação complexa entre as exigências da tarefa, as circunstâncias em que ela é realizada e as habilidades, comportamentos e percepções do trabalhador”. Assim, a incorporação dessa vertente teórica enriquece o diagnóstico dos riscos psicossociais, permitindo identificar não apenas as pressões estruturais, mas também o custo cognitivo que as atividades docentes impõem aos profissionais. Tais contribuições elucidam como as condições laborais podem se converter em fatores de risco, estabelecendo a ponte necessária para a discussão a seguir sobre saúde e adoecimento no trabalho.

5.3 Saúde e Adoecimento no Trabalho

A complexidade das relações entre trabalho e saúde tem sido objeto de crescente interesse em diversas áreas do conhecimento, consolidando o entendimento de que o ambiente profissional não é apenas um espaço de produção e desenvolvimento, mas também um local potencial de adoecimento físico e mental. No entanto, quando as condições de trabalho se tornam desfavoráveis, especialmente no que tange aos fatores de riscos psicossociais, essa balança pode pender para o lado do adoecimento, manifestando-se em uma série de patologias que comprometem a qualidade de vida e a capacidade laboral dos trabalhadores.

Para aprofundar essa compreensão, a relação entre o indivíduo e seu trabalho deve ser analisada sob a ótica do processo saúde-doença, entendido aqui não como uma simples eventualidade biológica, mas como resultado histórico das interações sociais e ambientais. Nesse sentido, o trabalho atua como eixo central. Quando a organização laboral impõe rigidez excessiva e sobrecarga, fatores típicos dos riscos psicossociais, gera o que Laurell e Noriega

(1989, p. 115) definem como desgaste: “a perda da capacidade potencial e/ou efetiva biopsíquica” que rompe o equilíbrio psicofisiológico e transforma o trabalho, que deveria ser fonte de criação, em vetor de patologias.

Corroborando essa perspectiva, Seligmann-Silva (2011) destaca que o aumento das doenças mentais na população trabalhadora contemporânea não se restringe apenas às modificações intrínsecas ao mundo do trabalho.

Além do que se modificou no mundo do trabalho, várias grandes mudanças têm sido consideradas nos impactos produzidos sobre a sociogênese dos distúrbios mentais: mudanças socioambientais, demográficas (migrações, aumento da população idosa), urbanização desordenada, hipertrofia das metrópoles, intensificação da velocidade dos meios de transporte e de comunicação, aumento da violência em muitos contextos, poder das mídias, expansão tecnológica em geral, além de tantas outras que afetaram a cultura – os modos de perceber o mundo e andar na vida (Seligmann-Silva, 2011, p.49)

As doenças relacionadas ao trabalho englobam um vasto conjunto de condições que podem ser causadas, agravadas ou precipitadas pela atividade laboral. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) têm enfatizado a importância de identificar e prevenir essas enfermidades, que geram impactos significativos tanto para os indivíduos quanto para a sociedade. No contexto dos riscos psicossociais, as doenças que mais se destacam são aquelas de ordem psíquica, em virtude da natureza intangível e multifacetada dos estressores.

Nesse cenário, configuram-se os Transtornos Mentais e Comportamentais Relacionados ao Trabalho - TMCRT. A atualização mais recente da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho - LDRT, publicada pelo Ministério da Saúde através da Portaria nº 1.999/2023⁹, consolidou o reconhecimento do nexo causal entre o sofrimento psíquico e a atividade laboral. No que tange à saúde mental (Grupo V), a lista elenca explicitamente condições como: os Episódios Depressivos; os Transtornos de Ansiedade (como Pânico e Ansiedade Generalizada); o Transtorno de Estresse Pós-Traumático - TEPT; os Transtornos do Sono devidos a fatores não orgânicos; o uso nocivo de álcool e a Síndrome de Esgotamento Profissional - Burnout (Brasil, 2023).

Desta lista oficial, a Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, emerge como um dos transtornos mais representativos do adoecimento psicossocial, especialmente em profissões que envolvem interação intensa com o público, como a docência (Passos; Aquino, 2024). Os autores Cardoso; Gomes e Santos (2022,

⁹ <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>

p. 79) reforçam que “a Síndrome de Burnout é um problema mundial, que segundo especialistas, aumenta a cada ano e causa danos à saúde e à economia”. Para compreender a profundidade desse impacto, é essencial analisar a própria origem do termo e sua definição clínica:

A síndrome de burnout é um conjunto de sinais e sintomas que significa “queima” ou “combustão total”. O termo “burnout” faz parte do vocabulário coloquial em países de língua inglesa e costuma ser empregado para denotar um estado de esgotamento completo da energia individual associado a uma intensa frustração com o trabalho (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001).

A exposição contínua a demandas excessivas, a falta de controle sobre o trabalho, o suporte social inadequado e a ausência de reconhecimento são fatores que contribuem significativamente para o desenvolvimento dessa síndrome. Em reconhecimento à gravidade e à natureza ocupacional desse problema, a Síndrome de Burnout foi reconhecida pela Organização Mundial da Saúde - OMS como um fenômeno ocupacional em 2019, passando a constar na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) a partir de 2022.

Após a análise da Síndrome de Burnout como uma das manifestações mais graves do esgotamento profissional, é fundamental aprofundar a compreensão do estresse ocupacional, que muitas vezes atua como precursor ou agravante de diversas condições de adoecimento.

Para entender a gênese desse quadro, deve-se considerar que:

O estresse representa um processo complexo do organismo, envolvendo aspectos bioquímicos, físicos e psicológicos, que são desencadeados a partir da interpretação que o indivíduo dá aos estímulos externos e internos - os chamados estressores - causando desequilíbrio na homeostase interna que exige uma resposta de adaptação do organismo para preservação de sua integridade e da própria vida (Goulart Junior; Lipp, 2008, p 848).

Essa resposta de adaptação, em sua essência, constitui um conjunto de alterações psicofisiológicas que preparam o organismo para a luta ou para a fuga diante de situações desafiadoras (Lipp, 2001). É nesse “cenário de constante adaptação que se insere o mundo do trabalho, frequentemente marcado pela precarização, que compromete a saúde, a segurança e a dignidade dos trabalhadores” (Pereira *et al.*, 2020, p.03), o ambiente profissional cria um terreno fértil para o desenvolvimento e agravamento de transtornos mentais.

Dessa forma, a ansiedade e a depressão também emergem como patologias prevalentes, com fortes ligações ao ambiente profissional.

A ansiedade é uma reação emocional que pode estar presente em qualquer momento da vida e ser causada por diferentes situações. É um recurso importante e funcional para o organismo humano, pois é responsável pela adaptação em casos desconhecidos,

além de ser encarregada de alertar o corpo e a mente em momentos de perigo. A ansiedade se torna um transtorno quando manifestada de modo exagerado e persistente, atrapalhando diferentes áreas da vida, tornando-a disfuncional (Ministério da Saúde, 2022, s.p).

A ansiedade, no contexto laboral, pode se manifestar como preocupação excessiva com prazos, desempenho, avaliações, ou mesmo com a segurança no emprego, levando a sintomas físicos como taquicardia, sudorese, insônia e irritabilidade.

Por sua vez, a depressão é um transtorno comum, mas sério, que interfere na vida diária, capacidade de trabalhar, dormir, estudar, comer e aproveitar a vida. É causada por uma combinação de fatores genéticos, biológicos, ambientais e psicológicos (Organização Pan-Americana da Saúde e Organização Mundial da Saúde, 2025, s.p).

Contudo, para além da descrição clínica dessas patologias, é imperativo compreender a natureza política do sofrimento docente. Barreto e Bomfim (2024, p. 3) alertam que é necessário “ultrapassar o nível de entendimento de que o sofrimento do professor é resultado de sua falta de resiliência e incapacidade de ajustamento às demandas do trabalho”. Para as autoras, esse fenômeno deve ser compreendido sob a ótica do sofrimento ético-político: “trata-se de um afeto com origem nas relações de poder que produzem e mantêm as opressões sociais e as relações de servidão que impedem que os sujeitos desenvolvam o seu potencial humano, portanto, um afeto de dimensão ético-política” (Barreto; Bomfim, 2024, p. 7).

No contexto atual, marcado pela racionalidade neoliberal e pela mercantilização do ensino, o docente vivencia o que se denomina “precarização subjetiva”. O trabalho, esvaziado de sentido e submetido a lógicas produtivistas exaustivas, gera um empobrecimento da existência. Assim, a ansiedade, a depressão e o Burnout não são apenas diagnósticos médicos, mas denúncias corporais de uma organização laboral que produz “inclusão perversa” e sofrimento. Portanto, o enfrentamento dos riscos psicossociais exige reconhecer que esse sofrimento não é um problema privado do professor, mas uma questão ética e política que demanda transformações estruturais no ambiente de trabalho.

5.4 Educação Superior

O docente universitário, ao longo da história, sempre ocupou um lugar de referência na sociedade. Segundo Barreto e Bomfim (2024), esse profissional representava o ideal de uma pessoa racional e esclarecida, de quem se esperava a nobre missão de formar cidadãos e ajudar no progresso da sociedade por meio do conhecimento. O trabalho docente era visto como algo

digno e fundamental para o futuro da humanidade, o que garantia a esses mestres um grande respeito e valorização social.

No entanto, esse cenário mudou com as novas regras do mercado educacional. O ensino, que antes tinha um valor intelectual e social, passou a ser tratado muitas vezes como uma mercadoria. Hoje, o professor precisa lidar com metas de produtividade e exigências burocráticas que acabam tirando o sentido original de sua vocação e transformando o que era uma missão em uma carga pesada de trabalho.

É nesse contexto de mudanças que se insere a realidade atual, marcada por um contraste profundo com o passado. Enquanto antigamente a figura do professor desfrutava de um prestígio praticamente inimaginável para as novas gerações, hoje percebemos, paradoxalmente, que, embora ainda haja um reconhecimento teórico de que esses profissionais são fundamentais, existe uma crescente precarização nas condições práticas de trabalho (Silva *et al.*, 2023). Essa dicotomia entre a importância social da profissão e a realidade laboral compromete a atratividade da carreira e expõe os docentes a fatores de riscos psicossociais que afetam diretamente sua saúde.

Nesse sentido, Silva *et al.* (2023, p. 02) alertam para a gravidade da situação: “Esse cenário tem contribuído com os agravos da saúde psicológica e física dos professores. Emerge disso um cenário adverso à qualidade de vida desses profissionais, difundindo um modo de existir propenso a mal-estares e desestabilização de sua saúde”. Tal conjuntura corrobora o entendimento de que “as relações entre o trabalho e a saúde dos trabalhadores estão interligadas, de modo que as características da organização, o conteúdo das tarefas, as demandas e os recursos disponíveis no ambiente laboral atuam como determinantes cruciais do processo saúde-doença. Desse modo, o trabalho pode ser tanto fonte de realização e desenvolvimento quanto de sofrimento e adoecimento, dependendo das condições a que os profissionais são expostos (Dejours, 2021).

O ritmo de trabalho acelerado, desempenho por produtividade, falta de autonomia, baixa remuneração, exigências de trabalho, desvalorização, desqualificação social e excesso de esforço físico e mental; todas essas demandas se interligam em um mundo que se globaliza, tenciona-se e exige flexibilidade constante, além de o docente ter que dar conta de novas tecnologias na sua práxis (Silva *et al.*, 2023, p.2).

Todo trabalho, independente do prazer que possa proporcionar ao indivíduo por estar desenvolvendo uma atividade útil, rentável ou agradável, pode ser fonte de stress ou doenças ocupacionais. Alguns setores mais que outros são propensos a essas demandas devido às condições exaustivas de trabalho, a variedade de ambientes, a sujeição a variadas chefias, as exigências e responsabilidade da profissão, as condições salariais insatisfatórias, a receptividade do público-alvo etc (Lopes, 2020, p.3).

Nesse panorama, à docência universitária merece especial atenção, pois, embora muitas das pressões mencionadas sejam transversais a diversas áreas da educação, ela apresenta particularidades que intensificam os desafios à saúde do professor. A complexidade do trabalho acadêmico que inclui a pesquisa, a extensão, a gestão (Abreu; Coelho; Ribeiro, 2017), a orientação de alunos, a busca por financiamento e a constante atualização de conhecimentos adiciona camadas de exigência que podem amplificar os riscos psicossociais.

Adicionalmente, as características atuais do alunado universitário impõem novas demandas à prática docente. Nesse momento de inúmeras solicitações de informação em tempo real, de uma atenção muitas vezes contaminada pelo consumismo e pela urgência, o perfil do estudante torna-se ainda mais desafiador e demandante. Consequentemente, isso exige novas habilidades e competências do professor (Abreu; Coelho; Ribeiro, 2017, p.470).

As múltiplas pressões advindas tanto das exigências institucionais quanto das transformações no perfil estudantil convergem para um ambiente de trabalho que frequentemente excede a capacidade de enfrentamento dos docentes (Abreu; Coelho; Ribeiro, 2017). Tal descompasso entre o ideal e o real das condições laborais gera um cenário que, para além do sofrimento individual, compromete a qualidade do ensino, a inovação pedagógica e a própria sustentabilidade da educação superior.

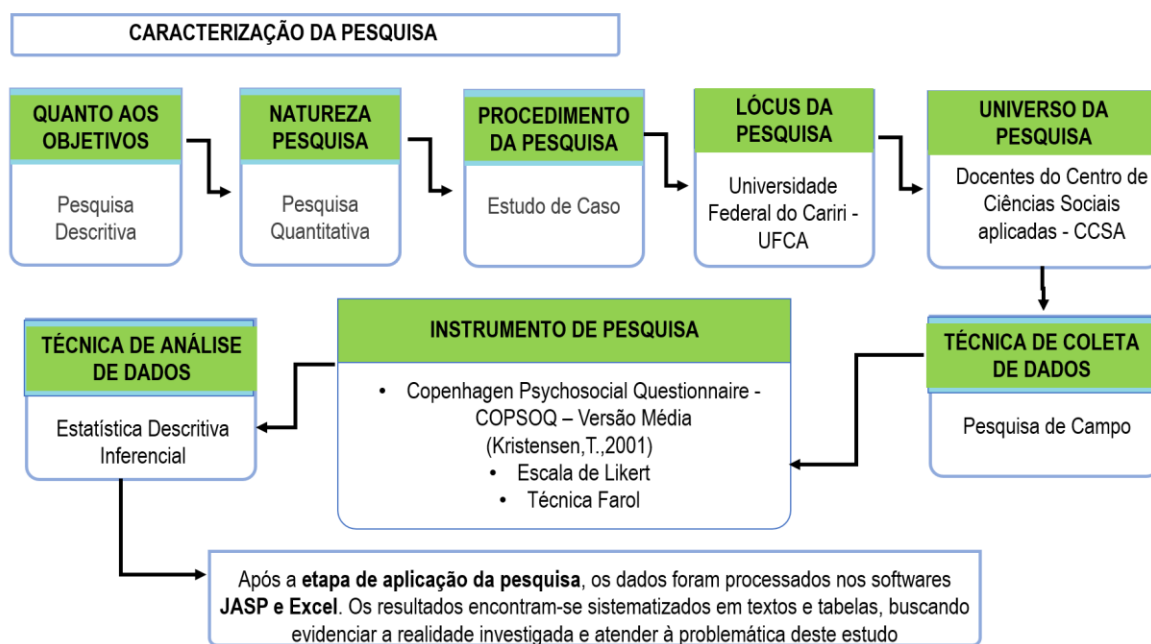
Diante das dificuldades encontradas na atuação docente, o professor além de ser um artista, tem que ser um constante pesquisador, além disso ainda tem que saber lidar com a emoção, pois não é fácil ser educador é uma das tarefas mais difíceis e gratificantes também, já que para formar um futuro e bom profissional é tão importante quanto ensinar um filho a dar os primeiros passos/andar (Tapajós, 2023, p. 329).

Essa sobrecarga pode manifestar-se em quadros de estresse crônico, exaustão emocional e dificuldade de engajamento, elementos centrais na configuração da Síndrome de Burnout e de outros transtornos de saúde mental. Compreender essa dinâmica, com suas nuances específicas ao contexto da docência universitária e suas implicações para a saúde mental e física, é crucial para a proposição de intervenções efetivas, visando contribuir para o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis e para a valorização de uma categoria profissional essencial ao desenvolvimento social.

6 METODOLOGIA

Esta seção dedica-se a delinear a caracterização da pesquisa, lócus da pesquisa, técnicas de coleta de dados, as técnicas de análise de dados, os aspectos éticos e a relação método/objetivos. A Imagem 3 sintetiza o desenho metodológico estabelecido.

Imagem 3: Percurso Metodológico da Pesquisa



Fonte: Elabora pela autora (2025).

Este roteiro serviu como base operacional para a execução da pesquisa no ambiente do CCSA/UFCA. A partir dessa estrutura, as subseções seguintes detalham cada fase do trabalho, iniciando pela classificação e enquadramento teórico da investigação.

6.1 Caracterização da Pesquisa

A pesquisa, entendida como um procedimento racional e sistemático voltado a oferecer respostas aos problemas propostos, fundamenta-se na necessidade de organização e clareza metodológica (Sampieri; Collado; Lucio, 2013). Por essa razão, a caracterização da pesquisa foi estruturada de modo a estabelecer o contexto e os parâmetros que orientaram a condução do estudo.

No que se refere aos objetivos, a investigação insere-se na categoria de pesquisa descritiva. Esse tipo de estudo, conforme indicado por Gil (2002, p.42), tem como “finalidade descrever características de um fenômeno ou população, podendo também estabelecer relações

entre variáveis”. Com base nisso, o presente trabalho buscou não apenas apresentar os níveis de riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho, como também analisar a relação desses riscos com indicadores de saúde, estresse e bem-estar dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri – CCSA/UFCA. Essa escolha metodológica possibilitou captar, de forma numérica e precisa, as características predominantes da população estudada.

Quanto à sua natureza, esta pesquisa classifica-se como quantitativa. Segundo Cooper e Schindler (2016), tal abordagem privilegia o emprego de ferramentas estatísticas e matemáticas na análise dos fenômenos, operando por meio de uma lógica de investigação estruturada em etapas sucessivas.

Quanto ao procedimento adotado, a pesquisa foi conduzida por meio de um estudo de caso, método que se destaca pela capacidade de investigar de forma aprofundada um fenômeno inserido em seu contexto real. Essa compreensão é sustentada por Godoi, Bandeira de Mello e Silva (2010), que enfatizam o potencial dessa estratégia para a análise das nuances e complexidades do objeto estudado. Para operacionalizar a investigação dentro da perspectiva quantitativa, utilizou-se a técnica de “Levantamento de Campo (Survey), seguindo um protocolo de pesquisa rigoroso para assegurar a confiabilidade do estudo” (Gil, 2002, p. 42). A construção desse protocolo contribuiu para aumentar a transparência e a replicabilidade da pesquisa, garantindo que o trabalho desenvolvido no CCSA fosse conduzido de forma sistemática e metodologicamente consistente.

6.2 Lócus da Pesquisa

Localizada em uma região de grande riqueza natural e cultural no sul do Ceará (a 500 km da capital, Fortaleza), a Universidade Federal do Cariri (UFCA) tem natureza jurídica de autarquia e é vinculada ao Ministério da Educação. Composta por cinco *campi* (Juazeiro do Norte, Crato, Barbalha, Brejo Santo e Icó), a universidade baseia suas ações em quatro pilares – Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura – e tem como principais objetivos a inclusão social e o desenvolvimento territorial sustentável. A UFCA recebe estudantes de todo o Brasil – a maior parte deles dos 28 municípios do Cariri. Apesar da curta trajetória, a instituição já soma, ao todo, 35 cursos de graduação. Além disso, a universidade oferta, atualmente, 29 cursos de pós-graduação, distribuídos da seguinte forma: 2 doutorados; 11 mestrados; 1 especialização presencial; 6 especializações EaD e 9 residências médicas (Universidade Federal do Cariri, 2025). A Imagem 3, ilustra o ambiente da universidade, inserida na região do

Cariri/CE.

Imagem 4: Campus da Universidade Federal do Cariri - UFCA – Juazeiro do Norte/CE



Fonte: :Universidade Federal do Cariri/UFCA (2025)

Com uma proposta acadêmica inovadora e voltada para as demandas regionais, a UFCA tem investido na interiorização do ensino superior e na valorização dos saberes locais. Suas ações buscam integrar o conhecimento científico às realidades sociais do Cariri, promovendo uma educação comprometida com a transformação social e o fortalecimento da cidadania (Universidade Federal do Cariri, 2025). Através de projetos interdisciplinares e parcerias com comunidades, órgãos públicos e iniciativas privadas, a Universidade contribui ativamente para o desenvolvimento sustentável da região, reafirmando seu papel como agente de mudança e inclusão.

Nesse contexto, destaca-se o Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal do Cariri (UFCA) que é uma Unidade Acadêmica de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura, constituída por Cursos de Graduação e Pós-Graduação que disseminam áreas específicas do conhecimento humano. O Centro foi criado em 23 de abril de 2014, por meio da Resolução nº. 10/2014/CONSUP/UFCA, pela Resolução nº 32/2014/, de 11 de novembro de 2014, que altera a denominação da unidade acadêmica Instituto de Ciências Sociais Aplicadas para Centro de Ciências Sociais Aplicadas (Universidade Federal do Cariri, 2025), cuja sede física pode ser visualizada na Imagem 4.

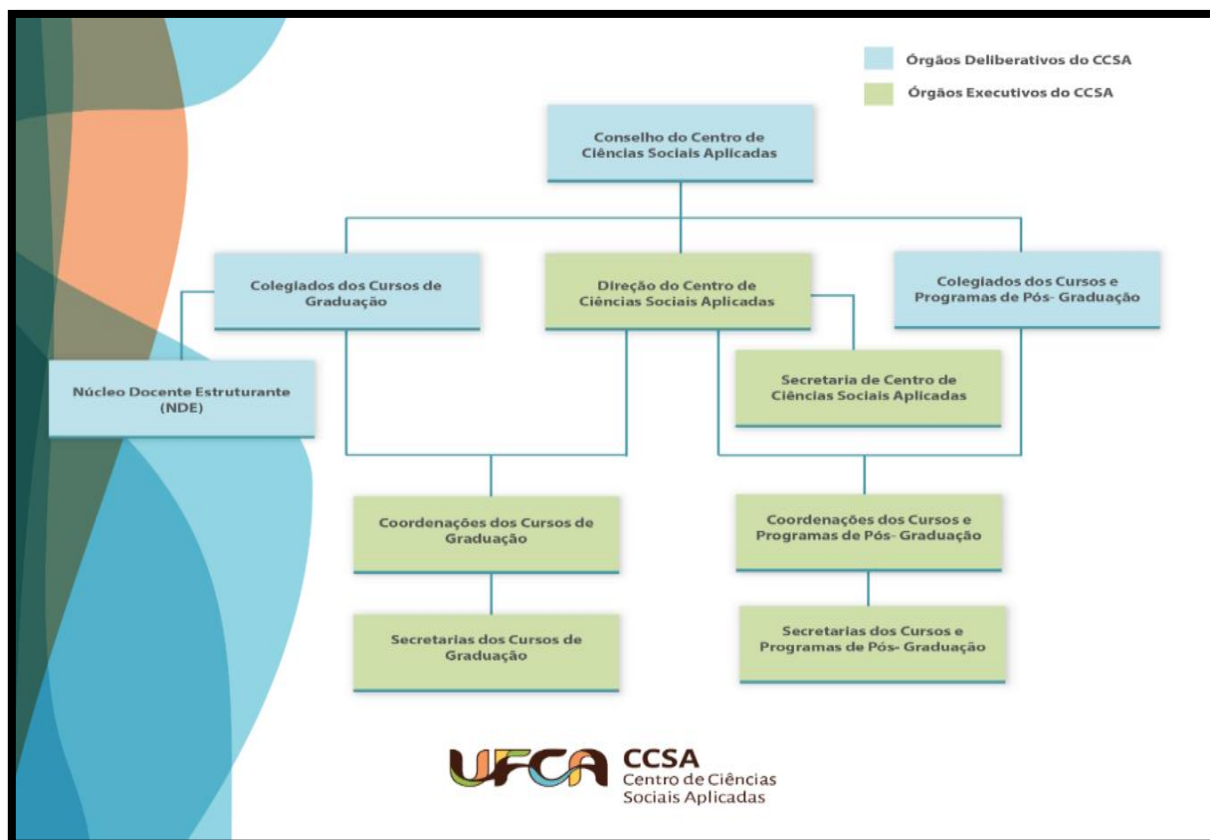
Imagem 5: Entrada principal da Universidade Federal do Cariri – UFCA – Juazeiro do Norte/CE



Fonte: Imagem pessoal da autora (2025)

Atualmente, o CCSA oferece cursos de graduação em Administração, Administração Pública e Gestão Social, Arquivologia, Biblioteconomia, Ciências Contábeis e Museologia. Além disso, disponibiliza pós-graduação, como o Mestrado Acadêmico em Administração (PPGA), o Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) e o Mestrado Profissional em Biblioteconomia (PPGB).

O CCSA é estruturado por instâncias executivas e deliberativas. Entre os órgãos executivos, destacam-se a Direção, a Secretaria, as Coordenações dos cursos de Graduação e dos Programas de Pós-Graduação, juntamente com suas respectivas secretarias. Já os órgãos deliberativos incluem o Conselho do CCSA e os Colegiados dos cursos de Graduação e da Pós-Graduação. Hoje, a unidade conta com um total de 70 profissionais, sendo 59 docentes, 7 técnicos administrativos e 4 colaboradores terceirizados (Universidade Federal do Cariri, 2025). Para melhor compreensão dessa hierarquia, a Imagem 5 apresenta o organograma do Cento de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA/UFCA (Universidade Federal do Cariri, 2025). Para melhor compreensão dessa hierarquia, a Imagem 5 apresenta o organograma do Cento de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA/UFCA.

Imagem 6: Organograma do Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA/UFCA

Fonte: Universidade Federal do Cariri/UFCA (2025).

Portanto, a excelência do ambiente acadêmico e a sólida base institucional da UFCA foram fundamentais para a escolha da universidade como campo de pesquisa. A infraestrutura moderna e a valorização da comunidade acadêmica criam as condições ideais para a investigação das condições de trabalho dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA. Essa estrutura proporcionará a análise aprofundada dos fatores psicossociais que influenciarão diretamente a saúde e a qualidade de vida no ambiente docente, permitindo, assim, a formulação de propostas eficazes para a melhoria do ambiente laboral e do bem-estar dos professores.

6.3 Técnicas de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada por meio de uma pesquisa de campo, método definido por Lakatos e Marconi (2003) como aquele utilizado para obter informações e conhecimentos sobre um problema específico, buscando respostas, comprovação de hipóteses ou a descoberta de novos fenômenos e suas relações.

O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ II) - Versão Média foi utilizado nesta pesquisa como instrumento para avaliar diversos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Amplamente reconhecido, esse questionário foi desenvolvido para medir uma ampla gama de aspectos que influenciam a saúde mental e física dos trabalhadores (Silva; Mazzoni, 2024). A escolha por esse instrumento justificou-se por ele ser completo e confiável. Além disso, optou-se pela Versão Média para facilitar a participação dos docentes, ela é detalhada o suficiente para a pesquisa, mas não é tão longa quanto a versão completa.

A versão original do COPSOQ foi desenvolvida e validada por Kristensen e Borg (2000), sendo posteriormente traduzida e adaptada para o contexto português por Silva et al. (2006). O instrumento é estruturado em três versões distintas: curta, média e longa. Dentre as opções disponíveis, a versão média foi a selecionada para compor este estudo. Tal escolha justificou-se pela capacidade dessa versão de abranger uma ampla gama de dimensões psicossociais essenciais à pesquisa, mantendo-se, contudo, mais concisa que a versão longa. Além disso, o fato de ser a modalidade mais frequentemente utilizada em investigações internacionais reforçou sua adequação aos objetivos deste trabalho.

Dessa forma, o instrumento de coleta foi organizado em duas seções distintas: a primeira, destinada à obtenção de informações sociodemográficas e profissionais dos participantes; e a segunda, composta pelo COPSOQ II (Versão Média), abrangendo dimensões como Exigências Laborais; Organização do Trabalho e Conteúdo; Relações Sociais e de Liderança; Interface Trabalho-Indivíduo; Valores no Local de Trabalho; Personalidade e Saúde e Bem-Estar, e comportamentos ofensivos, conforme detalhado no Quadro 4.

Quadro 4: Matriz de Dimensões e Itens Avaliados pelo COPSOQ II – Versão Média

Áreas	Entendimento
Dimensão 1: Exigências Laborais	
Exigências Quantitativas	Volume de trabalho e carga de tarefas exigidas no dia a dia.
Ritmo de Trabalho	Velocidade e intensidade com que as tarefas precisam ser executadas.
Exigências Cognitivas	Necessidade de concentração, tomada de decisão e esforço mental.
Exigências Emocionais	Demandas relacionadas ao controle e expressão das emoções no trabalho.
Exigências de Esconder Emoções	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Dimensão 2: Organização do Trabalho e Conteúdo	
Influências no Trabalho	Grau de autonomia e controle sobre as próprias atividades.
Possibilidades de	Oportunidades de crescimento profissional e aprendizado no

Desenvolvimento	trabalho.
Variação no Trabalho	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Significado do Trabalho	Importância e propósito atribuídos ao próprio trabalho.
Compromisso Face ao Local de Trabalho	Envolvimento e dedicação ao ambiente e à instituição.
Dimensão 3: Relações Sociais e de Liderança	
Previsibilidade	Clareza e antecipação de mudanças e demandas no ambiente de trabalho.
Recompensa (Reconhecimento)	Reconhecimento financeiro, profissional e social pelo desempenho.
Transparência do Papel Laboral Desempenhado	Definição clara das funções e responsabilidades do trabalhador.
Conflito de Papéis Laborais	Desentendimentos e dificuldades nas relações de trabalho.
Qualidade da Liderança	Capacidade dos gestores de orientar, apoiar e motivar a equipe.
Apoio Social de Superiores	Assistência e incentivo por parte da liderança.
Apoio Social de Colegas	Suporte e colaboração entre os colegas de trabalho.
Dimensão 4: Interface Trabalho-Indivíduo	
Insegurança Laboral	Percepção de instabilidade no emprego, medo de demissão ou mudanças negativas nas condições de trabalho.
Satisfação Laboral	Grau de contentamento e realização pessoal com o trabalho, considerando aspectos como ambiente, tarefas e reconhecimento.
Conflito Trabalho/ Família	Impacto do trabalho na vida pessoal e familiar.
Conflito Família/Trabalho	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Dimensão 5: Valores no Local de Trabalho	
Confiança Vertical	Relação de confiança entre funcionários e gestores.
Confiança Horizontal	Nível de confiança e cooperação entre colegas de trabalho.
Justiça e Respeito	Percepção de equidade, tratamento justo e respeito no trabalho.
Comunidade Social no Trabalho	Sensação de pertencimento e integração no ambiente profissional.
Responsabilidade Social	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Dimensão 6: Personalidade	
Auto-Eficácia	Confiança do trabalhador na própria capacidade de lidar com desafios, resolver problemas e atingir objetivos no trabalho.
Dimensão 7: Saúde e Bem-Estar	
Saúde Geral	Percepção do trabalhador sobre seu bem-estar físico e mental.
Stress	Nível de tensão e pressão vivenciado no ambiente de trabalho.
Burnout	Estado de exaustão física e emocional causado pelo trabalho.
Problemas em Dormir	Dificuldades relacionadas ao sono devido às demandas do trabalho.
Stress Somático	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Stress Cognitivo	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Sintomas Depressivos	Indícios de tristeza, desmotivação e esgotamento mental.
Comportamentos Ofensivos	Ações ou situações de assédio moral, intimidação, violência verbal, discriminação ou outras condutas negativas direcionadas ao trabalhador no ambiente de trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado do Questionário COPSOQ II (2025).

O questionário utiliza uma escala do tipo Likert de cinco pontos, variando entre níveis de frequência (1-Nunca a 5-Sempre) e intensidade (1-Nada a 5-Extremamente). Conforme o manual do instrumento, a interpretação dos resultados é feita através do cálculo das médias aritméticas dos itens de cada fator, onde médias elevadas em dimensões de “exigências” indicam riscos, enquanto médias altas em dimensões de “recursos” indicam proteção à saúde.

A coleta de dados ocorreu em ambiente virtual por meio da plataforma *Google Forms*. O instrumento foi disponibilizado aos docentes via link eletrônico, encaminhado aos e-mails institucionais mediante o apoio da coordenação do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) e da Direção do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA). Essa intermediação institucional foi estratégica para validar o convite e garantir que a pesquisa alcançasse a totalidade do universo de respondentes pretendido.

Constituído por 76 questões, o COPSOQ II – Versão Média utiliza métricas que variam entre frequência, intensidade e qualidade, viabilizando uma avaliação abrangente do ambiente psicossocial. As escalas de resposta foram distribuídas da seguinte forma: as perguntas 1 a 50, a escala (1 - Nunca; 2- Raramente; 3- Às Vezes; 4 Frequentemente; 5- Sempre), para as perguntas 51 a 60, utiliza-se a escala (1-Nada/quase nada; 2-Um pouco; 3- Moderadamente; 4-Muito; 5- Extremamente); a pergunta 61 solicita uma avaliação qualitativa com as opções de escala (Excelente; Muito Boa; Boa; Razoável; Deficitária); as perguntas 62 a 64 retornam à escala (1-Nada/quase nada; 2-Um pouco; 3- Moderadamente; 4- Muito; 5- Extremamente); e, finalmente, as perguntas 65 a 76 utilizam a escala (1 - Nunca; 2- Raramente; 3- Às Vezes; 4 Frequentemente; 5- Sempre).

Os critérios de inclusão e exclusão adotados nesta pesquisa foram estabelecidos para garantir a relevância e a coerência dos dados coletados. Os critérios de inclusão abrangeram professores em exercício ativo nos cursos de Graduação em Administração, Administração Pública e Gestão Social, Arquivologia, Biblioteconomia, Ciências Contábeis e Museologia, bem como nos programas de Pós-Graduação (PPGA, PROFIAP e PPGB) do Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA/UFCA.

Além disso, foi necessário que os participantes possuíssem vínculo institucional de, no mínimo, seis meses com a instituição, a fim de garantir a experiência suficiente para fornecer percepções relevantes. Ademais, foram incluídos na pesquisa apenas os professores que manifestaram disponibilidade para participar e confirmaram a adesão de forma online, mediante leitura e concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE.

Por outro lado, foram excluídos do estudo professores aposentados ou exonerados, bem como aqueles que estavam em licença prolongada (como afastamento médico ou licença-

maternidade, licença para estudo) por um período superior a três meses. Do mesmo modo, docentes substitutos com contratos de curta duração (inferiores a seis meses) foram excluídos. Ademais, os professores que não concordaram em participar da pesquisa ou que não registraram o aceite no TCLE também foram desconsiderados.

Assim, o universo inicial da pesquisa compreendia 59 docentes lotados no CCSA. Após a aplicação dos critérios de exclusão, foram identificados 11 professores afastados por motivos diversos o que resultou em uma população elegível de 48 indivíduos. A coleta de dados foi realizada ao longo de doze semanas, com início em 22 de julho e encerramento em 15 de outubro de 2025. Durante esse intervalo, foram realizados reenvios periódicos do link de acesso com o intuito de estimular a participação e mitigar possíveis esquecimentos. Ao término do período, obteve-se o retorno de 25 questionários válidos, consolidando a amostra final deste estudo. Este volume de respostas representa uma taxa de adesão de 52,08% em relação ao público-alvo elegível, índice considerado satisfatório para a validade estatística das análises subsequentes.

Esta pesquisa buscou, portanto, trazer benefícios ao identificar os fatores de risco psicossociais que afetam os professores do CCSA/UFCA. Dessa forma, espera-se contribuir com o desenvolvimento de estratégias para melhorar a saúde mental e o bem-estar desses profissionais, tornando o ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.

6.4 Técnicas de Análise de Dados

Os dados foram coletados via plataforma (*Google Forms*) e exportados para planilhas eletrônicas (*Microsoft Excel*), onde ocorreu o tratamento preliminar e a codificação das variáveis. Nesta fase de pré-processamento, procedeu-se à inversão da pontuação das questões 42 e 45¹⁰. De acordo com Silva *et al.* (2011), foi necessário recodificar as questões 42 e 45¹¹ para garantir a coerência interna e o cálculo adequado das médias nas dimensões de Confiança Horizontal e Confiança Vertical. Essa inversão justifica-se pelo fato de tais questões avaliarem a confiança e a transparência, apresentando, assim, um sentido oposto às demais questões dessas escalas, que mensuram a desconfiança e a ocultação de informações.

Ainda no *Excel*, realizou-se o cálculo das médias das dimensões (fatores psicossociais)

¹⁰ Critério de recodificação: 1=5; 2=4; 3=3; 4=2; 5=1

¹¹ A pontuação das questões 42 e 45 foi contabilizada de forma invertida para o cálculo da média, mantendo o critério técnico original do instrumento.

através da média aritmética das questões correspondentes¹². A distribuição detalhada das questões que compõem cada dimensão do instrumento encontra-se descrita no Quadro 2. Durante este processo, assegurou-se que células vazias decorrentes de não-resposta fossem desconsideradas no cálculo, evitando a subestimação dos escores (tratamento dos dados omissos).

Quadro 5: Distribuição das Questões por Dimensão no Instrumento COPSOQ II – Versão Média

Áreas	Questões
Dimensão 1: Exigências Laborais	
Exigências Quantitativas	Questões 1; 2 e 3
Ritmo de Trabalho	Questão 4
Exigências Cognitivas	Questões 5; 6 e 7
Exigências Emocionais	Questão 8
Exigências de Esconder Emoções	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Dimensão 2: Organização do Trabalho e Conteúdo	
Influências no Trabalho	Questões 9; 10; 11 e 12
Possibilidades de Desenvolvimento	Questões 13; 14 e 15
Variação no Trabalho	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Significado do Trabalho	Questões 51; 52 e 53
Compromisso Face ao Local de Trabalho	Questões 54 e 55
Dimensão 3: Relações Sociais e de Liderança	
Previsibilidade	Questões 16 e 17
Recompensa (Reconhecimento)	Questões 21; 22 e 23
Transparência do Papel Laboral Desempenhado	Questões 18; 19 e 20
Conflito de Papéis Laborais	Questões 24; 25 e 26
Qualidade da Liderança	Questões 36; 37; 38 e 39
Apoio Social de Superiores	Questões 30; 31 e 32
Apoio Social de Colegas	Questões 27; 28 e 29
Dimensão 4: Interface Trabalho-Indivíduo	
Insegurança Laboral	Questão 60
Satisfação Laboral	Questões 56; 57; 58 e 59
Conflito Trabalho/ Família	Questões 62; 63 e 64
Conflito Família/Trabalho	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Dimensão 5: Valores no Local de Trabalho	
Confiança Vertical	Questões 43; 44 e 45
Confiança Horizontal	Questões 40; 41 e 42
Justiça e Respeito	Questões 46; 47 e 48

¹² =MÉDIA (Q1; Q2; Q3)

Comunidade Social no Trabalho	Questões 33; 34 e 35
Responsabilidade Social	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Dimensão 6: Personalidade	
Auto-Eficácia	Questões 49 e 50
Dimensão 7: Saúde e Bem-Estar	
Saúde Geral	Questão 61
Stress	Questões 69 e 70
Burnout	Questões 67 e 68
Problemas em Dormir	Questões 65 e 66
Stress Somático	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Stress Cognitivo	Não faz parte do COPSOQ II – Versão Média.
Sintomas Depressivos	Questões 71 e 72
Comportamentos Ofensivos	Questões 73; 74; 75 e 76

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado do Questionário COPSOQ II (2025).

Posteriormente, a base de dados processada foi importada para o software estatístico de código aberto JASP (versão 0.18.3.0) para a execução das análises. A escolha por este software justificou-se por sua interface didática e robustez estatística, permitindo o tratamento dos dados de forma dinâmica e transparente que seguiram as etapas descritas a seguir:

1. Estatística Descritiva: utilizada para a caracterização do perfil sociodemográfico e profissional da amostra (frequências absolutas e relativas), visto que este método permite descrever e representar numericamente os dados coletados durante a execução da pesquisa (Rodrigues; Lima; Barbosa *et al.*, 2017). Para o diagnóstico dos níveis de riscos psicossociais, saúde e bem-estar, foram calculadas as medidas de tendência central (Média) e dispersão (Desvio Padrão). Para a interpretação dos níveis de risco, adotou-se a **técnica do semáforo**, baseada na distribuição das pontuações médias em **tercis**, conforme recomendado pelo manual do instrumento (COPSOQ II). As médias foram classificadas em três zonas de impacto para a saúde:

- a) Verde (Situação Favorável):** Indica um estado de saúde e bem-estar positivo.
- b) Amarelo (Situação Intermédia):** Indica nível de alerta.
- c) Vermelho (Risco para a Saúde):** Indica exposição nociva, requerendo intervenção imediata.

2. Análise de Confiabilidade: a verificação da consistência interna foi realizada, inicialmente, por meio do coeficiente Alfa de Cronbach (α). Segundo Veloso, Shimoda e

Shimoya (2015, p. 51), esse índice “é uma técnica de confiabilidade e também uma medida da consistência interna de uma escala”, cujo cálculo “requer apenas a administração de um único teste para fornecer uma estimativa única da confiabilidade de toda a pesquisa”. Entretanto, para evitar possíveis imprecisões e conferir maior segurança aos cálculos, optou-se por reportar também o Ômega de McDonald (ω) que se trata de “um indicador de consistência interna dos itens de um instrumento com cálculos baseados em análise fatorial” (Silva, 2019, p.47). Para ambos os coeficientes, foram considerados satisfatórios valores acima de 0,60/0,70. Ressalta-se que, conforme orientação do manual, as dimensões constituídas por questões únicas (Ritmo de Trabalho, Exigências Emocionais, Insegurança Laboral) não foram submetidas a essa análise

3. Estatística Inferencial “é a parte da estatística que trata da análise, interpretação e tomada de decisão, sendo também chamada de Estatística Indutiva” (Oliveira, 2017, p.2). Esse método foi utilizado para responder aos objetivos específicos e testar as hipóteses do estudo, adotando-se um nível de significância de 5% ($p < 0,05$). Foram aplicados os seguintes testes:

a) Correlação de Pearson (r): definida como “o grau de relação entre duas variáveis contínuas na população” (Costa, 2012, p.186), foi utilizada para verificar a força e a direção das associações entre os fatores de risco psicossociais e os desfechos de saúde (estresse, burnout, satisfação; saúde geral);

b) Teste t de Student para Amostras Independentes, sendo “o mais usado para comparar duas amostras” (Leal; Silva; Sopelete, 2005, p. 157), foi empregado com o objetivo de comparar as médias dos riscos psicossociais e saúde entre grupos distintos (neste caso, a comparação por sexo)

Em suma, a aplicação conjunta destas técnicas inferenciais permitiu ultrapassar a análise meramente descritiva, possibilitando o teste estatístico das hipóteses formuladas. Dessa forma, foi possível não apenas identificar a existência de relações entre os riscos psicossociais e a saúde docente, mas também determinar se grupos específicos (sexo) apresentam maior vulnerabilidade, fornecendo evidências empíricas robustas para responder ao problema de pesquisa e fundamentar a discussão dos resultados.

6.5 Aspectos Éticos

Esta pesquisa seguiu rigorosamente os princípios éticos estabelecidos na Lei Federal nº

14.874/2024¹³, que dispõe sobre pesquisa com seres humanos. O projeto foi encaminhado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal do Cariri – UFCA, em 03 de junho de 2025. Foi assegurado o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas, e todos os participantes foram devidamente esclarecidos sobre os objetivos do estudo. A concordância em participar foi formalizada mediante a leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido -TCLE, documento que garantiu aos envolvidos o direito de recusar a participação ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem qualquer tipo de prejuízo ou

6.6 Relação Objetivos/Métodos

Este quadro é fundamental para demonstrar como cada objetivo será alcançado através da aplicação da pesquisa quantitativa, utilizando o questionário validado COPSOQ II – Versão Média como instrumento de coleta de dados.

Quadro 6: Relação Objetivos/Métodos

OBJETIVOS	MÉTODOS
Objetivo Geral	Estatística Inferencial (Associação)
Analisar como os fatores de riscos psicossociais se relacionam com os níveis de saúde, estresse e bem-estar dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri - CCSA/UFCA.	Correlação de Pearson (r): Utilizada para verificar a existência, direção (positiva/negativa) e força da relação entre as variáveis independentes (riscos) e dependentes (saúde/bem-estar).
Objetivos Específicos	Métodos
Avaliar os níveis das diferentes dimensões de riscos psicossociais (exigências, organização, relações, etc.) entre os docentes.	Estatística Descritiva: Cálculo de Média (M) e Desvio Padrão (DP) para situar cada dimensão nos tercis de risco (verde, amarelo, vermelho) conforme o manual do COPSOQ II.

¹³ <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14874-28-maio-2024-795693-publicacaooriginal-171916-pl.html>

Comparar os níveis de riscos psicossociais entre diferentes grupos de docentes (sexo).	Estatística Inferencial (Comparação): Teste <i>t</i> de Student para Amostras Independentes , utilizado para comparar as médias entre dois grupos distintos (Masculino x Feminino);
Identificar as dimensões com maior impacto sobre saúde, estresse e bem-estar dos docentes.	Estatística Inferencial: Análise da magnitude dos coeficientes da Correlação de Pearson (<i>r</i>) , identificando quais fatores de risco apresentaram as correlações mais fortes e significativas ($p < 0,05$) com os desfechos de saúde.

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A sistematização apresentada no quadro evidencia a coerência metodológica do estudo, demonstrando como cada procedimento estatístico é selecionado estrategicamente para responder a uma etapa específica da investigação. Enquanto a análise descritiva fornece o diagnóstico situacional necessário para mapear os níveis de risco, a aplicação dos testes inferenciais (Correlação de Pearson e Teste *t* de Student) permite avançar para a compreensão das dinâmicas relacionais e comparativas. Dessa forma, essa estrutura analítica assegura a robustez dos resultados, garantindo que o fenômeno da saúde docente na UFCA seja compreendido.

7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

7.1 Dados Sociodemográficos e Profissionais (1ª Parte)

A Tabela 1 apresenta o perfil sociodemográfico e profissional dos docentes, oferecendo uma visão geral de suas características pessoais e de trabalho. Essas informações contextualizam a amostra e auxiliam na interpretação dos resultados, considerando que fatores como sexo, tempo de serviço, carga laboral e tipo de vínculo podem influenciar a exposição a riscos psicossociais no ambiente docente.

Tabela 1: Dados Sociodemográficos e Profissionais

Variável	Total 25 (100%)
1 Sexo	
<i>Masculino</i>	9 (36.0%)
<i>Feminino</i>	16 (64.0%)
2 Estado Civil	
<i>Solteiro/a</i>	3 (12.0%)
<i>Casado/a</i>	18 (72.0%)
<i>Separado/a</i>	2 (8.0%)
<i>Outros</i>	2 (8.0%)
3 Tem Filhos	
<i>Sim</i>	18 (72.0%)
<i>Não</i>	7 (28.0%)
3 Quantidade de Filhos	
<i>0</i>	7 (28.0%)
<i>1</i>	7 (28.0%)
<i>2</i>	7 (28.0%)
<i>3</i>	4 (16.0%)
4 Tempo de Serviço na Docência	
<i>6 meses</i>	3 (8.0%)
<i>1 a 5 anos</i>	2 (12.0%)
<i>11 a 15 anos</i>	6 (24.0%)
<i>16 a 20 anos</i>	8 (32.0%)
<i>6 a 10 anos</i>	3 (12.0%)
<i>Mais de 20 anos</i>	3 (12.0%)
5 Situação Profissional	
<i>Dedicação Exclusiva</i>	24 (96.0%)
<i>Dedicação Parcial</i>	1 (4.0%)
6 Tipo de Vínculo	
<i>Prof. Efetivo</i>	24 (96.0%)
<i>Prof. Substituto</i>	1 (4.0%)
7 Atividade Profissional Além da Docência	
<i>Sim</i>	1 (4.0%)
<i>Não</i>	24 (96.0%)

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

De acordo com os dados apresentados, observa-se que a maioria dos participantes é do sexo feminino (64%), enquanto 36% são do sexo masculino. Em relação ao estado civil, predominam os docentes casados (72%), seguidos por solteiros (12%), separados (8%) e outros (8%). Quanto à maternidade/paternidade 72% dos docentes possuem filhos. Entre esses, a maior proporção tem dois filhos (28%), seguida por aqueles com um filho (28%) e três filhos (16%).

No que se refere ao tempo de atuação na docência, nota-se uma distribuição diversificada: 32% possuem entre 16 e 20 anos de experiência, 12% mais de 20 anos, 24% entre 11 e 15 anos e 12% entre 6 e 10 anos, indicando uma amostra composta majoritariamente por profissionais com mais de 20 de experiência. A situação profissional revela que 96% possuem dedicação exclusiva, refletindo um forte vínculo institucional. Esse dado é reforçado pelo tipo de vínculo, no qual também 96% são professores efetivos, sugerindo estabilidade e permanência na instituição.

Por fim, quanto ao exercício de atividades profissionais além da docência, apenas 4% realizam outras funções paralelas, enquanto 96% dedicam-se exclusivamente ao trabalho docente. De modo geral, o diagnóstico revela um grupo de professores predominantemente femininos, experientes, com vínculos estáveis e dedicação exclusiva, características que podem influenciar positivamente a consistência das percepções reveladas pelo instrumento psicossocial.

Diante desse perfil, inicialmente planejou-se realizar testes inferenciais (Teste T para amostras independentes) com o objetivo de verificar se existiam diferenças significativas nas médias das variáveis de saúde mental entre os participantes com diferentes vínculos de dedicação ao trabalho. No entanto, a análise descritiva da distribuição dos participantes revelou uma limitação amostral para essa comparação específica, como observado na Tabela 1, onde a quase totalidade da amostra (N=24; 96%) pertence ao grupo de “Dedicação Exclusiva”, enquanto apenas um participante (N=1; 4%) foi identificado no grupo de “Dedicação Parcial”. Devido à existência de um grupo com amostra unitária, o cálculo da variância, requisito para a execução do Teste *T* não pôde ser realizado. Portanto, nesta amostra, não foi possível estabelecer comparações estatísticas inferenciais válidas baseadas no nível de dedicação.

7.2 COPSOQ II – Versão Média (2ª Parte)

7.2.1 Dimensão 1: Exigências Laborais

A Tabela 2 apresenta os resultados descritivos e de confiabilidade para a dimensão 1:

“Exigências Laborais”. Inicialmente, verifica-se que as subescalas que permitiram o cálculo de consistência interna apresentaram índices satisfatórios, com o Alfa de Cronbach variando entre **0.680** (Exigências Cognitivas) e **0.768** (Exigências Quantitativas), atestando a confiabilidade dos dados obtidos. Para a interpretação dos níveis de risco, aplicou-se a técnica do semáforo (ou sistema de farol), baseada nos **tercis**¹⁴ de referência do COPSOQ II. A análise das médias revela um cenário de alerta para a saúde docente.

Destacam-se, primeiramente, as subescalas que atingiram a **Zona Vermelha (Risco para a Saúde)**, apresentando médias superiores ao ponto de corte de 3.66:

a) Exigências Emocionais (M=4.160; DP=0.746): Esta foi a variável com a pontuação mais elevada de todo o estudo. O resultado indica que os docentes percebem o seu trabalho como emocionalmente desgastante, o que é característico da docência devido ao constante contato com alunos e gestão de conflitos interpessoais.

b) Exigências Cognitivas (M=4.027; DP=0.600): Também situada na zona de risco, esta média elevada reflete a natureza intelectualmente complexa do trabalho na UFCA, exigindo tomada de decisão constante, memória e atenção concentrada. O desvio padrão baixo (0.600) sugere um forte consenso entre os participantes de que o trabalho é mentalmente exigente.

Tabela 2: Dimensão 1 – Exigências Laborais

	Exigências Quantitativas	Ritmo de Trabalho	Exigências Cognitivas	Exigências Emocionais
Válidos	25	25	25	25
Média	3.080	3.080	4.027	4.160
Desv. Padrão	0.857	0.812	0.600	0.746
Mínimo	1.333	2.000	2.667	3.000
Máximo	5.000	5.000	5.000	5.000
Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω	0.771	* ¹⁵	0.839	* ¹⁶
Confiabilidade/ Coeficiente alfa α	0.768	*	0.680	*

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Esses resultados corroboram as premissas da Ergonomia Cognitiva discutidas por Abrahão et al. (2009) e Guimarães (2004), que alertam que a intensificação do trabalho contemporâneo não se resume ao esforço físico, mas exige uma mobilização mental constante.

¹⁴ Forma estatística de dividir um conjunto de dados em três partes iguais.

¹⁵ Não é possível calcular os coeficientes Ômega e Alfa, uma vez que “**Ritmo de Trabalho**” é constituído por uma única pergunta.

¹⁶ Não é possível calcular os coeficientes Ômega e Alfa, uma vez que “**Exigências Emocionais**” é constituído por uma única pergunta.

O cenário de alerta identificado nas exigências cognitivas e emocionais ratifica o modelo de Karasek (1979), indicando que a alta demanda psicológica, quando excessiva, constitui um vetor primário de risco para a saúde do trabalhador docente.

7.2.2 Dimensão 2: Organização do Trabalho e Conteúdo

No que tange à dimensão “Organização do Trabalho e Conteúdo”, os índices de consistência interna variaram de aceitáveis a excelentes. Destaca-se a subescala **Significado do Trabalho** com a maior confiabilidade ($\alpha=0.861$), enquanto as demais situaram-se na faixa de 0.62 a 0.67, valores considerados aceitáveis para estudos com escalas reduzidas. Aplicando a técnica do semáforo aos escores médios, observa-se um cenário predominantemente positivo, onde os docentes encontram motivação intrínseca na atividade que exercem, embora existam pontos de atenção quanto à autonomia e vínculo institucional.

Na Zona Verde (Situação Favorável), encontram-se os aspectos mais fortalecidos desta dimensão:

a) Possibilidades de Desenvolvimento ($M=4.507$; $DP=0.482$): Apresentou a maior média entre todas as variáveis analisadas nesta tabela. O resultado sugere que o ambiente acadêmico da UFCA é percebido como um espaço que propicia aprendizado contínuo e aprimoramento de competências.

b) Significado do Trabalho ($M=4.267$; $DP=0.726$): Com uma média elevada, indica que os docentes atribuem grande valor e importância pessoal às suas atividades laborais, percebendo o trabalho como algo motivador e relevante.

Na Zona Amarela (Situação Intermédia), situam-se os fatores que requerem monitoramento:

a) Compromisso Face ao Local de Trabalho ($M=3.560$; $DP=0.939$): Com o maior desvio padrão da tabela, indicando maior divergência de opiniões, esta média sugere que, embora não haja um descompromisso crítico, o sentimento de pertencimento e lealdade à instituição não atinge níveis ótimos.

b) Influência no Trabalho ($M=3.350$; $DP=0.500$): Este resultado aponta para uma percepção moderada de autonomia. Os docentes sentem que possuem algum controle sobre suas tarefas, mas talvez não o suficiente para caracterizar uma situação plenamente favorável de participação nas decisões. Ver tabela 3.

Tabela 3: Dimensão 2 – Organização do Trabalho e Conteúdo

	Influência no Trabalho	Possibilidades de Desenvolvimento	Significado do Trabalho	Compromisso Face ao Local de Trabalho
<i>Válidos</i>	25	25	25	25
<i>Média</i>	3.350	4.507	4.267	3.560
<i>Desv. Padrão</i>	0.500	0.482	0.726	0.939
<i>Mínimo</i>	2.000	3.333	2.000	1.500
<i>Máximo</i>	4.500	5.000	5.000	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.667	0.757	0.875	0.629
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.626	0.676	0.861	0.629

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A percepção elevada de significado do trabalho e possibilidades de desenvolvimento atua como um fator de proteção, alinhando-se à perspectiva de Dejours (2021) sobre o trabalho como fonte de prazer e construção de identidade. No entanto, a influência no trabalho moderada e o nível intermediário de compromisso organizacional requerem atenção, pois, conforme o Modelo Demanda-Controle de Karasek, o bem-estar depende não apenas do conteúdo da tarefa, mas do grau de decisão e vínculo que o indivíduo mantém com sua atividade e ambiente.

7.2.3 Dimensão 3: Relações Sociais e de Liderança

No âmbito das “Relações Sociais e de Liderança”, a análise de consistência interna demonstrou índices satisfatórios. As subescalas **Recompensa (Reconhecimento)** e **Transparência de Papel Laboral Desempenhado** apresentaram valores de Alfa e Ômega elevados (em torno de 0.80), indicando forte coesão das questões. A **Previsibilidade** apresentou um Alfa de 0.698, valor considerado aceitável e muito próximo do ponto de corte ideal de 0.70.

Ao aplicar a técnica do semáforo para a interpretação das médias, identificam-se pontos fortes na gestão do trabalho, mas também uma área que requer atenção quanto à comunicação institucional:

Na Zona Verde (Situação Favorável), destacam-se dois pilares fundamentais para o bem-estar docente:

a) Transparência do Papel Laboral Desempenhado (M=4.147; DP=0.501): Obteve a média mais alta deste grupo e o menor desvio padrão, indicando um forte consenso entre os professores. Isso revela que os docentes têm clareza absoluta sobre suas responsabilidades, objetivos e o que a universidade espera do seu trabalho.

b) Recompensa (Reconhecimento) (M=3.960; DP=0.703): Também em situação favorável, este resultado sugere que os docentes se sentem reconhecidos e valorizados pela gestão, percebendo que há justiça e apreço pelo esforço dedicado à instituição.

Na Zona Amarela (Situação Intermédia), encontra-se o fator de alerta:

c) Previsibilidade (M=3.520; DP=0.568): Com uma pontuação abaixo do corte de excelência (3,66), este fator indica que os docentes nem sempre se sentem adequadamente informados com antecedência sobre mudanças, decisões importantes ou planos futuros da instituição, gerando um grau moderado de incerteza no ambiente laboral.

Dando continuidade à análise das relações sociais e de liderança, observa-se que os instrumentos de medida apresentaram uma robustez psicométrica notável. Os coeficientes de confiabilidade (Alfa e Ômega) para as escalas de **Conflito de Papéis, Qualidade da Liderança e Apoio Social de Superiores** situaram-se todos acima de 0.80, conferindo elevada precisão aos dados recolhidos. Ao aplicar a técnica do semáforo, verifica-se uma homogeneidade nos resultados: todas as variáveis desta seção situaram-se na Zona Amarela (Situação Intermédia). Isso sugere um ambiente de trabalho onde as relações interpessoais e a gestão funcionam de forma regular, mas carecem de fortalecimento para se tornarem fatores de proteção efetivos à saúde docente:

d) Qualidade da Liderança (M=3.550; DP=0.767): Com a média mais elevada deste grupo, aproximando-se do limiar da zona favorável (3.66), este resultado indica que a gestão é avaliada de forma positiva pelos docentes, situando-se numa zona de transição que sugere oportunidades de aprimoramento contínuo para consolidar a excelência na liderança.

e) Apoio Social de Colegas (M=3.427; DP=0.900): A média situa-se numa zona de alerta. O apoio entre colegas, fundamental para o amortecimento do estresse no ambiente académico, mostra-se presente, mas não com a intensidade necessária para ser considerado um recurso sólido de enfrentamento.

f) Conflito de Papéis Laborais (M=3.173; DP=0.764): Sendo este um fator de risco, a média situada na zona intermédia reflete a complexidade inerente à atuação docente na universidade. O resultado sugere que os professores vivenciam desafios naturais na conciliação das múltiplas atribuições do cargo (ensino, pesquisa, extensão e gestão), o que exige um esforço constante de alinhamento entre as diversas expectativas e os recursos disponíveis.

g) Apoio Social de Superiores (M=2.987; DP=0.974): Esta variável apresentou a menor pontuação média entre os fatores relacionais. O resultado, situado na Zona Amarela

(Intermédia), indica que existe um espaço significativo para fortalecer a percepção de suporte vertical. Trata-se de uma oportunidade estratégica para a gestão intensificar ações de acolhimento e escuta, visando consolidar a rede de apoio institucional. Ver tabela 4.

Tabela 4: Dimensão 3 - Relações Sociais e de Liderança

Variável	Total 25 (100%)
Previsibilidade	
<i>Média</i>	3.520
<i>Desv. Padrão</i>	0.568
<i>Mínimo</i>	2.500
<i>Máximo</i>	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.698
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.698
Recompensa (Reconhecimento)	
<i>Média</i>	3.960
<i>Desv. Padrão</i>	0.703
<i>Mínimo</i>	2.667
<i>Máximo</i>	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.815
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.799
Transparência de Papel Laboral Desempenhado	
<i>Média</i>	4.147
<i>Desv. Padrão</i>	0.501
<i>Mínimo</i>	3.000
<i>Máximo</i>	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.803
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.767
Conflito de Papéis Laborais	
<i>Média</i>	3.173
<i>Desv. Padrão</i>	0.764
<i>Mínimo</i>	2.000
<i>Máximo</i>	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.834
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.828
Qualidade da Liderança	
<i>Média</i>	3.550
<i>Desv. Padrão</i>	0.767
<i>Mínimo</i>	1.250
<i>Máximo</i>	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.894
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.880
Apoio Social de Superiores	
<i>Média</i>	2.987
<i>Desv. Padrão</i>	0.974
<i>Mínimo</i>	1.667
<i>Máximo</i>	4.667
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.870
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.857

Apoio Social de Colegas	
<i>Média</i>	3.427
<i>Desv. Padrão</i>	0.900
<i>Mínimo</i>	1.667
<i>Máximo</i>	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.838
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.822

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Os dados sobre recompensa (reconhecimento) e transparência de papel laboral desempenhado validam a importância da reciprocidade destacada no Modelo Esforço-Recompensa de Siegrist (1996), sugerindo que a estima recebida atua como contrapeso às exigências. Por outro lado, os níveis intermediários de apoio social de colegas reforçam a necessidade de fortalecer as redes de suporte, elemento que House (1981) aponta como fundamental para amortecer o estresse e promover a resiliência no ambiente organizacional.

7.2.4 Dimensão 4: Interface Trabalho-Indivíduo

A dimensão “Interface Trabalho-Indivíduo” apresentou excelentes índices de consistência interna. Tanto a escala de **Satisfação Laboral** quanto a de **Conflito Trabalho/Família** obtiveram coeficientes Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald superiores a 0.80, demonstrando elevada confiabilidade psicométrica. A **Insegurança Laboral**, por ser constituída por questão única, não teve consistência calculada.

Aplicando a técnica do semáforo, os resultados revelam um cenário de estabilidade e contentamento com a profissão, contrastando com a dificuldade de conciliação entre as esferas profissional e pessoal.

Na Zona Verde (Situação Favorável), destacam-se dois extremos positivos:

a) Satisfação Laboral (M=3.810; DP=0.693): A média elevada situa-se nos intervalos de referência, indicando que, apesar das exigências, os docentes nutrem um sentimento positivo e gratificante em relação ao seu trabalho de forma global.

b) Insegurança Laboral (M=1.360; DP=0.860): Sendo um fator de risco, esta média extremamente baixa é um resultado muito favorável. Indica que os docentes praticamente não sentem medo de perder o emprego ou de serem transferidos contra a vontade, refletindo a estabilidade típica da carreira docente no serviço público federal.

Na Zona Amarela (Situação Intermédia), encontra-se o principal desafio desta dimensão:

d) Conflito Trabalho/Família (M=3.173; DP=0.764): Esta variável situou-se na zona de alerta. A média indica que os docentes percebem, com frequência moderada, que as exigências de tempo e energia do trabalho interferem negativamente na sua vida privada, sugerindo uma dificuldade em estabelecer limites claros entre a academia e o lar. Ver tabela 5.

Tabela 5: Dimensão 4 - Interface Trabalho-Indivíduo

	Insegurança Laboral	Satisfação Laboral	Conflito Trabalho/Família
<i>Válidos</i>	25	3.810	25
<i>Média</i>	1.360	0.693	3.173
<i>Desv. Padrão</i>	0.860	2.000	0.764
<i>Mínimo</i>	1.000	5.000	2.000
<i>Máximo</i>	5.000	3.810	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	* ¹⁷	0.877	0.857
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	*	0.820	0.857

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Embora a satisfação laboral se mostre elevada, corroborando a visão de Locke (1969) sobre o estado emocional positivo derivado do trabalho, o conflito trabalho-família emerge como um ponto de atenção. Este achado evidencia a “nocividade invisível” citada na literatura, demonstrando que as fronteiras difusas entre a vida profissional e pessoal constituem um fator de risco psicossocial relevante, capaz de comprometer o equilíbrio biopsíquico defendido pela OMS.

7.2.5 Dimensão 5: Valores no Local de Trabalho

A dimensão “Valores no Local de Trabalho” avalia aspetos fundamentais da cultura organizacional, como a confiança, a justiça e o espírito de equipe. A análise de consistência interna merece destaque nesta seção: as subescalas **Confiança Horizontal** (alfa=0.823) e **Comunidade Social** (alfa=0.829) apresentaram índices de segurança notáveis. Já a **Confiança Vertical**, cujos cálculos consideraram a inversão do item 45 conforme recomendado pelo manual, obteve um Alfa de 0.661, valor considerado aceitável. A subescala **Justiça e Respeito** apresentou uma consistência interna mais frágil (alfa=0.551), sugerindo uma maior variabilidade na interpretação destas questões por parte dos respondentes. Aplicando a técnica

¹⁷ Não é possível calcular os coeficientes Ômega e Alfa, uma vez que “**Insegurança Laboral**” é constituído por uma única pergunta.

do semáforo, os resultados apontam para nuances distintas ao compararmos a relação vertical (chefia) e a horizontal (colegas):

Na Zona Verde (Situação Favorável), encontram-se os pontos fortes da cultura institucional:

a) Confiança Vertical (M=3.920; DP=0.682): A média elevada indica que os docentes confiam na direção e sentem que as informações são partilhadas de forma transparente pela gestão. Este resultado valida a importância da inversão de pontuação da questão 45, confirmando que a relação com a hierarquia atua como um fator de proteção neste grupo

b) Comunidade Social no Trabalho (M=3.747; DP=0,715): Também situada na zona favorável, esta variável sugere que existe um bom ambiente de cooperação geral e um sentimento de pertencimento ao coletivo da universidade.

Na Zona Amarela (Situação Intermédia), surgem os pontos de atenção:

c) Justiça e Respeito (M=3.360; DP=0.659): O resultado sugere que, partindo dessa base estável, existe uma oportunidade para refinar a comunicação sobre os critérios de distribuição de tarefas, visando fortalecer ainda mais a percepção de equilíbrio e transparência junto ao corpo docente.

d) Confiança Horizontal (M=2.600; DP=0.816): Este é o dado importante desta dimensão. Apesar de sentirem que fazem parte de uma comunidade (como visto acima), a confiança mútua direta entre os colegas (avaliada com a inversão do item 42) é apenas moderada a baixa. Isso pode indicar que, embora haja cooperação superficial, existe receio ou falta de transparência nas relações entre pares (docente-docente). Ver tabela 6.

Tabela 6: Dimensão 5 – Valores no Local de Trabalho

	Confiança Vertical	Confiança Horizontal	Justiça e Respeito	Comunidade Social no Trabalho
<i>Válidos</i>	25	25	25	25
<i>Média</i>	3.920	2.600	3.360	3.747
<i>Desv. Padrão</i>	0.682	0.816	0.659	0.715
<i>Mínimo</i>	2.333	1.333	1.667	2.000
<i>Máximo</i>	5.000	4.000	4.667	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.811 ¹⁸	0.863 ¹⁹	0.654	0.836
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.661	0.823	0.551	0.829

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

¹⁸ A questão 45 invertida está nessa análise.

¹⁹ A questão 42 invertida está nessa análise.

A discrepância encontrada entre a alta confiança vertical e a baixa confiança horizontal revela um desafio para a coesão do clima organizacional, conforme conceituado por Luz (2003). Esses resultados sugerem que, embora a liderança seja vista como transparente, a fragilidade na cooperação entre pares pode dificultar a formação de uma comunidade de trabalho sólida, elemento essencial para a saúde mental coletiva segundo a perspectiva da psicodinâmica do trabalho. Em síntese, os docentes da UFCA parecem confiar mais na gestão (Vertical) do que uns nos outros (Horizontal), configurando um cenário onde a liderança exerce um papel central na coesão do grupo.

7.2.6 Dimensão 6: Personalidade

A dimensão “Personalidade” foca-se nos recursos internos do indivíduo, avaliados especificamente através da subescala de **Autoeficácia**. A análise psicométrica revelou uma consistência interna satisfatória, com coeficientes Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald idênticos ($\alpha = \omega = 0.748$), confirmando a fiabilidade da medida para esta amostra. Aplicando a técnica do semáforo, o resultado aponta para um cenário de robustez psicológica entre os docentes:

a) Autoeficácia ($M=3.820$; $DP=0.734$): a média situa-se na Zona Verde (Situação Favorável), superando o ponto de corte de 3.66. Este resultado sugere que os docentes do CCSA possuem uma crença sólida na sua própria capacidade de resolver problemas, enfrentar desafios imprevistos e atingir objetivos. Ver tabela 7.

Tabela 7: Dimensão 6 – Personalidade	
	Autoeficácia
<i>Válidos</i>	25
<i>Média</i>	3.820
<i>Desv. Padrão</i>	0.734
<i>Mínimo</i>	2.500
<i>Máximo</i>	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.748
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.748

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

O alto nível de autoeficácia identificado confirma que os docentes possuem recursos internos robustos para lidar com as demandas, o que se conecta diretamente ao conceito de saúde mental da OMS (2022). Segundo essa definição, a saúde não é apenas ausência de doença,

mas um estado onde o indivíduo percebe suas próprias habilidades e consegue ser produtivo, atuando a autoeficácia como um importante mecanismo de enfrentamento individual frente aos estressores.

7.2.7 Dimensão 7: Saúde e Bem-Estar

A dimensão “Saúde e Bem-Estar” avalia o impacto das condições de trabalho na saúde física e mental dos docentes. A análise de consistência interna revelou resultados excelentes para as escalas de Stress (alfa=0.804) e Burnout (alfa=0.920), evidenciando uma altíssima confiabilidade na medição destas dimensões. A variável Saúde Geral²⁰, por ser constituída por um item único, não foi submetida a esta análise.

Aplicando a técnica do semáforo, os resultados indicam um cenário considerável (Zona Amarela), onde os docentes já manifestam sinais moderados de desgaste:

a) Saúde Geral (M=3.480; DP=1.085): sendo um indicador positivo (quanto maior, melhor a saúde), esta média situa-se na Zona Amarela (Situação Intermédia). Isso significa que a autopercepção de saúde dos docentes não é ótima, mas também não é crítica. O desvio padrão elevado (1.085) é um dado importante: ele mostra que há uma grande desigualdade no grupo. Enquanto alguns docentes se sentem muito saudáveis (máximo 5), outros sentem a saúde muito debilitada (mínimo 1).

b) Stress (M=2.940; DP=0.821): sendo um indicador negativo (quanto maior, pior), esta média cai na Zona Amarela (Alerta). O valor indica que os docentes vivenciam sintomas de estresse (tensão, irritabilidade) com uma frequência moderada, situando-se numa faixa que requer atenção preventiva.

c) Burnout (M=2.860; DP=1.141): também um indicador de atenção, situa-se na Zona Amarela (Alerta). Embora não configure um quadro de esgotamento severo generalizado (que seria acima de 3,66), a média próxima de 3,0 é preocupante. O desvio padrão alto (1.141) sugere novamente uma polarização: há um subgrupo de docentes vivenciando níveis muito altos de exaustão física e emocional, o que exige um olhar atento da gestão.

Finalizando a análise de saúde, as subescalas de Problemas em Dormir e Sintomas Depressivos apresentaram excelente consistência interna, com coeficientes Alfa e Ômega em torno de 0,80, atestando a qualidade da mensuração. Já para a escala de Comportamentos Ofensivos, os coeficientes foram baixos (alfa=0.240), o que se justifica estatisticamente pelo

²⁰ Não é possível calcular os coeficientes Ômega e Alfa, uma vez que “Saúde Geral” é constituído por uma única pergunta

“efeito de chão”: como a grande maioria das respostas foi “1” (Nunca), a ausência de variância impacta o cálculo da correlação entre as questões, conforme sinalizado na nota de rodapé.

Aplicando a técnica do semáforo, os resultados revelam um cenário favorável quanto aos indicadores mais graves de adoecimento e violência:

Na Zona Verde (Situação Favorável), encontram-se todas as variáveis desta sessão:

a) Problemas em Dormir (M=2.320; DP=0.967): com uma média situada no limite superior da zona verde (quase transitando para o amarelo), este resultado indica que, embora existam queixas, a qualidade do sono da maioria dos docentes ainda se mantém num nível aceitável, não configurando um quadro patológico generalizado de insônia ou perturbações do sono.

b) Sintomas Depressivos (M=2.180; DP=0,923): a média baixa é um indicador positivo de saúde mental, sugerindo que o corpo docente, de modo geral, não apresenta sintomatologia depressiva severa, apesar dos níveis de estresse identificados anteriormente.

c) Comportamentos Ofensivos (M=1.190; DP=0.291): Esta variável apresentou a menor média de todo o estudo, muito próxima do valor mínimo (1,0). O resultado demonstra que a ocorrência de assédio moral, sexual, ameaças ou violência física é extremamente rara ou inexistente no contexto laboral investigado, configurando um ambiente social seguro e respeitoso. Ver tabela 8.

Tabela 8: Dimensão 7– Saúde e Bem-Estar

Variável	Total 25 (100%)
Saúde Geral	
<i>Média</i>	3.480
<i>Desv. Padrão</i>	1.085
<i>Mínimo</i>	1.000
<i>Máximo</i>	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	*
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	*
Stress	
<i>Média</i>	2.940
<i>Desv. Padrão</i>	0.821
<i>Mínimo</i>	0.821
<i>Máximo</i>	5.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.804
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.804
Burnout	
<i>Média</i>	2.860
<i>Desv. Padrão</i>	1.141
<i>Mínimo</i>	1.000
<i>Máximo</i>	4.500
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.920

<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.920
Problemas em Dormir	
<i>Média</i>	2.320
<i>Desv. Padrão</i>	0.967
<i>Mínimo</i>	1.000
<i>Máximo</i>	4.500
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.806
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.806
Sintomas Depressivos	
<i>Média</i>	2.180
<i>Desv. Padrão</i>	0.923
<i>Mínimo</i>	1.000
<i>Máximo</i>	4.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.792
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.793
Comportamentos Ofensivos	
<i>Média</i>	1.190
<i>Desv. Padrão</i>	0.291
<i>Mínimo</i>	1.000
<i>Máximo</i>	2.000
<i>Confiabilidade/ Coeficiente ômega ω</i>	0.299 ²¹
<i>Confiabilidade/ Coeficiente alfa α</i>	0.240

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A presença de indicadores de estresse e Burnout na zona de alerta materializa a teoria de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), confirmando que a exposição crônica a estressores interpessoais e emocionais na docência pode levar ao esgotamento. Esses achados evidenciam o processo de desgaste descrito por Laurell e Noriega (1989), onde a organização do trabalho, ao impor demandas excessivas sem o devido suporte, rompe o equilíbrio psicofisiológico e favorece o adoecimento.

7.3 Análise da Matriz de Correlação

A tabela 9 apresenta a matriz de correlação de Pearson (r), utilizada para verificar a força e a direção das associações entre os fatores psicossociais (variáveis independentes) e os desfechos de saúde e bem-estar (variáveis dependentes). A análise dos coeficientes permite identificar padrões claros de risco e proteção no ambiente laboral dos docentes.

Primeiramente, observa-se que as dimensões relacionadas à sobrecarga e ao conflito de papéis atuam como potentes preditores de adoecimento. As **Exigências Quantitativas**

²¹ Para o cálculo da consistência interna da dimensão “**Comportamentos Ofensivos**”, a questão 76: **Tem sido exposto a violência física?** foi excluída da análise, pois não apresentou variância nas respostas (todos os participantes indicaram “Nunca”). A confiabilidade foi apenas com as questões 73, 74 e 75.

apresentaram correlações positivas e estatisticamente significativas tanto com o Stress ($r=0.491$; $p<0.05$) quanto, de forma ainda mais expressiva, com o Burnout ($r=0.637$; $p<0.05$). Da mesma forma, o **Conflito Trabalho-Família** revelou-se um fator crítico, associando-se diretamente ao aumento do Stress ($r=0.490$) e do Burnout ($r=0.507$). Estes dados corroboram a hipótese de que a intensificação do trabalho e a sobreposição entre a vida laboral e pessoal são vetores centrais do desgaste psicológico docente.

Em contrapartida, a dimensão relacional demonstrou um importante papel protetor. O **Apoio Social de Colegas** apresentou uma correlação inversa (negativa) com o Burnout ($r=0.487$), indicando que ambientes colaborativos tendem a mitigar o esgotamento profissional. Além disso, o apoio social correlacionou-se positivamente com a Satisfação no Trabalho ($r=0.575$) e com a percepção de Saúde Geral ($r=0.407$), evidenciando a importância da coesão grupal para o bem-estar.

Por fim, a Satisfação no Trabalho mostrou-se fortemente sensível às dinâmicas de reconhecimento e respeito. Observou-se uma forte correlação positiva com as **Recompensas** ($r=0.618$), sugerindo que a valorização profissional é determinante para o contentamento laboral. Inversamente, a presença de **Comportamentos Ofensivos** demonstrou uma forte associação negativa com a Satisfação ($r=0.614$), confirmando que ambientes hostis degradam severamente a qualidade de vida no trabalho.

Tabela 9: Análise da Matriz de Correlação

	1. Stress	2. Burnout	3. Satisfação	4. Saúde Geral
1. Exigências Quantitativas	0.491	0.637	0,179	0,077
2. Conflito Trabalho/ Família	0.490	0.507	-0.137	0.033
3. Apoio Social Colegas	-0.255	-0.487	0.575	0.407
4. Comportamentos Ofensivos	0.050	-0.120	-0.614	0.128
5. Recompensas	-0.161	-0.172	0.618	0.190

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A análise valida os modelos teóricos estruturantes do estudo: a forte associação entre exigências quantitativas e Burnout ($r=0.637$) confirma o conceito de esgotamento de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001). Paralelamente, a correlação entre recompensas e satisfação ($r=0.618$) ratifica o Modelo Esforço-Recompensa de Siegrist (1996), enquanto o efeito protetor do apoio social sobre o Burnout corrobora a tese de House (1981) sobre o suporte coletivo como amortecedor do estresse.

7.4 Análise Inferencial e Teste de Hipóteses

A Tabela 10 apresenta os resultados do Teste *t* de Student para amostras independentes, realizado para verificar se existem diferenças estatisticamente significativas nos níveis de saúde e bem-estar entre docentes do sexo masculino e feminino.

A análise inferencial revelou que o sexo é um fator determinante para o desgaste profissional nesta amostra. Observaram-se diferenças significativas para as variáveis **Stress** ($t(23) = 2.211$; $p = 0.037$) e **Burnout** ($t(23) = 2.797$; $p = 0.010$). Considerando as médias descritivas apresentadas anteriormente, estes resultados confirmam que as docentes mulheres apresentam níveis de estresse e esgotamento significativamente superior aos homens.

Tabela 10 - Análise Inferencial e Teste de Hipóteses

	t	GI	P
<i>Saúde Geral</i>	-0.887	23	0.384
<i>Stress</i>	2.211	23	0.037
<i>Burnout</i>	2.797	23	0.010
<i>Problemas em Dormir</i>	0.475	23	0.639
<i>Sintomas Depressivos</i>	-0.498	23	0.623

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Por outro lado, para as variáveis **Saúde Geral** ($p = 0.384$), **Problemas em Dormir** ($p = 0.639$) e **Sintomas Depressivos** ($p = 0.623$), os valores de **p** superiores a 0.05 indicam que não há evidências estatísticas de diferença entre os sexos. Isso sugere que, embora as mulheres estejam mais sobrecarregadas (Stress/Burnout), a percepção geral de saúde e a sintomatologia depressiva afetam o grupo docente de forma mais homogênea, independentemente do gênero.

7.5 Comparação entre Grupos por Sexo

A Tabela 11 detalha as estatísticas descritivas que explicam a diferença significativa encontrada no teste *t* para a variável Burnout, e a ausência de diferença para as demais variáveis de saúde mental.

a) **Disparidade no Burnout:** Os dados mostram uma diferença expressiva nas médias entre os sexos. O grupo **Feminino** apresentou uma média de **3.611 (DP=0.782)**, valor que se situa próximo do limiar de alto risco, enquanto o grupo **Masculino** apresentou uma média consideravelmente menor, de **2.688 (DP=0.750)**. Essa diferença de quase um ponto inteiro na escala explica a significância estatística encontrada no teste inferencial, confirmando que as mulheres vivenciam maior esgotamento.

b) **Homogeneidade nos Outros Sintomas:** Para as variáveis **Problemas em Dormir** e **Sintomas Depressivos**, as médias entre homens e mulheres foram muito próximas. Em Problemas em Dormir, as médias foram praticamente idênticas (Masculino: **2.438**; Feminino: **2,444**). Em Sintomas Depressivos, os homens apresentaram uma média ligeiramente superior (**2.250**) à das mulheres (**2.056**), mas essa diferença não foi suficiente para configurar distinção estatística, indicando que a sintomatologia depressiva afeta ambos os grupos de forma similar e em níveis baixos.

Tabela 11 - Comparação entre Grupos por Sexo

	Grupo	N	Média	Desvio Padrão (DP)	Erro Padrão (EP)	Coef. de Variação
<i>Burnout</i>	Masculino	16	2.688	0.750	0.188	0.279
	Feminino	9	3.611	0.782	0.261	0.216
<i>Problemas em Dormir</i>	Masculino	16	2.438	1.109	0.277	0.455
	Feminino	9	2.444	0.982	0.327	0.402
<i>Sintomas Depressivos</i>	Feminino	9	2.056	0.768	0.256	0.374
	Masculino	16	2.250	1.017	0.254	0.452

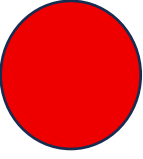
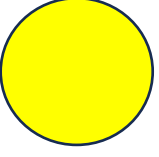
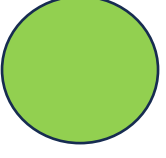
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Os dados detalhados na Tabela 10 confirmam que a principal diferença entre os grupos reside no esgotamento profissional. Enquanto as médias de homens e mulheres se mantiveram semelhantes para problemas de sono e sintomas depressivos, o grupo feminino apresentou um nível de Burnout (3.611) muito superior ao masculino (2.688), demonstrando que o desgaste extremo do trabalho está atingindo as mulheres com maior intensidade nesta amostra.

Visando consolidar os achados desta investigação e proporcionar uma visão sistêmica sobre o ambiente psicossocial no CCSA/UFCA, apresenta-se a seguir uma síntese fundamentada na técnica do semáforo, conforme preconizado pelo manual do COPSQ II. Esta representação gráfica e textual agrupa as dimensões avaliadas em três níveis de impacto para a saúde docente: a Zona de Risco (Vermelho), que exige intervenções imediatas; a Zona de Alerta (Amarelo), que demanda monitoramento contínuo; e a Zona Favorável (Verde), que identifica os fatores de proteção e bem.

Quadro 6: Síntese dos Achados por Nível de Risco (Técnica do Semáforo)

Nível de Risco	Dimensões e Indicadores	Principais Resultados (Média - M)
----------------	-------------------------	-----------------------------------

	Ação Imediata	Exigências Emocionais: Fator de maior desgaste no estudo (M=4.16) Exigências Cognitivas: Alta mobilização mental e tomada de decisão (M=4.02) Burnout (Sexo Feminino): Esgotamento crítico entre as docentes (M=3.61).
	Monitoramento	Saúde Geral: Autopercepção de saúde em nível intermediário (M=3.48) Conflito Trabalho/Família: Interferência das tarefas na vida privada (M=3.17). Apoio Social de Superiores: Necessidade de reforço no suporte da gestão (M=2.98) Confiança Horizontal: Fragilidade na cooperação direta entre pares (M=2.60).
	Situação Favorável	Possibilidades de Desenvolvimento: Principal recurso de proteção (M=4.50). Significado do Trabalho: Alto valor e propósito na atividade docente (M=4.26). Transparência de Papel: Clareza absoluta sobre as responsabilidades (M=4.14). Autoeficácia: Recursos internos sólidos para enfrentar desafios (M=3.82). Insegurança Laboral: Estabilidade e baixo receio de perda do cargo (M=1.36).

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Portanto, o quadro acima resume o equilíbrio entre os pontos fortes e os desafios da docência no CCSA/UFGA. Fica evidente que o amor à profissão e o sentido que os professores dão ao trabalho (lado verde) são essenciais, mas não eliminam sozinhos o cansaço mental e emocional (lado vermelho) causado pela rotina acadêmica. Essa síntese serve como um guia visual para que as próximas ações da universidade foquem no que é mais urgente: cuidar da saúde de quem ensina.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como objetivo geral analisar como os fatores de risco psicossociais se relacionam com os níveis de saúde, estresse e bem-estar dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri - CCSA/UFCA. Através da aplicação do instrumento Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II - Versão Média) e de uma análise estatística sistemática, o estudo não apenas traçou um diagnóstico situacional, mas também revelou os mecanismos que operam no processo de saúde-doença destes profissionais.

O diagnóstico descritivo revelou um cenário laboral marcado pela ambivalência. Por um lado, identificou-se que a docência na UFCA é exercida num contexto de alto significado e engajamento. Os professores percebem seu trabalho como importante, possuem amplas possibilidades de desenvolvimento e sentem-se seguros em seus cargos (baixa insegurança laboral). Além disso, o ambiente de trabalho mostrou-se socialmente saudável no que tange à ausência de comportamentos ofensivos (violência ou assédio), o que constitui um importante ativo institucional.

Por outro lado, o estudo acendeu alertas preocupantes quanto à intensidade do trabalho. Os resultados situaram as exigências emocionais e cognitivas na zona de risco elevado (vermelho), acompanhadas por exigências quantitativas e ritmo de trabalho em níveis de atenção. Tal cenário alinha-se aos valores de referência nacionais do Manual do COPSOQ II (Silva *et al.*, 2006), que identificam o setor de “Ensino” como um dos mais críticos, apresentando as médias mais elevadas de Stress (3.01), Burnout (3.00) e Exigências Cognitivas (3.97) entre todos os setores profissionais avaliados. Essa convergência de dados reforça que, embora o trabalho seja motivador, ele é executado sob uma pressão mental e emocional constante característica sistêmica da profissão exigindo dos docentes um esforço compensatório elevado que cobra um preço alto em termos de saúde mental.

A análise inferencial permitiu avançar para além da descrição, confirmando estatisticamente as hipóteses formuladas. A matriz de correlação evidenciou que o adoecimento docente não é um evento aleatório, mas sim o produto direto das condições de trabalho: as exigências quantitativas e o conflito trabalho-família demonstraram ser fortes preditores de Estresse e Burnout.

Em contrapartida, os resultados corroboram o Modelo de Apoio Social de House (1981) discutido no referencial teórico, confirmando empiricamente o papel amortecedor das relações interpessoais. O apoio recebido dos colegas mostrou-se um fator de proteção significativo,

correlacionando-se com menores níveis de esgotamento e maiores níveis de satisfação e saúde geral. Esses achados validam a premissa teórica de que o suporte social atua como um recurso vital de resistência ao estresse, reforçando a tese de que o isolamento adoece, enquanto a coletividade protege.

Um dos achados mais contundentes desta pesquisa reside na disparidade de gênero. A comparação entre grupos revelou que a experiência de desgaste não é homogênea: as docentes mulheres apresentaram níveis de Estresse e Burnout significativamente superiores aos seus pares masculinos. Este dado lança luz sobre a invisibilidade da dupla jornada e das demandas emocionais que, somadas à carga acadêmica, vulnerabilizam especificamente a saúde da mulher docente. Conclui-se, portanto, que as políticas de saúde do trabalhador na instituição não podem ser neutras quanto ao gênero; elas precisam reconhecer e endereçar essa sobrecarga diferencial.

Apesar da robustez das análises, é necessário apontar as limitações do estudo. O tamanho da amostra (n=25), decorrente da adesão voluntária, recomenda cautela na generalização dos resultados para toda a universidade. Além disso, o desenho transversal impede o estabelecimento de causalidade estrita ao longo do tempo. Contudo, a consistência interna dos dados, validada pelos coeficientes Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald, confere confiabilidade ao retrato aqui apresentado para o contexto do CCSA.

Diante do exposto, sugere-se que a UFCA adote medidas de intervenção que ultrapassem o foco individual. Embora ações de autocuidado sejam válidas, os dados indicam que a raiz do problema é organizacional. Recomenda-se:

- ✓ **Revisão da Carga de Trabalho:** Estratégias para mitigar as exigências quantitativas e o ritmo acelerado, garantindo pausas e desconexão.
- ✓ **Fortalecimento da Rede de Apoio:** Criação de espaços formais e informais que fomentem a coesão entre colegas, visto que o apoio social se provou um fator de proteção vital.
- ✓ **Melhoria na Comunicação (Previsibilidade):** Aumentar a transparência sobre decisões e mudanças futuras, reduzindo a incerteza que apareceu como ponto de alerta (zona amarela).
- ✓ **Atenção à Saúde da Mulher:** Implementação de políticas de suporte que considerem a sobrecarga específica das docentes, visando a equidade em saúde.
- ✓ **Adesão ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (NR-01):** Promover a elaboração ou atualização do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da UFCA, garantindo a inclusão explícita dos fatores de risco psicossociais. Essa medida visa alinhar as práticas do CCSA às exigências da nova redação da Norma Regulamentadora NR 1 (Portaria MTE nº 1.419/2024), assegurando a conformidade legal e a sistematização das ações preventivas.

✓ **Encaminhamento Institucional:** Recomenda-se o envio formal deste relatório à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP/UFCA) para subsidiar debates sobre a profissionalização da gestão interna e a formulação de políticas voltadas especificamente ao contexto docente.

Em suma, este estudo conclui que, embora o engajamento docente no CCSA/UFCA seja elevado, ele não é, isoladamente, um fator de blindagem contra o adoecimento. Torna-se imperativo que a instituição tenha a coragem de transformar estes dados em ação, enfrentando os desafios de implementar uma cultura de cuidado onde a saúde do trabalhador seja tão inegociável quanto a qualidade do ensino.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia. *et al.* **Introdução à ergonomia**: da prática à teoria. São Paulo: Blucher, 2009.

ABREU, Maria Angélica Godinho Mendes de; COELHO, Maria Thereza Ávila Dantas; RIBEIRO, Jorge Luiz Lordelo de Sales. Percepção de professores universitários sobre as repercussões do seu trabalho na própria saúde. **RBPG**, Brasília, v. 13, n. 31, p. 465-486, maio/ago. 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.21713/2358-2332.2016.v13.1155>>. Acesso em: 19 de mar de 2025.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - EU-OSHA. **Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho**. EU-OSHA, 2025. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>>. Acesso em: 19 de mar de 2025.

ALMEIDA, Ridson Lucas Melo; FERNANDES, Rita de Cássia Pereira. Demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social: estudo com trabalhadores do setor judiciário. **Arquivo Jurídico**, Teresina-PI, v. 6, n. 2, p. 39-59, jul./dez. 2019. Disponível em: <<https://ojs.ufpi.br/index.php/raj/article/view/11188>>. Acesso em: 2 jun. 2025.

ARAÚJO, Tania Maria; GRAÇA, Cláudia Cerqueira Araújo; ARAÚJO, Edna. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Control. **Rev. Ciênc. Saúde Coletiva**. v. 8, n 4, 2003. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-81232003000400021>>. Acesso em: 17 de mai. de 2025.

BARRETO, Elcides Hellen Ferreira Landim; BOMFIM, Zulmira Áurea Cruz. Sofrimento de professores de instituições de ensino superior: um afeto de dimensão ético-política. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v.15, p.111, jan./dez.2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.36517/revp.siupe.15.2024.0024005>>. Acesso em: 07 dez. 2025.

BEYER, Anne Louise; SOLER Y VIVAR, Rodrigo Diaz de. O capital humano nas organizações: uma revisão bibliográfica. **Revista CIPPUS-UNILASALLE**. v.7, n.1, Canoas, 2019. Disponível em <<https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Cippus/article/view/5321/pdf>>. Acesso em: 19 de mar de 2025.

BORGES, Lopes *et al.* Avaliação de fatores de risco psicossociais: estudo com docentes do ensino superior. **Revista Portuguesa De Investigação Comportamental E Social**. 4(1) 2018, p. 22–33. Disponível em: <<https://doi.org/10.31211/rpics.2018.4.1.54>> . Acesso em: 17 de mai. de 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024**. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2024. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114831.htm>. Acesso em: 02 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023**. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Brasília: Diário Oficial da União, 2023.

Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>>. Acesso em: 05 de dez. de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 09 (NR-09):** Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos. Brasília: MTE, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-09-atualizada-2021-1.pdf>>. Acesso em: 05 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 6 jul. 1978. Disponível em: <<https://www.ctpconsultoria.com.br/pdf/Portaria-3214-de-08-06-1978.pdf>>. Acesso em: 07 dez. 2025

CAPELLA, Marco Antonio de Carvalho. **Riscos psicossociais sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho na rotina laboral dos professores de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco.** 2025. Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2025, p. 01-58. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/63269>>. Acesso em: 17 de mai. de 2025.

CARDOSO, Natalia da Conceição; GOMES, Soraia do Nascimento; SANTOS, Silvia Regina Martins dos. Desenvolvimento da síndrome de burnout em profissionais de enfermagem na pandemia COVID-19. **Revista Recien**, São Paulo, v. 12, n. 37, p. 78-93, 2022. Disponível em: <https://recien.com.br/index.php/Recien/article/view/601>. Acesso em: 2 jun. 2025.

CARVALHO, Ana Paula Lopes; MAMERI-TRÊS, Letícia Maria Akel. **Burnout na prática clínica.** 1. ed. – Barueri/SP: Manole, 2023. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555769241/epubcfi/6/10%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright%5D!/4/2/2>>. Acesso em: 1 de jun. 2025.

CÉSAR, Raissa Mariano. **O sofrimento psíquico no trabalho de professores de uma universidade federal no Brasil: um estudo à luz da sociologia clínica e da psicodinâmica do trabalho.** Tese de Doutorado em Administração – Centro Universitário FEI, São Paulo, 2024, p. 01-100. Disponível em: <<https://doi.org/10.31414/ADM.2024.T.131745>>. Acesso em: 17 de mai. de 2025.

COOPER, C. L.; DEWE, P.; O'DRISCOLL, M. P. **Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications.** Thousand Oaks: Sage, 2001.

COOPER, D.; SCHINDLER, P. **Métodos de Pesquisa em Administração.** 12 ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

CORRÊA, Rosângela Zabaleta Alves; SOUZA, Mayra Silva de. BAPTISTA, Makilim Nunes Baptista. Vulnerabilidade ao estresse no trabalho e qualidade de vida de enfermeiros. **Psicol. Argum.** Curitiba, v. 31 (75), 2013, p. 599-606. Disponível em: <<https://doi.org/10.7213/psicol.argum.31.075.DS02>>. Acesso em: 27 de jan. de 2025.

COSTA, Giovani Glaucio de Oliveira. **Curso de estatística inferencial e probabilidades: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2012.

COSTA, Lúcia Simões Costa; SANTOS, Marta. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. **RICOT**. Porto/PT. N.5, 2013, p. 39-58. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/67060/2/88066.pdf>>. Acesso em: 28 de jan. de 2025.

COX, T.; GRIFFITHS, A. The assessment of psychosocial hazards at work. **European**

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e misto**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Cortez, 2021. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555551358/epubcfi/6/6%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dficha.xhtml!%5D!/4>>. Acesso em: 2 de jun. 2025

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

ESTEVES, Maria Fabiana Damásio Passos. **Estresse psíquico em professores do ensino superior privado: um estudo em Salvador**. Dissertação Mestrado em Psicologia – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2004, p. 01-163. Disponível em: <https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/maria_fabiana_esteves.pdf>. Acesso em: 17 de mai. de 2025.

FALZON, Pierre. **Ergonomia**. 2. ed. São Paulo: Blucher, 2018.

FERREIRA, J. J.; PENIDO L. O. **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfia, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODINHO, et al. Apoio Social no Trabalho: um estudo de coorte com servidores de uma universidade pública. **Revista Brasileira de Epidemiologia**. v. 22, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1980-5497201900068>>. Acesso em: 17 de mai. de 2025.

GODOI, A. S.; BANDEIRA-DE-MELO, R.; SILVA, A. B. **Pesquisa qualitativa nas organizações: paradigmas estratégias e métodos**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOULART JUNIOR, E.; LIPP, M. E. N. Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 4, p. 847-857, out./dez. 2008. <https://www.scielo.br/j/pe/a/QBScTyq8L8bqRnbMydKYNDJ/?format=pdf&lang=pt>. Disponível em: Acesso em: 17 de mai. de 2025.

GUIMARÃES, Lia Buarque de Macedo. Ergonomia Cognitiva. In: GUIMARÃES, L. B. M. (Org.). **Ergonomia de Produto**. 4. ed. Porto Alegre: FEENG/UFRGS, 2004. pp. 48-75.

Disponível em: <http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/disciplinas/103_memoria_lia_mbe_2008.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2025.

Journal of Psychological Assessment, v. 12, n. 3, p. 173-181, 1996.

KARASEKRA. **Job demands, job decision latitude, and mental strain**: implications for job redesign. *Adm Sci Q* 1979; 24:285-308.

KRISTENSEN, T. S. e BORG, V. **Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)**. Copenhagen: National Institute of Occupational Health, 2000.

LACERDA, Francisco Rogerio de Jesus; BARBOSA, Rildo Pereira. **Psicologia no Trabalho** [recurso eletrônico]. São Paulo: Expressa, 2021. Disponível em:

<[https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110248/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.ioref%3DFichaCelula.xhtml\]/4/10/2/1:0\[%2CL13](https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110248/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.ioref%3DFichaCelula.xhtml]/4/10/2/1:0[%2CL13)>. Acesso em: 17 de mai. de 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **La Salud en la Fábrica: estudio sobre la industria siderúrgica en México**. México: Era, 1989. Disponível em:

<<https://pt.scribd.com/document/516591409/La-Salud-en-La-Fabrica>>. Acesso em: 07 dez. 2025

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

LEAL, G.S., SILVA, D.A.O., and SOPELETE, M.C. Conceitos básicos de bioestatística. In:

LEOW, Kenneth; LEOW, Serena. The Role of Social Support in Dealing With the Different Types of Stressors: Social Support in the Workplace. In: KHAN, Muhammad A.; KOWSAR, Muhammad A.; ZAMAN, Kamran (Org.). **Contemporary Research in Behavioral Sciences**. London: BP International, 2022. cap. 6, p. 74-84. Disponível em:

<<https://www.researchgate.net/publication/363083972>>. Acesso em: Acesso em: 2 jul. 2024.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Estresse emocional: a contribuição de estressores internos e externos. **Revista de Psiquiatria Clínica**. São Paulo, v. 28, n. 6, 2001, p. 347-349. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-315084>>. Acesso em: 2 jul. 2024.

LOCKE, Edwin A. What is Job Satisfaction? **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969. Disponível em: <[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)>. Acesso em: 17 de mai. de 2025.

LOPES, Gabriel César Dias; Estresse, a realidade e o desafio do professor contemporâneo. **COGNITIONIS Scientific Journal**, v. 3, n. 1, p. 1-25, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.38087/2595.8801>>. Acesso em: 1 jun. 2025.

LOPES, Kelly; WAENY, Maria Fernanda Costa; MACEDO, Cíbele Mariano Vaz de. Riscos psicossociais no trabalho de policiais militares que podem levar ao estresse. **Revista Ibirapuera**. v.15, 2018, p.51-60. Disponível em:

<<https://www.ibirapuera.br/seer/index.php/rev/article/view/139>>. Acesso em: 27 de jan. de

2025.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MARCON, Silvana Regina Ampessan *et al.* Saúde mental dos professores e possibilidades de intervenções: uma revisão da literatura. **Revista DELOS: Desarrollo Local Sostenible**, Curitiba, v. 18, n. 71, p. 01-22, 2025. Disponível em: <https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/6588> Acesso em: 04 de dez de 2025.

MARTINEZ, Maria Carmem; FISCHER, Frida Marina. Fatores psicossociais no trabalho hospitalar: situações vivenciadas para desgaste no trabalho e desequilíbrio entre esforço e recompensa. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, n.12, p.01-12, out, 2019. Disponível em: < [SciELO - Brasil - Fatores psicossociais no trabalho hospitalar: situações vivenciadas para desgaste no trabalho e desequilíbrio entre esforço e recompensa Fatores psicossociais no trabalho hospitalar: situações vivenciadas para desgaste no trabalho e desequilíbrio entre esforço e recompensa](#)>. Acesso em: 19 de mar de 2025.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, fev. 2001.

MINEO, J.R., SILVA, D.A.O., SOPELETE, M.C., LEAL, G.S., VIDIGAL, L.H.G., TÁPIA, L.E.R., and BACCHIN, M.I. **Pesquisa na área biomédica: do planejamento à publicação** Uberlândia: EDUFU, 2005, pp. 137-180. Disponível em: <<https://doi.org/10.7476/9788570785237.0007>>. Acesso em: 07 dez. 2025

MINISTÉRIO DA PREVIDENCIA SOCIAL - MPS. **Tabelas CID-10**. Brasil, 2025, p.07. Disponível em:< https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-segurancadotrabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/acompanhamentomensal_b31_2024_completo_cid10_sinteseweb-19-02-2025-com-formulas-1.pdf>. Acesso em: 11 de mai. de 2025.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Saúde Mental**. Brasília: Ministério da Saúde, 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>>. Acesso em: 16 mai. de 2025.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Transtornos de ansiedade podem estar relacionados a fatores genéticos**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 21 set. 2022. Atualizado em: 3 nov. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/transtornos-de-ansiedade-podem-estar-relacionados-a-fatores-geneticos>. Acesso em: 2 jun. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE **Portaria GM/MS Nº 1.999, de 27 de novembro de 2023**. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 20 de jan. de 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. **Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio**. Brasília, DF, 24 abr. 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>>. 30 de mai.2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. **Norma Regulamentadora Nº. 1 (NR-1)**. Brasil, 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>>. Acesso em: 15 de nov de 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. **Portaria MTE nº 1.419 (NR-01 GRO - nova redação).pdf**. Brasil, 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>>. Acesso em: 15 de nov de 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17): Ergonomia**. Brasília, DF: MTE, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>>. Acesso em: 18 jan. 2026.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9): Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos**. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-9-nr-9>. Acesso em: 18 jan. 2026.

NASCIMENTO, Kelen Braga do; SEIXAS, Carlos Eduardo. O adoecimento do professor da Educação Básica no Brasil: apontamentos da última década de pesquisas. **Revista Educação Pública**, v.20, nº36,2020. Disponível em:<<https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/20/36/josepho-adoecimento-do-professor-da-educacao-basica-no-brasil-apontamentos-da-ultima-decada-de-pesquisas>>. Acesso em 25 de mai de 2025.

NOTELAERS, Guy; TÖRNROOS, Maria; SALIN, Denise. **Desequilíbrio esforço-recompensa: um fator de risco para exposição ao assédio moral no local de trabalho**. *Frontiers in Psychology*, Sec. Psicologia Organizacional, v. 10, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00386>. Acesso em: 2 jun. 2025.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **SmartLab de Trabalho Decente**. Iniciativa do Ministério Público do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho. Brasília: MPT; OIT, 2024. Disponível em:< <https://smartlabbr.org/sst>> Acesso em: 07 de dez. de 2025.

OLIVEIRA, Francisco Estevam Martins de. **Estatística e probabilidade com ênfase em exercícios resolvidos e propostos**. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT E ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – OMS. **Relatório do Comitê Misto OIT/OMS sobre Saúde Ocupacional**. Genebra: OIT/OMS, 1984. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf>. Acesso em: 17 de mar. de

2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre saúde mental: transformando a saúde mental para todos**. Genebra: OMS/OPAS, 2022. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>>. Acesso em: 11 de mai. de 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Saúde Mental**. OMS, 2025. Disponível em: <https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab_1>. Acesso em: 19 de mar. de 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE – OPAS E ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Depressão**. OPAS/OMS, 2025. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/topicos/depressao#:~:text=A%20depress%C3%A3o%20%C3%A9%20um%20transtorno,%2C%20biol%C3%B3gicos%2C%20ambientais%20e%20psicol%C3%B3gicos>> . Acesso em: 2 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE - OPAS E ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – OMS. **Relatório sobre saúde no mundo 2001**. Genebra: OPAS/OMS, 2001. Disponível em: <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0205.pdf>>. Acesso em: 19 de mar. de 2025.

PASSOS, Ádilo Lages Vieira; AQUINO, C. A. Braz de. Revisão sistemática da literatura acerca da precarização do trabalho do professor universitário. **Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 1-12, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.31211/rpics.2024.10.1.323>. Acesso em: 3 jun. 2025.

PEREIRA, *et al.* **Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho**: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Rev. Bras. Saúde Ocup.* v.45, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>>. Acesso em: 17 de mai. de 2025.

RIBEIRO, J. L. Percepção de professores universitários sobre as repercussões do seu trabalho na própria saúde. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, [S. l.], v. 13, n. 31, 2017. Disponível em: <<https://rbpg.capes.gov.br/rbpg/article/view/1155>>. Acesso em: 2 jun. 2025.

RODRIGUES, Célio Fernando de Sousa; LIMA, Fernando José Camello de; BARBOSA, Fabiano Timbó. Importância do uso adequado da estatística básica nas pesquisas clínicas. **Revista Brasileira de Anestesiologia**, Rio de Janeiro, v. 67, n. 6, p. 619-625, nov./dez. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rba/a/N5PgBCrzhDkfRbX8QXsctHx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 dez. 2025.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria Del Batista. **Metodologia de Pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

SARAFINO, E. P.; SMITH, T. W. **Health psychology: biopsychosocial interactions**. 8. ed. Hoboken: Wiley, 2014.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SELYE, H. **Stress without distress**. Philadelphia: Lippincott, 1976.

SIEGRIST Johannes. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, Washington, v. 1, n. 1, p. 27-41, 1996. Disponível em: <<https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>>. Acesso em: 1 jun. 2025.

SILVA, C. *et al.* **Copenhagen Psychosocial Questionnaire**. Aveiro/PT: Análise Exata – Consultadoria, 2006.

SILVA, Elize Sampaio Nascimento; MAZZONI, Claudia Ferreira. Fatores psicossociais no ambiente de trabalho: uma análise comparativa entre ferramentas de avaliação.

Contribuciones a Las Ciencias Sociales. São José dos Pinhais, v.17 (13), 2024, p. 01-22. Disponível em:

<<https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/13608/7896>>. Acesso em: 20 de jan. de 2025.

SILVA, Jerto Cardoso da. *et al.* Saúde Mental, Adoecimento e Trabalho Docente. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 27, p. e242262, 2023. Disponível em<<https://doi.org/10.1590/2175-35392023-242262>>. Acesso em: 1 jun. 2025.

SILVA, Maria Cristina Lima e. **Validação e calibração da versão brasileira do domínio satisfação com a participação social do Patient-Reported Outcomes Measurement Information System PROMIS® (versão 1.0)**. Universidade Federal de Uberlândia: Uberlândia/MG, 2019. Disponível em:

<<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/24772/1/Valida%C3%A7%C3%A3oCalibra%C3%A7%C3%A3oVers%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 07 dez. 2025

SILVA, Milena Garcia da; TOLFO, Suzana da Rosa Processos psicossociais, saúde mental e trabalho em um instituto federal de educação. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 47, n. 13, 2022. Disponível em:

<<https://www.redalyc.org/journal/1005/100570899014/100570899014.pdf>>. 20 de jan. de 2025.

SOUZA, Carlos Ernesto Oliveira de. **Riscos psicossociais em professores universitários durante a pandemia por COVID-19**. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais – Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Porto, 2023, p. 01-39. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/154588/2/648578.pdf>>. Acesso em: 17 de mai. de 2025.

TANAKA, Oswaldo Yoshimi; RIBEIRO, Edith Lauridsen. Ações de saúde mental na atenção básica: caminho para ampliação da integralidade da atenção. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 14 (2), 2009, p. 477-486. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/pdf/csc/2009.v14n2/477-486/pt>>. Acesso em: 20 de jan. de 2025.

TAPAJÓS, N. S. A docência no ensino superior frente aos desafios da contemporaneidade. **IVY ENBER SCIENTIFIC JOURNAL**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 325–379, 12 ago. 2023.

Disponível em: <<https://enberuniversity.com/revista/index.php/ies/article/view/52>>. Acesso em: 31 mai. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI – UFCA. **Apresentação e História**. 2025.

Disponível em: <<https://www.ufca.edu.br/instituicao/apresentacao-e-historia/>>. Acesso em: 30 de abr. de 2025.

VASCONCELOS, Amanda; FARIA, José Henrique de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites **Psicol. Soc.** Santa Catarina. 20 (3). Dez, 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>>. Acesso em: 28 de jan. de 2025.

VELOSO, Raphael de Mello; SHIMODA, Eduardo; SHIMOYA, Aldo. A confiabilidade em uma pesquisa sobre qualidade em serviços bancários: um estudo com o coeficiente Alpha de Cronbach. **Linkania-Revista Científica**, v. 5, n. 1, p. 27–51, 2015. Disponível em: <www.linkania.org>. Acesso em: 07 dez. 2025

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; SANTOS, Nayara Cristina Teixeira. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v.49, 2024. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222pt2024v49edsmsubj1>>. Acesso em: 19 de mar. de 2025.

WARR, P. *Work, Happiness, and Unhappiness*. New York: Routledge, 2013.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Vírgilio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Artmed, 2014. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788582710852/pageid/6>> Acesso em: 17 de mai. de 2025.

ZANINI, Daniela Sacramento; PEIXOTO, Evandro Morais; NAKANO, Tatiana de Cássia. **Escala de Apoio Social (MOS-SSS): Proposta de Normatização com Referência nos Itens**. Trends in Psychology, v. 26, n. 1, p. 1-15, jan./mar. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.9788/TP2018.1-15Pt>> Acesso em: 17 de mai. de 2025.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Estudo: FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI – UFCA

Mestranda: Rosalynn Rebouças de Moura

Orientador responsável: Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas.

Unidade Acadêmica: Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA

Instituição: Universidade Federal do Cariri - UFCA

Endereço: Av. Tenente Raimundo Rocha, nº 1639, Bairro: Cidade Universitária, Juazeiro do Norte/ CE. CEP: 63048-080

Local da coleta de dados: Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA/UFCA.

Prezado(a) Participante:

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA, que tem como pergunta norteadora: **Como os fatores de riscos psicossociais se relacionam com a saúde, o estresse e o bem-estar dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri – CCSA/UFCA?** Para a realização deste estudo, será adotada uma abordagem quantitativa. A coleta de dados ocorrerá por meio da aplicação de um questionário validado, o COPSOQ II – Versão Média. Os dados serão analisados por estatística descritiva para classificação dos níveis de risco (técnica do semáforo), análise de confiabilidade (Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald) e testes inferenciais (Correlação de Pearson e Teste *t* de Student).

É importante enfatizar que o ambiente de trabalho pode apresentar diversos desafios que afetam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Entre esses desafios, destacam-se os **fatores de riscos psicossociais**, que envolvem os aspectos organizacionais, relacionais e individuais capazes de impactar a saúde mental e física dos profissionais. Esta pesquisa visa contribuir para a compreensão da saúde mental e bem-estar dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA/UFCA. Os resultados poderão auxiliar na melhoria da gestão de pessoas e na análise do comportamento organizacional da instituição. Adicionalmente, este estudo servirá como referência para futuras pesquisas, e sua divulgação fomentará a discussão sobre fatores de risco psicossociais entre esses profissionais.

Antes da aplicação do questionário, será solicitado ao(a) participante o consentimento para sua participação na pesquisa. Em caso de concordância, os dados coletados serão armazenados sob a responsabilidade do pesquisador responsável, que assegura o sigilo, o anonimato e a confidencialidade de todas as informações obtidas, não havendo qualquer divulgação dos conteúdos individualizados.

O motivo deste convite é que o (a) Sr. (a) se enquadra nos seguintes critérios de inclusão: a) docentes em exercício ativo nos cursos de Graduação e Pós-Graduação vinculados ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas -CCSA/UFCA; b) mínimo seis meses de vínculo institucional, garantindo experiência suficiente para contribuir com percepções relevantes sobre os fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho.

O(A) Sr(a) poderá deixar de participar da pesquisa nos casos em que forem observados os seguintes critérios de exclusão: a) desistência por iniciativa do entrevistado; b) professores aposentados ou exonerados; c) professores em licença prolongada (superior a três meses); d) afastamento médico ou licença maternidade.

Para participar deste estudo o(a) Sr. (a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem

financeira, a equipe responsável pela pesquisa organizará os recursos financeiros necessários à realização da pesquisa, não recaindo qualquer ônus para o(a) entrevistado(a). O(A) Sr(a) será esclarecido(a) antes e durante pesquisa sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar, retirando seu consentimento ou interrompendo sua participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador.

O pesquisador irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e privacidade, seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. O(A) Sr(a) não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo, de acordo com as prerrogativas da resolução nº 466/2012 e a resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Pesquisa envolvendo Seres Humanos do Ministério da Saúde do Brasil.

Todos os dados coletados serão armazenados sob a responsabilidade do Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas (Orientador Responsável), em um HD móvel sem qualquer conexão com internet, de modo a proteger e dar segurança as informações, na Universidade Federal do Cariri – UFCA, na unidade acadêmica: Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA/UFCA, durante o período de 5 anos, estando a sua disposição a qualquer momento. Após esse período, os dados serão descartados. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada, e terão acesso público e gratuito.

Sobre os riscos:

Os danos decorrentes desta pesquisa são caracterizados como mínimos, mas são factíveis. Estima-se ocorrer, em caso de negligência ou imperícia do pesquisador responsável, danos à imagem do entrevistado e por suas opiniões expressadas. Em razão disso, reitera-se o compromisso assumido em não identificar V. S^a. Em qualquer ocasião ou publicação. Caso os danos persistam, o pesquisador assumirá a responsabilidade pelo ressarcimento e pela indenização.

Em caso de dúvidas, você poderá entrar em contato com o orientador, prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas, pelo número +55 (88) 3221-9542 ou +55 (88) 3221-9557, e-mail milton.chagas@ufca.edu.br ou ainda pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal do Cariri, situado na rua Divino Salvador, 284, Barbalha, Ceará, CEP 63090-886, Brasil. Fone +55 (88) 3312-9606.

DECLARAÇÃO DO PARTICIPANTE

Após ler este documento, e tendo a oportunidade de esclarecer minhas dúvidas com o pesquisador responsável, eu, _____, CPF: _____, e-mail: _____, contato: _____ declaro estar informado(a) sobre os objetivos da pesquisa FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI – UFCA. Compreendo que minha participação é voluntária e que posso desistir a qualquer momento, sem punições. Estou ciente da pergunta norteadora da pesquisa, dos procedimentos, dos possíveis riscos e da garantia de confidencialidade. Concordo que os materiais e as informações obtidas relacionadas à minha pessoa poderão ser utilizados em atividades de natureza acadêmico-científica, desde que assegurada a preservação de minha identidade.

Assim de livre vontade, concordo em participar deste estudo e assino este termo em duas vias, das quais uma me foi entregue

_____, _____ de _____ de _____.

Assinatura do(a) entrevistado(a)

Assinatura do pesquisador responsável

Em caso de dúvidas quanto aos aspectos éticos deste estudo, poderá ser consultado o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Cariri (CEP/UFCA), sito na Faculdade de Medicina da UFCA. Endereço: Rua Divino Salvador, 284, Térreo, Bairro Rosário, Barbalha, Ceará, CEP: 63090-886, Brasil. Telefone: +55 (88) 3221-9606 / E-mail: cep@ufca.edu.br

APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título do Estudo: FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI – UFCA.

Mestranda: Rosalynn Rebouças de Moura

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas. **Instituição:**

Universidade Federal do Cariri - UFCA. **Departamento:** Centro de Ciências Sociais

Aplicadas - CCSA

Endereço: Av. Tenente Raimundo Rocha, Nº 1639, Bairro: Cidade Universitária, Juazeiro do Norte/ CE.

Cep: 63048-080

Os pesquisadores deste projeto comprometem-se a preservar a privacidade dos participantes, cujos dados serão coletados por meio de questionário estruturado e validado, aplicado aos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri - UFCA. As informações serão utilizadas exclusivamente para este estudo.

Todos os dados coletados serão armazenados sob a responsabilidade do Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas (Orientador Responsável), em um HD móvel sem qualquer conexão com internet, de modo a proteger e dar segurança as informações na Universidade Federal do Cariri – UFCA, Departamento: Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA, por 5 anos, estando disponíveis a qualquer momento. Após esse período, serão descartados.

Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFCA em _____ de _____ de 2025, registro número _____ e parecer _____.

Juazeiro do Norte/CE _____ de _____ de 2025.

Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas
Orientador Responsável

APÊNDICE C – TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

Título da pesquisa: FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI – UFCA.

Autora: Mestranda Rosalynn Rebouças de Moura

Matrícula: 2024100570

Orientador Responsável: Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas **Instituição:**

Universidade Federal do Cariri - UFCA **Departamento:** Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA

Endereço: Av. Tenente Raimundo Rocha, Nº 1639, Bairro: Cidade Universitária, Juazeiro do Norte/ CE. Cep: 63048-080

Eu, **Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas**, declaro que fui informado de forma clara e detalhada em relação aos objetivos e a justificativa da pesquisa para elaboração da Dissertação de Mestrado intitulada: FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI – UFCA.

Dessa forma, autorizo a **realização da pesquisa no Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA/UFCA**, bem como autorizo a utilização dos dados coletados para apresentação em eventos acadêmicos e/ou publicações em artigos e revistas científicas, desde que preservada a identidade das pessoas envolvidas. Entendo que o departamento de Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Cariri - UFCA manterá sigilo em relação a identidade dos participantes.

Juazeiro do Norte/CE 25/04/2025

Documento assinado digitalmente
 **Milton Jarbas Rodrigues Chagas**
Data: 25/04/2025 14:53:01-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Diretor do Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA/UFC

ANEXO 1 – PROTOCOLO DE PESQUISA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA PRÓ – REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO - PRPI MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO - PPGA

Este protocolo fará parte da pesquisa que tem como objetivo “analisar como os fatores de riscos psicossociais se relacionam com os níveis de saúde, estresse e bem-estar dos docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri - CCSA/UFCA”. Leia atentamente as questões abaixo. Não existem respostas certas ou erradas e você não será identificado. As respostas serão mantidas em anonimato e só serão utilizadas para fins acadêmicos. Desde já, agradeço a sua colaboração.

Orientador Responsável: Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA/UFCA: Rosalynn Rebouças de Moura

1ª Parte: Dados Sociodemográficos e Profissionais

1 Sexo:

() Masculino () Feminino

2 Estado Civil:

() Solteiro/a () Casado/a () Separado/a () Outros

3 Tem Filhos:

() Sim Quantos: _____ () Não

4 Tempo de Serviço na Docência:

() 6 meses () 1 a 5 anos () 6 a 10 anos () 11 a 15 anos () 16 a 20 anos ()

Mais de 20 anos

5 Situação Profissional:

() Dedicção Exclusiva () Dedicção Parcial

6 Tipo de Vínculo:

() Prof. Efetivo () Prof. Substituto () Outro

7 Você possui outra atividade profissional além da docência?

() Sim. Qual? _____

() Não

2ª Parte: COPSOQ II – Versão Média

COPSOQ II – Versão Média
Subescalas
(Kristensen, T., 2001)
(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Exigências quantitativas

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					

Ritmo de trabalho

4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
---	--	--	--	--	--

Exigências cognitivas

5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					

Exigências emocionais

8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
---	--	--	--	--	--

Influência no trabalho

9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					

Possibilidades de desenvolvimento

13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					

Previsibilidade

16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					

Transparência do papel laboral desempenhado

18. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Recompensas

	1	2	3	4	5
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					

Conflitos laborais

24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					

Apoio social de colegas

27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					

Apoio social de superiores

30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					

Comunidade social no trabalho

33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

Qualidade da liderança

Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que...	1	2	3	4	5
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

Confiança horizontal	1	2	3	4	5
40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					

Confiança vertical

43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					

Justiça e respeito

46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
Auto-eficácia					
49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.					

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

Significado do trabalho

	1	2	3	4	5
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					

Compromisso face ao local de trabalho

54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					

Satisfação no trabalho**Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...**

	1	2	3	4	5
56. As suas perspectivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					

Insegurança Laboral

60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					
--	--	--	--	--	--

Saúde Geral

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
61. Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada:

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

Conflito trabalho/ família

	1	2	3	4
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?				
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?				

64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?				
---	--	--	--	--

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Problemas em dormir	1	2	3	4	5
65. Dificuldade a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					

Burnout

67. Fisicamente exausto?					
68. Emocionalmente exausto?					

Stress

69. Irritado?					
70. Ansioso?					

Sintomas depressivos

71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Comportamentos ofensivos	1	2	3	4	5
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
76. Tem sido exposto a violência física?					

Obrigada pela sua atenção!

ANEXO 2 – COMPROVANTE DO ENVIO DO PROJETO

FACULDADE DE MEDICINA DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
CARIRI - FMUF

**COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM
DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA

Pesquisador: ROSALYNN REBOUCAS DE MOURA

Versão: 1

CAAE: 88851725.0.0000.5698

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI-UFCA

DADOS DO COMPROVANTE

Número do Comprovante: 057466/2025

Patrocinador Principal: UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI-UFCA

Informamos que o projeto FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA que tem como pesquisador responsável ROSALYNN REBOUCAS DE MOURA, foi recebido para análise ética no CEP Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Cariri - FMUF em 20/05/2025 às 10:21.

Endereço: Rua Divino Salvador, 284

Bairro: Rosário

CEP: 63.180-000

UF: CE

Município: BARBALHA

Telefone: (88)3221-9600

E-mail: cep@ufca.edu.br

ANEXO 3 – COMPROVANTES DE APROVAÇÃO DO PROJETO

FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - FMUF 								
PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP								
DADOS DO PROJETO DE PESQUISA Título da Pesquisa: FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI - UFCA Pesquisador: ROSALYNN REBOUCAS DE MOURA Área Temática: Versão: 1 CAAE: 88851725.0.0000.5698 Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI-UFCA Patrocinador Principal: UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI-UFCA DADOS DO PARECER Número do Parecer: 7.616.336 Apresentação do Projeto: A pesquisa procura analisar como os docentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri - UFCA experienciam e interpretam os fatores de riscos psicossociais em suas atividades laborais. A pesquisa caracteriza-se como descritiva e adota uma abordagem qualitativa. O método utilizado consiste em um estudo de caso, tendo como lócus o Centro de Ciências Sociais Aplicadas da instituição. A coleta de dados ocorrerá por meio de pesquisa de campo, utilizando o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), um questionário validado. Objetivo da Pesquisa: Avaliar os diversos fatores de risco a que estão expostos os professores e propor caminhos de intervenção para diminuir os mesmos, de forma a qualificar o ambiente de trabalho dos docentes. Avaliação dos Riscos e Benefícios: Apresenta como riscos apenas a exposição dos participantes e possíveis danos nas relações sociais e laborais, comprometendo-se, contudo, em indenizar os mesmos, caso isso ocorra. Já como benefícios, estão as importantes contribuições para uma possível intervenção com perspectiva de melhoramento do ambiente de trabalho.								
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">Endereço: Rua Divino Salvador, 284</td> <td style="border: none;">CEP: 63.180-000</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Bairro: Rosário</td> <td style="border: none;"></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">UF: CE Município: BARBALHA</td> <td style="border: none;"></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Telefone: (88)3221-9600</td> <td style="border: none;">E-mail: cep@ufca.edu.br</td> </tr> </table>	Endereço: Rua Divino Salvador, 284	CEP: 63.180-000	Bairro: Rosário		UF: CE Município: BARBALHA		Telefone: (88)3221-9600	E-mail: cep@ufca.edu.br
Endereço: Rua Divino Salvador, 284	CEP: 63.180-000							
Bairro: Rosário								
UF: CE Município: BARBALHA								
Telefone: (88)3221-9600	E-mail: cep@ufca.edu.br							

FACULDADE DE MEDICINA DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
CARIRI - FMUF



Continuação do Parecer: 7.616.336

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa é muito relevante, porém, como próprio pesquisador identifica, por tratar de elementos delicados da relação de trabalho, caso haja qualquer descuido com o sigilo, pode acarretar algum dano na imagem e na relação laboral do participante.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos são muito claros e estão todos assinados devidamente.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Considero o trabalho apto para aprovação sem qualquer recomendação ou pendência.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_2537446.pdf	06/05/2025 21:09:54		Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoassinada.pdf	06/05/2025 20:54:22	ROSALYNN REBOUCAS DE MOURA	Aceito
Outros	TermodeAutorizacaoInstitucionalProjeto.pdf	03/05/2025 19:06:29	ROSALYNN REBOUCAS DE MOURA	Aceito
Outros	ProtocolodaPesquisaQuestionario.pdf	03/05/2025 19:05:17	ROSALYNN REBOUCAS DE MOURA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoDissertacaoMestradoRosalynnReboucasdeMouraRRM.docx	03/05/2025 19:03:10	ROSALYNN REBOUCAS DE MOURA	Aceito
Brochura Pesquisa	ProjetoDissertacaoRosalynnReboucasdeMouraPronto.docx	03/05/2025 19:02:22	ROSALYNN REBOUCAS DE MOURA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEPRONTO.docx	03/05/2025 18:55:49	ROSALYNN REBOUCAS DE MOURA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua Divino Salvador, 284

Bairro: Rosário

UF: CE

Município: BARBALHA

Telefone: (88)3221-9600

CEP: 63.180-000

E-mail: cep@ufca.edu.br

FACULDADE DE MEDICINA DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
CARIRI - FMUF



Continuação do Parecer: 7.616.336

BARBALHA, 03 de Junho de 2025

Assinado por:
Sally de França Lacerda Pinheiro
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Divino Salvador, 284

Bairro: Rosário

UF: CE

Município: BARBALHA

Telefone: (68)3221-9600

CEP: 63.180-000

E-mail: cep@ufca.edu.br

DECLARAÇÃO

Eu **MILTON JARBAS RODRIGUES CHAGAS**, declaro para os devidos fins que este Trabalho de Conclusão: FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: ESTUDO COM DOCENTES DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI – UFCA, escrito sob minha orientação, está em versão final, de acordo com as solicitações realizadas pela banca examinadora.

Informo também que procedi à revisão final do texto, constatando que atende às especificações das normas da ABNT para apresentação de trabalhos acadêmicos da UFCA, no que diz respeito ao conteúdo e à formatação.

Juazeiro do Norte/ CE

21/01/2026

Documento assinado digitalmente
 **MILTON JARBAS RODRIGUES CHAGAS**
Data: 22/01/2026 09:18:19-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

MILTON JARBAS RODRIGUES CHAGAS