AUTORES:

VANUSA VELOSO LOIOLA

RAFAEL COSTA DE ALMEIDA

ARTIGO CIENTÍFICO

IMPLEMENTAÇÃO DE UM CALENDÁRIO ANUAL DE PREVENÇÃO DE SAÚDE MENTAL COMO FERRAMENTA DE PROMOÇÃO DE BEM ESTÁR E REDUÇÃO DE ESTRESSE PARA OS PROFESSORES DO IFAP – CAMPUS SANTANA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá – Campus Santana, como requisito avaliativo para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Prof. Me. Daniel Nazaré Souza Madureira

SANTANA

2026

AUTORES:

VANUSA VELOSO LOIOLA

RAFAEL COSTA DE ALMEIDA

ARTIGO CIENTÍFICO

IMPLEMENTAÇÃO DE UM CALENDÁRIO ANUAL DE PREVENÇÃO DE SAÚDE MENTAL COMO FERRAMENTA DE PROMOÇÃO DE BEM ESTÁR E REDUÇÃO DE ESTRESSE PARA OS PROFESSORES DO IFAP – CAMPUS SANTANA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá – *Campus* Santana, como requisito avaliativo para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Prof. Me. Daniel Nazaré Souza Madureira

BANCA EXAMINADORA

_____

Prof. Me. Daniel Nazaré Souza Madureira (Orientador)

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá

_____

Prof. Me Magno Martins Cardoso

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá

_____

Profº Valneres Lima

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá

Apresentado em: ___ / ___ / ____.

Conceito/Nota: _____

Agradecemos a todos que nos ajudaram.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, “a saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com as tensões normais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade”

(OMS, 2020).

RESUMO

A saúde mental e a qualidade de vida no trabalho têm se consolidado como temas centrais nas discussões sobre gestão de pessoas, especialmente no contexto educacional. Professores estão constantemente expostos a demandas emocionais, pressões institucionais e desafios pedagógicos que podem impactar negativamente seu bem-estar psicológico, podendo causar ou agravar doenças mentais ocupacionais como estresse crônico, ansiedade, depressão e síndrome de *burnout*. Diante desse cenário e alinhado à Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1/2026), o presente estudo. O presente estudo teve como objetivo analisar a utilização de um calendário anual de prevenção à saúde mental e promoção da qualidade de vida no trabalho como ferramenta de conscientização entre professores do Instituto Federal do Amapá (IFAP) – *Campus* Santana. O calendário, previamente elaborado, organiza ações mensais voltadas à prevenção de transtornos mentais, ao estímulo do autocuidado e à melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral. A pesquisa caracteriza-se como aplicada, de abordagem qualitativa e descritiva, desenvolvida por meio de uma intervenção educativa com docentes da instituição. A coleta de dados ocorreu por meio de apresentação dialogada, rodas de conversa e aplicação de questionários, buscando compreender a percepção dos professores sobre saúde mental, qualidade de vida e bem-estar no trabalho. Os resultados apontam que o uso do calendário contribuiu para ampliar a conscientização sobre saúde mental, incentivar práticas de autocuidado e promover reflexões sobre a importância da qualidade de vida no contexto docente. Conclui-se que o calendário anual se configura como uma ferramenta educativa, viável e replicável, capaz de contribuir para a construção de ambientes institucionais mais saudáveis e humanizados.

Palavras-chave: Saúde Mental. Qualidade de Vida no Trabalho. Docência. Prevenção. Bem-estar.

ABSTRACT

Mental health and quality of life at work have become central themes in discussions on people management, especially in the educational context. Teachers are constantly exposed to emotional demands, institutional pressures, and pedagogical challenges that can negatively impact their psychological well-being, potentially causing or aggravating occupational mental illnesses such as chronic stress, anxiety, depression, and burnout syndrome. Given this scenario and in alignment with Regulatory Norm No. 1 (NR-1/2026), this study aimed to analyze the use of an annual calendar for mental health prevention and the promotion of quality of life at work as an awareness tool among teachers at the Federal Institute of Amapá (IFAP) – Santana Campus. The previously developed calendar organizes monthly actions focused on preventing mental disorders, encouraging self-care practices, and improving quality of life in the workplace. The research is characterized as applied, with a qualitative and descriptive approach, developed through an educational intervention with faculty members of the institution. Data collection was carried out through dialogued presentations, discussion groups, and questionnaires, aiming to understand teachers' perceptions regarding mental health, quality of life, and well-being at work. The results indicate that using the calendar contributed to increasing mental health awareness, encouraging self-care practices, and fostering reflection on the importance of quality of life in the teaching context. It is concluded that the annual calendar represents an educational, feasible, and replicable tool capable of contributing to the development of healthier and more humanized institutional environments.

Keywords: Mental Health. Quality of Life at Work. Teaching. Prevention. Well-being.

SUMÁRIO

1 **INTRODUÇÃO** 1
2 PROBLEMA DE PESQUISA 2
3 OBJETIVO GERAL 2
4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2
5 HIPÓTESES 3
6 REFERENCIAL TEÓRICO 3
6.1 Saúde mental no ambiente de trabalho 3
6.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) 4
6.3 Saúde mental e docência 5
6.4 O papel das instituições públicas na promoção da saúde mental 6
7 METODOLOGIA 7
7.1 Local e participantes 8
7.2 Instrumentos e procedimentos de coleta de dados 9
7.3 Análise de dados 10
7.4 Aspectos éticos 10
8 RESULTADOS E DISCUSSÃO 11
Análise das questões discursivas 12
Fatores que impactam a saúde mental 12
Contribuições do calendário 13
Sugestões dos participantes 13
Discussão dos dados 13
Gráfico 1 – Saúde mental e qualidade de vida no trabalho 14
..... 15
Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2026). 15
Gráfico 2 – Frequência com que as demandas do trabalho afetam o bem-estar emocional 15
Gráfico 3 – Percepção de sobrecarga de trabalho 16
Gráfico 4 – Importância de ações institucionais voltadas à saúde mental 16
..... 17
Gráfico 5 – Conhecimento/percepção sobre o calendário anual de prevenção 17
Gráfico 6 – Contribuição do calendário para a qualidade de vida no trabalho 18
Gráfico 10 — Sugestões para melhorar a saúde mental e a QVT 20
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS 21
REFERÊNCIAS 22
ANEXOS 24

ANEXO A – CALENDÁRIO ANUAL DE PREVENÇÃO À SAÚDE MENTAL E PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO 24
ATIVIDADES: 24
ANEXO B – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFESSORES 25

1 **INTRODUÇÃO**

A saúde mental tem sido reconhecida como um dos principais fatores determinantes da qualidade de vida e do desempenho profissional dos trabalhadores. No contexto contemporâneo, marcado por intensas transformações sociais, tecnológicas e organizacionais, as exigências emocionais no ambiente de trabalho tornaram-se cada vez mais frequentes, impactando diretamente o equilíbrio psicológico dos indivíduos (OMS, 2020).

A partir de 26 de maio de 2026, a atualização da NR-1 (Portaria MTE nº 1.419/2025) torna obrigatória a identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais ocupacionais, incluindo as doenças mentais a eles associadas: estresse crônico, transtornos de ansiedade, depressão, síndrome de *burnout* e distúrbios do sono, entre outros. Essas condições deixam de ser vistas apenas como problemas individuais e passam a integrar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) de todas as instituições brasileiras.

No campo educacional, o trabalho docente apresenta características específicas que favorecem o desgaste emocional, como elevada carga de trabalho, múltiplas responsabilidades, pressão por resultados, exigências administrativas e relações interpessoais complexas. Esses fatores contribuem para o aumento de casos de estresse ocupacional, ansiedade generalizada, depressão e síndrome de *burnout* entre professores, comprometendo não apenas sua saúde mental, mas também sua qualidade de vida no trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) refere-se ao conjunto de condições organizacionais que influenciam o bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores. Segundo Limongi-França (2017), a QVT envolve aspectos como ambiente saudável, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relações interpessoais e apoio institucional. No contexto educacional, a promoção da QVT torna-se essencial para a valorização do trabalho docente e para a melhoria do clima organizacional.

Diante desse cenário, instituições públicas de ensino enfrentam o desafio de desenvolver estratégias que promovam a saúde mental e a qualidade de vida de seus servidores. A adoção de ações preventivas, educativas e contínuas revela-se fundamental para minimizar os impactos do adoecimento mental e fortalecer ambientes de trabalho mais humanos e acolhedores.

Nesse sentido, o calendário anual de prevenção de doenças mentais surge como uma alternativa viável para organizar e sistematizar ações ao longo do ano, alinhando-se diretamente às exigências da NR-1/2026 e abordando fatores de risco que podem evoluir para transtornos mais graves. Diferentemente de ações pontuais, o calendário possibilita uma abordagem contínua e integrada, alinhada às demandas institucionais e às necessidades dos trabalhadores.

Assim, este trabalho propõe analisar a utilização de um calendário anual de prevenção à saúde mental e promoção da qualidade de vida no trabalho aplicado aos professores do Instituto Federal do Amapá – Campus Santana, buscando compreender sua contribuição para a conscientização, o bem-estar psicológico e a melhoria da qualidade de vida no ambiente docente.

2 PROBLEMA DE PESQUISA

Como o uso de um calendário anual de prevenção à saúde mental contribui para a promoção de aspectos específicos do bem-estar docente — como redução do estresse, conscientização sobre autocuidado e percepção da qualidade de vida no trabalho — entre os professores do Instituto Federal do Amapá (IFAP) – *Campus* Santana?

3 OBJETIVO GERAL

Analisar como a implementação de um calendário anual de prevenção à saúde mental pode contribuir como ferramenta de promoção de bem estar e redução de estresse para os professores do Instituto Federal do Amapá (IFAP) – Campus Santana?

4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apresentar o calendário anual de prevenção à saúde mental e promoção da qualidade de vida no trabalho;
- Aplicar o calendário junto aos professores do IFAP – *Campus* Santana;
- Avaliar a percepção dos docentes sobre saúde mental e qualidade de vida no trabalho;
- Verificar a contribuição do calendário como instrumento de conscientização e prevenção;

- Identificar fatores que impactam o bem-estar e a qualidade de vida no contexto docente.
- Analisar os impactos do calendário na percepção de estresse, autocuidado e bem-estar dos docentes;
- Identificar a relação entre as ações do calendário e a promoção da qualidade de vida no trabalho.

5 HIPÓTESES

- Supõe-se que o uso do calendário anual contribua para aumentar a conscientização dos professores sobre saúde mental e qualidade de vida no trabalho.
- Os professores percebem o calendário como uma ferramenta educativa relevante para o cuidado psicológico.
- A aplicação do calendário favorece práticas de autocuidado e melhoria da qualidade de vida no ambiente docente.

6 REFERENCIAL TEÓRICO

6.1 Saúde mental no ambiente de trabalho

A saúde mental no ambiente de trabalho tem sido reconhecida como um fator essencial para o desempenho profissional, a satisfação no trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020), a saúde mental corresponde a um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de lidar com as tensões normais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para a comunidade. No contexto laboral, esse conceito envolve não apenas a ausência de transtornos mentais, mas também a presença de condições favoráveis ao equilíbrio emocional.

As transformações no mundo do trabalho, como o aumento da competitividade, a intensificação das demandas, o uso constante de tecnologias e a pressão por resultados, têm contribuído para o crescimento de problemas relacionados ao estresse ocupacional, ansiedade e depressão. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), o estresse relacionado ao trabalho é um dos principais desafios enfrentados pelas organizações contemporâneas, afetando diretamente a saúde mental dos trabalhadores.

No Brasil, os transtornos mentais relacionados ao trabalho figuram entre as principais causas de afastamentos previdenciários, gerando impactos significativos para os trabalhadores, para as organizações e para o sistema público de saúde. O Ministério da Saúde (2012) destaca que fatores como sobrecarga de trabalho, jornadas excessivas, relações interpessoais conflituosas e falta de apoio institucional contribuem para o adoecimento mental no ambiente laboral.

Nesse sentido, a promoção da saúde mental no trabalho deve ser compreendida como uma responsabilidade organizacional. Chiavenato (2014) ressalta que as organizações precisam ir além da gestão técnica e operacional, considerando o trabalhador como um ser integral, que possui necessidades emocionais, sociais e psicológicas. Ambientes de trabalho saudáveis favorecem o engajamento, a motivação e o comprometimento dos colaboradores.

Entre as doenças mentais diretamente relacionadas ao trabalho, destacam-se: estresse ocupacional crônico, transtornos de ansiedade, depressão, síndrome de *burnout* e distúrbios do sono, todas reconhecidas como agravos passíveis de prevenção pela nova redação da NR-1/2026. A norma define que a organização deve atuar sobre as causas e não apenas sobre os sintomas, exigindo medidas contínuas de controle e conscientização.

Portanto, investir em ações preventivas e educativas voltadas à saúde mental representa uma estratégia fundamental para a construção de ambientes de trabalho mais equilibrados, produtivos e humanizados. Ferramentas organizacionais, como programas de promoção do bem-estar e calendários de saúde mental, contribuem para a conscientização e para a adoção de práticas contínuas de cuidado psicológico.

6.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) refere-se ao conjunto de ações e condições organizacionais que visam promover o bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores. O conceito de QVT ganhou destaque a partir da compreensão de que o desempenho organizacional está diretamente relacionado à satisfação e à qualidade de vida dos colaboradores. Para Limongi-França (2017), a QVT envolve aspectos como condições adequadas de trabalho, reconhecimento profissional,

relações interpessoais saudáveis, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e promoção da saúde mental.

A QVT não se limita apenas à melhoria do ambiente físico, mas abrange também fatores subjetivos, como sentimentos de pertencimento, valorização e segurança emocional. Segundo Chiavenato (2014), colaboradores que percebem qualidade de vida no trabalho tendem a apresentar maior comprometimento, menor absenteísmo e melhor desempenho organizacional.

No contexto educacional, a qualidade de vida no trabalho assume papel ainda mais relevante, uma vez que o trabalho docente exige envolvimento emocional constante, interação com diferentes públicos e responsabilidade social elevada. A ausência de políticas institucionais voltadas à QVT pode resultar em desgaste emocional, desmotivação e adoecimento mental dos professores.

Limongi-França (2017) enfatiza que programas de QVT devem integrar ações de prevenção, promoção da saúde e desenvolvimento humano, considerando as necessidades específicas de cada contexto organizacional. Dessa forma, iniciativas que promovam a saúde mental, como campanhas educativas, oficinas, rodas de conversa e ferramentas organizacionais, contribuem diretamente para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Assim, a implementação de estratégias voltadas à QVT torna-se essencial para a valorização dos trabalhadores e para a construção de ambientes institucionais mais saudáveis, equilibrados e sustentáveis.

6.3 Saúde mental e docência

A docência é uma atividade profissional que envolve não apenas competências técnicas e pedagógicas, mas também elevado envolvimento emocional. Professores lidam diariamente com desafios relacionados à gestão de sala de aula, planejamento de atividades, avaliação de desempenho, relações interpessoais e demandas institucionais, fatores que podem impactar significativamente sua saúde mental.

Dejours (2015) destaca que o trabalho pode ser fonte de prazer e realização, mas também de sofrimento, dependendo das condições em que é realizado. No caso da docência, ambientes organizacionais desfavoráveis, excesso de responsabilidades, falta de reconhecimento e sobrecarga de trabalho contribuem para o adoecimento mental dos professores.

Estudos apontam que transtornos como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de *burnout* são recorrentes entre profissionais da educação. A síndrome de *burnout*, por exemplo, caracteriza-se por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional, afetando diretamente a qualidade do trabalho docente e a qualidade de vida do professor.

Outros quadros frequentes incluem crises de pânico, insônia crônica e transtornos de adaptação, todos agravados pela sobrecarga e pela falta de suporte institucional, conforme dados da Previdência Social (2026) e da OMS (2022).

Nesse contexto, a promoção da saúde mental docente deve ser compreendida como uma prioridade institucional. A adoção de ações preventivas e educativas contribui para a conscientização sobre os riscos do adoecimento mental e para o fortalecimento de estratégias de autocuidado. Além disso, ambientes institucionais que valorizam o diálogo, a escuta ativa e o apoio emocional favorecem o bem-estar psicológico dos professores.

Dessa forma, iniciativas voltadas à saúde mental no contexto educacional não apenas beneficiam os docentes, mas também impactam positivamente o processo de ensino-aprendizagem, o clima organizacional e a qualidade da educação oferecida.

Estudos recentes apontam um aumento significativo dos casos de adoecimento mental entre professores, especialmente após o período pandêmico. Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), transtornos como ansiedade, depressão e *burnout* têm afetado de forma crescente profissionais da educação, evidenciando a necessidade de estratégias institucionais contínuas de prevenção. Pesquisas contemporâneas reforçam que ações educativas e programas organizacionais de promoção da saúde mental são fundamentais para reduzir riscos psicossociais no ambiente escolar.

6.4 O papel das instituições públicas na promoção da saúde mental

As instituições públicas desempenham papel fundamental na promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho de seus servidores. Enquanto espaços de formação, produção de conhecimento e desenvolvimento social, essas instituições possuem responsabilidade social na criação de ambientes de trabalho saudáveis e humanizados.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020), políticas institucionais voltadas à saúde mental contribuem para a redução do estigma associado aos transtornos psicológicos e para a construção de culturas organizacionais mais acolhedoras. No setor público, a implementação de ações preventivas torna-se ainda mais relevante devido à estabilidade funcional, à diversidade de demandas e à complexidade das relações institucionais.

Nesse sentido, ferramentas organizacionais que sistematizam ações de promoção da saúde mental, como calendários anuais, possibilitam a organização de atividades contínuas e alinhadas às necessidades dos servidores. Essas iniciativas favorecem a conscientização, o engajamento e a participação ativa dos trabalhadores nas ações propostas.

No contexto do IFAP, a aplicação de um calendário anual de prevenção à saúde mental junto aos professores representa uma estratégia viável e de baixo custo, capaz de promover reflexões, estimular o autocuidado e fortalecer a qualidade de vida no trabalho docente. Assim, as instituições públicas de ensino assumem papel estratégico na promoção da saúde integral de seus profissionais, contribuindo para ambientes educacionais mais saudáveis e produtivos.

Nesse contexto, o calendário anual de prevenção à saúde mental pode ser compreendido como uma ferramenta de gestão organizacional alinhada às estratégias de promoção da saúde no trabalho. Ao estruturar ações educativas contínuas ao longo do ano, o calendário contribui para a consolidação de práticas institucionais preventivas, fortalecendo a cultura de cuidado, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho docente.

7 METODOLOGIA

Conforme sugestão de aprimoramento metodológico, esta seção detalha de forma sistematizada o passo a passo de funcionamento da pesquisa, explicitando suas etapas, fundamentos teóricos e procedimentos operacionais.

A presente pesquisa caracteriza-se como aplicada, de abordagem qualitativa e natureza descritiva. A pesquisa aplicada, segundo Gil (2008) e Vergara (2016), tem como finalidade gerar conhecimentos voltados à solução de problemas concretos, buscando aplicação prática dos resultados obtidos. Nesse sentido, o estudo pretende

contribuir diretamente para a promoção da saúde mental no contexto docente do IFAP – *Campus* Santana.

A abordagem qualitativa foi adotada por possibilitar a compreensão aprofundada das percepções, experiências e significados atribuídos pelos participantes ao fenômeno investigado (MINAYO, 2014). Esse tipo de abordagem é adequado quando se busca interpretar dimensões subjetivas relacionadas ao comportamento humano e às relações de trabalho.

Quanto à natureza descritiva, a pesquisa visa descrever características de determinado fenômeno e estabelecer relações entre variáveis sem interferência direta do pesquisador (GIL, 2008; MARCONI; LAKATOS, 2017). Assim, buscou-se detalhar as percepções dos docentes acerca do calendário anual e seus possíveis impactos na qualidade de vida no trabalho.

A estrutura do calendário segue a lógica da NR-1/2026: identifica fatores de risco, propõe ações preventivas, monitora a percepção dos trabalhadores e integra-se ao PGR da instituição, transformando obrigações normativas em práticas acessíveis e contínuas.

O percurso metodológico foi organizado nas seguintes etapas:

1. Planejamento da intervenção: elaboração do calendário anual com definição dos temas mensais relacionados à saúde mental, autocuidado e qualidade de vida no trabalho.
2. Organização da aplicação: definição do público-alvo, cronograma de apresentação e estruturação dos instrumentos de coleta de dados.
3. Execução da intervenção educativa: apresentação dialogada do calendário, realização de rodas de conversa e aplicação de questionários.
4. Sistematização e análise dos dados: organização das respostas, categorização e interpretação à luz do referencial teórico.

7.1 Local e participantes

O estudo foi desenvolvido no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP) – *Campus* Santana. O IFAP integra a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, sendo uma instituição pública voltada à oferta de educação básica, técnica e superior, com foco na formação cidadã e no desenvolvimento regional. O *Campus* Santana atua na oferta de cursos técnicos e

superiores, atendendo à comunidade local e contribuindo para o fortalecimento educacional e socioeconômico da região.

O público-alvo da pesquisa foi composto por professores do *campus*, selecionados por conveniência, considerando a disponibilidade e o interesse em participar da intervenção. A escolha do corpo docente justifica-se pelo reconhecimento de que esses profissionais estão frequentemente expostos a fatores de risco psicossociais, como sobrecarga de trabalho, demandas emocionais intensas, múltiplas responsabilidades e pressão institucional.

Participaram da pesquisa 24 professores, pertencentes a diferentes áreas de ensino, entre 26 e 60 anos. Quanto ao regime de trabalho, os participantes atuam em regime de dedicação exclusiva e/ou carga horária parcial.

7.2 Instrumentos e procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados ocorreu por meio de uma intervenção educativa estruturada. A intervenção educativa, conforme André (2013), constitui estratégia metodológica que articula ação formativa e investigação, permitindo observar reações, percepções e construções coletivas de sentido.

Foram utilizados múltiplos instrumentos, garantindo maior riqueza e triangulação das informações:

1. Apresentação Dialogada: foi realizada exposição detalhada do calendário anual de prevenção à saúde mental, destacando seus objetivos, justificativa e temas mensais. Durante esse momento, estimulou-se a participação ativa dos docentes por meio de questionamentos e compartilhamento de experiências.
2. Rodas de Conversa: após a apresentação, organizaram-se rodas de conversa com o objetivo de aprofundar os temas abordados. As rodas de conversa favoreceram a escuta ativa, a troca de experiências e a construção coletiva de reflexões sobre saúde mental e qualidade de vida no trabalho.
3. Questionário semiestruturado: aplicou-se questionário contendo questões fechadas e espaço para respostas abertas, buscando identificar percepções, frequência de impactos emocionais, relevância institucional das ações e contribuições do calendário para o autocuidado.

4. Registros de Relatos Espontâneos: durante as atividades, foram registrados relatos espontâneos dos participantes, considerados dados qualitativos complementares para enriquecimento da análise.

7.3 Análise de dados

A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de Análise de Conteúdo, conforme Bardin (2011).

As etapas seguiram o seguinte percurso:

1. Pré-análise: organização do material coletado, leitura flutuante e definição do corpus.
2. Exploração do material: codificação e agrupamento por categorias temáticas.
3. Tratamento, inferência e interpretação: categorização final e análise à luz do referencial teórico.

7.4 Aspectos éticos

A pesquisa respeitou os princípios éticos que regem estudos envolvendo seres humanos, assegurando anonimato, confidencialidade e uso exclusivo dos dados para fins acadêmicos. Os participantes foram informados sobre os objetivos e manifestaram concordância por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Para garantir o sigilo, o anonimato e o cumprimento dos preceitos éticos da pesquisa, os docentes participantes foram identificados pela codificação numérica 'Participante 1' a 'Participante 24'. Dessa forma, os trechos e depoimentos qualitativos extraídos das questões abertas são apresentados ao longo da análise acompanhados de suas respectivas identificações numéricas e devidamente articulados com o referencial teórico.

7.5 Critérios

Os critérios de inclusão foram: ser docente ativo do IFAP – *Campus* Santana e aceitar participar voluntariamente da pesquisa. Como critério de exclusão, considerou-se a não participação em alguma das etapas da intervenção.

7.6 Convite

O convite aos participantes foi realizado de forma direta, por meio de comunicação institucional e abordagem presencial, explicando os objetivos da pesquisa.

8 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada com 24 professores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP) – Campus Santana, por meio da aplicação de um questionário composto por sete questões objetivas e três questões discursivas. O instrumento buscou identificar a percepção dos docentes acerca da saúde mental, da qualidade de vida no trabalho e da proposta de implementação de um calendário anual de prevenção à saúde mental.

Inicialmente, verificou-se que 100% dos participantes (24 docentes) afirmaram que a saúde mental influencia diretamente a qualidade de vida no trabalho. Esse resultado demonstra consenso entre os professores quanto à importância do bem-estar psicológico para o desempenho das atividades docentes, corroborando a literatura que destaca a saúde mental como um dos principais fatores relacionados à qualidade de vida no ambiente laboral.

Quando questionados sobre a frequência com que as demandas do trabalho afetam seu bem-estar emocional, observou-se que 41,7% responderam "frequentemente", 33,3% "às vezes", 12,5% "raramente", 8,3% "sempre" e apenas 4,2% afirmaram que isso nunca ocorre. Esses dados indicam que grande parte dos docentes sofre impactos emocionais decorrentes das exigências profissionais.

Em relação à percepção de sobrecarga de trabalho, 41,7% responderam sentir-se sobrecarregados "às vezes", 29,2% "frequentemente", 25,0% "raramente" e 4,2% "sempre". Os resultados evidenciam que as demandas inerentes à docência exercem influência significativa sobre a saúde mental dos participantes.

Todos os professores **(**100%**)** consideraram importante que a instituição desenvolva ações voltadas à promoção da saúde mental. Entretanto, quando questionados sobre o suporte oferecido atualmente pela instituição, 66,7%

responderam que esse apoio ocorre apenas parcialmente, enquanto 33,3% afirmaram que não existe suporte adequado. Esse resultado demonstra a necessidade de fortalecimento das políticas institucionais de promoção da saúde mental.

No que se refere ao calendário anual de prevenção à saúde mental, 41,7% dos participantes afirmaram que a ferramenta contribui para o autocuidado e para a conscientização sobre o bem-estar, enquanto 45,8% informaram não conhecer o calendário e 12,5% responderam negativamente. Apesar do desconhecimento de parte dos docentes, observa-se potencial para ampliação da divulgação e implementação da proposta.

Por fim, 70,8% dos professores acreditam que o calendário pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, enquanto 29,2% responderam "talvez". Nenhum participante rejeitou completamente a proposta, indicando boa receptividade à adoção de ações permanentes voltadas à promoção da saúde mental.

Análise das questões discursivas

As respostas às perguntas abertas foram analisadas por meio da técnica de Análise de Conteúdo, permitindo identificar categorias temáticas relacionadas aos fatores que influenciam a saúde mental docente, às contribuições do calendário e às sugestões para o aprimoramento das ações institucionais.

Fatores que impactam a saúde mental

Os relatos evidenciaram que a sobrecarga de trabalho**,** o acúmulo de demandas**,** a burocracia e as atividades realizadas fora do horário de expediente constituem os principais fatores de desgaste emocional. Também foram frequentemente mencionados problemas relacionados ao clima organizacional**,** à comunicação institucional e ao planejamento das atividades, além de conflitos com estudantes, indisciplina e falta de respeito em sala de aula.

Esses resultados reforçam que os riscos psicossociais presentes no ambiente educacional afetam diretamente a qualidade de vida dos docentes e demonstram a necessidade de estratégias institucionais de prevenção.

Contribuições do calendário

Os participantes destacaram que o calendário pode favorecer a organização das atividades, melhorar o planejamento, estimular o autocuidado e criar espaços permanentes de reflexão sobre saúde mental. Também foram citadas rodas de conversa, momentos de acolhimento e maior previsibilidade das ações institucionais.

Alguns professores informaram não conhecer o calendário, sugerindo que sua divulgação deve ser ampliada para alcançar maior participação da comunidade acadêmica.

Sugestões dos participantes

Entre as principais sugestões apresentadas destacam-se a implantação de atendimento psicológico aos servidores, criação de rodas de conversa, realização de palestras e cursos, incentivo à prática de atividades físicas, momentos de integração entre os servidores e melhoria da comunicação institucional.

As respostas também evidenciaram a necessidade de planejamento mais eficiente das atividades acadêmicas, redução da sobrecarga de trabalho e fortalecimento das ações preventivas voltadas à saúde mental.

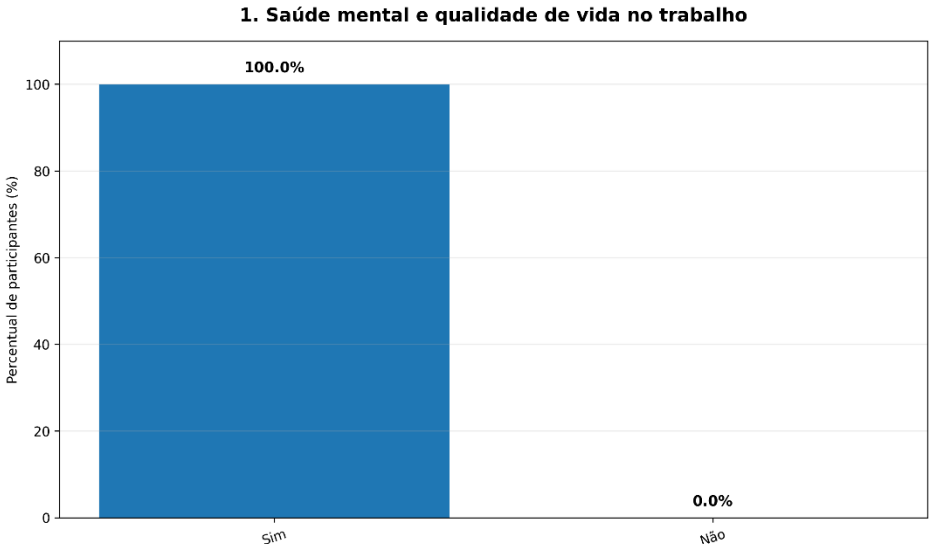
Discussão dos dados

Os resultados quantitativos e qualitativos convergem ao demonstrar que a saúde mental é percebida pelos docentes como elemento essencial para a qualidade de vida no trabalho. Os fatores mais frequentemente apontados — sobrecarga, falhas de comunicação, burocracia e conflitos interpessoais — estão relacionados aos riscos psicossociais presentes no ambiente organizacional.

Nesse contexto, a proposta de implementação do calendário anual mostrou-se pertinente, sendo reconhecida pelos participantes como uma estratégia capaz de promover conscientização, organização das atividades, incentivo ao autocuidado e fortalecimento das ações institucionais de promoção da saúde mental.

Os resultados obtidos também dialogam com a recente atualização da NR-1, que reforça a importância da identificação e do gerenciamento dos riscos

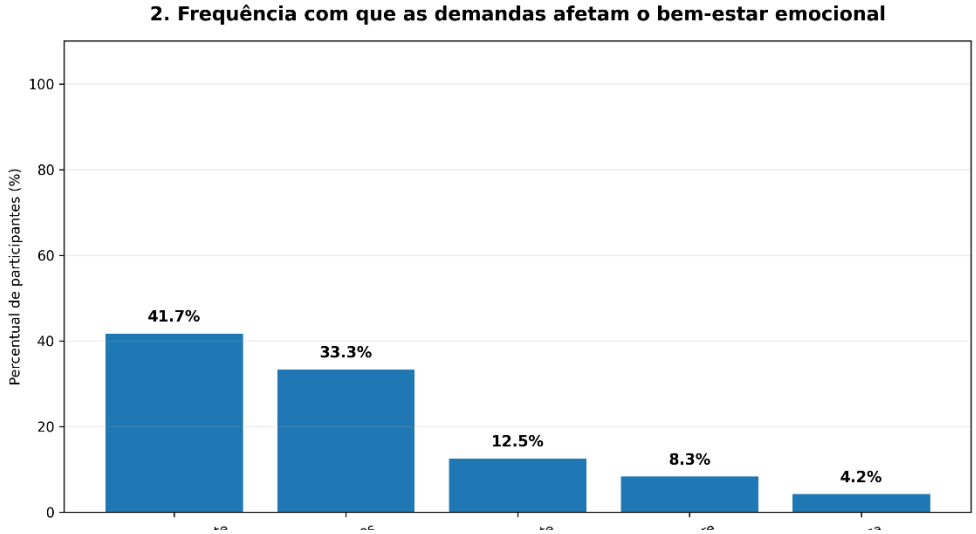
psicossociais no ambiente de trabalho, evidenciando que iniciativas preventivas, como o calendário proposto neste estudo, podem contribuir para ambientes laborais mais saudáveis e alinhados às boas práticas de gestão de pessoas.



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2026).

Gráfico 1 – Saúde mental e qualidade de vida no trabalho

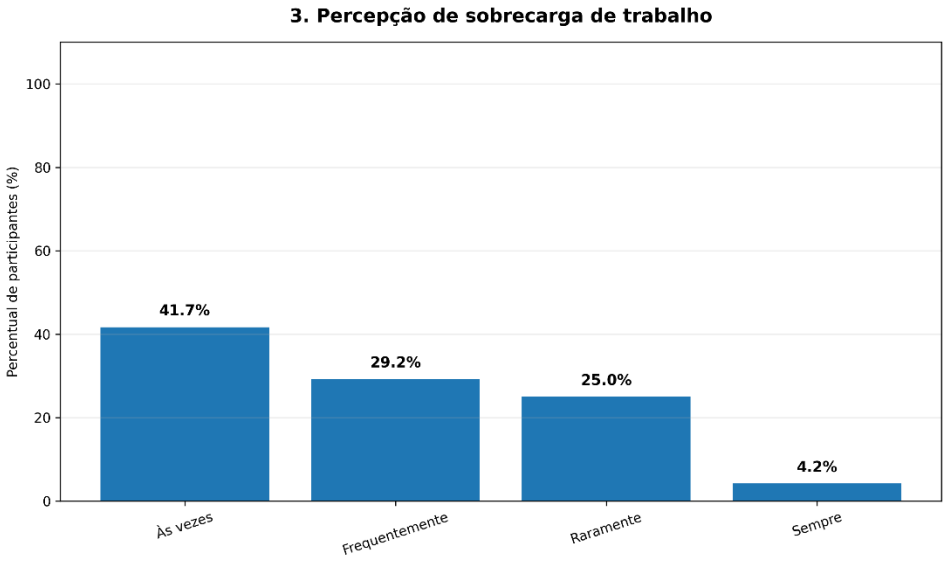
O resultado demonstra que 100% dos 24 docentes consideram que a saúde mental influencia diretamente a qualidade de vida no trabalho. Como aponta Limongi-França (2017), a QVT abrange não apenas as condições físicas do ambiente laboral, mas também a promoção da saúde emocional e a preservação do bem-estar subjetivo do trabalhador. Essa percepção é corroborada no relato do Participante 3, que destaca a presença de *"sobrecarga de trabalho, excesso de burocracia, prazos curtos"*. Tal constatação evidencia que a preservação do equilíbrio psicológico é percebida pelos docentes como condição indispensável para o desempenho de suas atividades. A fala evidencia que as condições e exigências do trabalho podem interferir no bem-estar dos docentes, reforçando a importância de ações institucionais voltadas à prevenção e promoção da saúde mental.



*Fonte: Elaborado **pelos autores**, com base nos dados da pesquisa (2026).*

Gráfico 2 – Frequência com que as demandas do trabalho afetam o bem-estar emocional

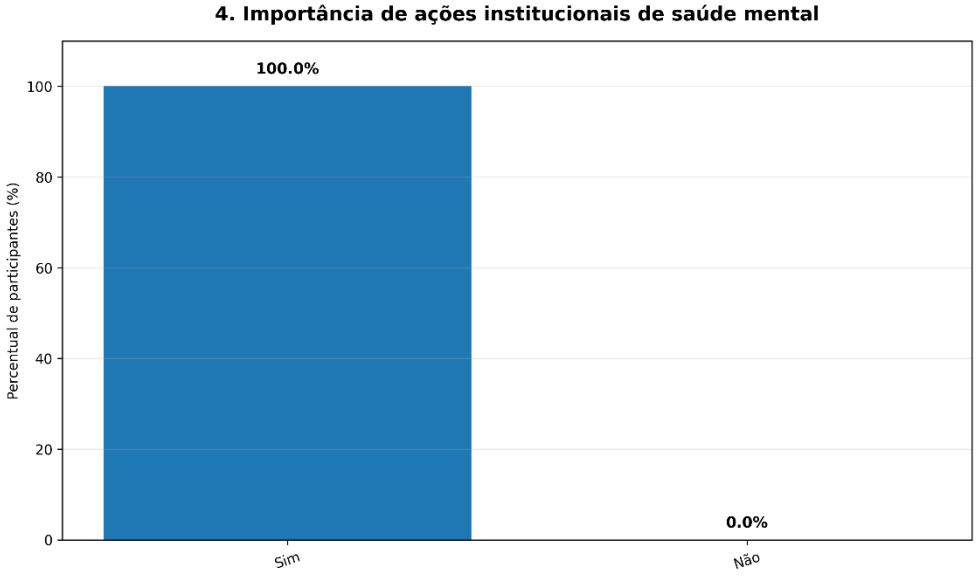
Os dados indicam que 75% dos participantes relatam impacto frequente ou ocasional das demandas profissionais em seu equilíbrio emocional. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), o estresse ocupacional contínuo manifesta-se quando as exigências do trabalho superam a capacidade de enfrentamento do indivíduo. Essa invasão do espaço de descanso é exemplificada na fala do Participante 16: *"Demandas de trabalho levadas para casa"*. Conforme adverte Dejours (2015), o não desligamento do trabalho durante os momentos de vida pessoal compromete os processos de restauração psíquica e favorece o adoecimento emocional.



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2026).

Gráfico 3 – Percepção de sobrecarga de trabalho

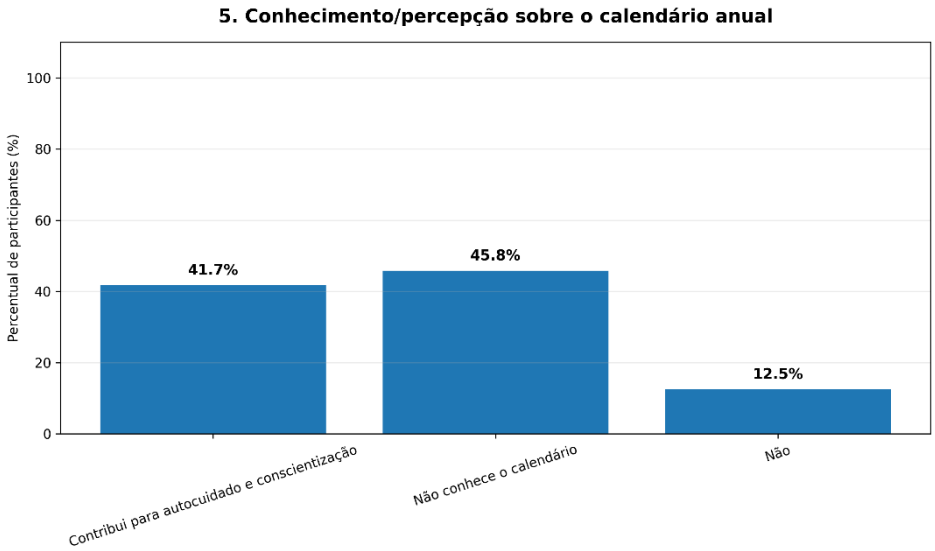
Observa-se que 70,9% dos docentes manifestam percepção de sobrecarga no exercício de suas funções. O Participante 20 enfatiza essa condição ao citar o *"acúmulo de demandas e funções sem o devido remanejamento"*. Esse cenário alinha-se ao que expressa Chiavenato (2014, p. 380), ao afirmar que *"o excesso de atribuições e a falta de reestruturação organizacional geram desgaste físico e mental, reduzindo o engajamento e a produtividade"*. A sobrecarga, portanto, configura-se como um fator de risco psicossocial prioritário na gestão de pessoas.



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2026).

Gráfico 4 – Importância de ações institucionais voltadas à saúde mental

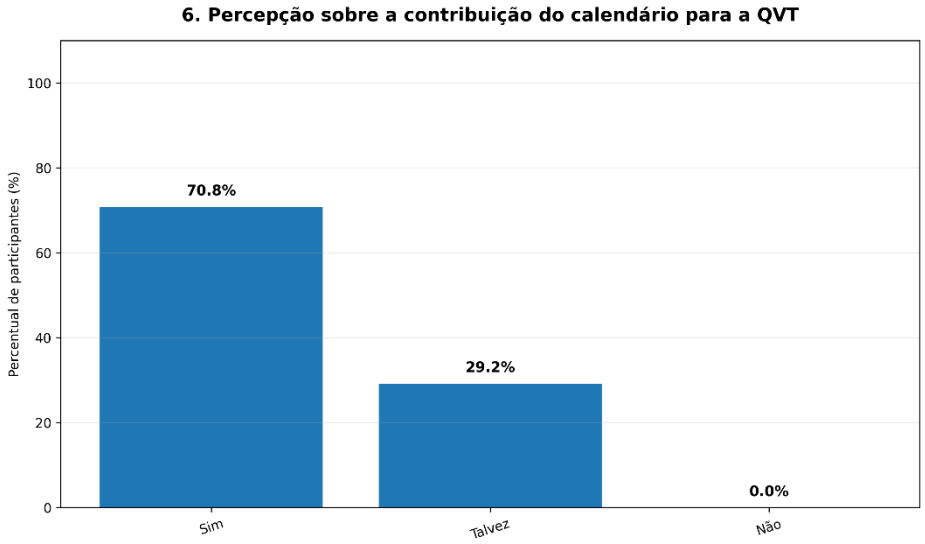
Todos os participantes (100%) concordam que a instituição deve promover ações contínuas de cuidado psicológico. Alinhado a essa necessidade, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1/2026) estabelece que a gestão dos riscos psicossociais é responsabilidade organizacional (BRASIL, 2025). O Participante 5 reforça essa obrigação institucional ao sugerir a presença de *"uma equipe de psicologia para atender o servidor"*, demonstrando que o suporte coletivo e profissional deve integrar a estrutura formal de gestão do campus. A sugestão demonstra que os docentes não apenas reconhecem a importância da saúde mental, mas também identificam a necessidade de mecanismos concretos de apoio institucional.



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2026).

Gráfico 5 – Conhecimento/percepção sobre o calendário anual de prevenção

Os dados mostram que 45,8% dos professores não conheciam a proposta do calendário, embora 41,7% já reconheçam seu valor preventivo. Como destaca a OMS (2020), programas e ferramentas de promoção da saúde mental necessitam de campanhas de comunicação claras e integradas para alcançarem sua efetividade total. A necessidade de ampliação da divulgação é evidenciada pelo Participante 12, ao ponderar que "o calendário e suas ações precisam de maior visibilidade". Dessa forma, os resultados sugerem que, além da criação do calendário, é necessário estabelecer estratégias de comunicação capazes de garantir que as ações sejam conhecidas e efetivamene utilizadas pelos servidores.



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2026)

Gráfico 6 – Contribuição do calendário para a qualidade de vida no trabalho

A maioria dos docentes (70,8%) afirma que o calendário anual contribui para a melhoria da QVT. O Participante 3 relata que o instrumento *"facilita o planejamento pessoal e profissional e melhora o equilíbrio entre trabalho, descanso e lazer"*. Essa visão respalda-se na teoria de Limongi-França (2017), segundo a qual a implementação de ferramentas educativas contínuas fortalece a autonomia do trabalhador e fomenta a cultura preventiva no ambiente corporativo e educacional. Assim, o calendário pode ser compreendido não apenas como um instrumento de programação de atividades, mas também como uma ferramenta de organização, prevenção e incentivo ao autocuidado.

Gráfico 7 – Aspectos da qualidade de vida docente impactados pelo uso do calendário anual



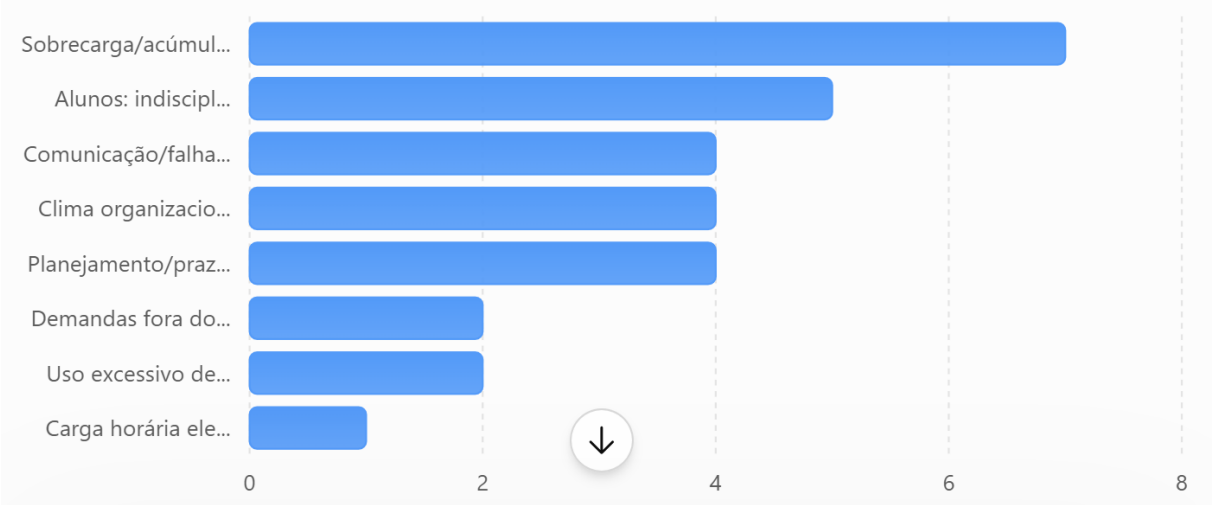
Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2026)

Percepção dos 24 professores participantes sobre a contribuição do calendário para a melhoria da qualidade de vida no trabalho docente.

Os resultados demonstram que 70,8% dos docentes acreditam que o uso do calendário pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, enquanto 29,2% responderam “talvez”. Não houve participantes que responderam “não”. Esse resultado evidencia uma percepção favorável à proposta do calendário anual como instrumento de promoção da saúde mental e da qualidade de vida docente. Essa percepção é reforçada pelo relato do Participante 3, que afirmou que o calendário “facilita o planejamento pessoal e profissional e melhora o equilíbrio entre trabalho,

descanso e lazer". Dessa forma, observa-se que a proposta apresenta boa receptividade entre os participantes, especialmente por seu potencial de favorecer a organização, o planejamento e o autocuidado.

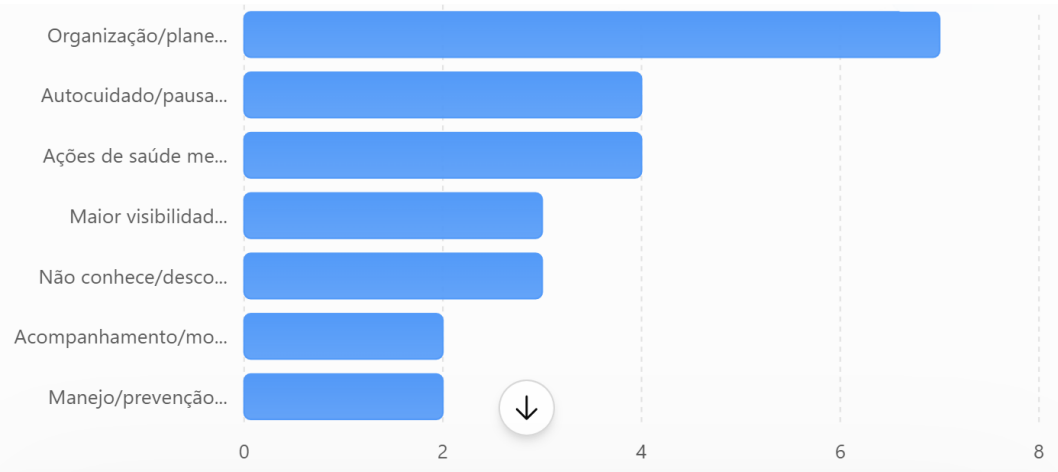
Gráfico 8 – Fatores que impactam a saúde mental dos docentes



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2026)

Comentário: A sobrecarga e o acúmulo de demandas destacam-se como os principais fatores de desgaste profissional. O Participante 11 sintetiza essa realidade ao relatar o *"excesso de exigência, sobrecarga de trabalho, cobrança de trabalho"*. De acordo com o Guia Técnico de Riscos Psicossociais do MTE (BRASIL, 2026), a cobrança excessiva aliada à falta de suporte gerencial atua como gatilho direto para quadros de ansiedade crônica e síndrome de burnout no serviço público.

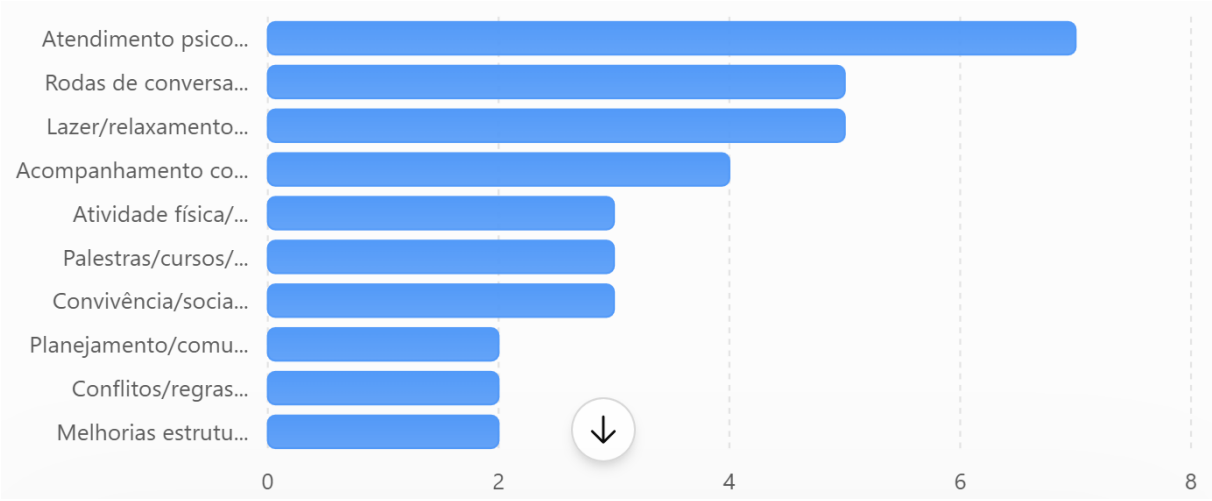
Gráfico 9 – Contribuições do calendário para o bem-estar docente



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2026)

Comentário**:** A organização, o planejamento e o incentivo ao autocuidado despontam como as principais contribuições percebidas no uso do calendário anual. O Participante 7 destaca que a ferramenta 'permite visualizar ações de pausa e planejar as atividades letivas sem o acúmulo de pressões no final do período'. Como aponta Limongi-França (2017), iniciativas preventivas estruturadas auxiliam o trabalhador a gerir suas rotinas de forma autônoma, reduzindo os picos de estresse e promovendo a qualidade de vida no ambiente laboral.

Gráfico 10 — Sugestões para melhorar a saúde mental e a QVT



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2026)

Comentário: Entre as principais proposições apresentadas pelos docentes, destacam-se a oferta de atendimento psicológico contínuo e a realização de rodas de conversa institucionais. O Participante 5 reitera a necessidade de 'uma equipe de psicologia para atender o servidor'. Conforme salientam Robbins e Judge (2014), a presença de canais formais de apoio emocional e escuta ativa fortalece o clima organizacional e reduz a incidência de adoecimento psíquico no trabalho.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu analisar a utilização de um calendário anual de prevenção à saúde mental e promoção da qualidade de vida no trabalho aplicado aos professores do Instituto Federal do Amapá – Campus Santana. Os resultados evidenciam que a ferramenta contribui significativamente para a conscientização sobre saúde mental, incentivo ao autocuidado e fortalecimento do bem-estar docente.

A aplicação do calendário demonstrou que ações educativas simples, quando organizadas de forma contínua, podem gerar impactos positivos no ambiente institucional, favorecendo reflexões, diálogo e valorização da saúde emocional dos trabalhadores. Além disso, a iniciativa reforça o papel das instituições públicas de ensino na promoção da saúde integral de seus servidores.

Conclui-se que o calendário anual se configura como uma ferramenta viável, educativa e de fácil implementação, podendo ser incorporado como prática permanente no IFAP e adaptado a outros contextos educacionais. Recomenda-se a ampliação da proposta para outros servidores da instituição, bem como a realização de estudos futuros que avaliem de forma mais aprofundada os impactos das ações na qualidade de vida e na saúde mental dos trabalhadores.

O calendário pode ser incorporado como política institucional de gestão de pessoas, integrando ações do setor de recursos humanos, assistência ao servidor e equipe pedagógica. Além disso, a proposta pode ser ampliada para outros servidores da instituição, fortalecendo uma cultura organizacional voltada ao cuidado integral.

Conclui-se que o calendário não é apenas uma ferramenta educativa, mas também um instrumento de adequação legal, alinhado à NR-1/2026, que auxilia na gestão de riscos psicossociais e na redução da incidência de doenças mentais ocupacionais entre docentes.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Saúde mental no trabalho**. Genebra: OIT, 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Saúde mental no ambiente de trabalho**. Genebra: OMS, 2020.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Comportamento organizacional**. 17. ed. São Paulo: Pearson, 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Portaria MTE nº 1.419, de 15 de dezembro de 2025. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 dez. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadoras/nr-1. Acesso em: 30 jun. 2026.

CHECKLIST FÁCIL. **Atualização da NR-1: o que muda com a inclusão dos riscos psicossociais**. 2026. Disponível em: https://checklistfacil.com/blog/atualizacao-nr-1/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=BR-PT-PAID-CF-GOOGLE-SEARCH-MATERIAIS_NOVOS_LEADS--DSA-BLOG. Acesso em: 30 jun. 2026.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. **Estatísticas de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais – 2024-2025**. Brasília: INSS, 2026. Disponível em: https://www.gov.br/inss/pt-br/dados-e-estatisticas/estatisticas-de-beneficios. Acesso em: 30 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia técnico de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho**. Brasília: MTE, mar. 2026.

Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/marco/mte-lanca-guia-orienta-gestao-riscos-psicossociais. Acesso em: 30 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Saúde mental e trabalho: diretrizes globais e dados epidemiológicos**. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: https://www.paho.org/pt-br/temas/saude-mental-e-trabalho. Acesso em: 30 jun. 2026.

ANEXOS

ANEXO A – CALENDÁRIO ANUAL DE PREVENÇÃO À SAÚDE MENTAL E PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O calendário anual de prevenção à saúde mental foi elaborado com o objetivo de organizar, ao longo do ano letivo, ações educativas, reflexivas e preventivas voltadas à promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho dos professores do Instituto Federal do Amapá – Campus Santana.

Cada mês do calendário contempla um tema relacionado ao bem-estar, autocuidado, saúde emocional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, permitindo que os docentes tenham contato contínuo com práticas de conscientização e reflexão. O calendário foi disponibilizado em formato digital, facilitando o acesso e a utilização pelos professores, além de possibilitar sua divulgação institucional.

A utilização do calendário não tem caráter clínico, mas educativo e preventivo, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura organizacional que valoriza a saúde mental, o diálogo e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Exemplo de temas do calendário:

- Janeiro: Saúde emocional e planejamento pessoal
- Março: Prevenção da ansiedade
- Maio: Burnout e exaustão emocional
- Agosto: Equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- Outubro: Saúde mental e ambiente de trabalho
- Novembro: Autocuidado e qualidade de vida

ATIVIDADES:

As ações propostas incluem:

- Rodas de conversa
- Palestras educativas
- Campanhas institucionais
- Materiais informativos

- Momentos de escuta ativa

Figura 1 – Calendário Anual.



CALENDÁRIO ANUAL DE PREVENÇÃO À SAÚDE MENTAL NAS EMPRESAS

Cuidar da mente é cuidar da vida!

MÊS	TEMA	CAUSA A COMBATER	ATIVIDADE SUGERIDA
JANEIRO	Organização e gestão de tempo	Sobrecarga	Oficina de planejamento e produtividade
FEVEREIRO	Combate ao Assédio Sexual	A violência	Palestra + cartilha de direitos
MARÇO	Combate ao Assédio Moral	Conflitos interpessoais	Exercícios de empatia → reconhecer e validar os sentimentos do colega.
ABRIL	Ergonomia e Conforto no Trabalho	Lesões e tensão	Sessão de alongamento guiado
MAIO	Prevenção ao Burnout	Pressão por metas	Campanha de pausas programadas
JUNHO	Depressão no Trabalho	Tristeza persistente, falta de energia, queda de desempenho	Palestra com psicologo e entrega de cartilha de apoio emocional
JULHO	Ansiedade e Relaxamento	Exigências excessivas	Aula de respiração e mindfulness
AGOSTO	Valorização e Reconhecimento	Desmotivação	Programa de feedback positivo
SETEMBRO	Prevenção ao Suicídio	Transtornos graves	Roda de conversa com psicologo
OUTUBRO	Cansaço e baixa imunidade	Alimentação e Energia	Oficina de lanches saudáveis
NOVEMBRO	Sedentarismo	Atividade Física no Trabalho	Desafio da caminhada
DEZEMBRO	Desgaste acumulado	Celebração e Integração	Evento de confraternização

INSTITUTO FEDERAL Amapá Campus Santana

PÚBLICO-ALVO: EMPRESAS E SEUS COLABORADORES

ANQUIM Av. B 1, 19, Vila Amazonas - Santana/AP - (96) 9 8401-6442

Figura 2 – Cartilha do calendário



ANEXO B – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFESSORES

QUESTIONÁRIO – SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE

1. Você considera que a saúde mental influencia diretamente sua qualidade de vida no trabalho?

( ) Sim
( ) Não

2. Com que frequência as demandas do trabalho impactam seu bem-estar emocional?

( ) Sempre
( ) Frequentemente
( ) Às vezes
( ) Raramente
( ) Nunca

3. Você se sente sobrecarregado(a) com as atividades profissionais?

( ) Sempre
( ) Frequentemente
( ) Às vezes

( ) Raramente
( ) Nunca

4. Você considera importante a existência de ações institucionais voltadas à promoção da saúde mental dos professores?
( ) Sim
( ) Não

5. A instituição em que você trabalha oferece suporte adequado à saúde mental dos docentes?
( ) Sim
( ) Parcialmente
( ) Não

6. O calendário anual de prevenção à saúde mental contribui para a conscientização sobre autocuidado e bem-estar?
( ) Sim
( ) Não
( ) Não conheço o calendário

7. Na sua percepção, o uso do calendário pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho docente?
( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez

8. Quais fatores do seu trabalho mais impactam sua saúde mental?
(Resposta aberta)

9. De que forma o calendário contribuiu (ou pode contribuir) para seu bem-estar?
(Resposta aberta)

10. Que ações você sugere para melhorar a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho no IFAP?
(Resposta aberta)