

Curso para gestão do stresse em profissionais de educação e saúde*

Saul Neves de Jesus**

Joana Conduto Vieira Santos***

Resumo: Para prevenir e resolver situações de desmotivação e stresse profissional em profissionais de educação e de saúde foi formulado um programa de formação contínua.

O programa tinha 50h, distribuídas por dez sessões, centradas nos seguintes aspectos: partilha de experiências profissionais com colegas, identificação de factores de stresse e estratégias de *coping* para lidar com eles, substituir crenças irracionais por crenças mais apropriadas, treinar competências de assertividade e de relaxamento.

Comparando os resultados obtidos antes e depois do programa de formação, os participantes revelam um aumento significativo da percepção de bem-estar profissional.

Palavras-chave: Formação contínua; Gestão do stresse; Bem-estar profissional.

Abstract: To solve and to prevent situations of professional demotivation and burnout was elaborated a stress management course for teachers and health professionals.

This programme has fifty hours, divided into ten sessions, and it was made up for the following contents: sharing professional experiences with colleagues, identifying specific stress factors and possible coping strategies to solve them, replacing irrational beliefs by more appropriate ones, and practising assertiveness and relaxation.

Comparing the beginning with the end of the training programme, the participants showed a significant increase in the self-perception of well being.

Key-words: Professional training; Stress management; Professional well-being.

1. Introdução

Tem-se verificado que as actividades profissionais em que há relações interpessoais intensas podem ser mais susceptíveis de causar sintomas de stress, *burnout* e exaustão emocional.

Em particular, os profissionais de educação e de saúde, nomeadamente profes-

res, médicos e enfermeiros, apresentam níveis muito elevados de stresse e de *burnout*, de acordo com os resultados de investigações realizadas em diversos países.

Embora este seja um fenómeno muito complexo, não havendo receitas universais para a sua resolução, a prevenção de muitas situações passa pela formação contínua, no sentido desta contribuir para que a prática profissional seja experienciada com satisfação e autoconfiança, encorajando a construção de um percurso profissional caracterizado pela motivação e pelo desenvolvimento pessoal e interpessoal.

O alcance deste objectivo requer um processo de formação orientado para o desenvolvimento de qualidades pessoais e

* Toda a correspondência acerca deste artigo deve ser remetida para Professor Doutor Saul Neves de Jesus, Departamento de Psicologia, FCHS, Universidade do Algarve, Campus de Gambelas 8000-117 Faro.

** Professor Catedrático de Psicologia da Universidade do Algarve.

*** Estagiária de Psicologia da Universidade do Algarve.

interpessoais que possam contribuir para a construção de relações interpessoais adequadas e para o sucesso profissional. Esta orientação no processo de formação traduz um modelo relacional, segundo o qual a formação deve constituir fundamentalmente uma oportunidade para o desenvolvimento de competências relacionais e para o trabalho em equipa, em clima de autenticidade e de cooperação por parte dos participantes.

Nesse sentido, foi elaborado um programa de formação com a duração de 30 horas, distribuídas por dez sessões que incidia em diversos exercícios, nomeadamente partilha de experiências profissionais com colegas, identificação de factores particulares de stress, identificação de possíveis estratégias a utilizar para resolução dos problemas identificados, formulação de um programa de "coping" personalizado, substituição de crenças irracionais por crenças mais adequadas, análise de possíveis estratégias para gestão de situações de (in)disciplina dos alunos na sala de aula, treino da assertividade e relaxamento.

Este programa foi implementado e avaliado inicialmente no âmbito de um projecto de investigação-acção com um grupo de 25 professores (Jesus, 1998). Os resultados foram bastante reveladores dos benefícios deste curso de formação para o bem-estar dos professores participantes, pois verificou-se uma diminuição significativa do stress profissional, das crenças irracionais e um aumento da percepção subjectiva do bem-estar profissional. O nível de exaustão emocional também diminuiu, embora não tenha sido atingido o limiar da significância estatística.

Além disso, todos os participantes se manifestaram no sentido da utilidade da acção, sendo salientada a necessidade de ter uma duração maior, de forma a permitir o aprofundamento de alguns dos

tópicos analisados e a inclusão de outros considerados relevantes para os objectivos a atingir. Fundamentalmente, foram aprofundados sobretudo os temas da gestão da indisciplina e do trabalho em equipa e incluída a análise de temas do âmbito da Psicologia da Saúde, nomeadamente tipos de personalidade e gestão do stress, estilos de vida saudável e educação para a saúde.

Assim sendo, o programa foi desenvolvido, tendo a duração de 40h. Pretendemos nesta investigação testar este programa também com outros grupos de professores e com outros formadores (grupo experimental), bem como avaliar as variáveis noutros grupos sujeitos a acções de formação diferentes (grupo de controlo).

Além disso, pretendemos adaptar e testar este programa para os profissionais de saúde, médicos e enfermeiros, tendo em conta os elevados níveis de stress e burnout que também se verificam nestes grupos profissionais.

2. Sessões do curso para gestão do stress

As sessões encontram-se sequenciadas no sentido de começarem por ajudar os participantes a identificar os seus sintomas de mal-estar e potenciais factores que possam estar a contribuir para essa situação (2^a sessão), seguindo-se a análise de possíveis estratégias que lhes possam permitir superá-la (3^a sessão). Após uma análise das possíveis estratégias a utilizar, cada uma das sessões seguintes procura contribuir para o desenvolvimento de certas competências importantes para prevenir ou resolver situações de mal-estar: competências de gestão de crenças, expectativas e atribuições, no sentido de um funcionamento cognitivo mais adequado (4^a sessão), competências de gestão dos sintomas fí-

sicos (5ª sessão), competências de gestão do tempo e de trabalho em equipa (6ª sessão), competências de assertividade (7ª sessão), competências de liderança e gestão de conflitos (8ª sessão), regras para estilo de vida saudável e plano personalizado de estratégias de coping (9ª sessão) e perspectiva de implementação das aprendizagens na vida profissional e pessoal (10ª sessão).

De seguida, são apresentados os principais objectivos das dez sessões do programa.

1ª sessão

- Apresentação do programa e dos participantes;
- Pré-avaliação das variáveis que constituem indicadores do bem ou mal-estar profissional;

2ª sessão

- Identificação de sintomas ou indicadores do mal-estar profissional;
- Identificação de potenciais factores desse mal-estar;

3ª sessão

- Identificação de possíveis formas de resolução de problemas e de estratégias de “coping” que os profissionais podem utilizar;
- Formulação de um programa personalizado de estratégias de “coping” a realizar por cada participante do grupo;

4ª sessão

- Identificação e substituição de “crenças irracionais” por crenças mais adequadas sobre si próprio e sobre certos aspectos da prática profissional;
- Desenvolvimento de competências de gestão de atribuições, de expectativas e do valor de objectivos profissionais, no sentido de um funcionamento cognitivo-motivacional mais adequado;

5ª sessão

- Desenvolvimento de competências de gestão dos sintomas físicos associados ao mal-estar (exercícios de respiração e relaxamento);

6ª sessão

- Desenvolvimento de competências de gestão do tempo;
- Desenvolvimento de competências de trabalho em equipa, nomeadamente em reuniões;

7ª sessão

- Identificação de atitudes características duma relação de ajuda;
- Desenvolvimento de competências de liderança nas relações interpessoais;

8ª sessão

- Identificação e desenvolvimento de competências de assertividade;
- Identificação e desenvolvimento de competências para gerir situações de potencial conflito relacional em ambiente profissional;

9ª sessão

- Identificação de regras para estilo de vida saudável;
- Formulação de um programa personalizado de estratégias de “coping” a realizar por cada participante;

10ª sessão

- Perspectiva de implementação das aprendizagens na vida profissional e pessoal por cada participante;
- Pós-avaliação das variáveis que constituem indicadores do bem ou mal-estar e balanço da utilidade do programa para os participantes.

Além disso, com os profissionais de saúde, foi ainda realizado um dia de formação

outdoor, centrada fundamentalmente em exercícios de dinâmica de grupo e provas de trabalho em equipa e de perícia individual (orientação, rappel, escalada e caminhada).

3. Amostra e procedimento

O programa de formação foi realizado em Portugal com um grupo de 28 professores do ensino secundário (grupo experimental), 21 do sexo feminino e 7 do sexo masculino, com idades compreendidas entre 26 e 56 anos ($M=41.04$ anos; $DP=8.88$), tempo de serviço entre 2 a 31 anos ($M=15.56$; $DP=11.09$), sendo 10 da área disciplinar de letras, 9 de ciências e 11 de outras áreas disciplinares.

A avaliação das variáveis em estudo foi também feita com um outro grupo de 30 professores do ensino secundário, participantes numa acção de formação centrada num tema diferente (grupo de controlo). Este grupo de 19 professoras e 11 professores tinha idades compreendidas entre 23 e 53 anos ($M=33.13$; $DP=8.30$), tempo de serviço entre 1 e 26 anos ($M=6.59$; $DP=6.28$), sendo 11 de disciplinas de letras, 9 de ciências e 10 de outras áreas científicas.

Além disso, o programa de formação foi implementado com dois grupos de 27 profissionais de saúde ($n=54$), sendo 38 médicos e 16 enfermeiros de clínica geral, a exercerem em centros de saúde da zona centro. As idades eram compreendidas entre 27 e 57 anos ($M=46$) e o tempo de serviço entre 2 e 33 anos ($M=17$). Dos participantes, 33 são do sexo feminino e 21 são do sexo masculino.

No início (1º momento) e no final do programa (2º momento) foram avaliadas diversas variáveis indicadoras do grau de bem ou mal estar profissional (crenças irracionais, projecto profissional e percepção de bem-estar profissional). Os instrumentos haviam sido formulados e/ou adaptados numa investigação anterior, revelando elevada consistência interna (Jesus, 1996).

4. Resultados

Foi calculada a diferença entre as médias obtidas no início e no final do programa, ao nível das diversas variáveis em estudo, bem como a significância das diferenças entre as médias, através do “teste t” para amostras emparelhadas (ver tabelas 1, 2 e 3).

Tabela 1: Médias obtidas na avaliação das diversas variáveis, no início e no final da formação e significância das diferenças, no grupo experimental de professores

Variáveis	M (1ª)	M (2ª)	Dif. M
Projecto profissional	4.08	4.19	.11
Crenças irracionais	42.22	41.96	-.26
Bem-estar profissional	3.95	4.65	.70*

* $p<.05$

Tabela 2: Médias obtidas na avaliação das diversas variáveis, no início e no final da formação e significância das diferenças, no grupo de controlo de professores

Variáveis	M (1ª)	M (2ª)	Dif. M
Projecto profissional	4.67	4.57	-.10
Crenças irracionais	40.67	42.23	1.56
Bem-estar profissional	4.57	4.73	.16

* $p<.05$

Tabela 3: Médias obtidas na avaliação das diversas variáveis no início e no final da formação e significância das diferenças, no grupo de profissionais de saúde

Variáveis	M (1ª)	M (2ª)	Dif. M
Projecto profissional	3.10	3.30	.20
Crenças irracionais	47.20	39.30	-7.90*
Bem-estar profissional	3.80	4.61	.79*

* p<.05

No grupo experimental de professores, verificou-se um aumento significativo da percepção de bem-estar profissional. Convém também salientar o aumento do desejo de continuar na profissão docente e a diminuição das crenças irracionais, embora nestes casos não tenha sido atingido o limiar da significância. Por seu turno, de acordo com o esperado, no grupo de controlo não foram verificadas quaisquer alterações significativas.

Por seu turno, no grupo de profissionais de saúde, verificou-se uma diminuição significativa das crenças irracionais e um aumento do bem-estar profissional, entre o início e o final do curso de formação. Houve também um aumento do desejo de continuar na mesma profissão, embora não tenha sido atingido o limiar da significância.

Os resultados obtidos suportam a hipótese do benefício do programa de formação formulado para o bem-estar e realização profissional dos professores, médicos e enfermeiros.

Neste sentido, esta acção parece ter sido um bom exemplo dos contributos que a Psicologia pode fornecer no âmbito da formação contínua destes grupos profissionais, a qual fundamentalmente deve procurar contribuir para o desenvolvimento, aprendizagem e realização profissional, nomeadamente através do trabalho em equipa.

Este programa foi já realizado no Brasil, na Faculdade de Caxias do Sul, em 2002, com um grupo de profissionais que inte-

grou professores, médicos, psicólogos e gestores de empresas, tendo a avaliação feita pelos participantes sido bastante positiva. O curso está também a ser utilizado no âmbito de investigações realizadas em diversas teses de mestrado e doutoramento.

Referências bibliográficas

- Abreu, M. V. (1981). Psicologia Escolar e formação de professores e outros agentes educativos. *Biblos*, 57, 657-675.
- Jesus, S. N. (1996). Perspektívy d'Alsieho Vzdelávania Ucitel'ov v Západnej Európe (Perspectives of in-service teacher training in the Western Europe). *Pedagogické Rozhl'ady*, 2, 16-19.
- Jesus, S. N. (1996). *A motivação para a profissão docente. Contributo para a clarificação de situações de mal-estar e para a fundamentação de estratégias de formação de professores*. Aveiro: Estante Editora.
- Jesus, S. N. (1998/2ªEd.). *Bem-estar dos professores. Estratégias para realização e desenvolvimento profissional*. Porto: Porto Editora.
- Jesus, S. N. (1999). *Como prevenir e resolver o stress dos professores e a indisciplina dos alunos?* Porto: ASA Editores II.
- Jesus, S. N. (2000/4ªEd.). *Influência do professor sobre os alunos*. Porto: Edições ASA.

- Jesus, S. N. (2000). *Motivação e formação de professores*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Jesus, S.N. (2001). Pistas para o bem-estar de professores. *Educação*, 43, 123-132.
- Jesus, S. N. (2002). *Perspectivas para o bem-estar docente*. Porto: Edições ASA.
- Jesus, S. N. (2002). Prevenção do mal-estar docente através da formação de professores. *Educação*, 48, 25-43.
- Jesus, S. N. (s.d.). La motivación de los profesores. Revisión de la literatura. In D. García-Villamizar & T. Freixas (Eds.), *El estrés en la enseñanza*. Magisterio Español (en prensa).
- Jesus, S. N., Abreu, M. V., & Esteve, J. M. (1995). Croyances irrationnelles par rapport à l'enseignement et à la formation. Approche longitudinale et transversal dans l'analyse de ses altérations au cours de la formation initiale des enseignants. *Textes des communications affichées - XXVèmes Journées d'Études de l'Association de Psychologie Scientifique de Langue Française*, Universidade de Coimbra, 143-154.
- Jesus, S. N., Abreu, M. V., Santos, E. R., & Pereira, A. M. (1992). Estudo dos factores de mal-estar na profissão docente. *Psychologica*, 8, 51-60.
- Jesus, S.N., Campos, P., Alaiz, V., & Alves, M. (2000). *Trabalho em equipa e gestão escolar*. Porto: ASA Editores II.
- Jesus, S. N., & Conboy, J. (2001). A stress management course to prevent teacher distress. *International Journal of Educational Management*, 3, 131-137.
- Jesus, S. N., & Esteve, J. M. (2000). Programa de formación para la prevención del mal estar docente. *Revista Galego- Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 4, 43-54.
- Jesus, S. N., & Lens, W. (2002). An integrated model for the study of teacher motivation and burnout. *Research Reports – Research Center for Motivation and Time Perspective*, 112 (33p.).
- Jesus, S. N., & Pereira, A. M. (1994). Estudo das estratégias de “coping” utilizadas pelos professores. *Actas do 5º Seminário A Componente de Psicologia na Formação de Professores e Outros Agentes Educativos*, Universidade de Évora, 253-268.
- Lens, W., & Jesus, S. N. (1999). A psychosocial interpretation of teacher stress and burnout. In R. Vandenberghe & A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp.192-201). Cambridge: Cambridge University Press.



