



Faculdade de Educação
Departamento de Psicologia
Curso de Psicologia das Organizações

Eunisse Paula Anastância Tembe

Estratégias de coping usadas pelos professores primários face ao estresse ocupacional, criado pelas sucessivas alterações dos níveis de rendimento da tabela salarial única.

Maputo, Julho de 2025



Faculdade de Educação
Departamento de Psicologia
Curso de Psicologia das Organizações

Eunisse Paula Anastância Tembe

Monografia Científica a ser Apresentada a Faculdade de Educação, ao Departamento de Psicologia,
para Obtenção do Grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações.

Supervisor
Dr. Etelvino Mutatisse

Maputo, Julho de 2025

Lista de tabelas

Tabela 1: Distribuição da amostra por sexo

Tabela 2: Distribuição da amostra por idade

Tabela 3: Distribuição da amostra por anos de experiência

Tabela 4: Distribuição da amostra por categoria

Tabela 5: Distribuição da amostra por função

Tabela 6: Estatística Descritiva Do Item Brief cope

Tabela 7: Análise de fiabilidade do item Brief cope

Tabela 8: Correlações internas do Brief cope

Tabela 9: Estatística descritiva do item-QSO

Tabela 10: Análise de fiabilidade do item QSO

Tabela 11: Correlações internas do QSO

Tabela 12: Níveis aferidos de stress

Tabela 13: Estratégias de coping usadas pelos professores

Tabela 14: Correlações internas entre as estratégias de coping e o stress ocupacional

Lista de siglas

DP – Desvio Padrão

M – Média

MINEDH- Ministério de Educação e Desenvolvimento Humano

SDETJ- Serviço Distrital de Educação, Tecnologia e Juventude

TSU – Tabela Salarial Única

Declaração de Honra

Declaro que esta monografia é resultado da minha investigação pessoal e das orientações do meu supervisor, o conteúdo é original e todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto e na bibliografia final.

Declaro ainda que este trabalho não foi apresentado em nenhuma outra instituição para obtenção de qualquer grau acadêmico.

Maputo, _____ de _____ 2024

A Autora

(Eunisse Paula Anastância Tembe)

Epígrafes

Não tenham medo. Sejam focados. Sejam determinados. Tenham esperança. Sintam-se imponderados. Encontrem esse poder na educação. Depois disso, usem essa educação para construir um país que merece o vosso potencial ilimitado. Liderem por exemplo e com esperança, nunca com medo.

(Michelle Obama, 2017)

Ora, Deus deu o conhecimento e a inteligência em todas letras e sabedoria.

(Daniel 1,7)

Agradecimentos

O presente trabalho é fruto do empenho, esforço e dedicação e não teria sido possível sem a colaboração incansável e altruísta de entidades divinas e pessoas muito especiais, as quais passo a fazer a menção:

Em primeiro lugar a DEUS pelo dom da vida e pelo amor, graça, proteção, ajuda, sabedoria misericórdia e bênçãos infinitas.

Ao espírito santo e anjos que incansavelmente materializam a vontade de DEUS na minha humilde vida.

Quero agradecer a minha família, Manuel Joaquim Tembe meu pai e Marques Fernando meu avô materno em memória, gostava que estivessem ainda nesse mundo para juntos celebrarmos essa grande conquista na minha vida. Merecem o meu reconhecimento, pois, a quanto da vossa vida muito fizeram para a realização desse sonho.

A minha Mãe Sónia, muito obrigada por sempre me apoiar nessa jornada, mãe me desde a oportunidade de dar continuidade aos meus estudos, pois, no meu segundo ano engravidei e mãe fez da minha filha a sua, tirando de mim parte da responsabilidade que é cuidar de um ser humano.

A minha Avo Paula, quero agradecer por sempre cuidar de mim como filha, agradecer pelas suas orações incansáveis para que o sonho se tornasse real.

Quero agradecer aos meus tios Angélica, Cláudio, Flávio, Marques e Tibúrcio, esse grau de licenciatura é nosso, pois, sempre me passaram toda vossa experiência académica, factor que facilitou muito o meu desempenho na faculdade. Ao meu tio Cláudio vai um agradecimento especial, pois, mesmo com pouca instrução sempre me ajudou no que foi preciso para concluir o curso.

Quero agradecer as minhas irmãs Angélica por sempre interceder por mim, a Tânia por sempre se preocupar com o look que eu levava a faculdade, a Yúrica pelo apoio incondicional e por ajudar minha mãe a cuidar da minha filha.

Quero agradecer aos meus primos Mellan, Jorgina, Einstein, Khenni, Célio, Vagny meus pequenos doutores, sendo vossa prima mais velha sou rígida comigo mesma, na medida em que desejo passar para vos um legado impecável, pois, desejo que olhem para mim e vejam um exemplo a seguir.

Quero agradecer as pessoas mais importantes da minha vida, o meu Marido, amigo, companheiro, intercessor António Bonifácio Chongo e filha Marisse Mário Felite, vos ter na minha vida me faz querer crescer muito mais de modo que possa fazer face todas vossas necessidades.

Quero agradecer ao meu incrível supervisor Dr. Etelvino, por partilhar comigo tudo quando sabe não só quanto ao tema e ou metodologia de investigação científica, mas, também outros saberes de edificação do ser humano.

Aos meus docentes de formação, que me proporcionaram uma excelente formação. Aos meus colegas da turma de psicologia organizacional 2017.

Quero agradecer a Inês Lucas Mirrone, essa jornada teve o sabor que teve por conta da tua companhia vitória na guerra irmã.

Quero agradecer aos meus amigos, intercessores e auxiliares Helena Mucavele, Saquina Langa, Marta Simango, Nélio Nungo, Ernesto Nhaguilinguane por todo apoio emocional, espiritual e académico.

Agradeço infinitamente a todos que directa ou indirectamente contribuíram para que esse sonho se tornasse real.

E por fim agradeço a mim mesma por me permitir aprender, obrigada Eunisse Tembe.

Dedicatória

Dedico esse trabalho a minha família e a todos professores que enfrentam até hoje grandes dificuldades para fazer face as suas necessidades básicas, em especial aos professores da ZIP 3 do distrito de Boane.

Resumo

O presente trabalho é intitulado estratégias de coping usadas pelos professores primários face ao estresse ocupacional, criado pelas sucessivas alterações dos níveis de rendimento da tabela salarial única. O seu objectivo é de analisar as estratégias de coping que os professores têm usados para lidar com o estresse oriundo das alterações constantes dos níveis de rendimento da TSU. A pesquisa foi quantitativa, com uma amostra de 60 participantes. Onde foram aplicados três instrumentos de recolha de dados, Questionário socio-demográfico, Brief Cope (Breve Cope) e QSO (Questionário do Estresse Ocupacional), e o procedimento foi o estudo de caso. Durante o processo de recolha de dados concluiu-se que os professores apresentam níveis de stress que variam de pouco, moderado, bastante e elevado, que em termos de percentagem variam de 51,5% a 79,8%, sendo a dimensão problemas familiares com a menor percentagem e a dimensão carreira e remuneração e condições de trabalho atingindo o pico da percentagem. Quanto as estratégias de coping concluiu-se que os professores na sua maioria optam por estratégias de coping eficazes e saudáveis com foco no problema e na emoção.

Palavras-chave: Coping, Estratégias, Estresse, Professor, Tabela.

Índice

1.1	Introdução	1
1.2	Problematização.....	3
1.3	Justificativa	5
1.4	Objectivos.....	6
1.5	Hipóteses	6
CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA		7
2.1	Estress ocupacional (etimologia, conceito, factores e sintomas).....	7
2.1.1	Etimologia	7
2.1.2	Estress ocupacional.....	8
2.1.3	Factores geradores do estress ocupacional.....	9
2.1.4	Sintomas do estress ocupacional.....	12
2.2	Estratégias de coping (Processo de coping, tipos de coping)	13
2.1.3	Tipos de coping	14
2.1.3	Processo de coping.....	15
CAPÍTULO III - METODOLOGIA DE PESQUISA		17
3.1	Descrição e localização dos locais de pesquisa	17
3.2	Tipo de pesquisa	18
Quanto a abordagem		18
Quanto ao objectivo		18
Quanto aos procedimentos.....		18
3.3	População e amostra	19
3.4	Instrumentos de colecta de dados.....	20
3.5	Procedimentos de recolha e análise de dados	22
3.6	Procedimentos éticos	23
3.7	Limitações da pesquisa	23

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....	25
4.1 Apresentação de dados	25
4.2 Análise dos dados.....	29
CAPÍTULO V: CONSTATAÇÕES E SUGESTÕES	33
Referências bibliográficas.....	35
Anexos	39
APÊNDICE	44

CAPÍTULO I – ELEMENTOS INTRODUTÓRIOS

1.1 Introdução

As organizações de ensino são responsáveis pela produção, transmissão e continuidade da ciência, ajudando no desenvolvimento social, econômico, político, cultural e tecnológico. Os profissionais dessas organizações designados professores, desempenham um papel fundamental nesse processo. Não obstante, estes estão sujeitos a se adaptarem constantemente as profundas mudanças que ocorrem no seu meio laboral (Abacar et al. 2021).

De acordo com o autor acima citado, o ambiente do trabalho a que estes profissionais estão imersos nem sempre oferece condições adequadas e favoráveis, para a execução das tarefas que lhes são incumbidas, excedendo as capacidades físicas, cognitivas e emocionais dos mesmos, podendo levar ao surgimento de estress ocupacional. Nesse âmbito, a pesquisadora Lipp (2016) reconhece que a arte de ensinar, embora gratificante, pode também se constituir em uma fonte poderosa de estress, dependendo das condições de trabalho presentes.

Segundo Dias (2002), estress ocupacional é um estado desagradável, decorrente de aspectos do trabalho, que o indivíduo considera ameaçadores a sua auto estima e ao seu bem-estar. Para Mcewen e Lasley (2003), o estress apresenta-se como um elemento da modernidade e por conta disso, muitas vezes é considerado “doença do século” e está cada vez mais frequente no cotidiano. Esta tem sido estudada com mais atenção nos últimos anos, quando passou a ser associado a doenças de desordem emocional, podendo causar uma série de complicações à saúde.

Nas pesquisas sobre estress ocupacional, existe uma vertente psicológica que enfatiza a importância das variáveis individuais, como atenuadoras dos efeitos do estress, entendendo que são produtos do sujeito em função da valoração, que ele atribui ao evento estressor, fazendo com que a avaliação que os indivíduos realizam sobre um mesmo acontecimento seja diferente.

De acordo com Melo, et.al (2016), uma das variáveis individuais, que tem recebido maior atenção dos estudiosos é a estratégia de coping. Os autores (Lazarus e Folkman, 1984), afirmam que o coping é constituído por esforços cognitivos e comportamentais, desenvolvidos pela pessoa, para gerir, reduzir, minimizar, dominar ou tolerar as exigências internas e externas das transações pessoais.

O coping é assim entendido, como a capacidade de a pessoa lidar com o estress, um fenômeno adaptativo que contribui, para a sua sobrevivência. Existem diversos modelos teóricos sobre coping, dos quais se destaca o modelo cognitivista de Lazarus e Folkman (1984).

Estes autores, identificaram dois grandes tipos de estratégias de coping, nomeadamente estratégias centradas na emoção e no problema. As estratégias focadas na emoção visam eliminar as reações emocionais negativas associadas a uma situação ou problema através da fuga, da redução, do distanciamento, da atenção seletiva e das comparações positivas. Procuram actividades, que permitam se apartar do ambiente, tais como, meditar, beber, praticar desporto, ou até mesmo alterar o trabalho.

As estratégias focadas no problema, têm como objetivo identificar o problema, procurar soluções, avaliar a relação custo/benefício das alternativas, defini-las e agir. São consideradas estratégias mais adaptativas por serem capazes de modificar as pressões do ambiente, reduzindo ou eliminando as fontes de estress.

O presente trabalho, busca analisar as estratégias de coping, usadas pelos professores primários face ao estress ocupacional, gerado pelas sucessivas alterações dos níveis de rendimento da tabela salarial única. A TSU que é um instrumento legal, que contem os níveis salarias dos funcionários e agentes de estado, com o objectivo de uniformizar o anterior sistema de remuneração, que apresentava salários diferentes, para funcionários ou agentes do estado que desempenhavam a mesma função.

O trabalho está dividido em cinco (5) capítulos, e subdivididos da seguinte forma: primeiro capítulo, contendo a introdução, problematização, justificativa, objetivos e hipóteses; Segundo capítulo, intitulada revisão da literatura, onde apresentasse o trabalho numa perspectiva teórica; o terceiro capítulo, intitulada metodologia, apresenta os procedimentos metodológicos (caminhos), usados pelo pesquisador visando o alcance dos objectivos da pesquisa; o quarto capítulo, é composto pela apresentação e a análise dos resultados. E por fim, o quinto capítulo contém, as constatações, sugestões, anexos e apêndices.

1.2 Problematização

O trabalhador ou colaborador, no exercício das suas actividades, espera receber uma remuneração, facto este que pode influenciar no desenvolvimento do stress. A remuneração pode gerar stress de diversas formas, tais como: rendimento baixo, cortes de salário por diversos motivos, alteração constante do rendimento, como aquilo que se viu nos funcionários e agentes do estado a quanto da implementação da tabela salarial única (TSU).

Tomando como foco, os professores primários, as sucessivas alterações dos níveis de rendimento da TSU, gerou stress nos mesmos, facto este que, levou os professores a desenvolverem estratégias de coping para fazer face a esta situação, este ponto contactou-se durante as práticas.

Conceituando o stress ocupacional Chiavenato (2012), define como sendo, um conjunto de reações químicas, físicas e mentais que o indivíduo sofre em relação ao estímulo ou stress no ambiente de trabalho, ou seja, é um confronto do indivíduo, com oportunidade, restrições ou demanda correlacionado ao desejado.

São vários os factores, que podem causar o stress ocupacional em professores, contudo os que se destacam, estão relacionados à baixa remuneração salarial, poucos recursos para desenvolver seu trabalho, excesso de carga horária, conflitos na relação com alunos e colegas de trabalho entre outros (Silva et al., 2016).

Dada esta situação, o stress ocupacional gerado pelas sucessivas alterações, dos níveis de rendimento da TSU, os professores primários desencadeiam, algumas estratégias de coping para fazer face a esta situação.

Nesta ordem de ideias, estudiosos das estratégias de coping, sustentam que a resposta a um evento ou situação de stress, pode variar de pessoa para pessoa, dependendo da percepção do estímulo pelo indivíduo, e da avaliação cognitiva que realiza sobre a situação stressante, bem como sobre os recursos para lidar com essa situação.

Conceituando estratégias de coping, Lazarus e Folkman (1984), definem como sendo a forma, como as pessoas normalmente reagem ao stress. Essas reações, estão relacionadas a factores pessoais, demandas situacionais e recursos disponíveis.

De acordo com as pesquisas feitas pelos investigadores (Aliante e Abacar 2018) foram analisados 28 estudos, que abordam as fontes de stress ocupacional, em professores do nível básico e médio, sendo 18 estudos, realizados no Brasil, 5 em Moçambique e igual número em Portugal. Constatou-se que em Moçambique, a sobrecarga no trabalho, salários e remunerações baixas, condições precárias e inadequadas de trabalho, foram os mais apontados como factores de stress, com uma percentagem de 80%, seguidos de maior número de alunos por turma, desinteresse e desmotivação dos alunos pela aprendizagem, relacionamento com os pais com uma percentagem de 40%.

No que diz respeito, ao uso de estratégias de coping, de acordo com os estudos realizados pelos autores (Aliante et al. 2021) com uma amostra de 100 professores universitários em Moçambique, constatou-se que, os professores estudados recorrem preferencialmente às estratégias de coping focadas no problema e na emoção.

Os achados desta pesquisa, corroboram parcialmente com os de Valadão (2016), em que as estratégias de coping, mais utilizadas foram: resolução de problemas, suporte social, fuga, esquiva, reavaliação positiva e aceitação de responsabilidade.

Os dados apresentados, não constituem novidades, pois, durante as práticas psicológicas verificou-se que, a quanto da introdução da tabela salarial única os professores ficaram felizes, pois, viram um aumento nos níveis de salario.

Não obstante, durante a vigência da estabilização ou fixação da tabela salarial única, houve várias alterações, onde algumas delas, diminuía os níveis de salario outrora apresentado, este facto, gerou algum desconforto por parte de alguns professores, onde parte dos mesmos começou a manifestar comportamentos desajustados ou alheios a profissão, são título de exemplo: descumprimento da pontualidade e assiduidade, falta de motivação, criação de outras fontes de renda em horário próximo ou mesmo no horário de trabalho, alguns aderiram a greves silenciosas, envolvimento com álcool e outras drogas, contração de dívidas que iam além do salário auferido entre outros comportamentos derivado das sucessivas alterações da tabela salarial única.

Diante disso levanta-se a seguinte questão de partida: *Que estratégias de coping os professores primários usam face ao stress ocupacional criado pelas sucessivas alterações dos níveis de rendimento da tabela salarial única?*

1.3 Justificativa

O estudo justifica-se, pelo facto da pesquisadora, exercer essa profissão nobre e conhecer muitos professores que, enfrentam grandes dificuldades para fazer face a instabilidade salarial que se vive com a implementação da TSU.

É também justificativa, o facto de haver muitos estudos, que abordam sobre o estresse ocupacional em áreas diversas, não obstante, sendo este trabalho, um dos primeiros que aborda o estresse ocupacional, na perspectiva das sucessivas alterações da tabela salarial única, de acordo com as buscas realizadas.

Justifica-se também, pelo facto de, os ministérios envolvidos nesta temática da TSU e educação, terem o trabalho como auxílio, para criação de políticas que visam garantir o bem-estar e ou saúde laboral dos seus colaboradores neste caso professores.

O interesse pelo estudo, justifica-se pelo facto de, transmitir um benefício profissional e pessoal aos professores primários, visto que ter informação e ou conhecimento, da temática stress ocupacional e estratégias de coping é muito importante, pois, estes pontos,, estão intimamente ligados a saúde do trabalhador, sabendo desta forma, que estratégias de coping usar face a uma situação estressante.

Justifica-se ainda, pelo facto de muitos funcionários públicos, terem recorrido a empréstimos logo que a temática (TSU) veio à tona, tendo a maior parte destes, feito empréstimos de quantias avultadas, e por conta das alterações que a tabela salarial única sofreu, os mesmos dispõem de poucos recursos, para pagar os empréstimos e fazer face as necessidades básicas, sendo este um dos factores, que contribui para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, que afectam não só este professor e a vida laboral do mesmo , mas, também afecta a vida familiar e social do mesmo.

1.4 Objectivos

Geral

- Analisar as estratégias de coping, usadas pelos professores primários face ao estresse ocupacional, criado pelas sucessivas alterações, dos níveis de rendimento da tabela salarial única.

Específicos

- Apresentar as propriedades psicométricas dos instrumentos Brief Cope e QSO;
- Aferir nos professores afectos nas escolas primárias, os níveis de estresse ocupacional gerado pelas sucessivas alterações da TSU;
- Identificar as estratégias de coping, utilizadas pelos professores primários para fazer face ao estresse ocupacional, gerado pelas sucessivas alterações da TSU;
- Aferir as possíveis associações entre as estratégias de coping e o estresse ocupacional;

1.5 Hipóteses

H1: As estratégias de coping usadas pelos professores primários contribuem para a diminuição do estresse ocupacional proveniente das alterações sucessivas da tabela salarial única.

H2: As estratégias de coping usadas pelos professores primários contribuem para o aumento do estresse ocupacional proveniente das alterações sucessivas da tabela salarial única.

CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo, apresenta-se o estudo numa perspectiva teórica. É no mesmo que define-se os conceitos básicos da pesquisa bem como, outros elementos inerentes a pesquisa. Entretanto, desenvolve-se os seguintes aspectos: Estress ocupacional, Factores geradores do estress ocupacional, Sintomas do estress ocupacional, Estratégias de coping, Tipos de estratégias de coping e Processo de coping.

2.1 Estress ocupacional (etimologia, conceito, factores e sintomas)

2.1.1 Etimologia

O termo estress, tem recebido diferentes conotações no seio da literatura científica. Todavia, muitos dos conceitos, convergem com o concebido por Seyle, considerado como pioneiro no estudo do assunto. Seyle (1956), citado pelos autores (Aliante e Abacar 2018), define estress, como o estado manifestado por uma síndrome específica, constituída por todas as alterações, não específicas produzidas num sistema biológico.

Para Seyle, o estress pode ser visto sob duas perspectivas: estress positivo (eustress) e estress negativo (distress). Os termos eustress e distress, são associados tanto ao estress enquanto processo, quanto ao estress resultado de um processo (Marras & Veloso, 2012).

Enquanto processo, a diferença entre eustress e distress, distingue-se pelos eventos de natureza positiva ou de natureza negativa, respectivamente. Contudo, o eustress é o que tem consequências positivas, e gera resistência nos indivíduos e o distress é o estress negativo, que gera vulnerabilidade, e enfraquece o indivíduo. Importa referir que, no contexto deste trabalho, considera-se e trata-se o estress como sinónimo de distress.

Segundo o dicionário Houaiss (2001, p.1.264), citado por Silva (2013), o termo estress, indica o estado gerado por estímulos, que provocam excitação emocional e, ao perturbarem a homeostasia, disparam um processo de adaptação caracterizado, entre outras alterações, pelo aumento de secreção de adrenalina, produzindo diversas manifestações sistêmicas, com distúrbios fisiológico e psicológico.

De acordo , Lipp & Malagris (2001, p. 477), estress é uma reação do organismo, com componentes físicos ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas, que ocorrem quando a pessoa, se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz.

Na base das leituras realizadas a respeito do estress, compreende-se como um estado de resposta apresentado, pelo organismo face a determinados estímulos, pois, essa reação pode em certos momentos beneficiar ou mesmo prejudicar (consequências negativas).

Compreende-se ainda que, qualquer situação que gera um estado emocional, que impulsiona a quebra de equilíbrio, e exija uma transformação à uma determinada situação, pode ser considerada como um factor de estresse. De salientar que, o estress é um fenômeno que pode estar presente em qualquer profissão (estress ocupacional).

2.1.2 Estress ocupacional

O estress ocupacional é um conjunto de respostas aos estímulos do ambiente de trabalho, reações não saudáveis de pessoas expostas a eles. A tendência do empregador é considerar esse tipo de estress, como sendo um processo concebido por situação de estress que, respondem em função de um conceito relacional, pré-estabelecido por determinados grupos opositores ao ambiente de trabalho e às empresas (Paschoal e Tamayo, 2005).

De acordo com Chiavenato (2012), o estress ocupacional, é um conjunto de reações químicas, físicas e mentais que o indivíduo sofre em relação ao estímulo ou estress, no ambiente de trabalho, ou seja, é um confronto do indivíduo, com oportunidade, restrições ou demanda correlacionado ao desejado.

Uma das profissões, que tem sido acometida pelo estress ocupacional e outros transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho é a docência. O estress ocupacional do professor representa, segundo Kyriacou (2001), as experiências desagradáveis de um professor, traduzidas em emoções negativas como raiva, frustração, ansiedade, depressão e nervosismo, resultante de algum aspecto de seu trabalho e medidas pela percepção de que as exigências profissionais, constituem uma ameaça à sua auto estima ou bem-estar.

Um professor estressado, é portanto, aquele que percebe que necessita de mais recursos, do que aqueles que dispõe para enfrentar uma determinada tarefa ou missão que lhe é incumbida (Aliante & Abacar, 2018). Partindo das concepções dos autores acima apresentados, em relação ao estresse ocupacional, pode-se constatar que, se trata de um comportamento resultante das divergências entre as expectativas e a realidade. Este comportamento, vai desencadear uma determinada atitude que servirá de resposta a esse mesmo estímulo.

2.1.3 Factores geradores do stress ocupacional

São várias as fontes de stress ou agentes estressores. Um agente estressor é um elemento, facto, situação, contexto real ou percebido, que se configura para o indivíduo como uma exigência de resposta por ser entendida, consciente ou não consciente, como ameaçadora (Marras & Veloso, 2012). De acordo com Sousa (2017), existem vários factores que geram o stress ocupacional ao indivíduo, dentre eles são:

Condições de: insalubridade, jornada e ritmo de trabalho, riscos potenciais à saúde do trabalhador, sobrecarga de trabalho, introdução de novas tecnologias, ou por natureza e conteúdo do próprio trabalho; **Papel do indivíduo na organização:** ambiguidade, conflitos, insegurança, e sobrecarga de papéis; **Inter-relacionamento:** para com os superiores, colegas e subordinados; **Factores ligados ao desenvolvimento da carreira e remuneração:** congruência de status, segurança no emprego; e perspectivas de promoções, instabilidade salarial; **Clima/estrutura da organização:** ameaças potenciais à integridade do indivíduo, sua autonomia e identidade pessoal; **Interface casa e trabalho:** aspectos comuns entre o estresse ocupacional os eventos pessoais externos, isto é, dinâmica macro e psicossocial do estresse.

De acordo com as pesquisas realizadas, pelos autores (Aliante e Abacar 2018), constatou-se que em Moçambique, Brasil e Portugal são várias as fontes geradoras de stress ocupacional. Todavia, a questão de factores ligados a carreira e remuneração estão muito evidenciadas, principalmente em Moçambique.

Na realidade Brasileira, de acordo com a mesma pesquisa, o mau comportamento de alunos foi o mais apontado, seguido de sobrecarga no trabalho, salários baixos, condições inadequadas de trabalho e relacionamento. Por sua vez, em Portugal os factores sobrecarga no trabalho e indisciplinas perpetuados pelos alunos, foram os mais referenciados, seguido de maior número de alunos por turma.

Resultados idênticos, foram encontrados por Abacar (2015) citado por (Abacar e Aliante 2018) numa amostra de professores, do ensino básico público moçambicano e brasileiro. Nesse estudo, o autor revelou, as seguintes fontes de stress dos professores nos dois países: salário, benefícios sociais, condições de trabalho, comportamento dos alunos, aprendizagem dos alunos, desvalorização da profissão docente, sobrecarga de trabalho, relações interpessoais, participação dos pais e encarregados de educação e desenvolvimento de carreira.

Dada esta situação, é deveras importante debruçar acerca do sistema de recompensas. Na perspectiva do autor Rito (2006), o sistema de recompensas integra a recompensa base, conhecida por salário ou vencimento, os incentivos ligados ao grau de performance obtido, a nível individual ou em grupo, a recompensa indireta e os benefícios. Um bom sistema de recompensas, é essencial para abandonar os velhos sistemas burocráticos, de baixa produtividade de forma a atingir níveis mais altos de eficiência.

Não obstante, o autor Armstrong (2009), também apresenta o seu ponto de vista em torno da gestão de recompensas, e diz que, esta está relacionada com a formulação e implementação de estratégias e políticas, a fim de recompensar as pessoas, de uma forma justa, equitativa e em consonância com o seu valor para a organização. Trata-se, do desenvolvimento de estratégias de recompensas, que visam atender às necessidades tanto da organização, assim como dos seus componentes.

É de extrema importância, elucidar que o estresse ocupacional, abordado neste trabalho, oriunda da alteração sucessiva da tabela salarial única, ou seja, questões de remuneração. Portanto, de acordo com os estipulados na tabela referida, os professores bem como outros profissionais, de diferentes áreas, tinham a promessa de auferir valores, que os mesmos consideravam suficientes, para satisfazer as suas necessidades básicas e alcançar os objetivos de suas vidas, ou seja, acreditavam que, teriam de facto uma independência financeira.

Estas alterações e atrasos nos pagamentos dos salários, aumentou a possibilidade, destes profissionais contraírem dívidas, visando garantir a satisfação das necessidades básicas. Desta forma, esse conjunto de elementos, contribuem significativamente, para o desenvolvimento do estresse, dado que as promessas feitas, no âmbito da implementação da tabela salarial única não foram cumpridas.

Tabela salarial única como factor gerador de stress ocupacional

A (TSU) tabela salarial única é um instrumento legal que contem os níveis salariais dos funcionários e agentes de estado. O objectivo da (TSU) é de uniformizar o anterior sistema de remuneração que apresentava salários diferentes para funcionários e ou agentes do estado que desempenhavam a mesma função.

A Lei n.º 5/2022, de 14 de fevereiro, aprova a Tabela Salarial Única (TSU) e define as regras e os critérios para a fixação de remuneração dos servidores públicos. A Lei n.º 14/2022, de 10 de outubro, altera a Lei n.º 5/2022, de 14 de fevereiro, define as regras e os critérios para a fixação de salário e remuneração dos servidores públicos e aprova a Tabela Salarial Única (TSU).

Decreto n.º 29/2022, de 9 de junho, aprova os procedimentos a adoptar para o enquadramento dos servidores públicos. Decreto n.º 31/2022, de 13 de julho, aprova o regime e os quantitativos dos suplementos dos servidores públicos.

Decreto n.º 32/2022, de 13 de Julho, define o regime e os quantitativos dos níveis salariais e escalões da Tabela Salarial Única. Decreto n.º 1/2023 de 18 de janeiro, altera o artigo 9 e os anexos I, II, IV do decreto 31/2022, de 13 de julho. Decreto n.º 2/2023, de 18 de janeiro, altera o anexo I do decreto 32/2022 de 13 de julho. Decreto 3/2023, de 18 de janeiro, que altera o anexo I do decreto n.º 55/2022 de 14 de outubro.

Decreto 4/2023, de 27 de janeiro, que altera o Regime e os Quantitativos dos Suplementos e os Quantitativos dos Níveis Salariais e Escalões das Forças Armadas de Defesa de Moçambique, aprovados pelo Decreto n.º 53/2022, de 14 de outubro, ao abrigo das alíneas b) e c) do artigo 16, conjugada com o artigo 22, da mesma Lei.

Verifica-se que, a aprovação e implementação da tabela salarial única, gerou muitas inconformidades, pois, os órgãos responsáveis para a aprovação e implementação, (Assembleia da Republica e Ministério de Economia e finanças) apresentaram várias dificuldades, para enquadrar os funcionários ou agentes do estado nos seus níveis salariais, também, a lei foi aprovada sem um estudo prévio, sem um suporte técnico para avaliar os níveis de fiabilidade da materialização da mesma.

Por essa razão, a (TSU) sofreu varias mutações e ou modificações na busca da harmonização, facto este que, levou muitos grupos profissionais, aparecerem a reclamar sobre os vícios da TSU. Professores, médicos e outros que vêem na (TSU) a degradação da sua condição remuneratória. Essas

alterações, têm sido um factor que influencia no desenvolvimento de stress por parte dos Funcionários e Agentes de Estado na área de educação, concretamente aos professores.

Contudo, percebe-se que os factores geradores de stress ocupacional, envolvem factores internos e externos aos indivíduos, de referir que as questões de carreira e remuneração, podem causar stress ao longo das actividades, acarretando desta forma um estudo acautelado sobre estratégias de coping.

2.1.4 Sintomas do stress ocupacional

Os principais sintomas do stress ocupacional são físicos, psicológicos e comportamentais (Sousa, 2017):

Sintomas físicos: sintomas cardiovasculares como elevação da pressão sanguínea, taquicardia e palpitações; alteração de medidas bioquímicas como níveis de colesterol e ácido úrico aumentado; sintomas associados à etiologia de doenças e desordens orgânicas; e sintomas gastrintestinais como úlceras pépticas e diarreia.

Sintomas psicológicos: insatisfação com o trabalho; estados afectivos mais intensos como raiva, frustração, hostilidade e irritação; reacções mais passivas, mas talvez não tão negativas como o tédio, o colapso por exaustão, a fadiga e a depressão; redução da autoconfiança e da autoestima; ausência de prazer, que é substituído por um sentimento de entorpecimento emocional; transtornos mentais (ansiosos, fóbicos, obsessivo-compulsivo, somatoformes como hipocondria ou dor persistente, depressivos, neurastenia, alimentares, do sono, sono-vigília, alcoolismo, drogadição, tabagismo, Burnout, psico-paranóides, absentéismo e presenteísmo).

Sintomas comportamentais: baixo desempenho; acidentes; uso de drogas no trabalho; comportamento antissocial como o furto ou danos intencionais; fuga do trabalho: absentéismo e rotatividade; degradação de outros papéis da vida: agressão do cônjuge ou infantil; comportamento auto prejudiciais: abuso de álcool e drogas.

Sobre os sintomas do stress ocupacional, pode-se resumir desta forma: o stress ocupacional pode demonstrar-se numa perspectiva física, comportamental e psicológica. É necessário recordar, que as pessoas apresentam características diferentes. Assim sendo, podemos assumir que uma das características (sintomas) principais, é a elevação da pressão arterial, diminuição da motivação ao longo das actividades, ou mesmo frustração.

A ocorrência do estress, pode desencadear alguma forma de acção por parte dos indivíduos, que estão face a situação de estress, é nesta perspectiva, que a seguir irar-se-á abordar assuntos relacionado as estratégias de coping.

2.2 Estratégias de coping (Processo de coping, tipos de coping)

As chamadas estratégias de coping, podem ser traduzidas para a nossa língua como “estratégias de enfrentamento” ou “formas de lidar com”. Os estudos de coping, são actuais e frequentemente desenvolvidos no âmbito da Psicologia da Saúde ou da Psicologia Social, de modo a avaliar as reações dos indivíduos a situações extremas e traumáticas de estresse.

Pode afirmar-se que o estudo do coping iniciou no início do século XX, com pesquisas ligadas à Psicologia do Ego e da Personalidade (Quirino, 2012).

Coping é conceituado, como conjunto de esforços, cognitivos e comportamentais, utilizado pelos indivíduos, com o objectivo de lidar com demandas específicas, internas ou externas, que surgem em situações de estresse e são avaliadas como sobrecarregando ou excedendo seus recursos pessoais.

A maioria dos estudos, realizados sobre os processos de coping, utiliza o modelo teórico de Lazarus e Folkman (1984). Estes autores, defendem a perspectiva de que, o estress deve ser visto como uma relação particular entre o indivíduo e o meio envolvente, que é considerado por este, como ameaçador e superior aos seus recursos, sendo capaz de pôr em perigo o seu bem-estar (Lazarus & Folkman, 1986; citado. por Trianes, 2004).

De acordo com a pesquisadora (Cardoso 2010), designa-se por coping, o conjunto de esforços, cognitivos e comportamentais, utilizado pelos indivíduos com o objectivo, de lidar com exigências específicas, internas ou externas, que surgem em situações de estress e que são avaliadas como sobrecarregando ou excedendo os seus recursos pessoais (Lazarus & Folkman, 1984).

Segundo o modelo destes autores, o coping, é um processo ou uma interacção que se dá entre o indivíduo e o ambiente, e pressupõe a noção de avaliação subjectiva, ou seja, como o fenómeno é percebido, interpretado e cognitivamente representado na mente do indivíduo.

Este sujeito, como agente activo, realiza uma avaliação primária, referente à avaliação das circunstâncias específicas, analisando o acontecimento, em função do significado que tem para o seu bem-estar. Além disso, também ocorre uma avaliação secundária, que corresponde à auto-avaliação que o indivíduo faz dos recursos, ou seja, do que pode ser feito, para controlar o estressor, visando a

melhoria e a modificação da situação. A avaliação dos recursos pessoais, pode ser orientada para dois processos de confronto.

2.1.3 Tipos de coping

Folkman e colegas (Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis & Gruen,1986), citados por (Cardoso 2010) definiram e identificaram as estratégias divididas em duas categorias funcionais, a saber:

- **Coping focado no problema-** é denominado, nesse novo modelo, de coping de aproximação ao problema e também possui como função a tentativa de mudança do evento e ou situação de estresse. O coping centrado no problema envolve estratégias como a modificação das condições externas da situação, aceitação da responsabilidade, planejamento de resolução de problemas e reavaliação positiva.

O **coping de aproximação cognitiva** relaciona-se à análise lógica e à reavaliação positiva. Já o **coping de aproximação comportamental** está atrelado à busca de suporte e de soluções para o problema.

- **Coping focado na emoção-** recebe a nomenclatura de coping de evitação nesse novo modelo e possui como função a redução da sensação física desagradável proveniente de estresse. As estratégias de coping direcionadas para as emoções têm como propósito regular a resposta emocional causada pela relação entre o sujeito e o ambiente, com efeitos cognitivos e não exatamente para agir sobre a origem do estresse O coping centrado na emoção envolve a fuga-evitamento, reestruturação cognitiva, a regulação emocional, a procura de suporte social, a distração e o pensamento positivo.

O **coping de evitação cognitiva** está relacionado à evitação cognitiva e à aceitação ou resignação.

O **coping de evitação comportamental** refere-se à busca por gratificação alternativa e descarga emocional.

O pesquisador Zambon (2014), observou que as estratégias focadas na emoção como (atividades de lazer; preparo emocional, motivação para o trabalho; vivência da espiritualidade; prática de atividades físicas em seu cotidiano) e focadas no problema (capacidade de organização e gestão eficiente de seu tempo livre, entre as demandas profissionais e as domésticas) foram as mais utilizadas pelos professores pesquisados.

No seu estudo, Souza (2018), mostrou igualmente que as estratégias de coping mais utilizadas por professores universitários foram as de controlo de emoções (foco na emoção). Cabe lembrar que, as estratégias de coping auxiliam o profissional, a enfrentar os problemas que surgem dentro de seu ambiente organizacional.

Da formulação de teorias, à construção de instrumentos de medida, aos poucos tem-se chegado a um entendimento do que é o coping, e do que ele representa. Por outro lado, e numa lógica de complementaridade com a psicopatologia, surgem estudos, motivados pela relação entre estresse, coping e desenvolvimento, numa perspectiva onde o estresse é visto como contexto de desenvolvimento pessoal e o coping como instrumento desse desenvolvimento (Quirino, 2012).

2.1.3 Processo de coping

Para Lazarus e Folkman (1984), coping refere-se especificamente àquilo que, o indivíduo faz para lidar com uma situação que lhe seja indutora de estresse; é a forma pela qual um indivíduo tenta mudar, reinterpretar ou reduzir as emoções negativas quer seja de uma forma directa ou modificando as causas de tais emoções através de um esforço cognitivo, ou seja, é a estratégia ou recurso para lidar com o estresse. Segundo estes autores o coping pode envolver dois processos ou categorias:

- **As estratégias de ação**, que consistem em concretizar algo para ultrapassar as dificuldades, seja directamente, modificando o rumo dos acontecimentos, ou indirectamente, permitindo à percepção dissipar-se sobre um outro objeto;
- **As estratégias de defesa**, que designam os processos puramente intrapsíquicos de reinterpretação da situação, como a minimização ou a negação, a repressão, a racionalização ou a distração, de forma a diminuir as consequências psicológicas do stress.

Os autores Lazarus & Folkman (1984), referem que as interações entre as duas formas de coping podem ser benéficas na gestão do stress. Dito de outra maneira, o coping focado nas emoções pode facilitar o coping focado nos problemas por reduzir ou eliminar a tensão, por seu turno, o coping focado nos problemas pode atenuar a percepção de ameaça, esbatendo desse modo a tensão emocional.

No que tange ao estudo do coping, percebe-se que o mesmo não pode ser feito sem a sua relação com o estresse. Neste sentido, o sujeito com estratégias de coping adequadas, sente normalmente que tem um bom controlo das situações com que se depara, gostando de confrontar e resolver activamente os problemas, utiliza mecanismos que reduzem os estados de tensão, que não são lesivos para a sua saúde e para si, não permitindo que a vida quotidiana, seja perturbada por acontecimentos stressantes e normalmente não se deixando responsabilizar pelas consequências menos boas dos acontecimentos.

Percebe-se ainda que, as estratégias proactivas ou de controlo, produzem provavelmente melhores resultados. No entanto, não se pode considerar nenhuma estratégia de coping como a mais eficaz ou adequada, tendo em conta que o efeito da estratégia depende da situação em causa e dos fatores de personalidade.

E por fim, entende-se que os estudos existentes até ao momento, referem uma multiplicidade de estratégias de coping, isto é, de acções cognitivas e comportamentais, tomadas no curso de um episódio particular de stress, que são classificadas em diferentes categorias de coping.

CAPÍTULO III - METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia de pesquisa é um capítulo que, consiste em ilustrar os procedimentos metodológicos usados pelo pesquisador para que os objectivos da pesquisa possam ser alcançados. Prodanov e Freitas (2013), assumem que a metodologia, em um nível aplicado, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a recolha e o processamento de informações, visando ao encaminhamento e à resolução de problemas e/ou questões de investigação.

Entretanto neste capítulo apresenta-se os seguintes aspectos: descrição e localização das escolas, classificação da pesquisa quanto a abordagem do problema, quanto ao objectivo, os procedimentos, instrumentos de pesquisa, questões éticas, procedimentos de recolha de dados, procedimentos éticos e limitações da pesquisa.

3.1 Descrição e localização dos locais de pesquisa

A pesquisa foi realizada em cinco (5) escolas primárias da província de Maputo, distrito de Boane, localidade de Mulotana, pertencentes a ZIP número três (3), todas têm no seu organograma o Director da escola como órgão máximo, o Director pedagógico como adjunto e chefe de secretária. As escolas funcionam em regime de três (3) turnos, lecionam de primeira (1ª) a sexta (6ª) classe, a pesquisa foi realizada entre os dias 01/05/2023 a 05/05/2023, na sua maioria os dados foram colhidos no segundo e terceiro turno.

A EPC Mavoco, sita no bairro Mavoco 1, perto do círculo do bairro, esta unidade escolar conta com, (17) dezassete funcionários, dos quais, (16) dezasseis são professores, onde todos responderam aos questionários.

A EPC Gogo Matsolo, sita no bairro Mavoco 1, perto do terminal de transporte de Mavoco, esta unidade escolar conta com (12) doze funcionários, dos quais, (11) onze são professores, onde (3) três responderam aos questionários.

A EPC Mandjave, sita no bairro Mavoco 2, perto da fabrica de painéis solares, esta unidade escolar conta com (19) dezanove funcionários, dos quais (18) dezoito são professores, onde (6) seis responderam aos questionários.

A EPC Mulotana, sita no bairro de Mulotana, perto do posto da localidade de Mulotana, esta unidade escolar conta com (27) vinte e sete funcionários, dos quais, (26) vinte e seis são professores, onde (18) dezoito responderam aos questionários.

A EPC Machauchau, sita no bairro de Mulotana, concretamente na entrada da Zambézia, rua dos fios de alta tensão, esta unidade escolar conta com (29) vinte e nove funcionários, dos quais (28) vinte e oito são professores, onde (17) dezassete responderam aos questionários.

3.2 Tipo de pesquisa

Quanto a abordagem

Quanto a abordagem, essa pesquisa é quantitativa, Segundo Castilho, Borges e Pereira (2014), a pesquisa quantitativa, representa tudo aquilo que pode ser mensurado, medido. Outra característica, que justifica o uso da pesquisa quantitativa, é o facto de a amostra ser maior.

Quanto ao objectivo

Quanto ao objectivo, a pesquisa é exploratória. Na perspectiva dos autores Castilho, Borges e Pereira (2014), a pesquisa exploratória, consiste em originar novo conhecimento, com base no conhecimento já existente, e também é considerado o primeiro passo do trabalho científico. Geralmente a pesquisa exploratória possibilita o desenvolvimento da pesquisa sobre o assunto em discussão.

Desta forma, procurou-se originar mais conhecimento a cerca das estratégias de coping que os professores, podem desenvolver para que as alterações sucessivas da tabela salarial única, não possam causar o estresse ocupacional, porque isso pode afectar significativamente a sua actividade docente. Esta pesquisa (exploratória), apresenta como vantagem principal, a obtenção e construção de conhecimento sobre o problema em estudo.

Quanto aos procedimentos

Referente aos procedimentos, o trabalho é um estudo de caso, um dos delineamentos mais populares de pesquisa, o estudo de caso, trabalha com uma ou com poucas unidades de pesquisa como, menciona (Dencker, 2000), um indivíduo, um grupo, uma organização, um conjunto de organizações ou inclusive uma situação observada), aprofundando e detalhando os conhecimentos sobre esta, podendo ser realizada em campo ou não (Vergara, 2000). Para o caso em concreto,

procuramos entender dos professores, que estratégias de coping usam, para fazer face ao estress ocupacional, gerado pelas sucessivas alterações da tabela salarial única.

3.3 População e amostra

- **População**

De acordo com o autor Gil (1995), a população é um conjunto definido de elementos, que possuem determinadas características. Comumente, fala-se de população como referência ao total de habitantes de um determinado lugar. A população no presente estudo, são os funcionários (professores) das cinco (5) escolas primárias ZIP 3: EPC Mavoco, EPC Mandjave, EPC Gogo Matsolo e EPC de Mulotana e EPC de Machauchau.

- **Amostra**

Ainda com o mesmo, autor Gil (1995), a amostra é um subconjunto do universo ou da população, por meio do qual, se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população. Para este estudo temos como amostra 60 funcionários (professores) das escolas acima apresentadas.

Quanto aos critérios de inclusão, importa salientar que, fizeram parte da pesquisa professores primários das cinco (5) escolas já apresentadas, professores que são funcionários do estado. E em relação aos critérios de exclusão temos de referenciar que não fizeram parte desta pesquisa professores de escolas secundárias e ou outros níveis, professores que prestam serviços ao privado.

O (apêndice 1), mostra a distribuição da amostra por sexo, podemos perceber que 24 professores correspondentes a 40 % são do sexo masculino, contra 36 professores equivalentes a 60 % são do sexo feminino. Entretanto a partir dos dados, constata-se que a maior parte é feminina.

O (apêndice 2), apresenta a distribuição da amostra por idade cronológica, onde é possível notar os seguintes dados: dos 60 sujeitos, temos 7 professores correspondentes as 11.7 % no intervalo de 18 a 22 anos de idade, 14 sujeitos equivalentes a 23.3% estão no intervalo dos 23 a 28 anos de idade; 18 sujeitos representam 30% encontram se no intervalo dos 29 a 34 anos de idade; 14 correspondentes as 23.3% estão dentro do intervalo dos 35 a 40 anos de idade, temos 7 sujeitos que representam 11.7 % que se encontramos na margem de mais de 47 anos de idade. Desses dados podemos constatar que 18 é a maior parte de sujeitos e se encontra no intervalo dos 29 a 34 anos de idade.

O (apêndice 3), mostra a distribuição da amostra por ano de experiência, onde podemos verificar que 20 sujeitos correspondentes a 33.3% apresentam anos de experiência entre 0 a 5 anos, 17

sujeitos equivalentes a 28.3% tem anos de experiência que variam entre 6 a 10%, 16 sujeitos que representam 26.7% têm uma experiência que varia entre 11 a 16 anos, 4 sujeitos equivalentes a 6.7% com anos de experiência entre 16 a 20 anos, 3 sujeitos correspondentes a 5% têm anos de experiência que varia de 21 a 25 anos. A partir dos dados, podemos perceber que a maior parte, é de sujeitos que apresentam ano de experiência que variam de 0 a 5 anos.

O (apêndice 4) apresenta a distribuição da amostra por nível acadêmico. Dos dados podemos verificar que 9 sujeitos correspondentes a 15% são técnicos, 34 sujeitos equivalentes a 56.7% são técnicos profissionais, 17 sujeitos representam 28,3% têm o cargo de técnico superior. Os dados da tabela, revelam que a maior parte é dos 34 sujeitos que assumem o nível de técnico profissional.

O (apêndice 5) demonstra a distribuição da amostra com base na função que exerce. Desta forma temos 54 sujeitos correspondentes a 90% que são professores, temos 3 sujeitos que equivalem 5% que são Directores pedagógicos, e, 3 sujeitos que são Directores correspondentes a 5%.

3.4. Instrumentos de colecta de dados

Os instrumentos de recolha de dados usados na pesquisa foram: Questionário socio-demográfico, Brief Cope (Breve Cope) e QSO (Questionário do Estresse Ocupacional).

O primeiro instrumento é o **questionário socio-demográfico** que compõem as seguintes variáveis sexo, idade, anos de experiencia, categoria e função.

O segundo instrumento **Brief cope** (Breve Cope), foi desenvolvido por Carver Weintraub em 1989, o Brief Cope foi criado com objectivo de avaliar o enfrentamento do indivíduo, frente a uma situação estressante, geralmente foram desenvolvidos em países cuja língua mãe não é português. A maioria desses questionários, foram criados e ou desenvolvida em língua inglesa.

O Brief Cope, apresenta duas dimensões no seu original, na primeira dimensão as perguntas não se encontravam dentro do quadro. Cada item do Brief cope é pontuado de forma quantitativa. Na escala de Likert as respostas variam de (1= nunca faco isso; 2 = faco isso poucas vezes; 3 = em media e isso que faco; 4 = faco isso quase sempre).

Referentes as dimensões, o Brief cope apresenta (14) catorze dimensões 1. **Auto distração** que compõem as seguintes afirmações (1 e 19); 2. **Coping activo** com as afirmações (2 e 7); 3. **Negação** com as afirmações (3 e 8); 4. **Uso de substâncias** com as afirmações (4 e 11); 5. **Uso de**

suporte emocional com as afirmações (5 e 15); **6. Uso de suporte instrumental** com as afirmações (10 e 23); **7. Desengajamento comportamental** com as afirmações (6 e 16); **8. Ventilação** com as afirmações (9 e 21); **9. Reenquadramento positivo** com as afirmações (12 e 17); **10. Planificação** com as afirmações (14 e 25); **11. Humor** com as afirmações (18 e 28); **12. Aceitação** com as afirmações (20 e 24); **13. Religião** com as afirmações (22 e 27); **14. Auto culpabilização** com as afirmações (13 e 26).

Cada item do Brief cope é pontuado de forma quantitativa. Na escala de Likert as respostas variam de (1= nunca faço isso; 2 = faço isso poucas vezes; 3 = em média é isso que faço; 4 = faço isso quase sempre).

É o terceiro instrumento, **QSO** foi desenvolvido por Rui Gomes em 2010. O QSO, foi criado aproximadamente em 1909 pelo governo britânico, como uma lista de abreviações, preparada para o uso de navios britânico e estações costeiras licenciadas pela Agência Postal Geral.

Quanto as alterações houve alteração apenas nas linhas do quadro, o restante de características manteve.

O **QSO** tem duas dimensões, onde a primeira é a avaliação do **nível global** de stress que experienciam na sua atividade, através de um único item, e fontes **de stress** associadas à atividade profissional. Os itens distribuem-se por **sete** subescalas **1.Relação com utentes** que compõem as seguintes afirmações (2, 8, 13, e 2); **2. Relação com chefia** com as afirmações (12, 20 e 24); **3. Excesso de trabalho** com as afirmações (5, 10, 11 e 16); **4. Carreira e remuneração** com as afirmações (1, 6, 15 e 19); **5. Relação com colegas** com as afirmações (4, 17 e 22); **6. Problemas familiares** com as afirmações (3, 14 e 23); **7. Condições de trabalho** com as afirmações (7, 9 e 18). Sendo respondidos numa escala tipo “Likert” de cinco pontos (0 = Nenhum stress; 1 = Pouco stress; 2 = Moderado stress; 3 = Bastante stress; 4 = Elevado stress).

A pontuação, é obtida através da soma dos itens de cada dimensão dividindo-se depois os valores encontrados pelo total de itens da subescala. Assim sendo, valores mais elevados significam maior percepção de stress em cada um dos domínios avaliados.

Os instrumentos na escala de Likert, medem o conjunto de estratégias implementadas pelos professores, para a evitação ou erradicação do stress causado pelas alterações sucessivas da tabela salarial única. E também, medem o nível de stress que os professores vivenciam por conta das alterações sucessivas da tabela salarial única

3.4 Procedimentos de recolha e análise de dados

Para o processo de recolha de dados, submeteu-se o pedido de credencial na faculdade de educação e obteve-se uma resposta favorável, desseguida apresentaram-se devidamente credenciados nas secretarias das escolas, onde foram recebidos e apresentou-se a pretensão de colher dados para fins académicos, apresentou-se o tema, e foi dado o aval, sem mais de longas interagiu-se com o público-alvo com vista a marcar-se dias favoráveis para a recolha de informação.

Para análise dos dados, usou-se o SPSS versão 22. SPSS é um software aplicativo do tipo científico. Originalmente o nome era acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences. Este programa, serve para produzir dados e gerar relatórios, fazer uma estatística descritiva, conduzir análises estatísticas complexas e elabora gráficos.

Para usar o mesmo, primeiro precisasse tabular os dados no Excel, montar variáveis, criando nomes curtos, simples e identificáveis, abrir a páginas no SPSS, inserir os dados e escolher os procedimentos com base nos seus objectivos, daí o programa vai apresentar os resultados pretendidos. Usamos o SPSS porque é abrangente e é de fácil manuseio.

Estatística descritiva do item

As análises consistiram na estatística descritiva do item, com o pressuposto de que uma distribuição se assume normal, se valores da assimetria apresentarem valores que estiverem dentro do intervalo de $[-1; +1]$, isso significa que, os dados serão mais simétricos, caso contrario terão alto grau de assimetria.

A curtose é uma medida estatística, que descreve a forma da distribuição de dados, especialmente em relação as suas caudas, se a curtose for maior que 3, indica que a distribuição tem caudas mais pesadas e um pico mais alto do que a distribuição normal, se for menor que 3 sugere que, a distribuição tem caudas mais leves e um pico menor, se for aproximadamente a 3 ou igual a 0, a distribuição é considerada normal (Bié, 2022).

Análise de fiabilidade

O Alfa de cronbach é um índice que assume valores entre 0 e 1 e é utilizado para medir a confiabilidade ou consistência interna de uma escala, ou seja, serve para avaliar a magnitude com que os itens de um instrumento estão relacionados. Pode ser entendido como uma medida da presença de algum construto, conceito ou fator medido nos itens do teste. Geralmente um grupo de itens que explora um fator comum mostra um elevado valor de alfa de Cronbach.

Os autores Landis e Koch (1977) sugeriram a seguinte classificação de valores de Alfa de Cronbach e consistência interna.

Superior a .80 quase perfeita; De .61 a .80 substancial; De .41 a .60 moderada; De .21 a .40 razoável; Menor que .21 Pequena.

Correlações internas

Para verificar possíveis associações entre as variáveis, usou-se o coeficiente de *Pearson*, o coeficiente de correlação de Pearson é uma medida a dimensional, que pode assumir valores no intervalo entre -1 e +1, sendo que coeficiente de correlação $r \leq .3$ representa uma associação fraca, entre .3 e .5 uma associação moderada, e $r \geq .5$ uma associação forte (Field, 2009)

3.5 Procedimentos éticos

Antes do início da recolha de dados, garantiu-se o sigilo profissional quanto aos dados colhidos, ou seja, os professores foram informados que, a informação colhida não será usada em qualquer circunstância que não seja académica.

3.6 Limitações da pesquisa

Um das grandes limitações da pesquisa, foi a deslocação para os locais de pesquisa e o processo de aplicação dos instrumentos de recolha de dados. De referir que a pesquisa envolvia cinco (5) escolas distantes uma da outra, numa zona em expansão com graves problemas de transporte.

Quanto ao processo de aplicação dos instrumentos, a limitação que houve consiste, no facto de organizar um ambiente e ou contexto reservado e sossegado para aplicação dos instrumentos. De referir que a pesquisa foi feita em escolas e umas das condições que eram impostas pela direcção das escolas é que esse processo fosse desenvolvido nos intervalos maiores que correspondem (15) quinze minutos.

Neste momento, os professores estavam livres em contrapartida as crianças também, elas brincavam, pulavam e gritavam, foi necessário recorrer a sala dos professores e algumas árvores distantes do pátio para favorecer o processo. Por essa razão em determinados momentos alguns professores não mostravam disponibilidade para o efeito. Esse facto, proporcionou a não flexibilidade de acordo com as expectativas.

Falta de conhecimentos sólidos de estatística, foi um calcanhar de Aquiles, pelo que foi preciso uma aprendizagem intensiva em torno do assunto, e por fim, a falta de pesquisas que abordam o tema em causa no nosso país.

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

4.1 Apresentação de dados

Dados do primeiro objetivo: dados sociodemográficos e propriedades psicométricas dos instrumentos Brief cope e QSO

No primeiro objetivo apresenta-se os Dados sociodemográficos com as seguintes variáveis sexo, idade, anos de experiência, categoria e função e as propriedades psicométricas dos instrumentos Brief Cope e QSO; nomeadamente: Estatística descritiva, análises de fiabilidade do instrumento, correlações internas, que a seguir passam a descrever.

Dados sociodemográficos

Sexo: 40% masculino e 60% feminina

Idade: 18-22=11,7%; 23-28=23,3%; 29-34=30%; 35-40=23,3%; +41= 11,7%.

Anos de experiência: 0-5=33,3%; 6-10=28,3%; 11-15=26,7%; 16-20=6,7%; 21-25=5%.

Categoria: técnico 15%; técnico profissional 56,7%; técnico superior 28,3%.

Função: professor 90%; director pedagógico 5%; director 5%.

Brief cope, Carver Weintraub (1989).

Estatística descritiva do item brief cope

Como se pode ver no (apêndice 6), a **média total** do COPE foi (M=4.781, DP=0.764) variando de (M=1.067, DP=0.311 a M=3.317, DP=1.084), **assimetria** (0.309) e **curtose** (0.608). As dimensões tiveram como médias: **Auto distração** (M=4.583, DP=1.543); **coping-activo** (M=6.300, DP=1.543); **negação** (M=3.883, DP=1.785); **uso de substâncias** (M=2.233, DP=0.789); **uso de suporte emocional** (M=5.166, DP=1.860); **uso de suporte instrumental** (M=5.633, DP=1.921); **desengajamento comportamental** (M=2.600, DP=1.210); **ventilação** (M=4.716, DP=1.552); **reenquadramento positivo** (M=6.250, PD=1.683); **planificação** (M=6.583, PD=1.266); **humor** (M=4.783, PD=1.616); **aceitação** (M=4.750, PD=1.865); **religião** (M=5.316, PD=1.545); **Auto culpabilização** (M=4.133, PD=1.578). Com os resultados obtidos pode-se afirmar que os dados são simétricos e a curtose apresenta caudas mais leves do que o normal, caracterizando uma menor

probabilidade de valores extremos, tornando a análise estatística mais estável para o contexto aplicado.

Análise da fiabilidade brief cope

De acordo com o (apêndice 7) a escala Brief Cope teve um alfa de *cronbach* de $\alpha=.88$ e as suas dimensões: **Auto distração** $\alpha=.89$, **coping-activo** $\alpha=.89$, **negação** $\alpha=.89$, **uso de substâncias** $\alpha=.89$, **uso de suporte emocional** $\alpha=.88$, **uso de suporte instrumental** $\alpha=.88$, **desengajamento comportamental** $\alpha=.89$, **ventilação** $\alpha=.89$, **reenquadramento positivo** $\alpha=.89$, **planificação** $\alpha=.89$, **humor** $\alpha=.89$, **aceitação** $\alpha=.89$, **religião** $\alpha=.88$, **Auto culpabilização** $\alpha=.88$ mostrando algum grau de adequação para o contexto em que foi aplicado.

De acordo com os autores Landis e Koch (1977) os valores de alfa de cronbach que o brief cope apresenta são quase perfeitos, pois, os valores de alfa de cronbach são superiores a .80

Correlações internas do brief cope

Como se pode ver no (apêndice 8), verifica-se uma correlação positiva fraca, entre a dimensão, coping activo e a variável categoria (.297*), sugerindo que, quanto maior for a categoria do professor, mais capacidade de lidar ou reformular cognitivamente o impacto do stress, o professor tem, pois, este procura diversas formas, de como ultrapassar e até mesmo eliminar o stress. De acordo com a distribuição da amostra por categoria verifica-se 3 categorias a saber: técnico com 15%, técnico profissional com 56,7% e técnico superior com 28,3%, observa-se, que os professores com categoria de técnico superior, são estes que tem mais capacidade de procurar formas de como ultrapassar a situação de stress.

Apresenta-se ainda, relação positiva fraca entre a dimensão auto- culpabilização e a variável categoria (.263*), sugerindo que, quanto maior for a categoria do professor, este, mais se culpa e ou se auto critica em situação de stress. Os técnicos superiores com 28,3%, são estes que mais se culpam e ou se auto criticam face a uma situação de stress.

Há que destacar as correlações positivas, fracas, moderadas e fortes entre as variáveis entre si e as dimensões entre si. As fortes associações entre as dimensões da escala confirmam a robustez da correlação entre os itens.

Correlações positivas significam que valores altos de uma variável correspondem a valores altos da outra variável. Não obstante, valores próximos de zero indicam que a correlação é fraca e valores próximos a 1 indicam que a correlação é forte.

Rui Gomes (2010) - QSO

Escala descritiva do item QSO

Como se pode ver no (apêndice 9), a **média total** do QSO foi (M=4.098, DP=2.252) variando de (M=0.61, DP=0.917 a M=1.983, DP=1.578), **assimetria** (0.309) e **curtose** (0.608). As dimensões tiveram como médias: **relação com utentes** (M=3.770, DP=2.899); **relação com chefia** (M=4.663, DP=4.145); **excesso de trabalho** (M=4.437, DP=3.460); **carreira e remuneração** (M=5.654, DP=3.854); **relação com colegas** (M=3.555, DP=2.161); **problemas familiares** (M=2.766, DP=2.441); **condições de trabalho** (M=3.844, DP=2.204).

Com os resultados obtidos pode-se afirmar que os dados são simétricos e a curtose apresenta caudas mais leves do que o normal, caracterizando uma menor probabilidade de valores extremos, tornando a análise estatística mais estável para o contexto aplicado.

Análise de fiabilidade do item QSO

A escala do QSO de acordo com o (apêndice 10) teve um alfa de *cronbach* de $\alpha=.93$ e as suas dimensões: **relação com utentes** $\alpha=.93$, **relação com chefia** $\alpha=.93$, **excesso trabalho** $\alpha=.93$, **carreira e remuneração** $\alpha=.94$, **relação com colegas** $\alpha=.93$, **problemas familiares** $\alpha=.93$, **condições de trabalho** $\alpha=.93$ mostrando algum grau de adequação para o contexto em que foi aplicado.

De acordo com os autores Landis e Koch (1977) os valores de alfa de cronbach que o brief cope apresenta são quase perfeitos, pois, os valores de alfa de cronbach são superiores a .80.

Correlações internas do QSO

Como se pode ver no (apêndice 11), verificou-se correlações positivas moderadas, de (.321*) entre a dimensão relação com chefia com a variável categoria, sugerindo que a relação com chefia depende da categoria que o professor tem, assim sendo, quanto maior for a categoria, maior será o stress

decorrente da relação com chefia. De acordo com a distribuição da amostra por categoria verifica-se 3 categorias, onde a maior categoria pertence aos técnicos superiores, com uma percentagem de 28,3%, sendo estes os que experimentam mais stress decorrente da relação com chefia.

A dimensão relação com colegas, se correlaciona de maneira positiva fraca com a variável idade (.287*), este facto, sugeri que, quando maior for a idade, maior será o stress decorrente da relação com colegas. De acordo com a distribuição, da amostra por idade apresenta-se 5 faixas etárias, que variam de 18 a mais de 40 anos de idade, destacando-se os 11,7% que pertence aos colegas com mais de 40 anos, sendo estes, os que tendem a desenvolver, stress oriundo da relação com colegas

A dimensão relação com colegas, também se correlaciona de maneira positiva moderado com a variável anos de experiencia (.385**), este facto, sugeri que, quanto maior for, os anos de experiencia, maior será o stress decorrente da relação com colegas. De acordo com a distribuição da amostra por anos de experiencia, apresenta-se 5 intervalos, onde se destaca o intervalo dos 21-25 anos de experiência com uma percentagem de 5%, sendo estes os que tendem a desenvolver, stress na relação com colegas.

A relação com colegas, também apresenta correlações positivas fracas com as variáveis categoria de (.268*) e de (.288*) com função, este facto, sugeri que, quanto maior for a categoria e a função maior será o stress decorrente da relação com colegas. De acordo com a distribuição da amostra, por categoria verifica-se que, os técnicos superiores, são estes que tendem a desenvolver stress, na relação com os colegas, quanto a variável função, verifica-se 3 funções, a saber: professor com 90%, director pedagógico com 5% e director com 5%, percebe-se que, os directores pedagógicos e os directores são estes que tendem a desenvolver stress na relação com colegas.

A dimensão problemas familiares se correlaciona de maneira positiva fraca com a variável anos de experiencia (.277*), sugerindo que, quando maior for os anos de experiencia, maior será o stress decorrente dos problemas familiares. De acordo com a distribuição da amostra por anos de experiencia verifica-se que o intervalo de 21-25 anos de experiencia, correspondente a 5%, são estes que tendem a desenvolver stress por conto dos problemas familiares.

Foram encontradas ainda correlações positivas, fracas, moderadas e fortes das dimensões entre si e das variáveis entre si. Com maior enfoque entre as dimensões entre si, mostrando que as dimensões são fundamentais para medir o stress ocupacional e ou confirmam a robustez dos itens.

Correlações positivas significam que valores altos de uma variável correspondem a valores altos da outra variável. Não obstante, valores próximos de zero indicam que a correlação é fraca e valores próximos a 1 indicam que a correlação é forte.

4.2 Análise dos dados

Dados do segundo objectivo: nível percebido de estresse ocupacional dos professores afectos nas cinco (5) escolas primárias da ZIP (3)

No segundo objectivo, pretendesse aferir o nível de stress ocupacional dos professores, onde verifica-se de acordo com o (apêndice 12) que, mais da metade dos professores tem experimentado (pouco stress, com a maior percentagem de 26,6%, nas dimensões relação com utentes e excesso de trabalho; moderado stress, com a maior percentagem de 20%, na dimensão excesso de trabalho; bastante stress, com a maior percentagem de 20%, na dimensão condições de trabalho;

e elevado stress, com a maior percentagem de 26,6%, na dimensão carreira e remuneração) sendo importante destacar a dimensão carreira e remuneração, pois, está extremamente ligado ao tema em epígrafe.

Estes resultados aproximam-se, aos resultados obtidos pelos pesquisadores (Costa et.al. 2020) que apresenta a falta de remuneração satisfatória como um factor com maior potencial de stress observado entre os professores, no domínio dos aspectos administrativos e ou burocráticos.

Dados do terceiro objectivo: estratégias de coping utilizadas pelos professores para fazer face ao estresse ocupacional

De acordo com o (apêndice 13), verifica-se que, os professores usam os dois tipos de estratégias de coping, destacam-se as seguintes estratégias de coping focado no problema: planificação, reenquadramento positivo e coping activo com as seguintes percentagens, na escala de faço isso quase sempre (48,3%, 46,6% e 45%) respectivamente. Não obstante observa-se que os professores usam também estratégias de coping focado na emoção, onde se destacam uso de suporte emocional, suporte instrumental e religião com as seguintes percentagens na escala de faço isso quase sempre (26,6%, 31,6% e 36,6%), respectivamente.

Importa destacar que, de acordo com o (apêndice 13) as estratégias de coping focado na emoção, uso de substâncias e desengajamento comportamental são as que os professores menos usam, estas

apresentam as seguintes percentagens na escala de faço isso quase sempre (1,6% e 6,6%) respectivamente.

Verifica-se ainda que as estratégias de coping que os professores mais usam são as estratégias de coping focado no problema.

Estes resultados coadunam com a afirmação dos pesquisadores (Abacar et.al. 2021) que diz que as estratégias de coping focado no problema são consideradas mais adaptativas, pois, são capazes de modificar as pressões do ambiente, reduzindo ou até mesmo eliminando as fontes de stress.

Dados do quarto objectivo: aferir possíveis associações entre as estratégias de coping e o stress ocupacional

De acordo com as correlações apresentadas no (**apêndice 14**) verifica-se que a hipótese de que as estratégias de coping usadas pelos professores primários contribuem para a diminuição do stress ocupacional gerado pelas alterações sucessivas alterações dos níveis de rendimento da TSU é válida. Ora vejamos.

- A relação com utentes, tem uma correlação positiva moderada de (.330*) com o uso de suporte emocional, uma correlação positiva fraca de (.284*) com o uso de suporte instrumental (.284*) e de (.275*) com a planificação, sugerindo que, o stress causado pela relação que os professores têm com os utentes, que são alunos e encarregados de educação na sua maioria leva os mesmos, a optar pelo apoio de outrem para desabafar, até mesmo buscar formas de ultrapassar a situação.

De acordo com a pesquisa realizada no estudo em epígrafe verifica-se que a relação com utentes é um factor potencial para o desenvolvimento de stress, apresentando (pouco stress com 26,6%, moderado stress com 16,6%, bastante stress com 8,3% e elevado stress com 10%).

As estratégias uso de suporte emocional com 35% faço isso poucas vezes, suporte instrumental com 31,6% faço isso quase sempre são estratégias de coping focado na emoção atrelam-se ao coping de evitação comportamental enquanto a planificação com 48,3% faço isso quase sempre é estratégias de coping focado no problema, que atrela-se ao coping de aproximação cognitiva.

- A relação com chefia, tem uma correlação positiva moderada com as estratégias uso de suporte emocional (.384**), uma correlação positiva fraca com uso de suporte

instrumental (.292*) e a auto culpabilização (.291*), sugerindo que o estress causado pela relação que os professores têm com os seus chefes, que são os membros da direção e algumas vezes membros do SDETJ e MINEDH, leva os mesmos a fazerem a auto crítica e por vezes culparem-se pela situação.

A relação com chefia é um factor potencial de estress apresentando (pouco estress 23,3%, moderado e bastante estress 15% e elevado estress 10%).

As estratégias de uso de suporte emocional e suporte instrumental são estratégias de coping focado na emoção, enquanto a auto culpabilização é uma estratégia focado no problema atrelando-se ao coping de aproximação cognitiva.

- A carreira e remuneração, tem uma correlação positiva fraca de (.278*) com a negação, de (.259*) com o reenquadramento positivo, uma correlação positiva moderada de (.356**) com planificação e uma positiva fraca de (.254*) com o humor, sugerindo que o estress gerado pela carreira e remuneração, leva os professores a optar pela negação, ou seja, tendem a se recusar que estão passando por aquela situação, não obstante, não limitam-se na negação optando por outras estratégias, como o reenquadramento positivo, isto é, buscar algo bom no meio da situação, a planificação, pensando em que passos dar para enfrentar ou mesmo, sair da situação e o humor, fazendo piadas em torno da situação.

A carreira e remuneração é um factor potencial de estress apresentando (pouco estress 23,3%, moderado estress 11,6%, bastante estress 18,3% e elevado estress 26,6%).

As estratégias de coping negação com 43,3% nunca faço isso, reenquadramento positivo com 46,6% faço isso quase sempre e o humor com 28,3% faço isso poucas vezes e em media é isso que faço são estratégias de coping focado na emoção, baseiam-se ao coping de evitação cognitiva e comportamental.

- A relação com colegas, tem uma correlação positiva moderada de (.396**) com o coping activo, de (.315*) com o uso de suporte emocional, de (.359**) com o uso de suporte instrumental e de (.351**) com a auto culpabilização, sugerindo que o estress causado pela relação com colegas leva os professores a tomar medidas para melhorar a situação.

A relação com colegas é um factor potencial de estress apresentando (pouco estress 23,3%, moderado estress 16,6%, bastante estress 6,6% e elevado estress 8,3%).

A estratégia de coping, coping activo com 45% de frequência, é uma estratégia de coping focado no problema apoiando-se ao coping de aproximação cognitiva.

- Condições de trabalho, tem uma correlação positiva fraca de (.268*) com coping activo, uma positiva moderada de (.470**) com o uso de suporte emocional, de (.344**) com suporte instrumental, de (.388**) com a ventilação e uma positiva fraca de (.275*) com a auto culpabilização, sugerindo que o stress causado pelas condições de trabalho leva os professores a exprimirem os seus sentimentos negativos em torno da situação.

As condições de trabalho são factores potências de stress apresentando (pouco stress 21,6%, moderado 16,6%, bastante 20% e elevado 21,6%).

A estratégia de coping ventilação com 40% de frequência é uma estratégia de coping focado na emoção, apoiando-se ao coping de evitação comportamental.

- Problemas familiares tem uma correlação positiva moderada de (.364**) com coping activo, de (.394**) com uso de suporte emocional, de (.361**) com suporte instrumental e uma positiva fraca de (.254*) com ventilação, sugerindo que para fazer face ao stress os professores tendem a buscar caminhos para solucionar a situação, buscar apoio emocional, indo atrás de conselhos para resolver a situação e tendem a expressar os seus sentimentos negativos.

Os problemas familiares como factor de stress apresenta os seguintes resultados (pouco 18,3%, moderado 16,6%, bastante e elevado 8,3%).

Importa referir que não se observa no **(apêndice 14)** correlações com estratégias de coping tais como, auto distração, uso de substâncias, desengajamento comportamental, aceitação e religião sugerindo que elas podem ser menos eficazes e ou menos relevantes no contexto analisado

CAPÍTULO V: CONSTATAÇÕES E SUGESTÕES

O presente estudo, tinha como objectivo analisar as estratégias de coping usadas pelos professores primários, face ao estresse ocupacional, gerado pelas sucessivas alterações dos níveis de rendimento da tabela salarial única. Foi possível constatar que:

A análise de fiabilidade do QSO, mostra que a escala tem um alfa de cronbach de $\alpha = .93$. Cada dimensão do QSO apresenta altos valores de alfa de cronbach que variam de $\alpha = .93$ a $\alpha = .94$. A análise de fiabilidade do Brief Cope mostra que a escala tem um alfa de cronbach de $\alpha = .88$. Cada dimensão do Brief Cope tem valores de alfa que variam de $\alpha = .88$ a $\alpha = .89$.

Os dados mostram que, os instrumentos são confiáveis para medir o stress ocupacional e estratégias de coping respectivamente. Os altos valores de cronbach, indicam que as escalas têm uma boa consistência interna e são adequadas para o contexto em que foram aplicadas.

Os professores apresentaram níveis de stress altos que a nível de dimensões variam de 51,5% a 79,8%, sendo a dimensão problemas familiares com a menor percentagem e as dimensões carreira e remuneração e condições de trabalho atingindo o pico da percentagem. Verificando-se assim que mais que a metade dos professores que participaram do estudo experimentam stress que varia de pouco, moderado, bastante e elevado stress.

As estratégias de coping usadas pelos professores a nível de dimensões variam de 1,6% a 93,3% sendo a dimensão uso de substâncias com a menor percentagem e a dimensão planificação atingindo o pico da percentagem. Observasse que os professores tendem a usar estratégias saudáveis e ou eficazes para fazer face ao stress. Importa destacar ainda que somente duas dimensões encontram-se abaixo de 50% (uso de substâncias e desengajamento comportamental) as restantes doze (12) dimensões estão acima dos 50%. O que confirma e ou valida a hipótese de que as estratégias usadas pelos professores primários contribuem para a diminuição do stress ocupacional.

A análise das correlações entre os instrumentos mostra que as estratégias de coping tem um impacto significativo em diversos aspectos relacionados ao stress ocupacional, não obstante estratégias como uso de substâncias e desengajamento comportamental não mostram correlações significativas, sugerindo que as mesmas podem ser menos eficazes ou menos relevantes no contexto analisado.

Aquanto da pesquisa apresentou-se as seguintes sugestões aos professores:

Ter capacidade de usar os seus processos cognitivos para lidar em situações de stress, isso porque nem sempre podesse eliminar o factor stress, mas, sim podesse minimizar o seu impacto, através da criação de uma nova imagem desta.

É indispensável que os professores entendam a dinâmica das políticas para que os seus comportamentos não fiquem vulneráveis e susceptíveis, pois, numa situação em que o professor se deixa abalar pelas oscilações da Tabela salarial única, mostram o fracasso de facto a falta de profissionalismo e comprometimento com o trabalho.

Recomenda-se aos professores pesquisas constantes para melhor desenvolverem as suas habilidades e competência para o cargo e ou função que ocupa.

O professor deve ao longo das aulas manter a calma e se dedicar o máximo possível, de modo que o processo de ensino e aprendizagem não seja comprometido por conta das políticas criadas pelo governo.

Referências bibliográficas

- Abacar, M., Aliante, G., & Humberto, S., C., (2021). *Sintomas de stress e estratégias de coping em professores moçambicanos do ensino superior*.
- Abacar, M., & Aliante, G. (2018). *Fontes de stress ocupacional em professores do ensino básico e médio em Moçambique, Brasil e Portugal: uma revisão sistemática de literatura*. *Revista Internacional em Língua Portuguesa*.
- Armstrong, A. (2009). *Armstrong's Handbook of human resource management practice*. 11^a ed., London: Kogan Page. 2009
- Bié, D., Narciso, I, Crespo, C. & Roberto, M., (2022). *Family in functioning in the Mozambican context: Results of a psychometric study of the SCORE-15*. *Journal of Family Therapy*. Available from: <https://doi.org/10.1111/1467-6427.12417>
- Borsoi, I. C. F., (2017) *Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental*. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe).
- Cardoso, C.M.P, (2010). *Estratégias de coping, bem-estar e adaptação nas crianças e adolescentes com cancro: Estudo exploratório*.
- Castilho, A, P; Borges, N, R, M e Pereira, V, T., (2014) *Manual de Metodologia Científica*. 2^a ed.
- Cataldi, M. J., (2015). *Stress no meio ambiente do trabalho* (3^a ed.). São Paulo: LTR.
- Chiavenato, I., (2012). *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 8 ed. 4. Reimpr. São Paulo: Atlas.
- Costa, P.,B.,M; Melo, L.,S.; Santos, F.,C.; Viana, C.,S.,O., & Ykeda, D.,S., (2020). *Sono e factores de estresse de professores do ensino superior da area da saude*.
- Dias, N., (2002) *O estresse e a Qualidade de Vida*.
- Dias, F. M., (2016). *O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41(1), 1-12.
- Fernandes, S. M., Medeiros, S. M., & Ribeiro, L. M., (2008). *Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras*. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 10 (2), 414- 427.

- Field, A., (2009). *Descobrimos a estatística usando o SPSS*, [recurso electrónico], tradução Lori Vali. 2ª edição_dados electrónicos_Porto Alegre, Artemed.
- Filgueiras, J. C., & Hippert, M. I. S.,(1999). A polêmica em torno do conceito de estresse. *Psicologia: Ciência e Profissão*. 1999
- Fnq., (2007). *Crerios de Excelência*,São Paulo: Fundação Nacional da Qualidade.
- Folkman, S. and J. T. Moskowitz., (2004). *Coping: Pitfalls and Promise, Annual Review of Psychology*, Vol. 55, 745-774.
- Gil, A. C., (1995). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 4. ed., 2. tir. São Paulo: Atlas.
- Kyriacou, C., (2001). *Teacher stress: Directions for future research. Educational Review*.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S., (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Lipp, M. E. N., (2016). *O stress do professor frente ao mau comportamento do aluno*. In D. C. Fava (Ed.), *A Prática da Psicologia na Escola* (pp. 351-372). Belo Horizonte, MG: Editora Artesã.
- Lipp, M. E. N., & Malagris, L. E. N., (2001). *O stress emocional e seu tratamento*. In B. Rangé (Org). *Psicoterapias cognitivo-comportamentais: um diálogo com a psiquiatria* (p.475- 490). Porto Alegre: Artmed.
- Luz, R.,(2016). *Gestão do clima organizacional*. 4ª Reimpr. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Marras, J. P., & Veloso, H. M., (2012). *Estresse ocupacional*. Elsevier.
- Marques, V., & Abreu, J. A.,(2009). *Estresse ocupacional, conceitos fundamentais para o seu gerenciamento*. Recuperado em 8 novembro. 2009.
- Mcewen, B. S.; Lasley, E. N., (2003). *O Fim do estresse como conhecemos*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Melo L. P., Carloto M. S., Rodriguez S. Y. S., & Diehl L., (2016). *Estratégias de enfrentamento (coping) em trabalhadores: Revisão sistemática da literatura nacional. Arquivos Brasileiros de Psicologia*.
- Pacheco, J. E. P. & Jesus, S. N., (2008). *Burnout, coping e estilos de vida em profissionais de saúde*. In M. M. M. Siqueira, S. N. Jesus, V. B. Oliveira (Org.), *Psicologia da Saúde. Teoria e Pesquisa* (2.ª edição) (pp. 25 – 39). São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de S. Paulo.

- Paschoal, T., & Tamayo, A., (2005). *Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família – Trabalho no Estresse Ocupacional*. Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa, 173-180.
- Pereira, J. G., & Mello, F., (2014) *Causas e efeitos do Estresse no trabalho*. Interação - Revista de Ensino, Pesquisa E Extensão, 16(16), 146 - 164. doi: 10.33836/interação. v16i16.70.
- Pereira, A, M, B., (2007). *O Estado da Arte do Burnout no Brasil*. São Paulo.
- Prodanov, C.C. e Freitas, E. C., (2013). *Metodologia do trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. Brasil.
- Quirino, C, M, I., (2012). *Gestão Do Stresse E Estratégias De Coping: quando o stresse deixa de ser um problema*.
- Rito, P.,(2006). *O sistema de recompensas – remunerações e benefícios*.Revista TOC, pp. 44-55.
- Rocha, S.P.; Beneto, M. A. C. de; Fernandez, F. H. B; G, D. M. C., (2015). *A trajetória da introdução e regulamentação da acupuntura no Brasil: memórias de desafios e lutas*. Revista Ciência & Saúde Coletiva, 20 (1):155-164.
- Rocha, J. A. O., (1997). *Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editorial Presença.
- Selye, H., (1959) *Stress, a tensão da vida*. São Paulo, Ibrasa.
- Silva, L, C, e Salles, T, L, A., (2016). *O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento*.
- Silva, K, R., (2013). *O Estresse no Ambiente de Trabalho: Causas Consequências e Prevenções*.
- Silva, L, B., (2013). *A Gestão de Pessoas e o sistema de reconhecimento e recompensa em Organizações Não Governamentais*.
- Silva, C. A. D., (2012). *Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho*.Psicologia: Teoria e Pesquisa, 29(3), 331-339.
- Sousa, M. C., (2017). *Estresse Ocupacional: principais conceitos segundo a Psiquiatria*. Revista HSO-PMC.
- Souza, L, L., (2005). *Teoria da Relatividade na Gestão de Pessoas*.
- Tamayo, A., (1987). *Prioridades Axiológicas, Atividade Física e Estresse ocupacional*. Revista de Administração e Comunicação, 5(3), 127-147.

Trianes, M. V., (2004). *O Stresse na Infância – Prevenção e Tratamento*. Edições Asa: Porto.

Sites da internet

<https://observador.pt/2019/08/07/juizes-conselheiros-vaio-ter-aumentos-salariais-de-700-euros-marcelo-promulgou-diploma/>

https://cartamz.com/index.php/economia-e-negocios/item/11366-tsu-garantida_ implementacao-integral-em-2022-e-com-retroactivos

<https://www.diarioeconomico.co.mz/2023/01/19/economia/governo-necessita-de-177-mm-de-meticais-para-pagamento-de-salarios-com- -base-na-tsu/>

Anexos

QSO-Geral

1. 88Na escala que se segue, assinale com um X o número que melhor indicar o **nível de “stress”** que sente **geralmente** no exercício da sua atividade profissional.

Em termos gerais , a minha atividade profissional provoca-me...			
Nenhum Stress	Pouco Stress	Moderado Stress	Bastante Stress
Elevado Stress			
0	1	2	3
4			

2. Apresentam-se seguidamente várias **fontes** potencialmente geradoras de **stress na sua actividade profissional**. Por favor, assinale com um X o número que melhor indicar o **nível de stress/pressão** gerado por cada potencial fonte de stress no exercício da sua actividade profissional (0 = nenhum *stress*; 2 = moderado *stress*; 4 = elevado *stress*).

Se alguma das situações referidas não se aplicar ao seu caso particular, por favor não responda a essa questão deixando-a “em branco”.

Para cada situações apresentadas a seguir, indique, por favor, o nível de stress que sente	Nenhum Stress	Pouco Stress	Moderado	Bastante Stress	Elevado Stress
1. falta de possibilidades de desenvolvimento e promoção na carreira					
2. Atitudes negativas relativamente ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex.: clientes, cidadãos, etc.)					
3. Falta de tempo para manter uma boa relação com as pessoas mais próximas (ex.: cônjuge, filhos, amigos, etc.).					
4. Conflitos e problemas com colegas de trabalho.					
5. Trabalhar muitas horas seguidas.					
6. Viver com os recursos financeiros/salário de que disponho.					
7. Falta de condições de trabalho.					

8. Incompreensão face ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.).					
9. Falta de materiais e equipamentos para realizar o meu trabalho.					
10. O excesso de trabalho e/ou tarefas de carácter burocrático.					
11. Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho.					
12. Conflitos e problemas com superiores hierárquicos.					
13. Cumprir com aquilo que é esperado pelas pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)					
14. Falta de tempo para dar apoio e conviver com a minha família/amigos.					
15. Falta de perspectivas de progressão na carreira.					
16. A sobrecarga ou excesso de trabalho.					
17. Os conflitos interpessoais com outros colegas de trabalho.					
18. Falta de meios e condições de trabalho.					
19. Salário inadequado/insuficiente.					
20. A falta de apoio e ajuda por parte dos meus superiores.					
21. Nível de exigência das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc).					
22. Comportamentos incorretos e/ou inadequados de colegas de trabalho.					
23. Falta de tempo para estar com a família/amigos.					
24. O favoritismo e/ou discriminação “encobertos” no meu local de trabalho por parte dos meus superiores.					

Dimensões avaliadas

1. Relação com utentes: stress dos profissionais relacionado com as pessoas a quem prestam os seus serviços (ex: nível de exigência das pessoas a quem se prestam os serviços, etc.).
2. Relação com chefias: stress dos profissionais relacionado com a relação mantida com os superiores hierárquicos (ex: falta de apoio dos superiores, favoritismo das chefias, etc.).
3. Relação com colegas: stress dos profissionais relacionado com a relação mantida com os colegas de trabalho (ex: conflitos com colegas, desrespeito dos colegas, etc.).

4. Excesso de trabalho: stress dos profissionais relacionado com a carga de trabalho e com o número de horas de trabalho a realizar (ex. trabalhar muitas horas seguidas, falta de tempo para realizar adequadamente as tarefas, etc.).

5. Carreira e remuneração: stress dos profissionais relacionado com as perspetivas de desenvolvimento da carreira profissional e com o salário recebido (ex: impossibilidade de progressão na carreira, baixa remuneração, etc.).

6. Problemas familiares: stress dos profissionais relacionado com o relacionamento familiar e com o apoio por parte de pessoas significativas (ex: instabilidade das relações familiares e/ou conjugais, conflitos com pessoas significativas, etc.).

7. Condições de trabalho: stress dos profissionais relacionado com os meios humanos e materiais disponíveis para a realização adequada das tarefas profissionais (ex: falta de materiais e equipamento, etc.).

Número de itens por dimensão

1. Relação com utentes (4 itens) 2, 8, 13, 21

2. Relação com chefias (3 itens) 12, 20, 24

3. Relação com colegas (3 itens) 4, 17, 22

4. Excesso de trabalho (4 itens) 5, 10, 11, 16

5. Carreira e remuneração (4 itens) 1, 6, 15, 19

6. Problemas familiares (3 itens) 3, 14, 23

7. Condições de trabalho (3 itens) 7, 9, 18

Total = 24 itens

Brief cope

Estamos interessados em saber como as pessoas respondem quando enfrentam eventos difíceis ou estressantes em suas vidas. Existem muitas maneiras de tentar lidar com o estresse. Este questionário pede que você indique o que você geralmente faz e sente quando vivencia eventos estressantes. Obviamente, diferentes eventos trazem à tona respostas um pouco diferentes, mas pense no que você costuma fazer quando está sob muito estresse.

Cada um de nós lida com as coisas de maneiras diferentes, cada item diz algo sobre uma forma particular de enfrentamento. Tente classificar cada item separadamente em sua mente dos outros. Faça suas respostas como verdadeiras PARA VOCÊ como você pode. Esta informação é confidencial/pertence a você; você pode compartilhar se quiser.

Não há respostas certas ou erradas! Estamos procurando um padrão geral, não uma “pontuação” específica

1 = eu não tenho feito isso de jeito nenhum

2 = eu tenho feito isso um pouco

3 = eu tenho feito isso uma quantidade média

4 = tenho feito muito isso

Usando esta escala, responda ao seguinte:

Nº	Questão	Escala			
1	Tenho-me voltado para o trabalho ou outras actividades para distrair minha mente.				
2	Tenho concentrado meus esforços em fazer algo a respeito da situação em que me encontro.				
3	Tenho dito a mim mesmo "isso não é real".				
4	Tenho usado comportamentos ou substâncias viciantes para me sentir melhor.				
5	Tenho recebido apoio emocional de outras pessoas.				
6	Tenho desistido de tentar lidar com isso.				
7	Tenho tomado medidas para tentar melhorar a situação.				
8	Tenho-me recusado a acreditar que isso aconteceu.				
9	Tenho dito coisas para deixar escapar meus sentimentos desagradáveis.				
10	Tenho recebido ajuda e conselhos de outras pessoas.				
11	Tenho usado álcool ou outras drogas para me ajudar a passar por isso.				
12	Tenho tentado ver isso sob uma luz diferente, para torná-lo mais positivo.				

13	Tenho-me criticado.				
14	Tenho tentado bolar uma estratégia sobre o que fazer.				
15	Tenho recebido conforto e compreensão de alguém.				
16	Tenho desistido de tentar enfrentar.				
17	Tenho procurado algo de bom no que está acontecendo.				
18	Tenho feito piadas sobre isso.				
19	19. Tenho feito algo para pensar menos nisso, como ir ao cinema, assistir TV, ler, sonhar acordado, dormir ou fazer compras.				
20	Tenho aceitado a realidade do fato de que isso aconteceu.				
21	Tenho expressado meus sentimentos negativos.				
22	22. Tenho tentado encontrar conforto em minha religião ou crenças espirituais.				
23	Tenho tentado obter conselhos ou ajuda de outras pessoas sobre o que fazer.				
24	Tenho aprendido a conviver com isso.				
25	Tenho pensado muito sobre os passos a tomar.				
26	Tenho-me culpado pelas coisas que aconteceram.				
27	Tenho orado ou meditado.				
28	Tenho tirado sarro da situação.				

Estratégia de enfrentamento cada pergunta envolve:

Auto distração 1 e 19.

Coping ativo 2 e 7

Negação 3 e 8

Uso de substâncias 4 e 11

Uso de suporte emocional 5 e 15

Uso de suporte instrumental 10 e 23

Desengajamento comportamental 6 e 16

Ventilação 9 e 21

Reenquadramento positivo 12 e 17

Planejamento 14 e 25

Humor 18 e 28

Aceitação 20 e 24

Religião 22 e 27

Auto culpabilização 13 e 26

APÊNDICE

Apêndice 1: Tabela de distribuição da amostra por sexo

Sexo		
Variável	Frequência	Percentagem
Masculino	24	40.0
Feminino	36	60.0
Total	60	100.0

Apêndice 2: Tabela de distribuição da amostra por idade cronológica

Idade		
Variável	Frequência	Percentagem
18-22	7	11.7
23-28	14	23.3
29-34	18	30.0
35-40	14	23.3
Mais de 47	7	11.7
Total	60	100.0

Apêndice 3: Tabela de distribuição da amostra por ano de experiência

Anos de Experiencia		
Variável	Frequência	Percentagem
0-5	20	33.3
6-10	17	28.3
11-16	16	26.7
16-20	4	6.7
21-25	3	5.0
Total	60	100.0

Apêndice 4: Tabela Distribuição da amostra por categoria

Categoria		
Variável	Frequência	Porcentagem
Técnico	9	15.0
Técnico Profissional	34	56.7
Técnico Superior	17	28.3
Total	60	100.0

Apêndice 5: Tabela de distribuição da amostra com base na função que exerce.

Função		
Variável	Frequência	Porcentagem
Professor	54	90.0
Director Pedagógico	3	5.0
Director	3	5.0
Total	60	100.0

Apêndice 6:Tabela de Estatística Descritiva Do Item Brief cope

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Curtose
Dimensão Auto distração	60	2.00	8.00	4.5833	1.54362	.309	.608
COPE1	60	1.0	4.0	2.117	.9583	.309	.608
COPE19	60	1.0	4.0	2.467	1.0328	.309	.608
Dimensão coping-ativo	60	2.00	8.00	6.3000	1.54371	.309	.608
COPE2	60	1.0	4.0	3.017	.9654	.309	.608
COPE7	60	1.0	4.0	3.283	.8253	.309	.608
Dimensão negação	60	2.00	8.00	3.8833	1.78593	.309	.608
COPE3	60	1.0	4.0	2.033	1.0246	.309	.608
COPE8	60	1.0	4.0	1.850	1.0055	.309	.608
Dimensão uso de substâncias	60	2.00	6.00	2.2333	.78905	.309	.608
COPE4	60	1.0	4.0	1.167	.6152	.309	.608
COPE11	60	1.0	3.0	1.067	.3117	.309	.608
Dimensão uso de suporte emocional	60	2.00	8.00	5.1667	1.86099	.309	.608
COPE5	60	1.0	4.0	2.683	1.0495	.309	.608
COPE15	60	1.0	4.0	2.483	1.0655	.309	.608
Dimensão uso de suporte instrumental	60	2.00	8.00	5.6333	1.92192	.309	.608
COPE10	60	1.0	4.0	2.817	1.0655	.309	.608
COPE23	60	1.0	4.0	2.817	1.0167	.309	.608
D. Desengajamento comportamental	60	2.00	8.00	2.6000	1.21013	.309	.608
COPE6	60	1.0	4.0	1.317	.7700	.309	.608
COPE16	60	1.0	4.0	1.283	.7612	.309	.608
Dimensão ventilação	60	2.00	8.00	4.7167	1.55238	.309	.608
COPE9	60	1.0	4.0	2.383	.8045	.309	.608
COPE21	60	1.0	4.0	2.333	1.0840	.309	.608
Dimensão reenquadramento positivo	60	2.00	8.00	6.2500	1.68367	.309	.608
COPE12	60	1.0	4.0	3.150	1.0387	.309	.608
COPE17	60	1.0	4.0	3.100	.9514	.309	.608
Dimensão planificação	60	3.00	8.00	6.5833	1.26614	.309	.608
COPE14	60	1.0	4.0	3.317	.7917	.309	.608
COPE25	60	1.0	4.0	3.267	.7997	.309	.608
Dimensão humor	60	2.00	8.00	4.7833	1.61656	.309	.608
COPE18	60	1.0	4.0	2.267	1.0229	.309	.608
COPE28	60	1.0	4.0	2.517	1.0813	.309	.608
Dimensão aceitação	60	2.00	8.00	4.7500	1.86516	.309	.608
COPE20	60	1.0	4.0	2.300	1.0625	.309	.608
COPE24	60	1.0	4.0	2.450	1.0484	.309	.608
Dimensão religião	60	3.00	8.00	5.3167	1.54582	.309	.608
COPE22	60	1.0	4.0	2.867	1.0651	.309	.608
COPE27	60	1.0	4.0	2.800	1.0218	.309	.608
Dimensão Auto culpabilização	60	2.00	8.00	4.1333	1.57810	.309	.608
COPE13	60	1.0	4.0	2.483	1.1122	.309	.608
COPE26	60	1.0	4.0	1.650	.8601	.309	.608
Total Brief-Cope	60	3.00	6.43	4.7810	.76456	.309	.608

Apêndice 7: Tabela Análise de fiabilidade do item Brief cope

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Auto distração	134.4143	467.464	.247	.896
COPE1	136.8810	483.280	.051	.897
COPE19	136.5310	470.114	.338	.894
Coping-activo	132.6976	452.751	.475	.892
COPE2	135.9810	467.565	.427	.893
COPE7	135.7143	470.744	.416	.893
Negação	135.1143	461.511	.282	.896
COPE3	136.9643	473.295	.269	.895
COPE8	137.1476	473.415	.272	.895
Uso de substâncias	136.7643	477.710	.232	.895
COPE4	137.8310	479.859	.226	.895
COPE11	137.9310	484.033	.160	.896
Uso de suporte emocional	133.8310	436.495	.596	.889
COPE5	136.3143	460.087	.558	.891
COPE15	136.5143	461.510	.517	.892
Uso de suporte instrumental	133.3643	431.428	.641	.888
COPE10	136.1810	459.583	.561	.891
COPE23	136.1810	456.648	.659	.890
Desengajamento comportamental	136.3976	485.582	-.013	.899
COPE6	137.6810	488.208	-.073	.898
COPE16	137.7143	483.410	.070	.896
Ventilação	134.2810	465.371	.277	.895
COPE9	136.6143	476.601	.259	.895
COPE21	136.6643	474.511	.225	.895
Reenquadramento positivo	132.7476	451.302	.450	.892
COPE12	135.8476	464.501	.463	.892
COPE17	135.8976	472.279	.318	.894
Planificação	132.4143	454.861	.553	.891
COPE14	135.6810	474.433	.327	.894
COPE25	135.7310	466.419	.558	.892
Humor	134.2143	454.681	.421	.893
COPE18	136.7310	468.095	.388	.893
COPE28	136.4810	472.517	.269	.895
Accitação	134.2476	444.641	.486	.892

COPE20	136.6976	465.083	.439	.893
COPE24	136.5476	464.636	.456	.892
Religião	133.6810	444.714	.602	.889
COPE22	136.1310	466.250	.412	.893
COPE27	136.1976	467.933	.393	.893
Auto culpabilização	134.8643	443.927	.600	.889
COPE13	136.5143	459.941	.527	.891
COPE26	137.3476	469.801	.423	.893
Total cope	134.2167	453.257	.998	.888

Fonte de dados: SPSS

Apêndice 8: Tabela de Correlações internas do Brief cope

Correlações internas das variáveis (dados sociodemográficos) com as dimensões do Brief cope																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. Sexo	1																			
2. Idade	.029	1																		
3. Anos de experiência	.127	.750**	1																	
4. Categoria	.011	.350**	.465**	1																
5. Função	-.243	.207	.374**	.206	1															
6. Auto distração	.022	-.230	-.189	-.146	-.143	1														
7. Coping ativo	.071	.009	.117	.297*	.053	.146	1													
8. Negação	.061	-.032	-.113	-.191	-.196	.314*	-.006	1												
9. Uso de substâncias	-.191	.036	.132	-.194	.174	.095	-.170	.116	1											
10. Uso de suporte emocional	.166	-.023	.127	.177	.237	.084	.271*	-.025	.239	1										
11. Uso de suporte instrumental	.039	.000	.053	.040	.207	-.047	.318*	.052	.080	.572**	1									
12. Desengajamento comportamental	.040	.200	.175	-.168	.221	-.154	-.316*	.002	.295*	-.128	-.013	1								
13. Ventilação	-.018	.210	.170	.021	.081	-.107	.178	.018	.083	.240	.095	-.025	1							
14. Reenquadramento positivo	-.102	0.000	.078	.077	.078	.015	.447**	-.187	.070	.333**	.521**	-.092	.267*	1						
15. Planificação	.108	-.011	-.066	.007	-.146	.326*	.490**	.068	-.105	.303*	.410**	-.199	.206	.559**	1					
16. Humor	.123	-.026	-.029	-.182	-.132	.024	.223	.308*	.133	.085	.285*	.146	.164	.132	.112	1				
17. Aceitação	.166	.023	.130	-.014	-.014	.116	.138	.256*	.063	.364**	.281*	.105	.004	-.028	.163	.122	1			
18. Religião	.102	.175	.250	-.076	.163	.092	.237	.222	.230	.388**	.405**	.169	.003	.119	.233	.259*	.686**	1		
19. Auto culpabilização	.222	-.045	.106	.263*	.130	.211	.317*	.264*	.165	.448**	.430**	-.069	.071	.089	.274*	.211	.455**	.358**	1	
20. Total cope	.139	.032	.131	.009	.097	.307*	.513**	.368**	.271*	.648**	.689**	.055	.323*	.489**	.581**	.478**	.584**	.663**	.647**	1

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte de dados: SPSS

Apêndice 9: Tabela de Estatística descritiva do item-QSO

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Curtose
Dimensão Relação com utentes	60	.00	12.00	3.7708	2.89955	.309	.608
QSO2	60	.0	4.0	1.217	1.2500	.309	.608
QSO8	60	.0	4.0	1.233	1.2264	.309	.608
QSO13	60	.0	4.0	.650	.9173	.309	.608
QSO21	60	.0	4.0	1.983	1.5237	.309	.608
Dimensão Relação com chefia	60	.00	15.60	4.6633	4.14508	.309	.608
QSO12	60	.0	4.0	1.017	1.3466	.309	.608
QSO20	60	.0	4.0	1.367	1.3774	.309	.608
QSO24	60	.0	4.0	1.867	1.3208	.309	.608
Dimensão Excesso trabalho	60	.00	12.00	4.4375	3.46032	.309	.608
QSO5	60	.0	4.0	1.450	1.4778	.309	.608
QSO10	60	.0	4.0	1.350	1.2049	.309	.608
QSO11	60	.0	4.0	1.300	1.3442	.309	.608
QSO16	60	.0	4.0	1.350	1.2327	.309	.608
D. Carreira e remuneração	60	.00	13.00	5.6542	3.85436	.309	.608
QSO1	60	.0	4.0	1.817	1.5784	.309	.608
QSO6	60	.0	4.0	1.700	1.4415	.309	.608
QSO15	60	.0	4.0	1.983	1.5567	.309	.608
QSO19	60	.0	4.0	.617	.9405	.309	.608
Dimensão relação com colegas	60	.00	9.33	3.5556	2.16170	.309	.608
QSO4	60	.0	4.0	.817	1.1273	.309	.608
QSO17	60	.0	4.0	1.183	1.3339	.309	.608
QSO22	60	.0	4.0	1.333	1.3488	.309	.608
Dimensão problemas familiares	60	.00	9.33	2.7667	2.44125	.309	.608
QSO3	60	.0	4.0	1.100	1.2849	.309	.608
QSO14	60	.0	4.0	1.300	1.3315	.309	.608
QSO23	60	.0	4.0	.833	1.2374	.309	.608
D. Condições de trabalho	60	.00	8.33	3.8444	2.20466	.309	.608
QSO7	60	.0	4.0	1.883	1.3789	.309	.608
QSO9	60	.0	4.0	1.900	1.4226	.309	.608
QSO18	60	.0	4.0	1.067	1.4126	.309	.608
Total QSO	60	.00	7.98	4.0989	2.25290	.309	.608

Fonte de dados: SPSS

Apêndice 10: Tabela de Análise da fiabilidade do item QSO

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Relação com utentes	61.3373	1124.374	.741	.935
QSO2	63.8914	1227.087	.552	.938
QSO8	63.8748	1218.481	.666	.937
QSO13	64.4581	1251.147	.385	.939
QSO21	63.1248	1215.907	.553	.937
Relação com chefia	60.4448	1049.036	.785	.937
QSO12	64.0914	1211.347	.681	.937
QSO20	63.7414	1220.708	.565	.937
QSO24	63.2414	1237.195	.409	.939
Excesso trabalho	60.6706	1090.280	.765	.935
QSO5	63.6581	1208.845	.642	.937
QSO10	63.7581	1227.314	.571	.938
QSO11	63.8081	1215.585	.636	.937
QSO16	63.7581	1222.217	.618	.937
Carreira e remuneração	59.4539	1138.667	.475	.942
QSO1	63.2914	1222.081	.475	.938
QSO6	63.4081	1244.404	.300	.939
QSO15	63.1248	1225.498	.450	.938
QSO19	64.4914	1248.848	.410	.939
Relação com colegas	61.5525	1171.515	.681	.936
QSO4	64.2914	1235.621	.506	.938
QSO17	63.9248	1213.656	.662	.937
QSO22	63.7748	1215.124	.638	.937
Problemas familiares	62.3414	1148.585	.740	.935
QSO3	64.0081	1223.761	.573	.937
QSO14	63.8081	1220.245	.591	.937
QSO23	64.2748	1221.394	.625	.937
Condições de trabalho	61.2637	1158.403	.758	.935
QSO7	63.2248	1239.568	.366	.939
QSO9	63.2081	1235.659	.393	.939
QSO18	64.0414	1220.427	.553	.937
Total QSO	61.0092	1121.211	.999	.932

Fonte de dados: SPSS

Apêndice 11: Tabela referente a Correlações internas do QSO

Correlações internas das variáveis (dados sociodemográficos) com as dimensões do QSO													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Sexo	1												
2. Idade	.029	1											
3. Anos de experiência	.127	.750**	1										
4. Categoria	.011	.350**	.465**	1									
5. Função	-.243	.207	.374**	.206	1								
6. Relação com utentes	.180	.099	.086	-.017	-.221	1							
7. Relação com chefia	.072	.099	.148	.321*	.133	.503**	1						
8. Excesso de trabalho	.087	.244	.224	.098	.110	.440**	.754**	1					
9. Carreira e remuneração	.195	.029	.009	-.110	-.223	.727**	.141	.152	1				
10. Relação com colegas	.106	.287*	.385**	.268*	.288*	.394**	.575**	.473**	.309*	1			
11. Problemas familiares	.184	.204	.277*	.127	.175	.422**	.669**	.677**	.232	.569**	1		
12. Condições de trabalho	.103	.243	.253	.176	.166	.516**	.641**	.657**	.307*	.589**	.509**	1	
13. Total QSO	.176	.210	.237	.157	.054	.782**	.827**	.797**	.570**	.710**	.763**	.781**	1

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Apêndice 12: Tabela dos Níveis aferidos de estress

	Nenhum		Pouco		Moderado		Bastante		Elevado	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Relação com utentes	23	38,3	16	26,6	10	16,6	5	8,3	6	10
Relação com Chefia	22	36,6	14	23,3	9	15	9	15	6	10
Excesso de trabalho	20	33,3	16	26,6	12	20	6	10	6	10
Carreira e remuneração	12	20	14	23,3	7	11,6	11	18,3	16	26,6
Relação com colegas	27	45	14	23,3	10	16,6	4	6,6	5	8,3
Problemas familiares	29	48,3	11	18,3	10	16,6	5	8,3	5	8,3
Condições de trabalho	12	20	13	21,6	10	16,6	12	20	13	21,6

Apêndice 13: Tabela de Estratégias de coping usadas pelos professores

	Nunca faço isso		Faço isso poucas vezes		Em média é isso que faço		Faço isso quase sempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Auto- distração	16	26,6	20	33,6	16	26,6	8	13,3
Coping- activo	3	5	13	21,6	17	28,3	27	45
Negação	26	43,3	18	30	9	15	7	11,6
Uso de substâncias	56	93,3	2	3,3	1	1,6	1	1,6
Uso de suporte emocional	10	16,6	21	35	13	21,6	16	26,6
Uso de suporte instrumental	8	13,3	15	25	18	30	19	31,6
Desengajam. Comportamental	49	81,6	5	8,3	2	3,3	4	6,6
Ventilação	12	20	24	40	16	26,6	8	13,3
Reenquadramento positivo	5	8,3	11	18,3	16	26,6	28	46,6
Planificação	1	1,6	10	16,6	20	33,3	29	48,3
Humor	15	25	17	28,3	17	28,3	11	18,3
Aceitação	14	23,3	21	35	13	21,6	12	20
Religião	6	10	20	33,3	12	20	22	36,6
Auto- Culpabilização	23	38,3	20	33,3	8	13,3	9	15

APÊNDICE 14: Tabela de Correlações internas entre as estratégias de coping e o estress ocupacional

Correlações internas entre as estratégias de coping e o estress ocupacional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1-Auto distração	1																				
2- Coping activo	0.146	1																			
3- Negação	.314*	-0.006	1																		
4- Uso de substâncias	0.095	-0.17	0.116	1																	
5-U.suporte emocional	0.084	.271*	-0.025	0.239	1																
6- U. S. instrumental	-0.039	.301*	0.074	0.116	.571**	1															
7- Deseng.comportame	-0.152	-.326*	0.007	.306*	-0.134	-0.03	1														
8- Ventilação	-0.107	0.178	0.018	0.083	0.24	0.083	-0.029	1													
9-Reenquadramento(+)	0.015	.447**	-0.187	0.07	.333**	.515**	-0.099	.267*	1												
10- Planificação	.326*	.490**	0.068	-0.105	.303*	.386**	-0.213	0.206	.559**	1											
11- Humor	0.024	0.223	.308*	0.133	0.085	.278*	0.142	0.164	0.132	0.112	1										
12 -Aceitação	0.116	0.138	.256*	0.063	.364**	.261*	0.098	0.004	-0.028	0.163	0.122	1									
13- Religião	0.092	0.237	0.222	0.23	.388**	.392**	0.163	0.003	0.119	0.233	.259*	.686**	1								
14- A. Culpabilização	0.211	.317*	.264*	0.165	.448**	.422**	-0.076	0.071	0.089	.274*	0.211	.455**	.358**	1							
15- R. com utentes	0.024	0.055	0.219	0.02	.330*	.284*	-0.073	0.208	0.209	.275*	0.222	0.003	-0.053	0.088	1						
16 - R. com chefia	-0.102	0.218	-0.083	-0.022	.384**	.292*	-0.183	0.172	0.154	0.145	0.025	0.004	-0.185	.291*	.538**	1					
17- Excesso d trabalho	-0.188	0.112	-0.097	-0.029	0.227	0.164	-0.106	0.214	0.073	0.017	-0.002	0.093	-0.066	0.14	.440**	.772**	1				
18- Car e remuneração	0.183	0.12	.278*	0.035	.342**	.365**	-0.136	0.149	.259*	.356**	.254*	0.081	0.193	0.184	.727**	0.137	0.152	1			
19- R. com colegas	-0.075	.396**	0.073	0.009	.315*	.359**	-0.206	0.179	0.208	0.237	0.014	0.156	0.161	.351**	.394**	.571**	.473**	.309*	1		
20- Cond. de trabalho	-0.241	.268*	-0.052	0.017	.470**	.344**	-0.203	.388**	0.129	0.1	0.102	0.143	0.071	.275*	.422**	.668**	.677**	0.232	.569**	1	
21- Proble. Familiares	-0.101	.364**	-0.062	-0.063	.349**	.361**	-0.007	.254*	0.207	0.221	0.049	0.084	0.074	0.139	.516**	.675**	.657**	.307*	.589**	.509**	1

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**.. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

