

**FUCAPE PESQUISA E ENSINO S/A**

**NAYARA GOULART DA VITÓRIA**

**IMPACTOS DA INCIVILIDADE, *TECHNOSTRESS* E JUSTIÇA  
ORGANIZACIONAL NA SAÚDE MENTAL DE PROFESSORES DE  
ESCOLAS PÚBLICAS, MODERADOS PELO SUPORTE DA GESTÃO**

**VITÓRIA  
2024**

**NAYARA GOULART DA VITÓRIA**

**IMPACTOS DA INCIVILIDADE, *TECHNOSTRESS* E JUSTIÇA  
ORGANIZACIONAL NA SAÚDE MENTAL DE PROFESSORES DE  
ESCOLAS PÚBLICAS, MODERADOS PELO SUPORTE DA GESTÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciências Contábeis e Administração, da Fucape Pesquisa e Ensino S/A, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Administração - Nível Profissionalizante.

Orientadora: Professora Dra. Amanda Soares Zambelli Ferretti

**VITÓRIA  
2024**

**NAYARA GOULART DA VITÓRIA**

**IMPACTOS DA INCIVILIDADE, *TECHNOSTRESS* E JUSTIÇA  
ORGANIZACIONAL NA SAÚDE MENTAL DE PROFESSORES DE  
ESCOLAS PÚBLICAS, MODERADOS PELO SUPORTE DA GESTÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração da Fucape Pesquisa e Ensino S/A, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Administração – Nível Profissionalizante.

Aprovada em 20 de junho de 2024.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

**Profa. Dra. AMANDA SOARES ZAMBELLI FERRETTI**  
Fucape Pesquisa e Ensino S/A

---

**Profa. Dra. MARCIA JULIANA D'ANGELO**  
Fucape Pesquisa e Ensino S/A

---

**Profa. Dra. ELAINE CRISTINA ROSSI PAVANI**  
Fundação Getúlio Vargas

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, força maior que me sustentou e permitiu que eu chegasse até aqui, em meio à tantas lutas e obstáculos.

Agradeço aos meus pais, base sólida e presença constante em minha vida.

Agradeço ao meu esposo, companheiro na busca de minhas realizações e na superação das dificuldades.

À minha filha, amiga e parceira que me incentiva sempre, sabe me ouvir todas as vezes que preciso, com sabedoria e compreensão. Você é a luz que me ilumina e me faz querer conquistar o impossível a cada dia.

À minha professora e orientadora Dra. Amanda Zambelli, pela dedicação, paciência e carinho nas orientações. Você foi essencial para que eu chegasse até aqui.

E por último, a todas as pessoas que de alguma forma, conviveram comigo nessa caminhada. Cada um de vocês faz parte da minha história

“Nenhuma sociedade que esquece a arte de questionar pode esperar encontrar respostas para os problemas que a afligem.”

(Zygmunt Bauman)

## RESUMO

Este trabalho teve como objetivo analisar os impactos da incivilidade, do *technostress* e da justiça organizacional na saúde mental dos professores. De forma específica, buscou-se analisar também se o suporte de gestão modera a relação entre a incivilidade e a saúde mental, o *technostress* e a saúde mental e a justiça organizacional e a saúde mental dos professores. Para tal, foi realizada uma pesquisa com abordagem quantitativa e descritiva, coleta de dados primários e com corte transversal. A população-alvo foram os educadores do ensino básico público brasileiro. A coleta de dados primários foi feita por meio de questionário de percepções e a análise por modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM). Os resultados apontaram que há um impacto negativo na saúde mental dos professores no que concerne ao *technostress* vivenciado no ambiente educacional e agravado no pós-pandemia de COVID-19. No entanto, a incivilidade vivenciada no ambiente de trabalho não tende a contribuir significativamente para a diminuição da saúde mental dos professores. Já a percepção da justiça organizacional mostrou-se ser uma forte influência positiva para a saúde mental dos professores. Ainda, a pesquisa identificou que o suporte da gestão não teve influência moderadora significativa entre essas relações: a incivilidade e a saúde mental, o *technostress* e a saúde mental e a justiça organizacional e a saúde mental dos docentes. Em termos teóricos, buscou-se avançar na identificação de fatores que impactam a saúde mental dos professores e suas relações com o cotidiano profissional, enfatizando o desgaste mental. Como contribuição prática, a pesquisa direciona quanto a importância de um olhar mais atento à saúde mental dos professores, e poderá fornecer elementos para auxiliar na elaboração de políticas públicas, projetos de apoio emocional ou estratégias de cuidado para a melhoria da saúde mental dos docentes, considerando a importância desses profissionais para a sociedade.

**Palavras-chave:** Incivilidade; *Technostress*; Justiça Organizacional; Suporte de Gestão; Saúde Mental dos Professores; Impactos.

## ABSTRACT

This work aims to analyze the impacts of incivility, technostress and organizational justice on teachers' mental health. Specifically, we also sought to analyze whether management support moderates the relationship between incivility and mental health, technostress and mental health, and organizational justice and the mental health of teachers. To this end, research was carried out with a quantitative and descriptive approach, collecting primary and cross-sectional data. The target population was Brazilian public basic education educators. Primary data collection was carried out using a perception questionnaire and analysis using structural equation modeling with partial least squares estimation (PLS-SEM). The results showed that there is a negative impact on teachers' mental health regarding the technostress experienced in the educational environment and worsened post-COVID-19 pandemic. However, incivility experienced in the workplace does not tend to contribute significantly to the decline in teachers' mental health. The perception of organizational justice proved to be a strong positive influence on teachers' mental health. Furthermore, the research identified that management support did not have a significant moderating influence between these relationships: incivility and mental health, technostress and mental health, and organizational justice and the mental health of teachers. In theoretical terms, we sought to advance the identification of factors that impact the mental health of teachers and their relationships with their daily professional lives, emphasizing mental exhaustion. As a practical contribution, the research highlights the importance of taking a closer look at the mental health of teachers, and may provide elements to assist in the development of public policies, emotional support projects or care strategies to improve the mental health of teachers, considering the importance of these professionals to society.

**Keywords:** Incivility; Technostress; Organizational Justice; Management Support; Teachers' Mental Health; Impacts

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
2.1 SAÚDE MENTAL DE PROFESSORES.....	13
2.2 INCIVILIDADE .....	15
2.3 <i>TECHNOSTRESS</i> DE PROFESSORES .....	18
2.4 JUSTIÇA ORGANIZACIONAL.....	21
2.5 SUPORTE DA GESTÃO.....	23
2.6 MODELO TEÓRICO.....	26
<b>3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>	<b>27</b>
<b>4 ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>32</b>
4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO .....	32
4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL – TESTE DE HIPÓTESES.....	35
<b>5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>39</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>44</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>47</b>
<b>APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS .....</b>	<b>58</b>
<b>APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>61</b>

## Capítulo 1

### 1 INTRODUÇÃO

Os primeiros estudos sobre a docência e saúde no Brasil surgiram na década de 1990 (Araújo, 2019). O entendimento do bem-estar mental é uma novidade na esfera da saúde pública, especialmente na saúde mental pública (Perera et al, 2022). Trata-se de um fator crucial devido à sua capacidade preditiva de uma melhor saúde global, menor incidência de distúrbios e incapacidades físicas, e menor necessidade de assistência social e de saúde (Power, 2010).

Em pesquisas recentes, autores como Keyes (2002) têm explorado o conceito de bem-estar mental, destacando que ele inclui tanto os componentes emocionais (felicidade, satisfação com a vida), quanto os componentes psicológicos (autoaceitação, crescimento pessoal). Além disso, o bem-estar social, que envolve relações positivas e a integração social, também é uma parte essencial deste modelo.

Diehl e Marin (2016) apontam a relevância da educação e saúde para o desenvolvimento humano e social, destacando a necessidade de dar atenção especial aos professores. Ainda, conforme os autores, é essencial que os professores mantenham a saúde física e mental para desenvolverem plenamente suas competências pedagógicas, sociais e emocionais. Entretanto, Tarnowski e Carlotto (2007), afirmam que os professores, de forma geral, estão continuamente expostos a estressores relacionados a aspectos psicológicos e sociais ao longo de sua formação e atuação profissional, que, se persistentes, podem impactar negativamente seu bem-estar.

Diversos fatores estressores vivenciados pelos docentes aparecem frequentemente na literatura: a carga de trabalho (Austin et al, 2005), a baixa motivação do aluno e problema de disciplina (Skaalvik & Skaalvik, 2017), a pressão para introduzir mudanças no currículo (Putwain, 2019), o baixo salário (Erdiller & Doğan, 2015), as relações com o diretor e colegas (Ahmed & Shabbir, 2019), a falta de recursos adequados (Kyriacou, 2001). Hakanen et al., (2006) destacam ainda que o suporte social insuficiente e a falta de reconhecimento são fatores críticos que agravam o estresse entre professores. Já Colquitt et al. (2001), aponta a justiça organizacional como fator vital para a saúde dos docentes.

É importante ressaltar que a pandemia da COVID-19 exacerbou esses problemas, conforme apontado por Kim e Asbury (2020), que encontraram níveis elevados de ansiedade e depressão entre professores devido à rápida transição para o ensino remoto e à incerteza contínua. Estudos internacionais que exploraram o bem-estar mental dos professores concluíram que a pandemia de COVID-19 afetou negativamente a saúde mental dos docentes (Lizhi et al., 2021).

Diversas pesquisas destacaram as repercussões da saúde mental dos professores. Entre eles, Harding et al. (2019), por meio de um estudo com os professores e jovens na Inglaterra e no País de Gales, demonstraram que o mal-estar dos docentes pode influenciar o bem-estar mental de seus alunos. Shimony et al. (2022), em um estudo em Israel, apontaram que a pandemia de COVID-19 agravou os níveis de burnout entre os professores, destacando o aumento da carga de trabalho, a necessidade de adaptação rápida ao ensino remoto, e a falta de apoio adequado.

Adjei et al. (2019), demonstraram que os altos níveis de estresse ocupacional em professores de escolas secundárias em Gana eram resultado de fatores como carga de trabalho excessiva, falta de recursos e apoio inadequado. Kyriacou (2001) indicou que os principais fatores de estresse entre professores no Reino Unido incluíam a carga de trabalho, comportamento dos alunos, e pressões administrativas. Malini e Ramachandran (2016) concluíram que os níveis de estresse entre professores na Índia eram resultantes de fatores como a carga de trabalho excessiva, a pressão para cumprir prazos e a gestão da sala de aula. Por outro lado, a pesquisa de Desouky e Allam (2017) no Egito, destacou a importância do suporte da gestão na promoção de um ambiente de trabalho justo e solidário, o que poderia reduzir significativamente os níveis de estresse e burnout entre os docentes.

Em um estudo conduzido por Lima et al. (2022) no Brasil, foi observado que a incivildade no ambiente escolar está diretamente relacionada ao aumento do esgotamento emocional entre professores, afetando negativamente seu desempenho e bem-estar psicológico. Esse cenário é agravado pela falta de suporte adequado da gestão escolar, que poderia mitigar esses efeitos negativos. Além disso, Diehl e Marin (2016) concluíram que, no Brasil, a integração tecnológica, especialmente impulsionada pela pandemia da COVID-19, introduziu novos desafios, conhecidos como *technostress*, que também afetam a saúde mental dos professores.

Apesar dos estudos apresentados, algumas lacunas foram identificadas. A primeira é a carência de pesquisas sobre a saúde mental dos professores no Brasil. Nesse sentido, Siqueira (2019) aponta que a exaustão mental é um fenômeno crítico entre os professores no Brasil, porém, ainda há uma lacuna de pesquisas que

busquem analisar suas origens e impactos específicos nesse contexto. Outra lacuna seria sistematizar em um único estudo, construtos como a incivilidade, o *technostress* e a justiça organizacional, já que, em sua maioria, os construtos são pesquisados separadamente.

Dessa maneira, surge o seguinte questionamento: quais os impactos da incivilidade, do *technostress* e da justiça organizacional na saúde mental dos professores? De forma específica, busca-se analisar também se o suporte da gestão modera as três relações anteriores.

Este estudo se justifica porque dada a importância dos professores na formação da sociedade futura, é necessário abordar e compreender os desafios de saúde mental que eles vivenciam, visto que o bem-estar dos professores não só influencia a saúde deles mesmos, mas também afeta a qualidade da educação oferecida aos alunos (Smith, 2019).

Em termos teóricos, este estudo contribui para ampliar a perspectiva de estudos brasileiros sobre o tema, expandindo a compreensão de variáveis que impactam a saúde mental dos professores da escola básica pública no Brasil, devido à carência de estudos realizados nessa área (Silva, 2020). Adicionalmente, espera-se que esta pesquisa proporcione elementos que auxiliem os gestores de escolas em suas práticas cotidianas, a fim de atenuar as condições estressoras vivenciadas pelos docentes (Anastasiou & Belios, 2020).

Como contribuições práticas, espera-se que essa pesquisa possa fomentar ações de apoio mais efetivas aos docentes, além de potencializar a implementação de estratégias eficazes por partes dos gestores na promoção de um ambiente de trabalho justo e saudável. Espera-se também contribuir para o desenvolvimento de

políticas públicas educacionais mais direcionadas, a fim de melhorar o bem-estar dos professores e a qualidade da educação em escolas públicas.

## Capítulo 2

### 2 REFERENCIAL TEÓRICO

#### 2.1 SAÚDE MENTAL DE PROFESSORES

A Organização Mundial de Saúde (OMS, 2004) conceituou o bem-estar mental como um estado no qual o indivíduo percebe suas habilidades, pode enfrentar o estresse habitual do cotidiano e trabalhar produtivamente, além de cooperar com a comunidade. Perera et al. (2022) asseguram que o bem-estar é um aspecto crucial na vida das pessoas e pode ser considerado um indicador de progresso social, entretanto é um conceito relativamente novo no âmbito da saúde pública, especificamente, na saúde mental pública.

No contexto escolar, o exercício da docência é percebido como estressante devido à exposição a emoções adversas, como ansiedade, frustração, raiva, tensão e depressão, mesmo que os elementos geradores de estresse sejam específicos para cada educador (Kyriacou, 2001). Segundo Skaalvik e Skaalvik (2017), o estresse está relacionado diretamente à exaustão e esgotamento profissional, constituindo-se como um forte fator de ameaça sobre o valor da vida profissional e bem-estar psicológico (Ferdowsi & Ghanizadeh, 2017).

Ahmed e Shabbir (2019) corroboram essa ideia, afirmando que o estresse vivenciado pelos professores impacta negativamente na saúde mental deles, ampliando o risco de distúrbios psicológicos e comportamentais. Considerando o “burnout” profissional como uma resposta prolongada a fatores estressores emocionais e interpessoais específicos no trabalho (Maslach et al. 2001), a docência é considerada uma profissão com altos índices de burnout (Rumschlag, 2017).

Alarcon (2011) demonstrou que o burnout pode ser afetado tanto por fatores internos (angústia, ansiedade, sofrimento psíquico) quanto por fatores externos (recursos de ensino, por exemplo).

Seguindo esse contexto, cabe ressaltar que a importância da saúde mental reside tanto em seu impacto nos professores quanto nos alunos e nas escolas (Cohen-Fraade & Donahue, 2021). A ansiedade, compreendida como um aspecto do estresse entre os docentes, pode influenciar a qualidade de ensino e seu desempenho efetivo (Aslrasouli & Vahid, 2014). Quando os alunos se conscientizam da saúde mental negativa dos professores, especialmente a ansiedade, percebem a instrução deles como menos eficaz (Frenzel et al., 2009).

Além disso, a saúde mental dos professores pode afetar a eficácia do ensino (Cohen-Fraade & Donahue, 2021), já que educadores com sintomas mais pronunciados de depressão também demonstraram níveis mais baixos em termos de gerenciamento de sala de aula (Sandilos et al., 2015). Nessa linha, Jennings e Greenberg (2009), enfatizam o esgotamento mental dos educadores como um fator de impacto substancial sobre a vontade de permanecer na profissão e a capacidade de gerir os comportamentos de sala de aula, além de influenciar a motivação e desempenho dos alunos.

Tham et al. (2022) apontam a ansiedade como um dos fatores complicadores da saúde mental, sendo importante destacar que não se trata apenas de um problema individual, mas também é influenciado pelo contexto social, político e educacional. Neste sentido, é preciso considerar que o contexto da pandemia de COVID-19 ampliou os estressores diários (Czeisler et al., 2020), gerando indícios de angústia coletivamente (Schwinger et al., 2020), mas particularmente, nos

professores (Gutentag & Asterhan, 2022), que apresentaram altos níveis de estresse e ansiedade, mesmo no retorno ao ensino em sala de aula no pós-pandemia (Pressley, 2021).

Considerando que a saúde mental dos professores foi diretamente agravada pela conjuntura pandêmica, o ambiente escolar, como potencial desencadeador de sintomas de ansiedade, não pode mais ser ignorado (Gawrych et al., 2022). Os elevados níveis de ansiedade percebidos nos docentes, segundo Agyapong et al. (2022), são consequências das condições de emprego, a carga estressante excessiva, o comportamento do aluno e a falta de suporte institucional específico.

Nesta ótica, Ma et al. (2022) apontam cinco fatores, sintetizados de 54 estudos, que influenciam os níveis de ansiedade: gênero, natureza do ensino online, satisfação no trabalho, experiência docente e carga horária. Desouky e Allam (2017) sinalizam que a quantidade de alunos em sala, os salários inadequados e o não envolvimento nas decisões da escola, também são fatores geradores de ansiedade. Adicionalmente, lidar com as reações de pais e alunos, atendendo as intensas demandas de comunicação e interação em diferentes níveis de atuação, contribui para o desenvolvimento do comportamento ansioso do docente (Atmaca et al., 2020).

## 2.2 INCIVILIDADE

A incivildade, no local de trabalho, pode ser compreendida como comportamentos que envolvam sentimentos de humilhação, menosprezo, ofensa e outras situações que causem aos colaboradores a sensação de serem rebaixados, oprimidos ou de se sentirem envergonhados (Guo et al., 2022). Dessa forma, os atos

incivis no trabalho podem desencadear um efeito em espiral, iniciando-se por comportamentos incivis simples, como relacionamentos interpessoais rudes ou tom de voz indelicado, que demonstram falta de respeito pelo outro. Esses comportamentos têm o potencial de desencadear outros mais intensos e crescentes (Anderson & Pearson, 1999; Gray et al., 2017).

De acordo com Blanco-Donoso et al. (2019) e Di Marco et al. (2018), a incivilidade no trabalho é um problema global nas organizações e, por isso, deve ser identificada e abordada desde o início para evitar maiores consequências. Em uma pesquisa realizada com a equipe docente de universidades chinesas, Guo et al. (2022) destacaram que terminologias negativas e e-mails inadequados ou sutilmente agressivos são características de incivilidade no trabalho e tendem a prejudicar o comprometimento organizacional e o sentimento de pertencimento à organização.

Em relação à gestão, Carmona-Cobo et al. (2021), afirmam a incivilidade no trabalho é um comportamento hostil que pode se manifestar de maneira aberta, como um gestor que humilha publicamente um colaborador, fazendo julgamentos e inferências desrespeitosas, também pode ocorrer de forma mais sutil e encoberta, através da exclusão do colaborador, na omissão de informações, na ignorância ou na falta de escuta das suas contribuições.

Sendo assim, os atos incivis que ocorrem no relacionamento entre professor e gestor escolar podem reduzir a satisfação com o trabalho, impactando o desempenho e ocasionando a exaustão emocional (Er, 2021; Liu et al., 2020; Yalçinkaya, et al., 2021). Essa exaustão ocorre quando as emoções positivas desaparecem, pois enfrentar comportamentos incivilizados aumenta a insatisfação e causa uma discrepância na identidade dos indivíduos (Liu et al., 2020). Nesse

cenário, a exaustão emocional é desencadeada pela incivilidade dos gestores, uma vez que isso afeta o bem-estar emocional dos subordinados (Cho et al., 2016).

Entretanto, outros estudos identificaram que a incivilidade também pode ocorrer em outros relacionamentos no ambiente profissional. Wang e Chen (2020) demonstraram o efeito negativo da incivilidade advinda dos colegas de trabalho e dos clientes no desempenho e no engajamento dos funcionários que trabalham na linha de frente em hotéis turísticos. Enquanto, Cho et al. (2016) apontaram que a incivilidade no trabalho amplia a exaustão emocional e reduz o desempenho dos funcionários que atuam na linha de frente em restaurantes.

Nesse sentido, argumenta-se neste estudo que os professores são alvos de ações incivis quando estão na linha de frente com os estudantes, o que pode comprometer seu desempenho. Vale ressaltar que a incivilidade vivenciada pelos indivíduos no trabalho afeta o relacionamento interpessoal, causando insatisfação, reduzindo a motivação e o desempenho deles, resultando em absenteísmo e sofrimento psicológico (Cortina et al., 2001; Pearson & Porath, 2005).

Lim et al. (2018) argumentam que as consequências da incivilidade experimentada no ambiente de trabalho transcendem os limites da organização e intervêm no contexto familiar do colaborador. Yao et al. (2022) enfatizaram que a incivilidade no local de trabalho é prejudicial para as organizações, pois está diretamente associada à redução da satisfação e do bem-estar do colaborador, além da intenção de rotatividade. Diante disso, é intuitivo pensar que a incivilidade experienciada pelos docentes no ambiente de trabalho irá afetar negativamente a saúde mental destes trabalhadores. Surge então a primeira hipótese deste estudo:

H1.: A incivildade experimentada pelos professores no ambiente de trabalho está associada de forma negativa com a saúde mental deles.

### 2.3 *TECHNOSTRESS* DE PROFESSORES

As Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs) tornaram-se fundamentais na vida moderna, uma vez que a tecnologia está alterando a forma como o trabalho e a aprendizagem são executados e organizados (Hatlevik & Hatlevik, 2018). Vivemos em um século fortemente marcado pela transformação digital, que se configura como um processo de melhoria no desenvolvimento de atividades, graças ao suporte tecnológico (Gabriel, 2019).

Na atual era digital, tornou-se comum realizar inúmeras atividades pela internet: ler livros, fazer compras ou manter conversas pelas redes sociais (Araújo & Vilaça, 2016). A importância do uso das tecnologias na educação foi destacada por Moran (2015), devido as facilidades inerentes à era digital. Nessa linha, Marti e Santos (2019) apontam que as inovações tecnológicas na educação proporcionam práticas que simplificam e aceleram o acesso e a disseminação da informação.

A adoção das TDCIs no âmbito educacional já estava em desenvolvimento como mecanismo de aplicação das metodologias ativas, sob o viés de novos modelos pedagógicos aplicados ao ensino (Grossi, 2021). Entretanto, no período da COVID-19, a utilização das TDCIs se tornou imprescindível e amplificou-se, transformando-se em ferramentas fundamentais para a continuidade do ensino (Oliveira et al., 2021), pois a imposição do isolamento social levou ao fechamento das escolas e o método online de ensino passou a ser ofertado pelos sistemas educacionais (Selvaraj et al., 2021). Nesse contexto, houve uma repentina mudança

do ensino presencial para o ensino remoto através do uso da tecnologia (Nazari et al., 2023).

À luz dessa relevância, Santana (2020) afirmou que a integração repentina das TDICs no dia a dia dos professores evidenciou fragilidades e despreparo de alguns deles para lidar com essas novas tecnologias. O autor afirma que os educadores precisaram reorganizar planejamentos e práticas em espaços virtuais inadequados e sem domínio das ferramentas digitais. Adicionalmente, os alunos também enfrentaram dificuldades de acesso resultantes da falta de internet e equipamentos adequados (Flores & Gago, 2020).

Esse elevado desgaste profissional entre os professores, motivado em parte pelo despreparo para lidar, repentinamente, com a diversidade de práticas de ensino aperfeiçoadas pela tecnologia, juntamente com a necessidade de atender as diversas demandas do trabalho remoto usando ferramentas digitais, resultou em um estresse tecnológico (Panisoara et al., 2020). O *technostress* foi caracterizado como um desafio de adaptação inadequada decorrente da dificuldade das pessoas em lidar com a tecnologia e pelas mudanças nos requisitos associados ao seu uso, resultando em estresse psicológico e físico para os usuários (Jena, 2015).

Os docentes exercem papel fundamental na integração da tecnologia na educação (Panisoara et al., 2020), entretanto um dos problemas significativos para a utilização da tecnologia na educação é a aceitação pelos professores (Yuen & Ma, 2008). Joo et al. (2016) apontam outros obstáculos para o uso da tecnologia na educação, como: a falta de formação, infraestrutura inadequada e falta de suporte tecnológico, que resultam em estresse mental e físico.

Por sua vez, Moran (2017), argumenta que o uso das tecnologias contribui para uma educação mais ativa, diversificada, flexível, digital e híbrida, apesar das fragilidades e desafios presentes. Complementando essa visão, Panisoara et al. (2020), afirma que a utilização eficaz das TDCIs aperfeiçoa o ensino, a avaliação e o desempenho dos alunos, porém o nível de conhecimentos e competências dos professores precisa aumentar, gerando uma maior carga de trabalho, desafios e, conseqüente, estresse adicional. Acompanhar a evolução da tecnologia, juntamente com as inovações da pedagogia para se adaptar às mudanças, pode aumentar os níveis de estresse dos docentes (Syvänen et al., 2016).

Para Panisoara et al. (2020), atualmente, o *technostress* configura-se em um problema substancial no campo educacional, sobretudo devido à pressão institucional e social vivenciadas pelos professores em relação à integração da tecnologia, juntamente com a falta de conhecimento e suporte. Nesse sentido, o autor alerta que as emoções negativas experimentadas pelos docentes podem impossibilitar a continuidade do uso das TDCIs, além de repercutir nas atividades de ensino e desempenho dos alunos.

Estudos destacaram as conseqüências negativas do *technostress* sobre a vida pessoal, a saúde física e psicológica do indivíduo (depressão, dificuldades de concentração e problemas de interação), bem como a vida profissional (redução do comprometimento organizacional, da satisfação no trabalho e baixo desempenho) (Salo et al., 2019). Desta forma, apresenta-se a segunda hipótese deste estudo:

H2.: O *technostress* impacta negativamente na saúde mental de professores.

## 2.4 JUSTIÇA ORGANIZACIONAL

A justiça organizacional refere-se às percepções dos funcionários sobre justiça e equidade no local de trabalho (Bouazzaoui et al., 2020). Essas percepções se relacionam com as decisões, políticas e procedimentos que ocorrem no local de trabalho (Elçi et al., 2015). Para Colquitt e Shaw (2005), justiça organizacional é um conceito multidimensional que abrange aspectos procedimentais, distributivos e interacionais, nos quais os indivíduos, considerados como a força de trabalho, avaliam o comportamento da liderança na alocação e distribuição de recursos institucionais.

Em resumo, o conceito de justiça organizacional envolve analisar quão bem uma organização trata seus funcionários, considerando os aspectos da justiça distributiva (justiça na distribuição de recompensas), a justiça processual (justiça nos processos de tomada de decisão) e a justiça interpessoal (justiça no tratamento entre colegas e líderes) (Khan et al., 2023).

Nesse sentido, a justiça distributiva refere-se ao senso de equidade percebido pelas pessoas em relação à distribuição salarial, ou seja, se consideram justa a forma como os salários são distribuídos dentro da organização (Colquitt, 2001). Por outro lado, a justiça processual refere-se ao sentimento dos indivíduos sobre a equidade dos padrões e procedimentos utilizados no processo de distribuição salarial dentro da organização (Park, 2022; Brown et al., 2022). Isso inclui o nível de envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão, pois quando sentem que pertencem aos processos, consideram-nos mais justos (Hermanto e Srimulyani, 2022).

Sobre a justiça interativa, Herr et al. (2018) afirmam que se refere ao grau de respeito e comunicação de informações fornecidas pelos líderes aos funcionários durante o processo de alocação de recursos, incluindo a justiça interpessoal e justiça informacional. A justiça interpessoal está relacionada ao tratamento respeitoso e digno dos gestores com seus funcionários, por meio de boas interações e ouvindo suas opiniões, enquanto a justiça informacional refere-se ao fato dos líderes fornecerem explicações claras e honestas sobre as decisões, resultados e distribuição de recursos (Scheller et al. 2018).

Nessa perspectiva, Suliman & Al Kathairi (2012) destacam que decisões justas e equitativas por parte da gestão são significativas para engajar a força de trabalho em relação ao desempenho desejado, pois a percepção de justiça resulta no maior comprometimento com os resultados. Por outro lado, recompensas justas baseadas no desempenho e esforço no trabalho, podem aumentar a satisfação com a remuneração, levando os colaboradores a se sentirem mais valorizados e, conseqüentemente, reduzindo sua intenção de rotatividade (Zhou e Ma, 2022).

Quanto ao ambiente educacional, Jameel et al. (2020) afirmam que as percepções acerca da justiça organizacional nas escolas, traduz-se em um fator de suma importância, pois estudos comprovam que tem um impacto relevante no comportamento, comprometimento e bem-estar dos professores. Além disso, Grant et al. (2019) ressalta o papel crucial que o ambiente de trabalho desempenha no bem-estar dos professores, especialmente no que se refere às boas relações interpessoais e ao sentimento de ser valorizado e tratado de maneira justa. Sendo assim, propõe-se a terceira hipótese deste estudo:

H3+: A percepção da justiça organizacional impacta positivamente na saúde mental de professores.

## 2.5 SUPORTE DA GESTÃO

O suporte da gestão é caracterizado por Burke et al. (1992) pela habilidade dos superiores em oferecer apoio e encorajamento, visando promover o bem-estar dos profissionais e pela frequência com que esses profissionais recebem esse suporte (Charoensukmongkol & Phungsoonthorn, 2020). Segundo Lee et al. (2022) o suporte dos supervisores desempenha um papel essencial na criação de um ambiente de trabalho benéfico e confiável. Adicionalmente, para Huo et al. (2020), o suporte da gestão é capaz de promover a satisfação, saúde, bem-estar, comprometimento e motivação intrínseca do colaborador.

Dessa forma, cabe à gestão propiciar um suporte de base segura, incentivando a exploração, o que inclui estar disponível e responder às necessidades individuais dos funcionários, além de reforçar sua autonomia de maneira encorajadora e não intrusiva (Popper & Mayseless, 2003). No âmbito escolar, Gobbi et al. (2019) ressalta que a colaboração e o apoio da liderança proporcionam vantagens positivas em termos de qualidade e desenvolvimento da escola. Vale ressaltar que a liderança escolar engloba o diretor, coordenador e pedagogo.

Nessa perspectiva, o apoio da gestão pode ser uma estratégia empregada por líderes escolares visando promover autonomia, engajamento e comprometimento organizacional, ao mesmo tempo em que visa reduzir a rotatividade dos professores (Ford et al., 2019). Para Le et al. (2019) e Yang et al.

(2016) quando o suporte da gestão expressa confiança e empatia, tem um impacto positivo na saúde do colaborador, resultando em bons resultados para a organização. Ademais para Ahmad et al. (2018), suporte da gestão está diretamente relacionada com a satisfação no trabalho.

Na perspectiva de assegurar o bem-estar do profissional, Ouellette et al. (2018) reforça que o clima organizacional e o suporte positivo da organização propiciam um ambiente de trabalho saudável para os professores. Nesse sentido, o apoio da gestão torna-se fator crítico para que os professores apresentem altos níveis de emoções positivas e maior engajamento no trabalho (Slišković et al., 2019). Adicionalmente, Bahar et al. (2015), sugerem que a percepção de justiça organizacional é significativamente afetada pelo suporte da gestão, pois quando a liderança assegura práticas justas e consistentes, contribui para um ambiente escolar mais equitativo e satisfatório, impactando positivamente no desempenho dos docentes.

É importante ressaltar as diversas dificuldades enfrentadas pelos educadores no cenário pandêmico de COVID-19, como a incerteza financeira e de saúde, a falta de delimitação entre os espaços sociais e de trabalho nas residências, além de constantes mudanças e adequações nos métodos de ensino (Schleicher, 2020). Soma-se a eles, a falta de apoio adequado da gestão durante a mudança do ensino presencial para o remoto (Masters et al. 2020).

Shimony et al. (2022) destacam a relevância do apoio da gestão escolar em momentos de crise e incerteza, considerando-o como fator chave, na medida em que pode afetar consideravelmente o esgotamento do professor. Em seu estudo no contexto pandêmico, os autores concluíram que o apoio insuficiente da gestão pode

ampliar as dificuldades enfrentadas pelos docentes com as tecnologias, enquanto o apoio eficaz pode contribuir para o bem-estar mental e profissional dos professores, reduzindo os efeitos adversos do *technostress*.

Estudos descrevem a importância desse apoio como instrumento que contribui para minimizar a exaustão emocional dos educadores (Langher et al., 2017).

Diante de conjunturas estressoras, o suporte de gestão escolar é mais eficaz do que o apoio não escolar da família e amigos (Fiorilli et al., 2019). Dessa forma, o apoio do gestor escolar torna-se fator crítico para a construção de sentimentos de satisfação profissional por parte dos professores (Redding et al., 2019), fortalecendo o senso de autoeficácia e reduzindo os níveis de *burnout* (Pressley, 2021).

Em contrapartida, Shimony et al. (2022) enfatizam que o suporte insuficiente da gestão (diferença entre o suporte necessário e o recebido), influencia diretamente na redução do nível de comprometimento profissional e eleva o desgaste no trabalho.

Assim, compõe-se a quarta, quinta e sexta hipóteses desse estudo:

H4<sub>a+</sub>: O suporte da gestão modera a relação entre a incivilidade experimentada no ambiente de trabalho e a saúde mental dos professores.

H4<sub>b+</sub>: O suporte da gestão modera a relação entre o *technostress* e a saúde mental dos professores.

H4<sub>c+</sub>: O suporte da gestão modera a relação entre a justiça organizacional e a saúde mental dos professores.

## 2.6 MODELO TEÓRICO

O modelo teórico deste estudo tomou como referência os construtos de incivildade no trabalho, *technostress*, justiça organizacional, suporte de gestão e saúde mental pesquisados por Balaji et al. (2020), Panisoara et al. (2016), Hermanto et al. (2022), Yang et al. (2016) e Perera et al. (2022), respectivamente.

O modelo teórico proposto, representado na Figura 1, dispõe-se a testar as hipóteses levantadas neste estudo. Supõe-se que a incivildade e o *technostress* impactem negativamente na saúde mental dos professores, enquanto a justiça organizacional impacte positivamente na saúde mental dos docentes. Propõe-se também que o suporte da gestão modera as relações entre a incivildade e a saúde mental, o *technostress* e a saúde mental e a justiça organizacional e a saúde mental de professores.

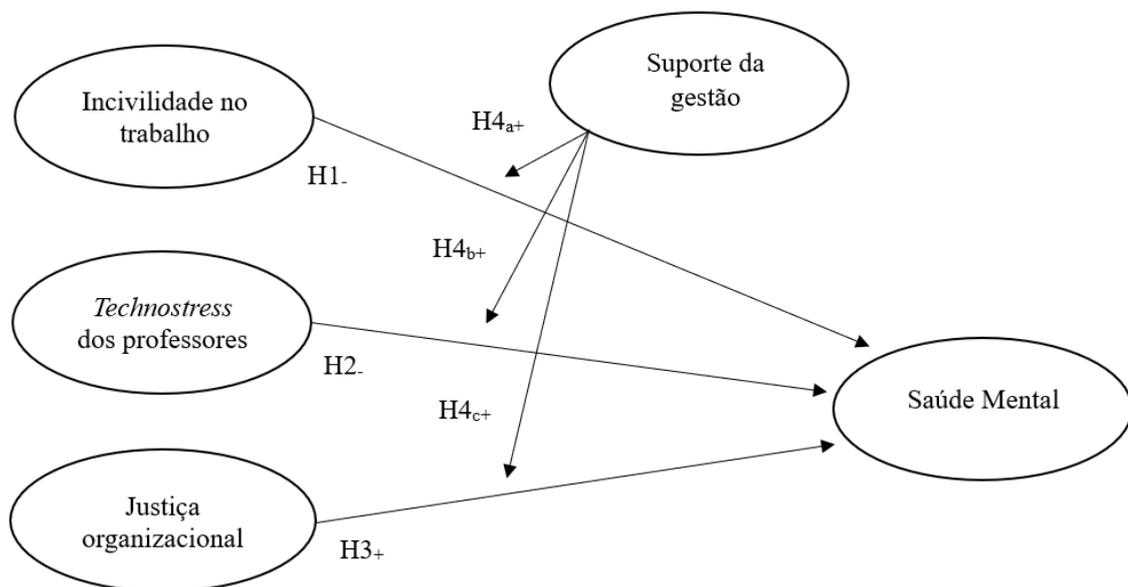


Figura 1. Modelo teórico proposto.

Fonte: elaborado pela autora.

## Capítulo 3

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Com o propósito de alcançar o seu objetivo, esta pesquisa definiu-se como quantitativa e descritiva, com coleta de dados primários. A população-alvo foi composta por professores que atuam na educação básica pública no Brasil. O instrumento de coleta de dados primários foi questionário eletrônico estruturado, gerado na plataforma *Google Forms*. A abertura do questionário realizou-se por um texto em que os participantes receberam informações básicas sobre o objetivo do estudo, potenciais riscos existentes à participação, bem como responderam se aceitavam participar de forma voluntária da pesquisa, no que se constituiu o Termo de Consentimento e Assentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Em seguida, foram apresentadas duas questões para controle da amostra: “Você é maior de 18 anos? E “Você atua como professor da educação básica pública no Brasil? para saber se os respondentes eram público-alvo do estudo. Além disso, do total de 47 questões, sete foram destinadas para caracterização sociodemográfica da amostra, abordando o tipo de vínculo empregatício, cargo que exerce na escola, sexo, idade, escolaridade, tempo de serviço e região do país em que reside

Após a realização de um pré-teste com 11 pessoas, no qual foram efetuados ajustes semânticos, o questionário foi distribuído de forma remota por e-mail e redes sociais (Instagram e grupos de WhatsApp) durante um período de 50 dias, entre 18 de março e 9 de maio de 2024. A utilização do meio digital justificou-se pela conveniência da facilidade de interação entre os participantes, dada a dispersão

geográfica dos respondentes e a conseqüente distância da pesquisadora. A distribuição teve início através da rede de contatos da pesquisadora, solicitando aos respondentes que repassassem o questionário a possíveis participantes que considerassem adequados para a pesquisa, em um procedimento conhecido como "bola de neve".

O campo de pesquisa foi direcionado às escolas públicas do ensino básico do Brasil, enquanto a amostra foi composta por educadores do ensino básico que atuam nessas escolas. Para atender aos objetivos, os educadores foram selecionados conforme se enquadrassem nos requisitos da amostra: docentes que atuam no ensino básico público brasileiro, de qualquer gênero, com faixa etária igual ou maior que 18 anos.

O tamanho da amostra mínima de respondentes foi obtido através da análise de poder utilizando o software G\*Power (versão 3.1.9.7), sendo esse tipo de análise defendido por Sarstedt et al. (2022). Com base nesses autores, para calcular o número mínimo de respondentes foram inseridos os seguintes parâmetros: tamanho do efeito de Cohen ( $f^2$ ) esperado igual a 0,15 (médio); nível de poder estatístico desejado igual 0,80; nível de probabilidade igual a 0,05; e quantidade de preditores igual a 3, que consiste na maior quantidade de setas recebidas por uma variável latente. A amostra mínima calculada para esta pesquisa foi de 77 respondentes.

Foram coletadas 335 respostas e após a realização de uma triagem preliminar, chegou-se a 292 questionários válidos, isto é, número 3,79 vezes maior que a amostra mínima necessária. Na triagem foram excluídos os três respondentes que eram menores que 18 anos, os 06 respondentes que não atuavam na educação básica pública e os 34 respondentes que não optaram pela resposta correta,

indicada na pergunta de atenção (Por favor, assinale a resposta “concordo totalmente”), inserida no meio do questionário para testar a atenção dos respondentes.

As escalas de medição de cada construto são validadas na literatura. Desta forma, foram 7 afirmações medindo os atos incivis enfrentados (Balaji et al., 2020), 9 medindo o *technostress* (Panisoara et al., 2020), 4 medindo o suporte da liderança (Yang et al., 2016), 3 medindo a justiça organizacional (Hermanto et al, 2022) e 14 medindo a saúde mental (Perera et al., 2022), conforme Apêndice A desta pesquisa. Para os construtos *technostress*, suporte da liderança, justiça organizacional e saúde mental, as percepções foram obtidas por meio da escala Likert de cinco pontos: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo parcialmente), 3 (indiferente), 4 (concordo parcialmente), 5 (concordo totalmente). Somente para o construto de incivildade experimentada, as percepções foram medidas por meio de uma escala Likert de cinco pontos, porém variando de 1 (nunca), 2 (algumas vezes), 3 (metade do tempo), 4 (frequentemente) e 5 (sempre). O questionário, contendo o Termo de Esclarecimento e Assentimento Livre e Esclarecido, as perguntas de controle, as afirmativas dos construtos e as perguntas sociodemográficas, encontram-se no Apêndice B.

Os dados foram tratados utilizando a técnica de Modelagem de Equações Estruturais por meio da estimação por Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM) que possibilita analisar de forma simultânea diversas relações de dependência entre as variáveis estudadas (Hair et al., 2009). A análise PLS-SEM compreende uma abordagem em duas etapas, incluindo a análise do modelo de mensuração, para avaliar a confiabilidade e validade dos construtos, e a análise do modelo estrutural,

para avaliar associações dentro de construtos e testar as hipóteses (Ringle et al., 2022). O software utilizado foi o SmartPLS 4 (Ringle et al., 2022).

Quanto ao perfil sociodemográfico da amostra, 88,35% são do sexo feminino e 11,30% do masculino. Com relação a idade, 33,90% encontram-se acima de 45 até 55 anos, enquanto 32,53% encontram-se na faixa etária anterior, acima de 35 até 45 anos e 17,12% estão acima 25 até 35 anos. A maioria dos respondentes possui graduação lato sensu (71,91%), seguida de pós-graduação stricto sensu (16,09%). Quanto ao vínculo empregatício, 79,45% são efetivos/estatutários, enquanto 17,80% são celetistas. Em relação ao cargo, 57,19% são professores do ensino fundamental, 17,80% são professores de educação especial, 15,75% são professores de educação infantil e 9,24% são professores do ensino médio. Dentro dos dados referentes ao tempo de serviço, 34,93% exercem esse cargo entre 2 a 5 anos, seguidos de 21,91% que exercem o cargo de 0 a 2 anos e 13,69% exercem a função entre 5 a 10 anos. No tocante a região, 97,60% estão localizados na região Sudeste, 1,36% na região Nordeste, 0,68% na região Sul e 0,34% são da região centro-oeste. A Tabela 1 apresenta a caracterização da amostra.

**TABELA 1: CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA**

<b>Características</b>	<b>Descrição</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Porcentagem</b>
<b>Sexo</b>	Feminino	258	88,35%
	Masculino	33	11,30%
	Prefiro não responder	1	0,34%
<b>Idade</b>	Até 25 anos	1	0,34%
	Acima de 25 até 35 anos	50	17,12%
	Acima de 35 até 45 anos	95	32,53%
	Acima de 45 até 55 anos	99	33,90%
	Acima de 55 até 65 anos	42	14,38%
	Acima de 65 anos	5	1,71%
<b>Escolaridade</b>	Graduação incompleta	3	1,02%
	Graduação completa	27	9,24%
	Pós-graduação (Lato Sensu)	210	71,91%
	Pós-graduação (Stricto Sensu)	47	16,09%
	Doutorado	5	1,71%

(continua)

(continuação)

<b>Vínculo empregatício</b>	Efetivo / Estatutário	232	79,45%
	Comissionado	0	0,00%
	Celetista (Processo seletivo)	52	17,80%
	Outro	8	2,73%
<b>Cargo</b>	Professor educação infantil	46	15,75%
	Professor educação fundamental	167	57,19%
	Professor ensino médio	27	9,24%
	Professor educação especial	52	17,80%
<b>Tempo de serviço</b>	0 a 2 anos	64	21,91%
	Entre 2 a 5 anos	102	34,93%
	Entre 5 a 10 anos	40	13,69%
	Entre 10 a 15 anos	32	10,95%
	Entre 15 a 20 anos	22	7,53%
	Mais de 20 anos	32	10,95%
<b>Região</b>	Norte	0	0,00%
	Nordeste	4	1,36%
	Centro-oeste	1	0,34%
	Sudeste	285	97,60%
	Sul	2	0,68%

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora.

A validação do modelo de mensuração compreendeu tanto a validade convergente dos construtos como a validade discriminante entre os construtos. Quanto à validade convergente, cinco critérios foram utilizados: as cargas fatoriais, o Alpha de Cronbach, a Confiabilidade Composta (CR – Composite Reliability), o rho\_a e rho\_c e a Variância Média Extraída (AVE). Com relação à validade discriminante, foi adotado o critério de Rácio Heterotrait-Monotrait (HTMT), conforme Sarstedt et al. (2022). Por fim, a significância nas relações estruturais propostas no modelo deve ser menor que 0,10 e, idealmente, menor que 0,05 para fenômenos sociais (Bido & Silva, 2019).

## Capítulo 4

### 4 ANÁLISE DOS DADOS

#### 4.1 VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Foram realizados, inicialmente, procedimentos para validação dos construtos propostos no modelo. Assim, foram apuradas a média e o desvio padrão, além da verificação das cargas externas dos construtos (Tabela 2). Estas últimas devem estar acima de 0,708 (Hair et al., 2019). Dessa forma, foram retiradas as seguintes variáveis, uma por uma, nesta ordem: SME6 – “Eu tenho lidado com problemas”; SME3 – “Tenho me sentido relaxado”; SME4 – “Eu tenho me sentido interessado em outras pessoas”; SME13 – “Eu tenho interesse em coisas novas”; SME11 – “Eu sou capaz de me decidir sobre as coisas”; SME7 – “Tenho pensado claramente”; SME5 – “Eu tenho energia de sobra”; TEC6 – “Sinto que tenho razão em me preocupar com as estratégias que adotei para o ensino remoto” e SGE1 – “Os (as) meus (minhas) gestores (as) são importantes para a minha atuação no trabalho”.

No entanto, apesar da variável JOR1 – “Sinto que sou recompensado de forma justa conforme os resultados que apresento” ter apresentado carga fatorial de 0,632, esta foi mantida no modelo porque, segundo Bido e Silva (2019), são aceitáveis cargas entre 0,60 e 0,70, desde que os critérios de validade de CR e AVE sejam atendidos, o que ocorreu. Além disso, a retirada deste indicador faria com que o construto permanecesse com apenas dois indicadores, o que não é recomendado por Hair et al (2019).

**TABELA 2: MÉDIAS, DESVIOS PADRÃO E CARGAS EXTERNAS DAS VARIÁVEIS**

<b>Construtos</b>			<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Cargas externas</b>
<b>Incivilidade</b>	INC1	Sinto que no meu ambiente de trabalho descarregam a raiva em mim.	2,068	0,996	0,821
	INC2	Frequentemente recebo comentários ofensivos para mim	1,753	0,882	0,870
	INC3	Sinto que sou tratado como alguém inferior no trabalho inferior ou estúpido.	1,682	0,933	0,786
	INC4	Tenho a sensação de que as pessoas se mostram irritadas ou impacientes comigo.	1,747	0,832	0,847
	INC5	Frequentemente gritam comigo.	1,332	0,623	0,788
	INC6	Frequentemente sinto que as pessoas agem agressivamente comigo.	1,572	0,736	0,861
	INC7	Frequentemente recebo comentários que questionam a minha competência no trabalho.	1,668	0,875	0,778
<b>Technostress</b>	TEC1	Sinto-me estressado para me adaptar ao ensino aprimorado pelas tecnologias digitais.	2,654	1,367	0,818
	TEC2	Acho difícil usar o ensino aprimorado pela tecnologia digital de forma eficaz devido à minha disponibilidade limitada de tempo.	3,130	1,415	0,779
	TEC3	Sinto-me estressado pelos altos requisitos técnicos necessários para o ensino aprimorado pela tecnologia digital.	2,781	1,424	0,882
	TEC4	Acho difícil, com minhas habilidades atuais, atualizar constantemente o ato de ensinar melhorado através da tecnologia digital.	2,760	1,404	0,852
	TEC5	Estou sob pressão para mudar meus hábitos de orientação estudantil para atender aos atuais requisitos de ensino aprimorados pela tecnologia digital.	2,712	1,469	0,822
	TEC7	Estou estressado com a infinidade de opções de ensino melhoradas pela tecnologia digital.	2,774	1,425	0,821
	TEC8	Sinto-me estressado porque diferentes formas de ensino melhoradas pela tecnologia digital complicam minha atividade docente.	2,524	1,396	0,799
	TEC9	Atualmente, não me sinto pronto o suficiente para lidar com situações complexas que podem ocorrer quando ensino à distância.	2,918	1,387	0,744
	<b>Suporte de Gestão</b>	SGE2	Os (as) meus (minhas) gestores (as) estão dispostos (as) a me ajudar a desempenhar o meu trabalho.	3,815	1,172
SGE3		Os (as) meus (minhas) gestores (as) ficam orgulhosos (as) das minhas realizações no trabalho.	3,856	1,158	0,866
SGE4		Os (as) meus (minhas) gestores (as) procuram tornar o meu trabalho o mais interessante possível.	3,418	1,283	0,894

(continua)

(continuação)

Construtos			Média	Desvio Padrão	Cargas externas
Justiça organizacional	JOR1	Sinto que sou recompensado de forma justa conforme os resultados que apresento. (Dinheiro e reconhecimento são exemplos de recompensas).	1,935	1,254	0,632
	JOR2	Considero os processos de tomada de decisões justos no meu trabalho, pois toda a equipe é chamada para participar.	2,829	1,423	0,876
	JOR3	Me sinto satisfeito com o relacionamento interpessoal, com a equipe e gestão, pois sinto que somos tratados com respeito e dignidade.	3,541	1,322	0,868
Saúde Mental	SME1	Eu tenho me sentido otimista sobre o futuro.	3,113	1,423	0,740
	SME2	Tenho me sentido útil.	3,921	1,209	0,808
	SME8	Eu tenho me sentido bem comigo mesmo.	3,353	1,378	0,831
	SME9	Eu tenho me sentido próximo de outras pessoas.	3,524	1,220	0,818
	SME10	Tenho me sentido confiante.	3,455	1,322	0,883
	SME12	Tenho me sentido amado.	3,849	1,136	0,763
	SME14	Tenho me sentido alegre.	3,620	1,228	0,858

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora.

No que diz respeito à consistência interna dos construtos do modelo, utilizaram-se os critérios do coeficiente Alfa de Cronbach, da CR e do rho-A e todos as variáveis apresentaram valores superiores a 0,70, demonstrando estar de acordo com o indicado na literatura (Sarstedt et al., 2022). A avaliação do modelo por meio da AVE, que apresentou valores superiores a 0,50, conforme recomendado por Sarstedt et al. (2022). Portanto, a validade convergente do modelo foi sustentada. Essas análises podem ser observadas na Tabela 3.

**TABELA 3: VALIDADE CONVERGENTE**

	Média	Desvio Padrão	Alfa de Cronbach	rho_A de Dillon-Goldstein	Confiabilidade Composta (CR)	Variância Média Extraída (AVE)
<b>INC</b>	1,689	0,221	0,920	0,926	0,936	0,676
<b>TEC</b>	2,844	0,252	0,928	0,938	0,941	0,665
<b>SGE</b>	3,849	0,364	0,850	0,852	0,909	0,769
<b>JOR</b>	2,768	0,805	0,721	0,789	0,839	0,640
<b>SME</b>	3,458	0,635	0,916	0,918	0,933	0,665

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora.

Nota: INC: Incivildade; TEC: *Technostress*; SGE: Suporte da gestão; JOR: Justiça Organizacional; SME: Saúde Mental.

Em relação à análise da validade discriminante, utilizou-se o critério HTMT e todas as variáveis apresentaram valores abaixo de 0,85 (Ringle et al., 2023), pois trata-se de constructos diferentes. Assim, a validade discriminante do modelo também foi sustentada, conforme exposto na Tabela 4.

**TABELA 4: VALIDADE DISCRIMINANTE (HTMT)**

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Saúde Mental <-> Incivildade no Trabalho	0,391
Saúde Mental <-> Justiça Organizacional	0,539
Suporte da Gestão <-> Incivildade no Trabalho	0,467
Suporte da Gestão <-> Justiça Organizacional	0,818
Technostress dos Professores <-> Saúde Mental	0,308
Technostress dos Professores <-> Suporte da Gestão	0,174

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora.

Nota: INC: Incivildade; TEC: *Technostress*; SGE: Suporte da gestão; JOR: Justiça Organizacional; SME: Saúde Mental.

## 4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL – TESTE DE HIPÓTESES

O modelo estrutural foi construído utilizando o software estatístico Smart PLS 4, por meio da técnica estatística PLS-SEM, a fim de examinar as relações propostas neste estudo. Os efeitos diretos e indiretos relativos às hipóteses do modelo podem ser observados na Tabela 5.

**TABELA 5: EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS DO MODELO PROPOSTO**

	Hipóteses	$\beta$	Desvio Padrão	Estatística t	p-valor	VIF	f <sup>2</sup>	Conclusão
<b>INC -&gt; SME</b>	H1 (-)	-0,128	0,073	1,760	0,079	1,633	0,012	Não confirmada
<b>TEC -&gt; SME</b>	H2 (-)	-0,187	0,054	3,484	0,000	1,092	0,052	Confirmada
<b>JOR -&gt; SME</b>	H3 (+)	0,225	0,073	3,098	0,002	2,007	0,035	Confirmada
<b>SGE x INC -&gt; SME</b>	H4 (+)	-0,004	0,063	0,066	0,947	1,859	0,000	Não confirmada
<b>SGE x TEC -&gt; SME</b>	H5 (+)	0,067	0,067	1,001	0,317	1,173	0,007	Não confirmada
<b>SGE x JOR -&gt; SME</b>	H6 (+)	0,014	0,070	0,193	0,847	1,666	0,001	Não confirmada

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora.

Nota: INC: Incivildade; TEC: *Technostress*; SGE: Suporte da gestão; JOR: Justiça Organizacional; SME: Saúde Mental.

Com base nos resultados apresentados na Tabela 5, pode-se inferir que o *technostress* impacta negativamente a saúde mental dos professores. Assim, a hipótese H2- foi confirmada, considerando um nível de confiança de 99%. Observa-se que a hipótese H3+ também foi confirmada, ou seja, a justiça organizacional impacta positivamente a saúde mental dos professores, considerando um nível de confiança de 99%.

Com relação às demais hipóteses, H1- não foi confirmada, isto é, a incivildade experimentada no ambiente de trabalho pelos professores não impacta negativamente na saúde mental dos respondentes, uma vez que se considerou como parâmetro o nível de confiança de 95% ( $p < 0,05$ ).

Por fim as hipóteses H4a+, H4b+ e H4c+ não foram suportadas, demonstrando que o suporte de gestão não assumiu efeito moderador entre a incivildade e a saúde mental dos professores, o *technostress* e a saúde mental dos professores e a justiça organizacional e a saúde mental dos docentes.

A avaliação de significância das relações estruturais propostas, no que se refere ao Fator de Inflação da Variância (VIF) mostra valores abaixo de 3. Conforme destacado por Sarstedt et al. (2022), valores inferiores a 3 sugerem a ausência de problemas de colinearidade.

Quanto ao coeficiente de determinação ajustado ( $R^2$  ajustado) indica o poder explicativo do modelo de mensuração, dado apresentar a variância explicada das variáveis dependentes (Hair et al., 2019). A variável Saúde Mental (SEM) apresentou  $R^2$  ajustado de 0,320, sendo classificado como moderado, segundo Hair et al. (2011).

A influência de um construto exógeno sobre o coeficiente de determinação é medida pelo coeficiente de Cohen ( $f^2$ ) (Bido & Silva, 2019). Ele pode ser avaliado

pelo tamanho do efeito causado em pequeno (0,02), médio (0,15) ou grande (0,35) (Cohen, 1988). Na Tabela 5, constata-se que todas as relações estruturais do efeito causado são pequenas.

De forma a avaliar o poder preditivo do modelo, foi realizado o teste de capacidade preditiva com validação cruzada (CVPAT), indicado por Sharma et al. (2023). Observa-se na Tabela 6, que os construtos dependentes e o modelo como um todo apresentam perdas médias menores que o benchmark de previsão de IA (indicator average - média dos indicadores), dado serem estatisticamente significativas.

Ainda segundo Sharma et al. (2023), após validação IA, o modelo deve ser testado de uma forma mais conservadora. Para tal, é indicado pelos autores o benchmark de previsão LM (linear model - modelo linear). Os resultados na Tabela 6 mostram que, para os construtos dependentes e o modelo como um todo, as perdas médias menores que o benchmark de previsão LM não são estatisticamente significantes. Isso não significa que o modelo seja desprezado, já que cumpriu a validação pela IA, apenas não tem um poder preditivo forte (Sharma et al., 2023).

**TABELA 6: PODER DE PREDIÇÃO DO MODELO – TESTE DE CAPACIDADE PREDITIVA COM VALIDAÇÃO CRUZADA (CVPAT)**

	Média dos indicadores (IA)			Modelo linear (LM)		
	Diferença	t-valor	p-valor	Diferença	t-valor	p-valor
SME	-0,074	2,766	0,006	-0,046	2,209	0,028
Geral	-0,032	2,778	0,006	-0,022	1,388	0,166

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora.

Nota: INC: Incivildade; TEC: *Technostress*; SGE: Suporte da gestão; JOR: Justiça Organizacional; SME: Saúde Mental.

Por fim, a Figura 2 representa o diagrama de caminhos do modelo proposto, enfatizando os resultados alcançados.

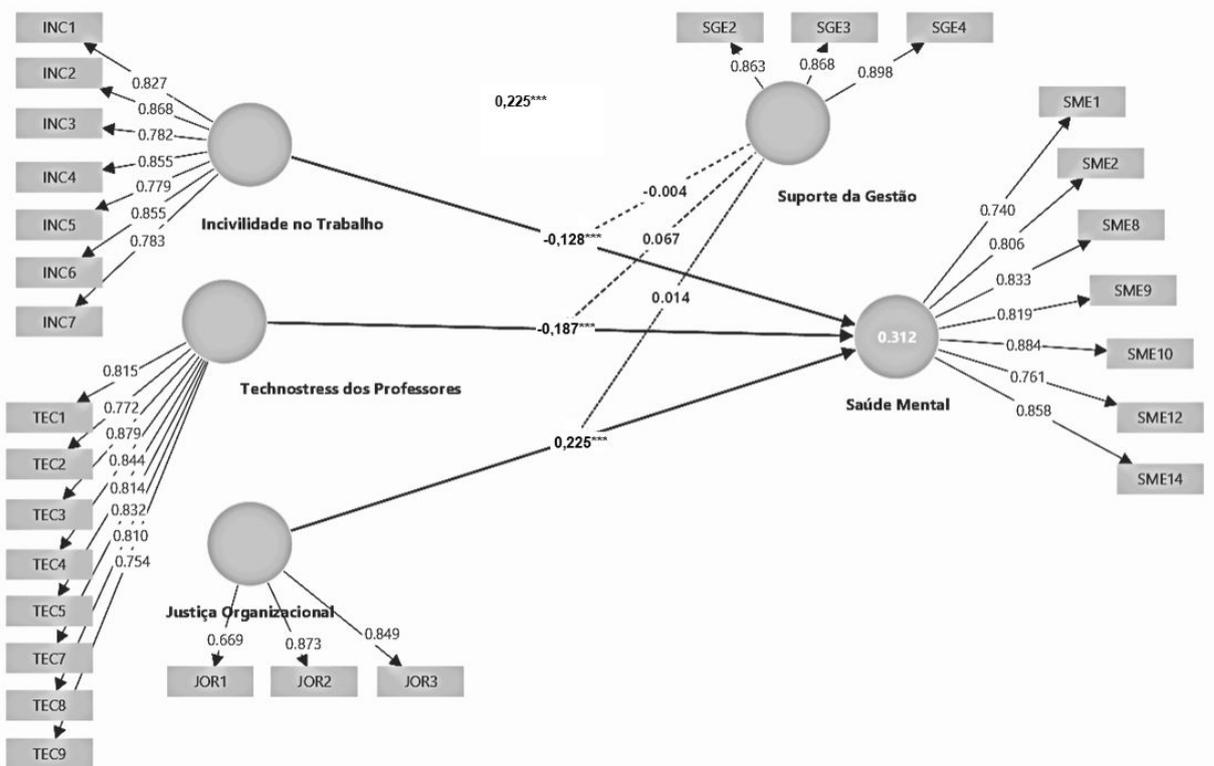


Figura 2: Diagrama de caminhos do modelo proposto.  
Fonte: Dados da pesquisa. Elaboração da autora.

## Capítulo 5

### 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na primeira hipótese (H1-), foi proposto que a incivilidade experimentada no local de trabalho impacta negativamente na saúde mental dos professores. Tal hipótese não foi suportada. A falta de significância negativa do construto em relação à saúde mental dos professores foi de encontro ao que as literaturas abordadas neste estudo apontaram. Este resultado, contrapõe, por exemplo a ideia de Kim e Lee (2020), de que a exposição à incivilidade está associada a níveis mais elevados de estresse e esgotamento emocional entre os docentes.

Entretanto, a não confirmação desta hipótese pode ser compreendida pela natureza sutil e ambígua dos atos incivis, que faz com que a incivilidade seja menos perceptível (Di Marco et al., 2018). Outro fator que pode estar associado a não confirmação dessa hipótese pode ser o fato de que a amostra respondente tinha, em sua maioria (79,45%), o vínculo empregatício de efetivo / estatutário. Segundo Salminen e Saloniemä (2010), as pessoas com contrato temporário, nesse caso celetistas, podem ser mais suscetíveis a serem vítimas de incivilidade no trabalho, pois seu tempo na organização é visto como limitado, o que leva a uma menor preocupação dos ofensores com as consequências de comportamentos incivis contra esse grupo de trabalhadores.

A hipótese H3+ que trata do impacto positivo da percepção de justiça organizacional sobre a saúde mental dos professores da educação básica pública, foi corroborada. Este resultado confirma o que a literatura abordada neste estudo demonstrou e evidencia que uma percepção elevada de justiça organizacional está

associada a menores níveis de estresse e maior bem-estar psicológico entre os educadores (Elst et al., 2016).

Os resultados encontrados por Herrera et al. (2022) em seus estudos com professores chilenos, demonstram que a percepção de justiça organizacional tem um impacto substancial no bem-estar subjetivo dos docentes, com destaque para fatores como pertencimento, bom tratamento e relações humanas nas instituições escolares. Os autores argumentam que uma carreira com salários mais altos e maior bem-estar poderia ser mais atraente para novos ingressantes, já que a escassez de profissionais especialistas em certas áreas educacionais já é um desafio.

Além disso, experiências internacionais identificaram uma forte ligação entre a justiça organizacional, a satisfação no trabalho e os comportamentos positivos dos indivíduos (Indahyati & Sintaasih, 2019). Isso se deve ao fato de que um sistema fundamentado na justiça organizacional pode ter um impacto positivo na qualidade de vida dos professores, uma vez que uma pessoa mais feliz tende a ser também mais produtiva (Kersemakers et al., 2018). Nesse sentido, o bom tratamento de fatores ligados à justiça organizacional pode reduzir o absenteísmo devido à depressão, que é uma tensão psicológica causada por estressores (Pérez-Rodríguez et al., 2019).

O resultado observado na hipótese H2. sustenta a ideia de que o *technostress* tem um impacto negativo na saúde mental dos professores da educação básica pública. Esse resultado corrobora com pesquisas que evidenciaram o *technostress* como um problema substancial no campo educacional, devido à pressão social e institucional sobre os professores para integrar a tecnologia em suas práticas pedagógicas, combinada com a falta de informação e suporte, geram o sofrimento tecnológico (Panisoara et al., 2020). Nesse sentido, pressão para usar novas

tecnologias educacionais pode levar ao aumento do estresse e ao esgotamento, afetando negativamente o bem-estar dos professores (Tarafdar et al., 2019).

Além disso, impulsionadas pelas circunstâncias da pandemia da COVID-19, as ferramentas de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs) tornaram-se exponencialmente mais importantes, e as questões relacionadas ao estresse tecnológico emergiram como uma significativa causa de preocupação (Rey-Merchán & López-Arquillos, 2022). A pandemia de COVID-19 intensificou o *technostress* entre os professores, pois muitos relataram níveis elevados de estresse tecnológico e esgotamento devido à adaptação forçada e abrupta às plataformas de ensino digital (Sarabadani et al., 2020).

O teste da hipótese H4<sub>a+</sub> que avalia se o suporte da gestão modera a relação entre a incivildade experimentada no ambiente de trabalho e a saúde mental dos professores, não foi suportado. Desta forma, quando ocorrem episódios de atos incivis, o suporte da gestão não tem um efeito relevante na relação entre a incivildade e a saúde mental dos docentes, ou seja, não enfraquece ou fortalece a relação. Este resultado discorda dos resultados encontrados por Shi et al. (2020). Esses autores afirmam que o suporte da gestão pode mitigar os efeitos negativos da incivildade no ambiente de trabalho sobre esgotamento emocional dos professores, sugerindo que um forte suporte gerencial pode reduzir o impacto negativo da incivildade no bem-estar dos professores.

Diante disso, é preciso levar em consideração o contexto que a pesquisa foi realizada, já que a maior parte da amostra (79,45%) tinha um vínculo empregatício mais estável, sendo efetivos / estatutários. Nesse caso, o resultado encontrado na hipótese H4<sub>a+</sub> está em conformidade com a ideia de que as pessoas com contrato temporário podem sofrer atos incivis mais frequentemente (Di Marco et al., 2018), já

que sua posição na organização é percebida como transitória e, conseqüentemente, mais vulnerável o que leva os perpetradores podem sentir-se menos inclinados a considerar as conseqüências de seus comportamentos negativos em relação a esse grupo de trabalhadores (Salminen & Saloniemi, 2010).

Em relação à hipótese H4<sub>c+</sub>, as evidências não confirmam a moderação do suporte da gestão na relação à percepção da justiça organizacional e a saúde mental dos professores. Esse resultado diverge dos achados por Zhang et al. (2019), pois segundo estes autores, quando os professores percebem um alto nível de suporte da gestão, isso pode amplificar os efeitos positivos da justiça organizacional na redução do estresse e na promoção do bem-estar psicológico. O resultado obtido em relação à hipótese H4<sub>c+</sub> não foi contemplado pela literatura anterior, já que para Chen et al. (2020), um alto nível de apoio dos gestores fortalece os efeitos positivos da percepção da justiça organizacional na mitigação do estresse e na elevação do bem-estar dos professores. A falta de significância da moderação do construto nessa relação pode ser compreendida por meio das características do contexto em que a pesquisa se insere.

O teste da hipótese H4<sub>b+</sub> que avalia se o suporte da gestão modera a relação entre o *technostress* e a saúde mental dos professores, também não foi suportado. Este resultado contrapõe a ideia de que a percepção de um apoio adequado da gestão pode reduzir substancialmente os efeitos do stress tecnológico e esgotamento emocional, contribuindo para o bem-estar dos docentes (Molino et al., 2020). Dessa forma, para a amostragem respondente desta pesquisa, o suporte da gestão não teve efeito significantes para atenuar os impactos negativos do *technostress* na saúde mental, diferente dos resultados encontrados por (Kalbitzer et al., 2021). Estes autores destacam que um ambiente de trabalho com forte apoio da

gestão pode aliviar os efeitos adversos do *technostress*, melhorando a resiliência e o bem-estar dos educadores durante a integração de tecnologias digitais.

O fato dos resultados das hipóteses H4<sub>a+</sub>, H4<sub>b+</sub> e H4<sub>c+</sub> não estarem alinhados com os estudos citados não diminui a importância do suporte da gestão em situações estressoras do cotidiano dos professores. Nesse sentido, Smith et al. (2020) destacaram que o apoio ativo e contínuo da gestão é essencial para fornecer recursos e orientação aos professores, ajudando a mitigar o estresse e promover um ambiente de trabalho saudável.

## Capítulo 6

### 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo propôs-se a analisar os impactos da incivilidade, do *technostress* e da justiça organizacional na saúde mental dos professores. Adicionalmente, buscou-se analisar também se o suporte da gestão modera essas três primeiras relações. Para compreender a relação que esses fatores exercem uns sobre os outros e os efeitos que produzem, hipóteses foram estabelecidas e analisadas.

O estudo abordou variáveis que influenciam diretamente na saúde mental dos professores, segundo a literatura abordada. É necessário reconhecer o imenso estresse e o ônus emocional que o ensino pode trazer e priorizar o bem-estar mental dos educadores, dado o papel crucial que exercem para a sociedade (Silva, 2021). Ainda segundo o autor, pesquisas focadas na saúde mental dos professores têm grande importância, não apenas para o bem deles, mas também para a qualidade da educação que proporcionam às nossas futuras gerações.

Conclui-se de forma concisa que as experiências de incivilidade vivenciadas no ambiente de trabalho educacional não tiveram impacto significativo e negativo na saúde mental dos professores dessa amostragem. Enquanto isso, o *technostress* mostrou-se um fator de impacto negativo relevante na saúde mental dos docentes. A percepção da justiça organizacional, por sua vez, atua de forma substancialmente positiva na saúde mental dos professores. Já o suporte da gestão não assumiu um efeito moderador nas relações entre a incivilidade e a saúde mental, o *technostress* e a saúde mental e a justiça organizacional e a saúde mental dos educadores.

É importante ressaltar que, embora algumas hipóteses não tenham apresentado significância estatística e não tenham sido validadas especificamente

para este estudo, não se pode concluir que não apresentam indícios de que podem impactar a saúde mental dos professores ou moderar as relações propostas nas hipóteses, como foi o caso dos construtos incivildade e o suporte da gestão.

Do ponto de vista teórico, a pesquisa contribui para a literatura de saúde mental dos professores, contribuindo com a compreensão dos construtos propostos e seus impactos no bem-estar dos docentes. Adicionalmente, os resultados obtidos podem servir de estímulo para a realização de futuras investigações no âmbito da educação, com o propósito de viabilizar comparações com os achados deste estudo.

Na perspectiva prática, o estudo contribui para a discussão sobre a saúde mental dos professores, um fator cada dia mais preocupante devido a importância desses profissionais na sociedade. Além disso, a pesquisa fornece dados importantes para que gestores escolares possam desenvolver práticas cotidianas de apoio e melhoria do bem-estar dos docentes. Outra contribuição do estudo seria auxiliar as secretarias de educação na criação de políticas públicas, estratégias e programas de suporte psicológico para reduzir os níveis de esgotamento emocional dos docentes.

Entretanto, o presente estudo possui limitações. Em primeiro lugar, apesar da pesquisa ter sido desenvolvida a nível Brasil, a maioria dos respondentes (97,60%) são da região Sudeste, dessa forma, esses resultados não podem ser utilizados para representar o país como um todo, devido às diferenças socioeconômicas e culturais entre as regiões e estados brasileiros. Outra limitação se refere ao vínculo empregatício, pois a maior parte da amostragem respondente foi de efetivos/estatutários (79,45%), o que restringiu as experiências vivenciadas com os construtos propostos, já que algumas regras trabalhistas que regem esse grupo são

diferentes dos contratados. O estudo também não contemplou professores que atuam em escolas privadas.

Estudos futuros podem diversificar o tipo de amostragem de modo a considerar diversos contextos educacionais presentes no Brasil, para que seja realizada uma análise mais profunda a respeito da saúde mental dos professores de educação básica pública e a saúde mental nas diferentes realidades educacionais. Outra sugestão seria aplicar o modelo proposto entre duas amostras diferentes quanto ao vínculo empregatício, fazendo uma comparação se este é um fator que influencia na percepção sobre a saúde mental dos docentes. Além disso, pode-se também realizar uma pesquisa comparativa entre escolas públicas e privadas. Outra sugestão seria incluir outros construtos para explorar seus efeitos na saúde mental dos professores como: carga de trabalho, estratégias de enfrentamento, resiliência, autoeficácia. Sugere-se ainda que seja explorado por meio de uma pesquisa qualitativa exploratória o construto incivilidade para compreender como os professores percebem e vivenciam os atos incivis no ambiente educacional e sua implicação na saúde mental dos docentes.

## REFERÊNCIAS

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbuck, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Ahmad, K. Z. B., Jasimuddin, S. M., & Kee, W. L. (2018). Organizational climate and job satisfaction: Do employees' personalities matter? *Management Decision*, 56(2), 421-440
- Ahmed, I., & Shabbir, S. (2019). Causes of Teacher Stress: Its Effects on Teacher Performance and Health Problems. *International Journal of Management and Business Sciences*, 1(1): 1–13
- Alarcon, G. M., (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *J Vocat Behav.* 2011 Oct; 79(2):549–62
- Anastasiou, S., & Belios, E. (2020). Effect of age on job satisfaction and emotional exhaustion of primary school teachers in greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(2), 644–655. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10020047>
- Araújo, E. V. F., & Vilaça, M. L. C. (2016). Sociedade Conectada: Tecnologia, Cidadania e Inoinclusão. In M. L. C. Vilaça, E. F. V. de Araújo (organizadores). *Tecnologia, sociedade e educação na era digital*. – Duque de Caxias, RJ: Unigranrio. Disponível em: <[http://www.pgcl.uenf.br/arquivos/tecnologia,sociedadeeeducacaonaeradigital\\_011120181554.pdf](http://www.pgcl.uenf.br/arquivos/tecnologia,sociedadeeeducacaonaeradigital_011120181554.pdf)> Acesso em 30 de janeiro de 2022.
- Araújo, T. M. (2019). Condições de trabalho e a saúde mental dos professores: desafios e perspectivas. *Revista de Saúde Pública*, 53, 105. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2019053001265>
- Aslrasouli, M., & Vahid, M. S. P. (2014). An investigation of teaching anxiety among novice and experienced Iranian EFL teachers across gender. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 98, 304–313.
- Atmaca, Ç., Rızaoğlu, F., Türkdöğün, T., & Yaylı, D. (2020). An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 90, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103025>
- Balaji, M. S., Jiang, Y., Singh, G., & Jha, S. (2020). Letting go or getting back: How organization culture shapes frontline employee response to customer incivility. *Journal of Business Research*, 111, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.007>

- Bido, D. S., & Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Blanco-Donoso, L. M., Amutio, A., Moreno-Jiménez, B., Yeo-Ayala, M., Hermosilla, D., & Garrosa, E. (2019). Incivility at work, upset at home? Testing the cross-level moderation effect of emotional dysregulation among female nurses from primary health care. *Scandinavian Journal of Psychology*, 60(3), 267-276.
- Brown, M., Nyberg, A.J., Weller, I.; Strizver, S. D. (2022). Pay Information Disclosure: Review and Recommendations for Research Spanning the Pay Secrecy–Pay Transparency Continuum. *J. Manag.* 2022, 48, 1661–1694.
- Bouazzaoui, M., Wu, H. J., Roehrich, J. K., Squire, B., & Roath, A. S. (2020). Justice in inter-organizational relationships: A literature review and future research agenda. *Industrial Marketing Management*, 87, 128-137. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.02.003>
- Burke, M. J., Borucki, C. C., & Hurley, A. E. (1992). Reconceptualizing Psychological Climate in a Retail Service Environment: A Multiple-Stakeholder Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 717–729. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.717>
- Carmona-Cobo, I., Garrosa, E., & Lopez-Zafra, E. (2021). Workers' Observation of Uncivil Leadership: Is Tolerance for Workplace Incivility a Gendered Issue? *Sustainability*, 13(11), 1-14.
- Charoensukmongkol, P., & Phungsoonthorn, T. (2020). The effectiveness of supervisor support in lessening perceived uncertainties and emotional exhaustion of university employees during the COVID-19 crisis: the constraining role of organizational intransigence. *Journal of General Psychology*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/00221309.2020.1795613>
- Chen, H., Sun, L. Y., & Aryee, S. (2020). The effects of high-performance work systems on frontline service employees' outcomes: A moderated mediation model. *Journal of Management*, 46(1), 5-30. <https://doi.org/10.1177/0149206318788662>
- Cho, M., Bonn, M. A., Han, S. J., & Lee, K. H. (2016). Workplace incivility and its effect upon restaurant frontline service employee emotions and service performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(12), 2888- 2912. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2015-0205>
- Cohen-Fraade S., & Donahue M. (2021). The impact of COVID-19 on teachers' mental health. <https://www.emerald.com/insight/2053-535X.htm>.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *J. Appl. Psychol*, 86, 386–400.

- Colquitt, Jason, and John C. Shaw. 2005. How should organizational justice be measured? In *Handbook of Organizational Justice*. Edited by Jerald Greenberg and Jason A. Colquitt. London: Taylor & Francis, pp. 113–52. [CrossRef]
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 64 – 80. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Czeisler, M. É., Lane, R. I., Petrosky, E., Wiley, J. F., Christensen, A., Njai, R., Weaver, M. D., Robbins, R., Facer-Childs, E. R., Barger, L. K. & Czeisler, C. A. (2020). Mental health, substance use, and suicidal ideation during the COVID-19 pandemic – United States, June 24–30, 2020, MMWR. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, Vol. 69 No. 32, p. 1049.
- Desouky, D., & Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Journal of Epidemiology and Global Health, 7*(3), 191–198. <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002>
- Diehl, A., & Marin, A. (2020). Teacher Well-Being and Its Impact on Teaching Quality: A Meta-Analysis. *Educational Psychology Review, 32*(4), 975-1002. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09551-0>
- Di Marco, D., Martínez-Corts, I., Arenas, A., & Gamero, N. (2018). Spanish validation of the shorter version of the workplace incivility scale: An employment status invariant measure. *Frontiers in Psychology, 9*(959), 1-9.
- Elçi, M., Karabay, M. E., & Akyüz, B. (2015). Investigating the mediating effect of ethical climate on organizational justice and burnout: A study on financial sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 207*, 587-597. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.130>
- Elst, T. V., Baillien, E., Verhoogen, R., & De Witte, H. (2016). The role of organizational justice in the relationship between organizational safety climate and safety outcomes among nurses. *Journal of Advanced Nursing, 72*(11), 2685-2697. <https://doi.org/10.1111/jan.13054>
- Er, E. (2021). The relationship between principal leadership and teacher practice: Exploring the mediating effect of teachers' beliefs and professional learning. *Educational Studies, 1-20*.
- Erdiller, Z. B., & Doğan O. (2015). The examination of teacher stress among Turkish early childhood education teachers. *Early Child Development and Care, 185*(4): 631–646. <https://doi.org/10.1080/03004430.2014.946502>
- Ferdowsi, N., & Ghanizadeh, A. (2017). An exploration of EFL teachers' job satisfaction in the light of stress coping strategies and emotional intelligence. *International Journal of Research Studies in Psychology, 6*(2), 43–56.

- Fiorilli, C., Benevene, P., Stasio, S. D., Buonomo, I., Romano, L., & Pepe, A., (2019). Teachers' Burnout: The Role of Trait Emotional Intelligence and Social Support. *Front Psychol.* 2019 Dec 10; 10:2743. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02743> PMID: 31920801.
- Ford, T. G., Olsen, J., Khojasteh, J., Ware, J., & Urick, A. (2019). The effects of leader support for teacher psychological needs on teacher burnout, commitment, and intention to leave. *Journal of Educational Administration*, 27(4), 615-634.
- Frenzel, A. C., Goetz, T., Stephens, E. J., & Jacob, B. (2009). Antecedents and effects of teachers' emotional experiences: An integrated perspective and empirical test. In P. A. Schutz and M.s Zembylas (Eds.), *Advances in teacher emotion research* (pp. 129-151).
- Gabriel, M. (2019). *Educ@r: a (r)evolução digital na educação*. São Paulo: Saraiva.
- Gawrych, M., Cichoń, E., & Hintze, B. (2022). Predictors of teachers' mental health – implications for practice. *Postepy Psychiatrii i Neurologii*, 31(1), 15–24. <https://doi.org/10.5114/ppn.2022.115238>
- Gobbi, B. C., Lacruz, A. J., Américo, B. L., & Zanquetto Filho, H. (2019). Uma boa gestão melhora o desempenho da escola, mas o que sabemos acerca do efeito da complexidade da gestão nessa relação? *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 28(106), 198-220.
- Grant, A. A., Jeon, L.; Buettner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educ. Psychol.* 2019, 39, 294–312.
- Gray, C. J., Carter, N. T., & Sears, K. L. (2017). The UWBIQ-I: An adaption and validation of a measure of instigated incivility. *Journal of Business and Psychology*, 32(1), 21-39. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9433-6>
- Guo, J., Qiu, Y., & Gan, Y. (2022). Workplace Incivility and Work Engagement: The Chain Mediating Effects of Perceived Insider Status, Affective Organizational Commitment and Organizational Identification. *Current Psychology*, 41(4), 1809-1820.
- Gutentag T., & Asterhan C. S. C. (2022). Burned-Out: Middle School Teachers After One Year of Online Remote Teaching During COVID-19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.802520>
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Tradução de Adonai Schulp Sant'Anna. 6 ed. Porto Alegre: *Bookman Editora*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.

- Hair, J., Hult, M., Ringke, M., & Sartedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), *European Business Review*, 26 (1), 106-121. Doi: 10.1108/EBR-10-2013-0128
- Hatlevik, I. K. R., & Hatlevik, O. E. (2018). Examining the Relationship Between Teachers' ICT Self-Efficacy for Educational Purposes, Collegial Collaboration, Lack of Facilitation and the Use of ICT in Teaching Practice. *Frontiers in Psychology*, 9: 935. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00935>.
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A. (2022). The Effects of Organizational Justice on Employee Performance Using Dimension of Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sustainability*, 14, 13322. <https://doi.org/10.3390/su142013322>
- Herr, R. M., Bosch, J. A., Loerbroks, A., Genser, B., Almer, C., Van Vianen, A. E. M., Fischer, J. E. (2018). Organizational justice, justice climate, and somatic complaints: A multilevel investigation. *J. Psychosom*, 111, 15–21.
- Herrera, C., Torres-Vallejos, J., Martínez-Líbano, J., Rubio, A., Céspedes, C., Oyanedel, J. C., Acuña, E., Pedraza, D. (2022). Perceived Collective School Efficacy Mediates the Organizational Justice Effect in Teachers' Subjective Well-Being. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 10963. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710963>
- Huo, M. L., Boxall, P., & Cheung, G. W. (2020). How does line-manager support enhance worker wellbeing? A study in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(14), 1825-1843.
- Indahyati, N., Sintaasih, D.K. (2019). The relationship between organizational justice with job satisfaction and organizational citizenship behavior. *Int. Res. J. Manag. IT Soc. Sci.* 2019, 6, 63–71.
- International Labour Organization. ILO (2020). Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/comm/documents/briefingnote/wcms\\_743146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/comm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf).
- Jameel, A. S., Mahmood, Y. N., Jwmaa, S. J. (2020) Organizational justice and organizational commitment among secondary school teachers. *J. Humanit. Soc. Sci*, 4, 1–6.
- Jena, R. (2015). Technostress in ICT enabled collaborative learning environment: An empirical study among Indian academicians. *Comput. Hum. Behav*, 51.
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Rev Educ Res*. Mar; 79(1):491–525.

- Johnson, A., & Smith, K. (2018). Addressing the mental health needs of teachers: Recommendations for future research and practice. *Journal of Education and Human Development*, 7(2), 23-34.
- Joo, Y. J., Lim, K. Y., Kim, N. H. (2016). The effects of secondary teachers' technostress on the intention to use technology in South Korea. *Comput. Educ.* 2016, 95, 114–122.
- Kalbitzer, J., Klostermann, A., & Schott, P. (2021). Managing technostress: The role of leadership support in teachers' adaptation to online teaching. *Journal of Educational Technology & Society*, 24(3), 107-120.
- Keyes, C. L., Dhingra, S. S., & Simoes, E. J. (2010). Change in level of positive mental health as a predictor of future risk of mental illness. *American Journal of Public Health*, 100(12), 2366-2371.
- Kersemaekers, W., Rupperecht, S., Wittmann, M., Tamdjidi, C., Falke, P., Donders, R., & Kohls, N. (2018). A workplace mindfulness intervention may be associated with improved psychological well-being and productivity. A preliminary field study in a company setting. *Front. Psychol.* 2018, 9, 195.
- Kim, S., & Lee, H. (2020). The impact of workplace incivility on the employee's mental health and behaviors: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7717. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217717>
- Khan, I. U., Gan, G. G. G., Mohammad, T. I., & Saif, N. (2023). Role of Organizational Justice in Linking Leadership Styles and Academics' Performance in Higher Education. *Administrative Sciences* 13: 101. <https://doi.org/10.3390/admsci13040101>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1): 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Langher, V., Caputo, A., & Ricci, M. E. (2017). The potential role of perceived support for reduction of special education teachers' burnout. *Int J Educ Psychol.* 2017 Jun 24; 6(2):120.
- Le, P. B. & Lei, H. (2019), Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management* , 23(3), 527-547.
- Lee, C. C., Yeh, W. C., Yu, Z., & Tsai, T. H. (2022). The impacts of supervisor support, role perception, and emotional exhaustion on the turnover intentions of real estate brokers. *Scandinavian Journal of Management*, 38(4). <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2022.101227>

- Lim, S., Ilies, R., Koopman, J., Christoforou, P., & Arvey, R. D. (2018). Emotional mechanisms linking incivility at work to aggression and withdrawal at home: An experience-sampling study. *Journal of Management*, 44(7), 2888-2908.
- Lima, D. F. (2022). Esgotamento emocional entre professores brasileiros: um estudo de caso. *Revista de Saúde e Educação*.
- Liu, C. E., Yuan, X., Hu, C., Liu, T., Chen, Y., & He, W. (2020). Work-related identity discrepancy and counterproductive work behavior: the role of emotional exhaustion and supervisor incivility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5747. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165747>
- Lizhi, X., Peng, C., Wanhong, Z., Shengmei, X., Lingjiang, L., & Li, Z. (2021). Factors associated with preference of psychological intervention and mental status among Chinese teachers during coronavirus disease 2019: a large cross-sectional survey. *Front Psychiatry*;12:704010.
- Nazari, F., Ghanizadeh, A., & Mirzaee, S. (2023). EFL teachers' coping strategies amidst the Covid-19 virtual education and their association with work engagement and teacher apprehension. *Educational Research for Policy and Practice*, 22(1), 1-22. <https://doi.org/10.1007/s10671-022-09317-0>
- Ma, K., Liang, L., Chutiyami, M., Nicoll, S., Khaerudin, T., & Ha, X. Van. (2022). COVID-19 pandemic-related anxiety, stress, and depression among teachers: A systematic review and meta-analysis. *Work*, 73(1), 3–27. <https://doi.org/10.3233/WOR-220062>
- Malini, H., & Ramachandran, K. (2016). Teacher Stress and Coping Strategies in Indian Schools. *Journal of Educational Psychology*, 8(2), 47-56.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter M. P. Job Burnout. *Annu Rev Psychol*. 2001 Feb; 52(1):397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397> PMID: 11148311
- Masters, G., Taylor-Guy, P., Fraillon, J., & Chase, A. (2020). Documento Ministerial sobre Evidências do Provável Impacto nos resultados educacionais de crianças vulneráveis aprendendo em casa durante a COVID-19. 27 de abril de 2020; [https://www.dese.gov.au/system/files/doc/other/ministerial\\_briefing\\_paper\\_covid19\\_and\\_vulnerable\\_children\\_acer\\_22april2020.pdf](https://www.dese.gov.au/system/files/doc/other/ministerial_briefing_paper_covid19_and_vulnerable_children_acer_22april2020.pdf)
- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2020). The role of supervisors to mitigate technostress in the educational sector. *Computers in Human Behavior*, 120, 106713. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106713>
- Moran, J. (2015). Educação híbrida: um conceito-chave para a educação, hoje. *Ensino híbrido: personalização e tecnologia na educação*. Porto Alegre: Penso.

- Moran, J. (2017). *Metodologias ativas e modelos híbridos na educação*. In: YAEGASHI, Solange e outros (Orgs). *Novas Tecnologias Digitais: Reflexões sobre mediação, aprendizagem e desenvolvimento*. Curitiba: CRV.
- Organização Mundial de Saúde (OMS). (2004). *Promoção da saúde mental. Genebra*.
- Ouellette, R. R., Frazier, S. L., Shernoff, E. S., Cappella, E., Mehta, T. G., Maríñez-Lora, A., & Atkins, M. S. (2018). Teacher Job Stress and Satisfaction in Urban Schools: Disentangling Individual, Classroom, and Organizational-Level Influences. *Terapia comportamental*, 49(4), 494-508.
- Panisoara, I. O., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R. Ursu, A. S. (2020). Motivation and Continuance Intention towards Online Instruction among Teacher during the COVID-19 Pandemic: the mediating effect of Burnout and technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol 17, n. 21, 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/21/8002>.
- Park, J. (2022). What Makes Performance-Related Pay Effective in the Public Sector? Target, Pay Design, and Context. *Rev. Public Pers. Adm.* 2022, 42, 416–443.
- Power, A.K. (2010). Transforming the Nation's health: next steps in mental health promotion. *Am J Public Health*, 100:2343–6.
- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences, and remedies of workplace incivility: No time for “nice?” Think again. *Academy of Management Executive*, 19, 7–18. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10893-008>
- Perera, B. P. R., Caldera, A., Godamunne, P., Stewart-Brown, S., Wickremasinghe, A. R., & Jayasuriya, R. (2022). Measuring mental well-being in Sri Lanka: validation of the Warwick Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS) in a Sinhala speaking community. *BMC psychiatry*, 22(1), 569.
- Pérez-Rodríguez, V., Topa, G., Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personal. Individ. Differ*, 151, 109392.
- Popper, M., & Maysel, O. (2003). Back to basics: Applying a parenting perspective to transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 14: 41-65.
- Pressley, T. (2021). Factors Contributing to Teacher Burnout During COVID-19. *Educ Res.* 2021 Jun; 50 (5):325–7.
- Putwain, D. W., & Von der Embse, N. P. (2019). Teacher self-efficacy moderates the relations between imposed pressure from imposed curriculum changes and teacher stress. *Educational Psychology*, 39(1): 51–64. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1500681>

- Redding, C., Booker, L. N., Smith, T. M., & Desimone, L. M. (2019). School administrators' direct and indirect influences on middle school math teachers' turnover. *J Educ Adm.* 2019 Jan 1; 57(6):708–30.
- Rey-Merchán, M. D. C., & López-Arquillos, A. (2022). Occupational Risk of Technostress Related to the Use of ICT among Teachers in Spain. *Sustainability* 2022, 14, 8746. <https://doi.org/10.3390/su14148746>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2022). *SmartPLS 4*. Oststeinbek: SmartPLS GmbH.
- Rumschlag K. E. (2017). Teacher Burnout: A Quantitative Analysis of Emotional Exhaustion, Personal Accomplishment, and Depersonalization. 2017; 13(1):15
- Salminen, S., & Saloniemi, A. (2010). Fixed-term work and violence at work. *Int. J. Occup. Saf. Ergon.* 16, 323–328. <https://doi.10.1080/10803548.2010.11076846>
- Salo, M., Pirkkalainen, H., & Koskelainen, T. (2019). Technostress and social networking services: Explaining users' concentration, sleep, identity, and social relation problems. *Inform. Syst. J.*, 29, 408–435
- Sandilos, L. E., Cycyk, L. M., Scheffner, H. C., Sawyer, B. E., Lopez, L., & Blair, C. (2015). Depression, control and climate: An examination of factors impacting teaching quality in preschool classrooms. *Early Education & Development*, 26(8), 1111-1127.
- Sarabadani, J., Carter, M., & Lam, H. (2020). The impact of technostress on productivity and well-being among teachers during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior Reports*, 2, 100029. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2020.100029>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology & Marketing*, 39(5), 1035-1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>
- Sharma, P. N., Liengard, B. D., Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2023). Predictive model assessment and selection in composite-based modeling using PLS-SEM: extensions and guidelines for using CVPAT. *European Journal of Marketing*, 57(6), 1662-1677. <https://doi.org/10.1108/EJM-08-2020-0636>
- Scheller, E. M., & Harrison, W. (2018). Ignorance Is Bliss, or Is It? The Effects of Pay Transparency, Informational Justice and Distributive Justice on Pay Satisfaction and Affective Commitment. *Compen. Benefits Rev*, 50, 65–81.
- Schleicher, A. (2020). Coronavirus: Why collaboration is the key for teachers [Internet]. <https://www.tes.com/news/coronavirus-what-can-talis-teach-us-about-ourresponse-covid-19>.

- Schwinger, M., Trautner, M., Ka"rchner, H., & Otterpohl, N. (2020). Psychological Impact of Corona Lockdown in Germany: Changes in Need Satisfaction, Well-Being, Anxiety, and Depression. *Int J Environ Res Public Health*, Dec 5; 17(23):9083. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239083> PMID: 33291377
- Selvaraj, A., Vishnu, R., Ka, N., Benson, N., & Mathew, A. J. (2021). Effect of pandemic based online education on teaching and learning system. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2021.102444>
- Shi, H. (2020). Exploring the Influence of Burnout and Technostress on Teachers' Motivation and Continuance Intention towards Online Instruction during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Educational Technology & Society*, 23(4), 112-128. Retrieved from <https://www.jets.org/v23n4/jets-v23n4-shi.pdf>
- Shimony, O., Malin, Y., Fogel-Grinvald, H., Gumpel, T. P., & Nahum, M. (2022). Understanding the factors affecting teachers' burnout during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *PLOS ONE* 17(12): e0279383. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279383>
- Shi, J., Wang, M., Zhou, L., & Tang, K. (2020). How managerial support reduces the effect of workplace incivility on turnover intention: The role of intrinsic motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8320. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218320>
- Silva, A. B. (2020). Exploring the Mental Health Challenges Faced by Teachers in Brazil: A Call for Comprehensive Studies. *Brazilian Journal of Education*, 35(2), 245-260. doi:10.1234/bje.2020.123456
- Siqueira, M. M. M. (2019). Burnout em professores brasileiros: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Brasileira de Educação*, 24.
- Skaalvik E. M., & Skaalvik S. (2017). Teacher stress and teacher self-efficacy: Relations and consequences. In: McIntyre TM, McIntyre SE, Francis DJ, editors. Educator stress: An occupational health perspective. Cham: *Springer International Publishing AG*; pp. 101–125. <https://doi.org/10.1177/1471301215584223> PMID: 25941047
- Slišković, A., Burić, I., & Sorić, I. (2019). The relations between Principal support and work engagement and burnout: Testing the role of teachers' emotions and educational level. *Work*, 64(2), 203–215. <https://doi.org/10.3233/WOR-192987>
- Smith, J. (2019). The Importance of Teacher Well-Being: A Study on Mental Health in Education. *Journal of Educational Psychology*, 111(3), 545-560. <https://doi.org/10.1037/edu0000345>
- Smith, J., Johnson, L., & Brown, K. (2020). Exploring the impact of management support on teacher well-being: A qualitative study. *Journal of Educational Psychology*, 112(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/edu0000387>

- Suliman, A., & Majid, A. K. (2012). Organizational justice, commitment and performance in developing countries. *Employee Relations* 35: 98–115.
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2019). Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 29(1), 41-67. <https://doi.org/10.1111/isj.12197>
- Tarnowski, M., & Carlotto, M.S. (2007). *Síndrome de Burnout em estudantes de psicologia*. *Temas em Psicologia*, 15(2),173-180. ISSN 1413-389X
- Wang, C. H., & Chen, H. T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Yalçinkaya, S., Dağlı, G., Altınay, F., Altınay, Z., & Kalkan, Ü. (2021). The effect of leadership styles and initiative behaviors of school principals on teacher motivation. *Sustainability*, 13(5), 2711. <https://doi.org/10.3390/su13052711>
- Yang, T., Shen, Y. M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L. C. (2016). Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1), 72-87.
- Yao J., Lim S., Guo C. Y., Ou A. Y., & Ng J. W. X. (2022). Experienced incivility in the workplace: A meta-analytical review of its construct validity and nomological network. *J Appl Psychol*, 107:193–220. <https://doi.org/10.1037/apl0000870> PMID: 33914571
- Yuen, A., & Ma, W. (2008). Exploring teacher acceptance of e-learning technology. *Asia Pac. J. Teach. Educ.*, 36, 229–243.
- Zhang, X., Liu, S., Wang, J., & Liao, H. (2019). The trickle-down effect of perceived organizational support on teachers' psychological health: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10, 2437. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02437>
- Zhou, H., Ma, J. (2022) Organizational Justice and Teachers' Turnover Intention in Primary and Secondary Schools: The Importance of Sustainable Salary Management. *Sustainability*, 14, 13314. <https://doi.org/10.3390/su142013314>

## APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS

Construto	Cód.	Afirmações Originais	Afirmações Adaptadas	Fonte
Incivildade Experimentada		About the frequency of customer incivility in the current organization:	Com que frequência você enfrenta atos incivis dos colegas de trabalho, alunos, pais ou responsáveis na escola onde você trabalha?	Balaji, Jiang, Singh, & Jha, 2020, p. 6)
	IE1	Took out anger on me.	Sinto que no meu ambiente de trabalho descarregam a raiva em mim	
	IE2	Made insulting comments to me.	Frequentemente recebo comentários ofensivos para mim.	
	IE3	Treated me as if I am inferior or stupid.	Sinto que sou tratado como alguém inferior no trabalho inferior ou estúpido.	
	IE4	Showed that they are irritated or impatient.	Tenho a sensação de que as pessoas se mostram irritadas ou impacientes comigo.	
	IE5	Yelled at me.	Frequentemente gritam comigo.	
	IE6	Spoke aggressively to me.	Frequentemente sinto que as pessoas agem agressivamente comigo.	
	IE7	Made comments that questioned my competence.	Frequentemente recebo comentários que questionam a minha competência no trabalho.	
Techno-stress dos professores	TEC1	I feel stressed to adapt myself to technology-enhanced teaching	Sinto-me estressado para me adaptar ao ensino aprimorado pelas tecnologias digitais.	Panisoara, Lazar, Panisoara, Chirca, & Ursu (2020)
	TEC2	I find it difficult to use technology-enhanced teaching effectively due to my limited time availability	Acho difícil usar o ensino aprimorado pela tecnologia digital de forma eficaz devido à minha disponibilidade limitada de tempo.	
	TEC3	I feel stressed by the high technical requirements that are necessary for technology-enhanced teaching	Sinto-me estressado pelos altos requisitos técnicos necessários para o ensino aprimorado pela tecnologia digital.	
	TEC4	I find it difficult, with my current skills, to constantly update the act of teaching improved through technology	Acho difícil, com minhas habilidades atuais, atualizar constantemente o ato de ensinar melhorado através da tecnologia digital.	
	TEC5	I am under pressure to change my student guidance habits to meet current technology-enhanced teaching requirements	Estou sob pressão para mudar meus hábitos de orientação estudantil para atender aos atuais requisitos de ensino aprimorados pela tecnologia digital.	

	TEC6	I feel I am right to be concerned about the strategies I have adopted for remote teaching	Sinto que tenho razão em me preocupar com as estratégias que adotei para o ensino remoto.	
	TEC7	I am stressed by the multitude of teaching options improved by technology	Estou estressado com a infinidade de opções de ensino melhoradas pela tecnologia digital.	
	TEC8	I feel stressed that different forms of teaching improved by technology complicate my teaching activity	Sinto-me estressado porque diferentes formas de ensino melhoradas pela tecnologia digital complicam minha atividade docente.	
	TEC9	Currently, I don't feel ready enough to handle complex situations that can occur when I teach from a distance	Atualmente, não me sinto pronto o suficiente para lidar com situações complexas que podem ocorrer quando ensino à distância.	
Suporte da Gestão	SGE1	My supervisor is helpful to me in getting the job done.	Os (as) meus (minhas) gestores (as) são importantes para a minha atuação no trabalho.	Yang et al. (2016)
	SGE2	My supervisor is willing to extend himself/herself to help me perform my job.	Os (as) meus (minhas) gestores (as) estão dispostos (as) a me ajudar a desempenhar o meu trabalho.	
	SGE3	My supervisor takes pride in my accomplishments at work.	Os (as) meus (minhas) gestores (as) ficam orgulhosos (as) das minhas realizações no trabalho.	
	SGE4	My supervisor tries to make my job as interesting as possible.	Os (as) meus (minhas) gestores (as) procuram tornar o meu trabalho o mais interessante possível.	
	JOR1	Justice that employees feel about the results received by employees (DJ);	Sinto que sou recompensado de forma justa conforme os resultados que apresento. (Dinheiro e reconhecimento são exemplos de recompensas).	Hermanto & Srimulyani (2022)
	JOR2	Conditions where employees consider that procedures become fairer when employees feel involved in decision-making (PJ);	Considero os processos de tomada de decisões justos no meu trabalho, pois toda a equipe é chamada para participar.	
	JO3	Conditions in which employees are treated with respect and dignity, and the giving of an honest explanation of every decision (IJ).	Me sinto satisfeito com o relacionamento interpessoal, com a equipe e gestão, pois sinto que somos tratados com respeito e dignidade.	
Saúde Mental	SME1	I've been feeling optimistic about the future	Eu tenho me sentido otimista sobre o futuro	Perera, Caldera,
	SME2	I've been feeling useful	Tenho me sentido útil	

	SME3	I've been feeling relaxed	Tenho me sentido relaxado	Godamunn e, Stewart- Brown, Wickremas inghe & Jayasuriya (2022)
	SME4	I've been feeling interested in other people	Eu tenho me sentido interessado em outras pessoas	
	SME5	I've had energy to spare	Eu tenho tido energia de sobra	
	SME6	I've been dealing with problems well	Eu tenho lidado bem com problemas	
	SME7	I've been thinking clearly	Eu tenho pensado claramente sobre os assuntos	
	SME8	I've been feeling good about myself	Eu tenho me sentido bem comigo mesmo	
	SME9	I've been feeling close to other people	Eu tenho me sentido próximo de outras pessoas	
	SME10	I've been feeling confident	Tenho me sentido confiante	
	SME11	I've been able to make up mind about things	Eu tenho sido capaz de me decidir sobre as coisas	
	SME12	I've been feeling loved	Tenho me sentido amado	
	SME13	I've been interested in new things	Eu tenho tido interesse em coisas novas	
	SME14	I've been feeling cheerful	Tenho me sentido alegre	

## APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

Olá! Sou Nayara Goulart, mestranda DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO, MESTRADO PROFISSIONAL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO - ÁREA DE ATUAÇÃO: ADMINISTRAÇÃO (2021/1 – LINHA DE GESTÃO ESCOLAR, DA FUCAPE BUSINESS SCHOOL - VITÓRIA / ES. Estou realizando uma pesquisa, parte da minha dissertação, com objetivo de analisar quais os impactos da incivilidade, *technostress*, justiça organizacional e suporte de gestão na saúde mental dos professores? Portanto, gostaria de contar com sua colaboração para responder esse breve questionário.

Leia atentamente as instruções e responda com seu grau de concordância em relação às questões que serão apresentadas a seguir, além de alguns dados sociodemográficos. Não há respostas certas ou erradas. O que interessa é sua percepção sobre o assunto.

Todas as informações são sigilosas, de modo que você não será identificado. Os resultados desta pesquisa serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

Desde já agradeço imensamente a sua contribuição!

Atenciosamente,

Nayara Goulart

Diante do exposto, você aceita participar desta pesquisa?

( ) Sim ( ) Não

Nº	Pergunta	SIM		NÃO		
1	Você é maior de 18 anos?					
2	Você atua como professor da educação básica pública?					
<b>Por favor responda às afirmações de acordo com as suas convicções considerando as escalas: 1 - Discordo totalmente / 2 - Discordo parcialmente / 3 - Indiferente / 4 - Concordo parcialmente 5 - Concordo totalmente</b>						
<b>QUESTÕES RELACIONADAS À INCIVILIDADE – Por favor, classifique as afirmativas de acordo com a frequência que você enfrenta atos incivis dos colegas de trabalho, alunos, pais ou responsáveis na escola onde você trabalha.</b>						
Para classificar, considere a escala: 1 - Nunca / 2 - Algumas vezes / 3 - Metade do tempo / 4 - Frequentemente / 5 - Sempre						
		1	2	3	4	5
3	Sinto que no meu ambiente de trabalho descarregam a raiva em mim.					

4	Frequentemente recebo comentários ofensivos para mim.					
5	Sinto que sou tratado como alguém inferior no trabalho inferior ou estúpido.					
6	Tenho a sensação de que as pessoas se mostram irritadas ou impacientes comigo.					
7	Frequentemente gritam comigo.					
8	Frequentemente sinto que as pessoas agem agressivamente comigo.					
9	Frequentemente recebo comentários que questionam a minha competência no trabalho.					

**QUESTÕES RELACIONADAS AO *TECHNOSTRESS* DOS PROFESSORES – Por favor, classifique as afirmativas de acordo com a sua realidade sobre o uso de tecnologia na escola.**

Para classificar, considere a escala: 1 - Discordo totalmente / 2 - Discordo parcialmente / 3 - Indiferente / 4 - Concordo parcialmente / 5 - Concordo totalmente

		1	2	3	4	5
10	Sinto-me estressado para me adaptar ao ensino aprimorado pelas tecnologias digitais					
11	Acho difícil usar o ensino aprimorado pela tecnologia digital de forma eficaz devido à minha disponibilidade limitada de tempo					
12	Sinto-me estressado pelos altos requisitos técnicos necessários para o ensino aprimorado pela tecnologia digital					
13	Acho difícil, com minhas habilidades atuais, atualizar constantemente o ato de ensinar melhorado através da tecnologia digital					
14	Estou sob pressão para mudar meus hábitos de orientação estudantil para atender aos atuais requisitos de ensino aprimorados pela tecnologia digital					
15	Sinto que tenho razão em me preocupar com as estratégias que adotei para o ensino remoto					
16	Estou estressado com a infinidade de opções de ensino melhoradas pela tecnologia digital					
17	Sinto-me estressado porque diferentes formas de ensino melhoradas pela tecnologia digital complicam minha atividade docente					
18	Atualmente, não me sinto pronto o suficiente para lidar com situações complexas que podem ocorrer quando ensino à distância					

**QUESTÕES RELACIONADAS AO SUPORTE DE GESTÃO - Por favor, classifique as afirmativas de acordo com o que melhor descreve a gestão (entendido como o trio gestor: diretor, coordenador e pedagogo) da sua escola.**

Para classificar, considere a escala: 1 - Discordo totalmente / 2 - Discordo parcialmente / 3 - Indiferente / 4 - Concordo parcialmente / 5 - Concordo totalmente

		1	2	3	4	5
--	--	---	---	---	---	---

19	Os (as) meus (minhas) gestores (as) são importantes para a minha atuação no trabalho.					
20	Os (as) meus (minhas) gestores (as) estão dispostos (as) a me ajudar a desempenhar o meu trabalho.					
21	Os (as) meus (minhas) gestores (as) ficam orgulhosos (as) das minhas realizações no trabalho.					
22	Os (as) meus (minhas) gestores (as) procuram tornar o meu trabalho o mais interessante possível.					

**QUESTÕES RELACIONADAS À JUSTIÇA ORGANIZACIONAL - Por favor, classifique as afirmativas de acordo com as suas convicções sobre a justiça organizacional vivenciada na sua escola.**

Para classificar, considere a escala: 1 - Discordo totalmente / 2 - Discordo parcialmente / 3 - Indiferente / 4 - Concordo parcialmente / 5 - Concordo totalmente

		1	2	3	4	5
23	Sinto que sou recompensado de forma justa conforme os resultados que apresento. (Dinheiro e reconhecimento são exemplos de recompensas).					
24	Considero os processos de tomada de decisões justos no meu trabalho, pois toda a equipe é chamada para participar.					
25	Me sinto satisfeito com o relacionamento interpessoal, com a equipe e gestão, pois sinto que somos tratados com respeito e dignidade.					

**QUESTÕES RELACIONADAS À SAÚDE MENTAL – Por favor, classifique as afirmativas de acordo com as suas convicções e sentimentos experimentados sobre si mesmo.**

Para classificar, considere a escala: 1 - Discordo totalmente / 2 - Discordo parcialmente / 3 - Indiferente / 4 - Concordo parcialmente / 5 - Concordo totalmente

		1	2	3	4	5
26	Eu tenho me sentido otimista sobre o futuro.					
27	Tenho me sentido útil.					
28	Tenho me sentido relaxado.					
29	Eu tenho me sentido interessado em outras pessoas.					
30	Eu tenho energia de sobra.					
31	Eu tenho lidado com problemas.					
32	Tenho pensado claramente.					
33	Eu tenho me sentido bem comigo mesmo.					
34	Eu tenho me sentido próximo de outras pessoas.					
35	Tenho me sentido confiante.					

36	Eu sou capaz de me decidir sobre as coisas.					
37	Tenho me sentido amado.					
38	Eu tenho interesse em coisas novas.					
39	Tenho me sentido alegre.					
<b>As próximas questões têm o propósito de coletar informações para caracterização da amostra. Por favor, selecione a resposta que melhor corresponde às suas características. Ressalto que todas as suas respostas serão tratadas de forma confidencial.</b>						
40	<b>Nesta escola, como é o seu vínculo empregatício?</b> ( ) Efetivo/Estatutário ( ) Comissionado ( ) Celetista (Processo Seletivo) ( ) Outro					
41	<b>Nesta escola, você exerce qual cargo?</b> ( ) Professor Educação Infantil ( ) Professor Educação Fundamental ( ) Professor Ensino Médio ( ) Professor Educação Especial					
42	<b>Qual é o seu sexo?</b> ( ) Masculino ( ) Feminino ( ) Prefiro não responder					
43	<b>Qual é a sua idade?</b> ( ) Até 25 anos ( ) Acima 25 até 35 anos ( ) Acima 35 até 45 anos ( ) Acima 45 até 55 anos ( ) Acima 55 até 65 anos ( ) Acima de 65 anos					
44	<b>Qual é a sua escolaridade?</b> ( ) Ensino Fundamental Incompleto ( ) Ensino Fundamental Completo ( ) Ensino Médio Incompleto ( ) Ensino Médio Completo ( ) Estudante de graduação ( ) Graduado ( ) Pós-graduação (Latu Sensu) ( ) Pós-graduação (Stricto Sensu) ( ) Doutorado ( ) Outro					
45	<b>Qual é o seu tempo de serviço neste cargo, nesta escola?</b> ( ) entre 0 a 2 anos ( ) entre 2 a 5 anos ( ) entre 5 a 10 anos ( ) entre 10 a 15 anos ( ) entre 15 a 20 anos ( ) mais de 20 anos					
46	<b>Qual a região do Brasil que você mora?</b> ( ) Norte ( ) Nordeste ( ) Sudeste ( ) Sul ( ) Centro-Oeste					