

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração  
Mestrado

José Geraldo Pereira

**ESTRESSE OCUPACIONAL NO ENSINO SUPERIOR:**  
estudo com professores de uma universidade federal localizada  
no interior de Minas Gerais

Belo Horizonte-MG  
2019

**José Geraldo Pereira**

**ESTRESSE OCUPACIONAL NO ENSINO SUPERIOR:**  
estudo com professores de uma universidade federal localizada  
no interior de Minas Gerais

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

Linha de Pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Área de Concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte-MG  
2019

**Centro Universitário Unihorizontes**  
**Mestrado Acadêmico em Administração**

---

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO: **JOSÉ GERALDO PEREIRA**

Matrícula: 0770822

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR: Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

TÍTULO: **ESTRESSE OCUPACIONAL NO ENSINO SUPERIOR: estudo com professores de uma universidade federal localizada no interior de Minas Gerais**

DATA: 14 de fevereiro de 2019

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

ORIENTADOR (Centro Universitário Unihorizontes)

---

Prof. Dr. Wendel Alex Castro Silva  
(Centro Universitário Unihorizontes)

---

Prof. Dr. Jefferson Lopes La Faice  
(FUMEC)

## DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS

Declaro que fiz a correção linguística de Português da dissertação de José Geraldo Pereira, intitulada **Estresse Ocupacional no Ensino Superior: estudo com professores de uma universidade federal localizada no interior de Minas Gerais**, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Viçosa, MG, 29 de janeiro de 2019.



**Edir de Oliveira Barbosa**  
**Revisor de Textos – UFV**  
*[ebarbosaufv@gmail.com](mailto:ebarbosaufv@gmail.com)*

*Há escolas que são gaiolas e há escolas que são asas.*

*Escolas que são gaiolas existem para que os pássaros desaprendam a arte do voo. Pássaros engaiolados são pássaros sob controle. Engaiolados, o seu dono pode levá-los para onde quiser. Pássaros engaiolados sempre têm um dono. Deixaram de ser pássaros. Porque a essência dos pássaros é o voo.*

*Escolas que são asas não amam pássaros engaiolados. O que elas amam são pássaros em voo. Existem para dar aos pássaros coragem para voar. Ensinar o voo, isso elas não podem fazer, porque o voo já nasce dentro dos pássaros. O voo não pode ser ensinado. Só pode ser encorajado.*

(Rubem Alves)

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, que esteve presente em todos os momentos; à minha neta Ana Flavia; à memória do meu pai José Damasceno, pelas palavras de encorajamento exatos quatro meses antes de seu falecimento; à minha mãe Luzia; ao meu sogro José Laurindo, exemplo de extrema humildade; e à minha esposa Gloria, às minhas dedicadas filhas Sara e Sabrina e aos meus genros José Flavio e Anderson.

## AGRADECIMENTOS

Esta dissertação é resultado de uma longa caminhada profissional e pessoal. Dessa forma, tenho a agradecer o empurrão dado pelo meu irmão e ex-Professor da Universidade Federal de Viçosa, Dr. José Carlos Pereira, pois esta realidade se deve tão somente ao meu também irmão Fabio e à sua esposa Claudia Kummel, avalistas desta empreitada; aos meus cunhados Faustino e Josenaldo, ao meu amigo e colega de curso Luiz Henrique de Freitas Oliveira, a quem sou eternamente grato; impossível esquecer o Sr. Ângelo Antônio Ferreira, Presidente da Cooperativa de Crédito Mútuo dos Servidores da Universidade Federal de Viçosa pela criação da Carteira de Crédito voltada para a Educação; ao apoio incondicional dado pelo então pró-reitor de Gestão de Pessoas e Professor da Universidade Federal de Viçosa, Prof. Dr. Carlos de Castro Goulart, bem como à sua Assessora Especial Maria José Roque Pães Pinto; e ao também Professor e Reitor a ser empossado em maio do corrente ano, Prof. Dr. Demetrius David da Silva, pelo encorajamento nos momentos difíceis desta trajetória. Reconheço ainda o apoio do Sr. Renato Rosado e Renato Junior, da Padaria Vesúvio, bem como aos seus funcionários; às orações do Sr. José Berlindo; ao corpo docente e discente do Centro Universitário Unihorizontes; à secretária de Pós-Graduação, Sr<sup>a</sup> Raquel, pelo atendimento sempre cortês, extensivo ainda ao Sr. Wladimir, do Setor Financeiro. Com muito orgulho, à pessoa do meu Orientador, Prof. Dr. Luiz Carlos Honório, pela solicitude paciente em atender aos meus chamamentos, o que me proporcionou alcançar este momento inesquecível.

## RESUMO

Neste estudo, avaliaram-se o nível de estresse no trabalho de professores universitários e os fatores que a ele se relacionam. O objetivo geral foi descrever e analisar os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações em docentes. O local, a Universidade Federal de Viçosa (UFV), em Viçosa, MG, está descrita e caracterizada no segundo capítulo desta pesquisa. A UFV conta com 1.324 professores. A população-alvo analisada totalizou uma amostra de 153 docentes, 79 do gênero masculino (51,6%) e 74 do gênero feminino (48,4%), tendo o maior percentual de docentes acima de 40 anos (56,2%). Desse total, 63,5% possuem um ou mais filhos, e 36,5% não os têm. Os dados obtidos quanto ao nível de estresse da amostra foram estudados à luz do referencial teórico, explanado no terceiro capítulo desta dissertação. Quanto à metodologia, quarto capítulo, elaborou-se um estudo de caso quantitativo, com característica descritivo-explicativa, utilizando questionário para coleta de dados. O instrumento foi configurado por escalas de frequência do tipo *Likert*, conforme modelo de estresse ocupacional de Cooper, Sloan e Williams (1988). Os resultados evidenciaram fatores de pressão ou estresse, leves a moderados para a maioria dos indicadores avaliados. Todos os fatores de pressão ocupacional foram moderados, destacando-se as variáveis *estrutura e clima organizacional* e *relacionamento interpessoal*, com as médias 2,77 e 2,49, respectivamente, sendo as mais altas. O teste de *Friedman* confirmou que *estrutura e clima organizacional* (PM=4,61) e *relacionamento interpessoal* (PM=3,89) são os fatores que mais pressionam os docentes, quando associados e comparados entre si. Indicadores de desenvolvimento na carreira indicaram situação de pressão moderada, exceto *mudar de emprego para progredir na carreira*, que foi ausente/leve. *Não ser valorizado pelo trabalho executado* (M=2,58), *poucas e inadequadas oportunidades de treinamento e desenvolvimento* (M=2,41) e *oportunidades de desenvolvimento pessoal* (M=2,30) foram expressivos. Pelo teste de *Friedman*, há maior impacto ( $p < 0,01$ ) dos *sintomas mentais* que dos físicos. Oito, dos 15 sintomas físicos avaliados, mostraram-se equitativamente em nível ausente/leve e os outros sete, em nível moderado, predominando em nível moderado a dor nos músculos do pescoço e dos ombros (3,12). Os sintomas mentais revelaram exercer pressão moderada, à exceção da *sensação de pânico*, em nível ausente/leve. O sintoma mental associado à ansiedade foi dos mais altos (3,29). A ansiedade e o nervosismo acentuado foram seguidos de angústia, irritabilidade e raiva. Entre indicadores de *estratégias de combate ao estresse ocupacional*, destacaram-se planejamento das atividades (M=3,96), gozo de férias regulares (M=3,75) e tentativa de resolver objetivamente a situação (M=3,63). Entre *fatores de pressão* e o *gênero*, não houve diferenças significativas. A relação entre *fatores de pressão* e *faixa etária* mostrou maior diferença quanto ao *desenvolvimento na carreira*, pois até 40 anos há maior pressão pela construção de uma carreira e pelo alcance de realização em relação aos com mais de 40 anos ( $p = 0,002$ ). Quanto a *horas semanais de trabalho*, houve diferença significativa apenas em relação à *estrutura e clima organizacional* ( $p < 0,001$ ). Para *pressão no trabalho* e *sintomas físicos e mentais*, encontrou-se relação linear e positiva de média a alta intensidade entre todas as dimensões.

**Palavras-chave: Estresse Ocupacional. Docência. Universidade.**



## ABSTRACT

In this study, we evaluated the level of stress in the work of university teachers and the factors that relate to it. The general objective was to describe and analyze the levels of occupational stress and its manifestations in teachers. The site, the Universidade Federal de Viçosa - MG (UFV), is described and featured in the 2nd chapter. The UFV has 1,324 teachers. The target population analyzed included a sample of 153 teachers, 79 male (51.6%) and 74 female (48.4%), with the highest percentage of teachers over 40 years old (56.2%). Of the total, 63.5% have one or more children, and 36.5% do not. The data obtained, regarding the stress level of this sample, were studied in the light of the theoretical reference, explained in the third chapter of this dissertation. Regarding the methodology, 4th chapter, a quantitative case study was elaborated, with a descriptive-explanatory characteristic, using a questionnaire for data collection. The instrument was configured by Likert type frequency scales, according to Cooper, Sloan and Williams (1988) occupational stress model. The results evidenced pressure or stress factors, mild to moderate for most of the indicators evaluated. All of the occupational pressure factors were moderate, with emphasis on the variables structure and organizational climate and interpersonal relationship with the averages, 2.77 and 2.49, respectively, being the highest. The Friedman test confirmed that organizational structure and climate (PM = 4.61) and interpersonal relationship (PM = 3.89) are the factors that most pressure teachers when associated and compared to each other. Career development indicators indicated a moderate pressure situation, except changing jobs to progress in the career that was absent / light. Not being valued for the work performed (M = 2.58), few and inadequate opportunities for training and development (M = 2.41) and opportunities for personal development (M = 2.30) were expressive. By Friedman's test, there is a greater impact ( $p < 0.01$ ) of mental symptoms than of physical ones. Eight of the fifteen physical symptoms evaluated were equally absent / mild and the other seven were moderate, with moderate pain in neck and shoulder muscles (3,12). Mental symptoms were reported to exert moderate pressure, with the exception of feeling of panic, at the absent / mild level. The mental symptom associated with anxiety was the highest (3,29). Anxiety and marked nervousness were followed by anguish, irritability, and anger. Among the indicators of strategies to combat occupational stress, they emphasized activity planning (M = 3.96), regular vacations (M = 3.75) and an attempt to resolve the situation objectively (M = 3.63). There were no significant differences between pressure factors and gender. The relationship between pressure factors and age group showed greater difference in career development, since up to 40 years of age there was greater pressure for the construction of a career and achievement of achievement over those with more than 40 years ( $p = 0.002$ ). As for weekly work hours, there was a significant difference only in relation to the organizational structure and climate ( $p < 0.001$ ). For work pressure and physical and mental symptoms, there was a linear and positive relationship between medium and high intensity between all dimensions.

**Keywords:** Occupational stress. Teaching. University.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1 –</b>	Distribuição da amostra, segundo o gênero.....	64
<b>Gráfico 2 –</b>	Distribuição da amostra, segundo a faixa etária .....	65
<b>Gráfico 3 –</b>	Distribuição da amostra, segundo o estado civil.....	66
<b>Gráfico 4 –</b>	Distribuição da amostra, segundo o número de filhos. ....	67
<b>Gráfico 5 –</b>	Distribuição da amostra, segundo a formação acadêmica.....	68
<b>Gráfico 6 –</b>	Distribuição da amostra, segundo o Centro Acadêmico de atuação.....	69
<b>Gráfico 7 –</b>	Distribuição da amostra, segundo o tempo de trabalho na Instituição (em anos) .....	69
<b>Gráfico 8 –</b>	Distribuição da amostra, segundo as horas semanais de trabalho na Instituição.....	70
<b>Gráfico 9 –</b>	Distribuição da amostra, segundo a frequência de trabalho aos sábados, domingos e feriados.....	71
<b>Gráfico 10 –</b>	Distribuição da amostra, segundo o hábito de fumar.....	72
<b>Gráfico 11 –</b>	Distribuição da amostra, segundo o número de cigarros fumados por dia .....	72
<b>Gráfico 12 –</b>	Distribuição da amostra, segundo o consumo de bebida alcoólica.....	73
<b>Gráfico 13 –</b>	Distribuição da amostra, segundo a frequência de consumo de bebida alcoólica ultimamente.....	74
<b>Gráfico 14 –</b>	Distribuição da amostra, segundo a frequência de realização para averiguação do estado de saúde.....	74
<b>Gráfico 15 –</b>	Análise descritiva dos <i>fatores de pressão no trabalho</i> – Histograma.....	79
<b>Gráfico 16 –</b>	Análise descritiva dos sintomas físicos e mentais – Histograma.....	83
<b>Gráfico 17 –</b>	Análise descritiva de estratégias de combate ao estresse ocupacional – Histograma.....	86
<b>Gráfico 18 –</b>	Avaliação da relação de fatores de pressão no trabalho e sintomas físicos – Gráfico de dispersão.....	98
<b>Gráfico 19 –</b>	Avaliação da relação de fatores de pressão no trabalho e sintomas mentais de dispersão.....	100

## LISTA DE FIGURA

**Figura 1 –** Modelo de Cooper, Sloan e Williams

50

## LISTA DE QUADRO

<b>Quadro 1 –</b>	Fatores de estresse e fontes de pressão no trabalho	51
-------------------	---	----

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b>	– Análise descritiva dos fatores de pressão no trabalho – Medidas de tendência central e variabilidade.....	76
<b>Tabela 2</b>	– Teste pareado de tendência central de fatores de pressão no trabalho – <i>Friedman</i> .....	77
<b>Tabela 3</b>	– Análise descritiva dos indicadores de <i>fatores intrínsecos ao trabalho</i> – Medidas de tendência central e variabilidade.....	77
<b>Tabela 4</b>	– Análise descritiva dos indicadores de <i>relacionamento interpessoal</i> – Medidas de tendência central e variabilidade	78
<b>Tabela 5</b>	– Análise descritiva dos indicadores de <i>papel gerencial</i> – Medidas de tendência central e variabilidade.....	80
<b>Tabela 6</b>	– Análise descritiva dos indicadores de <i>carreira/realização</i> – Medidas de tendência central e variabilidade.....	80
<b>Tabela 7</b>	– Análise descritiva dos indicadores de <i>estrutura e clima organizacional</i> – Medidas de tendência central e variabilidade.....	81
<b>Tabela 8</b>	– Análise descritiva dos indicadores de <i>interface casa/trabalho</i> – Medidas de tendência central e variabilidade.....	82
<b>Tabela 9</b>	– Análise descritiva dos sintomas físicos e mentais – Medidas de tendência central e variabilidade.....	82
<b>Tabela 10</b>	– Teste pareado de tendência central de sintomas físicos e mentais – <i>Friedman</i> .....	83
<b>Tabela 11</b>	– Avaliação descritiva dos indicadores de <i>sintomas físicos</i> – Medidas de tendência central e variabilidade.....	84
<b>Tabela 12</b>	– Avaliação descritiva dos indicadores de <i>sintomas mentais</i> – Medidas de tendência central e variabilidade.....	85
<b>Tabela 13</b>	– Análise descritiva de estratégias de combate ao estresse ocupacional – Medidas de tendência central e variabilidade	86
<b>Tabela 14</b>	– Avaliação descritiva dos indicadores de estratégia de combate ao estresse ocupacional – Medidas de tendência central e variabilidade.....	87

<b>Tabela 15</b> –	Teste de comparação de tendência central de fatores de pressão no trabalho, por gênero .....	89
<b>Tabela 16</b> –	Teste de comparação de tendência central de fatores de pressão no trabalho por Centro Acadêmico de atuação do docente .....	90
<b>Tabela 17</b> –	Teste de comparação de tendência central de fatores de pressão no trabalho, por faixa etária (em anos) .....	91
<b>Tabela 18</b> –	Teste de comparação de tendência central de fatores de pressão no trabalho por tempo de trabalho na Instituição (em anos) .....	92
<b>Tabela 19</b> –	Teste de comparação de tendência central de fatores de pressão no trabalho por horas semanais de trabalho na Instituição .....	93
<b>Tabela 20</b> –	Teste de comparação de tendência central de sintomas físicos e mentais, por gênero.....	95
<b>Tabela 21</b> –	Teste de comparação de tendência central de sintomas físicos e mentais, por faixa etária.....	95
<b>Tabela 22</b> –	Teste de comparação de tendência central de sintomas físicos e mentais por Centro Acadêmico de atuação do docente .....	96
<b>Tabela 23</b> –	Teste de comparação de tendência central de sintomas físicos e mentais por tempo de trabalho na Instituição (em anos) .....	97
<b>Tabela 24</b> –	Teste de comparação de tendência central de sintomas físicos e mentais por horas semanais de trabalho na Instituição .....	97
<b>Tabela 25</b> –	Associação entre fatores de pressão no trabalho e sintomas físicos – Correlação de Spearman.....	99
<b>Tabela 26</b> –	Associação entre fatores de pressão e sintomas mentais – Correlação de Spearman.....	100

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>2 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DO ESTUDO .....</b>	<b>22</b>
<b>3 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>29</b>
3.1 A função docente .....	29
3.1.1 Os saberes docentes e a formação profissional.....	30
3.1.2 Os desafios da profissão e do profissional docente .....	35
3.1.3 Os papéis e as responsabilidades do docente da atualidade .....	38
3.2 Estresse: considerações preliminares.....	42
3.3 Estresse ocupacional: considerações gerais e conceituais .....	45
3.4 O modelo de Cooper, Sloan e Williams para o diagnóstico de estresse ocupacional	50
3.5 O docente universitário e o estresse ocupacional .....	52
<b>4 METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>	<b>58</b>
4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa.....	58
4.2 Unidade de análise e de observação, população e amostra da pesquisa .....	60
4.3 Coleta dos dados .....	60
4.4 Tratamento dos dados .....	62
<b>5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>64</b>
5.1 Análise descritiva das Variáveis Demográficas, Ocupacionais e de Hábitos de Vida.....	64
5.2 Descrição dos fatores de pressão decorrentes do trabalho .....	75
5.3 Descrição dos sintomas físicos e mentais .....	82
5.4 Descrição das Estratégias de Combate ao Estresse Ocupacional.....	86
5.5 Análise bivariada .....	88
5.5.1 Fatores de Pressão no Trabalho <i>versus</i> Dados Demográficos e Ocupacionais .....	88
5.5.2 Sintomas físicos e mentais <i>versus</i> variáveis demográficas e ocupacionais .....	94
<b>6. CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>102</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>106</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>117</b>





## 1 INTRODUÇÃO

Tem sido significativa, nas duas últimas décadas, a busca consciente por melhores condições e para o bem-estar dos trabalhadores nas organizações e empresas do mundo corporativo. As empresas que investiram no cuidado com a sua produtividade e com os seus recursos humanos, especialmente entre a empresa e o empregado, constatam que o profissional produz mais e melhor quando se sente feliz e motivado. Esse cuidado com as melhores condições de trabalho se insere no contexto da Responsabilidade Social, prática a ser exercida tanto pelas empresas quanto pelos próprios profissionais (SÁ *et al.*, 2005).

Aspectos relevantes da vida como a felicidade, o amor e a liberdade, ainda que constituam sentimentos e valores de difícil compreensão, são essenciais ao conjunto que proporciona a almejada qualidade de vida (TANI, 2002). Essa condição é tão importante que é usada como argumento e promessa, de modo indiscriminado e oportunista, por vários políticos, que prometem elevar a qualidade de vida da população, lançando mão de estatísticas muitas vezes falsas e irreais para comprovar seus feitos. No entanto, é verdade que as organizações que investem no bem-estar dos trabalhadores, criando condições para que estes se satisfaçam profissionalmente, tendem a disponibilizar um ambiente de trabalho mais produtivo e menos estressante (TANI, 2002).

Mas essa tendência não é geral, ou pelo menos tem sido variável. A Educação, por exemplo, conforme analisado por Araújo (2018), passou por grandes transformações, nas últimas décadas, com a globalização e a constante preocupação dos educadores quanto à sua formação para atender ao mercado de trabalho, reunindo as habilidades e competências demandadas, de modo que a atualização se faz necessária no que tange a tecnologias, interação entre alunos e educadores e práticas pedagógicas. Aos deveres de sua prática, soma-se a responsabilidade de formar alunos participativos, críticos, competentes, protagonistas na sociedade, que deverão de se inserir no competitivo mercado de trabalho e dele participar. Isso significa que o professor terá de possibilitar aos alunos a construção do conhecimento crítico e ativo. Assim, é essencial aplicar

estratégias motivacionais para que os docentes preparem sucessores motivados para a nova realidade imposta pela globalização (ARAÚJO, 2018).

Está dito que sentir-se feliz, motivado e prazeroso pelas atividades realizadas no dia a dia é uma tendência natural de todas as pessoas, evitando-se as atividades que não lhes proporcionem prazer. É preciso que haja motivação, mola propulsora no processo ensino-aprendizagem, pois, havendo harmonia na interação, o processo de mediação ocorrerá de forma eficaz e objetiva (ARAÚJO, 2018).

Entretanto, se faltar harmonia na interação, tanto do gerenciamento para o professor quanto do professor para o aluno, surgem problemas que vão desde constrangimentos contornáveis a tensões e agravos de situação que podem gerar prejuízos pessoais e organizacionais. A manifestação desses problemas converge, grandemente, para situações de estresse (LIMA, 2012; NISHIMURA, 2012; BRAGA; ZILLE, 2015).

O estresse é um problema de saúde no trabalho e na vida pessoal, cada vez mais comum na população brasileira, pela dificuldade de o indivíduo lidar com as fontes de tensão ocupacionais (LIPP, 2005). Lipp (2005) ressalta a importância de se entender os fatores que geram o estresse entre os trabalhadores, visando buscar soluções para minimizar o nível de adoecimento e melhorar a qualidade de vida dos profissionais.

Para Santos *et al.* (1999), pesquisar o estresse ocupacional consiste em compreender melhor as variáveis que afetam o ajustamento do homem às mudanças das condições de trabalho, promovendo melhoria da qualidade de vida do trabalhador e, assim, melhores condições para aumentar sua produtividade. Segundo Cooper (2008), a vulnerabilidade do indivíduo e a presença de agentes estressores no espaço de trabalho constituem fortes determinantes para a manifestação do estresse ocupacional. Para Braga e Zille (2015), esse ambiente é propício ao aparecimento do estresse, por envolver a vulnerabilidade do indivíduo e a presença de fatores estressantes no ambiente de trabalho.

Conforme apontam Cooper, Sloan e Williams (1988), os fatores de estresse estão intrinsecamente relacionados ao trabalho, ao papel gerencial, ao inter-relacionamento, ao desenvolvimento na carreira, à estrutura e clima organizacional e à interface casa e trabalho. Esses fatores, por sua vez, podem levar os indivíduos a experimentarem sintomas individuais e organizacionais, os quais usualmente trazem como consequências doenças físicas e mentais, bem como disfunções ocupacionais.

As categorias ocupacionais estão sujeitas a se desajustarem perante as mudanças ou pressões advindas da organização do trabalho. No entanto, pressupõe-se que existam categorias que se mostram mais suscetíveis a esse tipo de desajuste, tendo em vista o contexto e o conteúdo das tarefas que lhes são correspondentes, o que parece ser o caso da profissão docente.

O momento presente é de grandes desafios à profissão acadêmica, em que as profundas e rápidas transformações geraram mudanças no contexto do trabalho acadêmico e nos papéis dos docentes (LIMA, 2012). As mudanças nas políticas de Educação do ensino superior no Brasil influenciaram muito o exercício da docência (LIMA, 2012). Em 2005, houve a criação do Programa Universidade para Todos (PROUNI), que tem como objetivo a alocação de verbas públicas para instituições privadas de ensino superior por meio da isenção de impostos e, conseqüentemente, redução das verbas para as universidades públicas, ampliando o cenário de dificuldades dos professores (NISHIMURA, 2012).

Nessa mesma linha, o governo federal criou o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), em 2007, com o objetivo de reestruturar e expandir as instituições de ensino superior federais e a intenção de ampliar o número de vagas e de cursos nas universidades federais (NISHIMURA, 2012).

Entretanto, não se realizaram concursos para professores permanentes na mesma proporção do aumento de alunos e cursos. Para suprir a falta de professores efetivos, houve processos seletivos, recrutando o professor temporário. Esses profissionais não podem assumir encargos administrativos e nem fazer parte das

atividades de pesquisa e extensão, causando a jornada intensa e a precarização das condições de trabalho dos professores permanentes que, além de conviver com salas de aulas “lotadas”, assumem atividades que não podem ser realizadas pelos docentes temporários (NISHIMURA, 2012).

Nesse cenário, o processo de intensificação do trabalho docente traz uma nova lógica às rotinas dos professores, com o tempo que seria destinado ao trabalho acadêmico ampliado, adentrando os espaços privados de convivência social. Esse fato, acentuado pelo uso das novas tecnologias da informática, são fatores que geram sintomas de estresse (LIMA, 2012).

Ademais, excetuando-se essa parte burocrática, o papel do docente vai além da mediação do processo de conhecimento do aluno. A missão profissional extrapola a sala de aula para garantir articulação entre a instituição e a comunidade. Além de ensinar, o docente deverá colaborar na gestão e no planejamento institucional, o que significa uma dedicação mais ampla, que se estende às famílias e à comunidade (VANDERLEY; XIMENES, 2008).

A Educação é um processo de fundamental importância para a sociedade, mas a sua execução é de grande complexidade. Atua ao mesmo tempo de forma individual e coletiva, proporcionando profundas modificações na estrutura social e estimulando melhor desenvolvimento ao país. De modo geral, o quadro docente das universidades é formado por professores com dedicação exclusiva (40 horas-aula semanais) que, em tese, tem mais tempo disponível para se envolver com as atividades de ensino, pesquisa e extensão, embora alguns professores trabalhem 40 horas, mesmo não sendo de dedicação exclusiva. Também compõem esse quadro professores com dedicação parcial (20 horas-aula semanais), com menos disponibilidade para se dedicarem às mesmas atividades, pois poderão ter seu tempo preenchido com outra função que lhes garanta sua existência material. Não há como o professor horista pesquisar e crescer profissionalmente se o que lhe pagam não lhe dá essa possibilidade (LOURENÇO; TEIXEIRA; SANTINELLI, 2011).

O escopo desta pesquisa envolve uma universidade federal, a Universidade Federal de Viçosa. Dados preliminares levantados permitiram verificar que a Instituição

possui 1.324 professores, sendo 918 deles de 38 departamentos, que ministram aulas em 45 diferentes cursos de graduação no campus de Viçosa, 139 no *Campus* de Florestal e 143 no *Campus* de Rio Paranaíba. Muitos desses docentes também são professores de cursos de pós-graduação *Stricto Sensu*, como mestrado e doutorado.

Nesse contexto, compreender as situações que geram estresse nos professores universitários pode favorecer a elaboração de estratégias para melhorar a qualidade de vida desses profissionais. Desse modo, a pergunta que orientou este estudo é a seguinte: **Qual é o nível de estresse no trabalho de professores universitários e quais os fatores de pressão predominam em sua função?**

Para responder a essa questão, este estudo foi conduzido tendo como objetivo geral:

– Descrever e analisar os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações nos docentes da Universidade Federal de Viçosa, tendo em vista a perspectiva de Cooper, Sloan e Williams (1988).

Os objetivos específicos a seguir foram estabelecidos como alicerce para se alcançar o objetivo geral:

- a) identificar os fatores de estresse no trabalho dos professores participantes do estudo;
- b) identificar os principais sintomas relacionados ao estresse;
- c) identificar as estratégias para lidar com o estresse ocupacional;
- d) correlacionar variáveis demográficas e ocupacionais com os fatores de estresse no trabalho.
- e) correlacionar os fatores de pressão no trabalho com sintomas físicos e mentais.

No plano acadêmico, pesquisar o estresse ocupacional é relevante para a amplitude dos estudos neste cenário, favorecendo o desenvolvimento científico e o entendimento sobre o tema abordado (PAIVA *et al.*, 2002; SAUTER; MURPHY,

2008). De acordo com Cremonezin (2014), pesquisar essa temática é importante por envolver um setor educacional relevante para o desenvolvimento físico e mental do cidadão brasileiro.

Foi realizada uma pesquisa na base de dados da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Banco de Dissertações do Centro Universitário Unihorizontes, *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e no site Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração (ENANPAD) com as palavras “estresse de professores” e “estresse de docente”.

Dessa busca foi localizada somente uma publicação na BDTD, de Bondan (2011), que fez um estudo relacionado à saúde do docente em relação ao gênero e ao estresse profissional. No banco de dados do Centro Universitário Unihorizontes, houve um retorno de quatro dissertações, sendo duas relacionadas ao estresse ocupacional e à *Síndrome de Burnout* (ARAÚJO, 2011; SILVA, 2011) e duas relacionadas ao estresse ocupacional (SILVA, 2015; NUNES, 2017).

No ENANPAD houve um retorno de quatro publicações relacionadas ao estresse dos professores de ensino superior (PAIVA *et al.*, 2002; BARRETO, 2008; SANTOS; ZILLE, 2015; FERNANDES; MARQUES, 2016). No SciELO foram localizados três artigos (MULATO *et al.*, 2010; MACHADO *et al.*, 2014; SILVEIRA *et al.*, 2014).

Para o plano organizacional, este estudo apresenta relevância, pois a profissão de professor, nas últimas décadas, é severamente avaliada e cobrada pelos órgãos de controle e pela população (OLIVEIRA, 2006), e o setor educacional assume grande importância para o desenvolvimento das pessoas. Assim, a condução deste estudo se justificou, uma vez que seus resultados podem subsidiar a Instituição pesquisada na implementação de políticas de gestão, contribuindo para melhorar o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a vida dos servidores docentes, gerando condições favorecedoras de padrões mais elevados de produtividade e de qualidade de vida.

No plano social, a contribuição pode englobar toda a região onde a instituição se localiza, já que, por meio do conhecimento das fontes de tensão excessiva no

trabalho dos docentes, pode-se compreender melhor a realidade do trabalho e contribuir para que sejam avaliados os aspectos apontados nesta pesquisa. Portanto, os benefícios serão não apenas para os professores em questão, mas também para toda a comunidade, que poderá obter melhor qualidade nos serviços prestados pelos profissionais pesquisados.

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos, além desta Introdução. No primeiro capítulo, descreve-se o ambiente/recurso humano investigado – a docência e o docente –, realçando-se os aspectos inerentes ao contexto educacional onde dois elementos sobressaem: o professor universitário e sua formação e atuação. Em seguida, é apresentada a literatura pertinente ao estresse. Essa variável é abordada a partir da conceituação e do surgimento do estresse na literatura, evidenciando-se, a seguir, os principais sintomas relacionados às estratégias para lidar com os fatores evidenciados. Ainda, na revisão de literatura, desenvolve-se uma discussão que associa a função docente às potenciais fontes de pressão no trabalho. No tópico seguinte, descreve-se o modelo teórico-empírico da pesquisa. No terceiro capítulo é apresentada a metodologia, onde são descritos os procedimentos metodológicos adotados na investigação. No quarto capítulo, os resultados são apresentados e analisados. No quinto capítulo, ressaltam-se as conclusões da pesquisa. As referências bibliográficas, o instrumento de coleta de dados e outros apêndices complementam a dissertação.

## 2 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DO ESTUDO

Neste capítulo, descreve-se a instituição pesquisada, que constitui a unidade de análise do estudo.

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) originou-se a partir da Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), em 1922. Visando ao desenvolvimento da Escola, em 1948, o Governo do Estado a transformou em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG). Sua federalização ocorreu no ano 1969, quando, além de ter adotado o nome atual da Instituição, foi criado um segundo *campus* universitário, na cidade de Florestal. Em 2006, mais um *campus* universitário foi instalado, na cidade de Rio Paranaíba, sendo essa a situação atual da Universidade Federal de Viçosa (UFV, 2018).

De acordo com informações obtidas no *site* da UFV, o *Campus* principal, situado na cidade de Viçosa, MG, oferece cursos de graduação e programas de pós-graduação *Stricto Sensu*, em níveis de mestrado (acadêmico e profissional) e doutorado, além de cursos de pós-graduação *Lato Sensu* (presenciais e a distância). O *campus* Florestal atua com o curso técnico desde o ano 1969, porém atualmente ele congrega as atividades de seis cursos técnicos da Central de Ensino e Desenvolvimento Agrário de Florestal (CEDAF) e de 10 cursos superiores da UFV, os quais, juntos, reúnem em torno de 1,5 mil estudantes. Já as atividades acadêmicas do *Campus* Rio Paranaíba tiveram início no segundo semestre de 2007, com o oferecimento dos cursos de Administração (tempo integral e noturno) e Agronomia (integral). No segundo semestre de 2008, passaram a ser oferecidos dois novos cursos: Sistemas de Informação (integral e noturno) e Ciências de Alimentos (integral). Hoje já são oferecidos 10 cursos de graduação em Rio Paranaíba (UFV, 2018).

Atualmente, o *Campus* de Viçosa da UFV conta com quatro Centros de Ciências, que são unidades acadêmicas que administram atividades de ensino, pesquisa e extensão em uma ou mais áreas do conhecimento. Em cada um desses Centros há



vários departamentos, sendo o Centro de Ciências Agrárias (CCA) o que tem o menor número de departamentos, sete; o Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCH), o que tem o maior número de departamentos, 11; e o Centro de Ciências Exatas (CCE) e o de Ciências Biológicas e da Saúde contam com 10 departamentos cada.

Em relação ao número de docentes, a UFV tem atualmente o total de 1.324 docentes, sendo 1.042 no *Campus* de Viçosa, 139 no *Campus* de Florestal e 143 no campus de Rio Paranaíba.

O processo de progressão da carreira dos professores da UFV é mensurado por um relatório de atividades de ensino, avaliado pelo coordenador do curso, constituído de um relatório de atividades de pesquisa e um de extensão, avaliados pelo chefe do Departamento; e um relatório de atividades administrativas, avaliado pela chefia imediata. A Resolução nº 07, de 3 de setembro de 1997, estabelece critérios que são utilizados para a progressão horizontal que não permitem perceber qual das atividades é mais valorizada para essa progressão. No entanto, a progressão para a classe de Associado passa por diferentes critérios, quando se pontuam as atividades de ensino, pesquisa, extensão e administrativas, em outras instituições. No trabalho de Lourenço, Teixeira e Santinelli (2011), verifica-se que o número de atividades exigidas ao docente para a progressão é relativamente menor em comparação com as de outras universidades. A progressão por desempenho é abordada pela UFV no Regimento de Admissão, Promoção e Aperfeiçoamento do Pessoal Docente (RAPAD), aprovado pela Resolução nº 4, 27 de maio de 1996, e nas Resoluções nºs 3/1993 e 12/1999.

De acordo com a Resolução nº 3/93, a avaliação de desempenho acadêmico dos docentes visando à promoção de um nível para o imediatamente superior ocorre, adotando-se pontuações diferentes dentro da mesma classe, sendo necessários 6 pontos para progressão de Adjunto I para Adjunto II. A resolução estabelece que até 60% dos pontos mínimos exigidos poderão resultar de apenas umas das áreas de atividade (ensino, pesquisa, extensão e administração, formação acadêmica e outras atividades), devendo a complementação ser feita em outra(s) área(s). A descrição destas atividades está prevista na Resolução nº 12/99. Assim, na UFV o docente deve desenvolver, ao longo dois anos, as seguintes atividades para atingir os pontos necessários à progressão: Área Atividades Pontuação Ensino 8 horas aulas na graduação por semana 2,4 pontos 2 artigos publicados na íntegra, no país, em revistas científicas com corpo editorial (primeiro ou segundo autor) Pesquisa 1,2 pontos 1 artigo publicado

na íntegra, no país, em anais de congressos, simpósios, seminários e similares, com comissão editorial (primeiro ou segundo autor) 0,4 pontos  
Extensão Coordenação de 1 projeto de extensão registrado na Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, ao longo de um ano 1,0 ponto  
Administrativa Participação em 15 comissões eventuais de âmbito universitário 1,5 pontos.  
Constata-se que na UFV o ensino é valorizado em detrimento das demais atividades, pois ao ministrar o mínimo de hora-aula exigidas na Lei de Diretrizes e Bases, o docente cumpre 40% da pontuação necessária para progressão. A progressão vertical para a classe de professor associado, bem como a progressão horizontal entre os níveis desta mesma classe são previstas na Resolução do Conselho Universitário nº 9/2009. Para fazer jus à progressão, o docente deverá preencher cumulativamente os seguintes critérios: estar a dois anos, no mínimo, no nível IV da classe de Professor Adjunto; possuir título de Doutor ou Livre-Docente e ser aprovado em avaliação de desempenho acadêmico. O desempenho acadêmico é comprovado por meio do exercício das seguintes atividades: I- ensino na educação superior; II- produção intelectual avaliada de acordo com a sistemática da CAPES e do CNPq para as diferentes áreas do conhecimento; III- pesquisa resultante de projetos de pesquisa aprovados pela Universidade; IV- projetos de extensão aprovados pela Universidade; V- atividades de administração; VI- atividades de representação; VII- orientação, supervisão, participação em banca examinadora e outras atividades desenvolvidas na instituição pelas quais o docente não receba remuneração adicional específica.

É obrigatório o docente comprovar ter realizado atividades de ensino e produção intelectual, exceto se ocupar cargo de Direção e Assessoramento, que, nessa condição, ficam dispensados das atividades de ensino. O relatório de atividades é analisado por uma banca examinadora assessorada pela Comissão Permanente de Progressão Docente (CPPD).

Há, ainda, de se observar que:

A pontuação mínima exigida para progressão vertical da classe de Professor Adjunto, nível IV, para a classe de Professor Associado nível I, será de 8,0 pontos e as progressões por desempenho acadêmico dentro da classe de Professor Associado também recebem pontuações 14 diferentes. Assim, para ingressar na classe de professor associado, o docente deverá desenvolver: Área Atividades Pontuação Ensino 8 horas aulas por semana 2,4 pontos 2 artigos publicados na íntegra, no país, em revistas científicas com corpo editorial (Qualis B) Pesquisa 1,0 pontos 5 artigos publicados na íntegra, no país, anais de congressos, simpósios, seminários e similares, com comissão editorial 1,0 pontos Extensão Coordenação de 1 projeto de extensão registrado na Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, ao longo de dois anos 2,0 pontos Administrativa Participação em 4 comissões eventuais de âmbito universitário 2,0 pontos Observa-se que nos critérios para progressão vertical, a UVF também privilegia o ensino em detrimento das demais atividades. Observa-se também um maior equilíbrio e valorização nas atividades administrativas, ao se tratar da pontuação das atividades desenvolvidas pelo docente na classe de Professor Associado.

Conforme Catálogo de Graduação da Universidade Federal de Viçosa, A UFV faz parte do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), fundado pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, sendo um dos objetivos dotar as universidades federais de condições necessárias para ampliar o acesso e a permanência na Educação superior. Com o Programa REUNI, foram abertas 380 vagas em sete novos cursos de graduação para o *Campus* de Viçosa e 380 vagas em oito cursos para o *Campus* de Florestal.

Constituem finalidades da Universidade Federal de Viçosa, por meio do sistema indissociável do ensino, da pesquisa e da extensão, atingir os seguintes objetivos:

- a) ministrar, desenvolver e aperfeiçoar o ensino superior, visando à formação e aperfeiçoamento de profissionais de nível universitário;
- b) estimular, promover e executar pesquisa científica;
- c) promover o desenvolvimento das Ciências, Letras e Artes; e
- d) estender à comunidade, sob a forma de cursos e serviços especiais, as atividades do ensino e os resultados da pesquisa.

No Regimento Geral da UFV, pontuam-se todos os atributos e funções da comunidade universitária, constituída pelos corpos docente, técnico-administrativo e discente, diversificados em suas atribuições e funções e unificados em seus objetivos, de modo que no Art. 84 conceitua-se corpo docente como sendo “constituído pelos integrantes das carreiras do Magistério da Educação Superior e do Magistério do Ensino Médio e pelos demais professores contratados na forma da lei”.

Pelo Art. 85, a carreira do magistério da Educação Superior compreende as classes de professor auxiliar; professor assistente; professor adjunto; e professor titular, não se mencionando referência alguma sobre professor horista, com essa nomenclatura, mas, em caráter excepcional descreve-se adiante a possibilidade da jornada de 20 horas. Para cada uma dessas classes, há quatro níveis, exceto para a de Titular, de modo que “A carreira do

magistério do Ensino Médio compreende as classes de: C; D; E; e Professor Titular.

No Art. 87, consta que as classes das carreiras do magistério da Educação Superior e do Ensino Médio, referidos nos artigos 85 e 86 do Regimento, obedecerão à legislação vigente e ao Regimento de Admissão, Promoção e Aperfeiçoamento do Pessoal Docente da Universidade (RAPAPD), aprovado pelo Conselho Universitário.

Pelo Art. 88, “São consideradas atividades acadêmicas, próprias do pessoal docente da Educação Superior:

- I. as pertinentes ao ensino, à pesquisa e à extensão, que, indissociáveis, visem à aprendizagem, à produção do conhecimento e à ampliação e transmissão do saber e da cultura;]
- II. as que estendem à comunidade as atividades de ensino e os resultados da pesquisa, na forma de cursos e serviços especiais;
- III. as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, bem como nos casos previstos em lei.

No Art. 89, são consideradas as atividades próprias do pessoal docente do Ensino Médio, o que não será aqui descrito, pois não constitui objeto deste estudo.

Retomam-se no Art. 90 os direitos e as vantagens do corpo docente previstos na Constituição Federal e legislação em vigor, sendo previstos, no Art. 91, além destes, os seguintes:

- submeter à apreciação do Colegiado do Departamento as alterações, se necessário, dos programas das disciplinas, os projetos de pesquisa e as atividades de extensão, visando ao planejamento anual das atividades acadêmicas do Departamento;
- executar o planejamento anual das atividades acadêmicas do Departamento, nas áreas de ensino, pesquisa e extensão;
- cumprir e fazer cumprir a legislação vigente, o Estatuto, o Regimento Geral, o Regimento do Departamento e todas as normas aprovadas pelos Colegiados da Universidade;
- cumprir a jornada de trabalho, nos termos do artigo 93 deste Regimento Geral;

- atender às convocações dos respectivos Presidentes dos Colegiados da Universidade, bem como às demais convocações feitas pelas autoridades universitárias;
- acatar as determinações das autoridades universitárias constituídas.

Parágrafo único – A falta de cumprimento de seus deveres sujeitará o docente às penalidades previstas na legislação em vigor.

Referindo-se ao ingresso na carreira do magistério (Art. 92), consta que será por concurso público, no nível inicial de qualquer classe, obedecida a legislação vigente e o RAPAPD, reforçado no Parágrafo único – “O acesso à classe de Professor Titular dar-se-á mediante concurso público de títulos e provas, atendida a legislação vigente e o RAPAPD”.

Pelo constante no Art. 93, “O regime de trabalho da carreira do magistério será:

- dedicação exclusiva, com obrigação de prestar 40 (quarenta) horas semanais de trabalho e impedimento de exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada.
- tempo integral de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Parágrafo único – Excepcionalmente, tendo em vista o interesse e a conveniência da Instituição, será possível o tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho, mediante aprovação dos Colegiados Superiores”.

Quanto a progressão, abordada na 5ª. seção, Art. 94, esta ocorrerá nas carreiras de magistério exclusivamente por desempenho acadêmico ou por titulação, atendida a legislação vigente e o RAPAPD, ou seja:

- de um nível para o imediatamente superior, dentro da mesma classe (progressão horizontal);
- de uma para outra classe, exceto a de Professor Titular (progressão vertical).

A capacitação do pessoal da carreira de magistério (Art. 95) visa à excelência do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, proporcionando o retorno social do investimento público e o enriquecimento da Instituição.

Art. 96 – A Universidade poderá autorizar afastamentos a seus docentes, sem prejuízo de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, visando à:

- participação em congressos, seminários, conferências e em outros eventos de caráter científico, cultural ou técnico;
- realização de estágios de atualização e de pesquisa;
- realização de cursos de aperfeiçoamento ou especialização “lato sensu”; e
- obtenção de título de pós-graduação “stricto sensu” (Mestrado e Doutorado).

Parágrafo único – A capacitação do pessoal da carreira de magistério será regida pela legislação vigente, pelo RAPAPD e pelas normas específicas aprovadas pelos Colegiados Superiores. (SOC – UFV, 2019).

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

O quadro teórico desta pesquisa está apresentado nesta dissertação em quatro partes, uma que aborda o docente, com sua função e a sua formação, bem como os papéis e as responsabilidades assumidas pelo professor na atualidade. Na segunda parte, descreve-se o estresse como consequência possível das condições de formação e atuação que enfrentam. Inicialmente, são descritos os principais aspectos associados à função e, ou, cargo de docente, evidenciando-se as responsabilidades e os papéis compatíveis a esse profissional e a serem assumidos por ele, atualmente. É válido ressaltar que o estudo realizado ocorre em um espaço temporal em que as informações chegam a todos em profusão, e o espaço físico é um universo conectado por redes que veiculam conhecimentos, especialmente os científicos e acadêmicos, produzidos em todo o globo terrestre, o que, por certo, implica consequências significativas na vida dos interlocutores dessas redes. É nela que se situa o docente, passível de estresse ocupacional, conforme conjecturado na proposta deste estudo. A fundamentação teórica que aborda o profissional docente culmina na leitura bibliográfica que permite associar as atividades docentes às recorrentes e forçosas tarefas que pressionam o trabalho que desenvolvem, acarretando, pois, o estresse e o comprometimento da qualidade de vida. Após detalhamento e apresentação de análises de aspectos teóricos sobre o estresse ocupacional, foca-se na apresentação do modelo teórico-empírico escolhido para nortear esta pesquisa.

#### 3.1 A função docente

A docência é uma das ocupações mais antigas, e a profissão de professor surgiu antes mesmo da criação das instituições de ensino. Esta profissão tem se modificado ao longo dos tempos. O professor de hoje é bem diferente do de antigamente, e isso provém das transformações que ocorrem no mundo do trabalho e da produção. Cruz e Lemos (2005) advertem sobre o fato de o ensino possuir características particulares que resultam em fatores causadores de problemas psíquicos e físicos. Tendo em vista essa consideração, este tópico contempla, em

um primeiro momento, aspectos relevantes da formação docente, seguindo-se uma abordagem sobre os desafios da profissão.

### **3.1.1 Os saberes docentes e a formação profissional**

Para abrir esta seção, retoma-se Tardif (2000, 2004), segundo o qual, nos últimos 20 anos, três questionamentos concentram a problemática do ensino e da formação de professores, em muitos países do Ocidente. São eles: (a) Quais os saberes profissionais dos docentes (conhecimentos, competências, habilidades etc.) que eles efetivamente utilizam em seu trabalho diário para desempenhar suas tarefas e atingir seus objetivos e como eles os utilizam?; (b) Em que e como os saberes profissionais se distinguem dos conhecimentos universitários elaborados pelos pesquisadores e daqueles incorporados nos cursos de formação universitária dos futuros professores?; e (c) Que relações deveriam existir entre os saberes profissionais e os conhecimentos universitários e entre os professores do ensino básico e os professores universitários (pesquisadores ou formadores), no que diz respeito à profissionalização do ensino e à formação de professores?

Não é objetivo desta pesquisa responder a cada uma dessas questões no decorrer desta explanação, mas se pode, de antemão, sugerir que os conceitos que se seguem buscam desvendar as referidas problemáticas do fazer docente, sempre tangendo em uma ou mais dessas questões. É nesse âmbito que surge a necessidade de agir e interagir. E é na esfera do planejamento da ação docente, valendo-se dos saberes que utilizam para alcançar objetivos e, ou, cumprir planejamentos, que podem surgir outras questões resultantes de dificuldades, pressionamentos e entraves no cotidiano dos envolvidos no processo de ensino-aprendizagem.

Tardif e Lessard (2014), professores da Universidade de Montreal, participam do centro de pesquisa canadense sobre a formação e profissão docente – Centro de Pesquisa Interuniversitária sobre a Formação e a Profissão Docente (CRIFPE). A abrangência e importância dos estudos fazem que se multipliquem pesquisas e artigos sobre trabalho e saberes docentes.



Assim, na obra intitulada “O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas”, atualmente, na 10ª edição, desvela-se a essência do processo de escolarização, analisando o trabalho dos envolvidos nessa atividade: os professores, os alunos e os demais contingentes humanos do ambiente escolar (TARDIF; LESSARD, 2014).

Além da pesquisa sobre o trabalho docente incluindo várias disciplinas e teorias que se relacionam entre si e o saber, aqueles autores retomam pesquisas em Sociologia do Trabalho e das Organizações, Ciências da Educação, Ergonomia, Teorias da Ação e Ciências Cognitivas. Isso permitiu a construção de argumentos pautados na perspectiva da pesquisa empírica, visando reunir dados que consolidaram amplo estudo da docência no âmbito escolar. A base e a profundidade dos conhecimentos alicerçam inúmeros estudos da docência, posto que examinam o trabalho do professor em diversas interações, ressaltando assuntos diretivos como o trabalho do professor com seres humanos refletindo seu próprio ser, sua identidade, as experiências profissionais e os conhecimentos percebidos, construídos e transmitidos, bem como as interferências dos dispositivos da organização que, sem dúvida, são essenciais à compreensão das interferências originadas nesse contexto, mormente o estresse, investigado neste trabalho (TARDIF; LESSARD, 2014).

Descrevem, analisam e compreendem o trabalho docente tal como é desenvolvido (valendo-se para isso de 150 entrevistas com professores e muitas dezenas de outras investigações com promotores da Educação Escolar), condensando as representações de situações de trabalho experienciado pelos professores, incluindo temáticas de indagações universais, como a organização do trabalho escolar, considerações sobre ocorrências cotidianas de interação entre professores, alunos e atores escolares, desnudando as particularidades de práticas escolares e docentes específicas, inseridas e compreendidas à luz da esfera de escolarização mais global (TARDIF; LESSARD, 2014).

Matos (2016) sumariza em resenha a importante obra dos referidos autores, oferecendo um panorama geral do que nela se encontra, comentando o seu grande valor para descrever a função docente. Desse modo, anota a ênfase dada pelos autores às relações entre características sociais e organizacionais da escola,

associando-as às formas de realizar o trabalho docente, o trabalho escolar e o conjunto de trabalhos concretizados por todos os agentes escolares. Na sequência, explana sobre a estrutura organizacional, configurando as características das operações e dos modos de realização do ensino, enfatizando ser essa estrutura escolar orientadora de todo o trabalho docente. Assim, não passam despercebidas, no terceiro capítulo, a crescente burocratização nem as questões de poder com suas ramificações atingindo os recursos humanos envolvidos no imbricado jogo de interesses dentro da organização escolar (MATOS, 2016).

Focalizam-se, no quarto capítulo, o professor, suas condições de trabalho, os modos de utilizar o tempo e os espaços escolares/extraescolares, visualizando a composição das tarefas e atividades docentes, as quais motivam importantes e intensas observações. Do quinto capítulo, apreende-se que ele enriquece os três capítulos anteriores, quanto aos aspectos temporais dos quadros organizacionais, após o que se idealiza uma proposta de reflexão, posto que o trabalho docente se efetiva através da lógica do pertencimento e da atividade orientada pelos objetivos gerais. Prosseguindo, o sexto capítulo trata a questão dos objetivos, já introduzidos anteriormente, analisando-se os objetivos gerais do ensino, o mandato dos professores e as observações sobre os programas escolares eleitos como parte não negligenciável da identidade do docente, dadas as variadas formas de pertencimento a ele atribuídas. Somam-se as escolhas docentes quanto aos objetivos e às implicações práticas no dia a dia, diante do “trabalho curricular”, que requer compreensão da dinâmica de interpretar, transformar e adaptar, recorrentes nas contínuas relações de interação entre docentes e discentes (MATOS, 2016).

No último capítulo, os autores reforçam a visão das interações humanas, no transcurso dos processos escolares, e assinalam os demais quesitos do fazer docente. Abordam interações humanas que alteram os conjuntos das suas relações, em suas práticas, incluindo-se a identidade profissional. Tardif e Lessard (2014) acercam-se das expectativas docentes com relação a seus alunos e às dinâmicas que envolvem essa relação. Corroboram que se humanizam os entes, confirmam-se os aspectos das personalidades envolvidas e de seus desejos e anseios e abordam questões subjetivas que se concretizam nas relações e inter-relações diárias e cotidianas. Buscam determinar, também, as características do ensino diante de seu

objeto de trabalho, o “aluno”, com muitas das considerações contraditórias dessa colisão cotidiana e nem sempre consensual.

Tardif e Lessard (2014) fundamentaram os seus argumentos sociologicamente, delineando a docência como atividade de trabalho oriunda de organizações em que os professores interagem com outros indivíduos. Isso possibilita trocas próprias do lugar que ocupam e mostra o trabalho dos professores com seus aspectos técnicos, específicos de seu fazer, incluindo-se a ótica das atividades emocionais e interacionais envolvidas, por meio das vivências interativas em que estão imersos todo o tempo. Desse modo, esses autores situaram seus estudos sobre a docência na problemática do trabalho, comparando-o a outras esferas de trabalho e diferenciando-o pelas interações, em que o docente se relaciona com seu objeto de trabalho de forma radical, centrando as análises da docência na organização e no processo de trabalho dos professores, numa realidade social, organizacional e humana em que intervêm. Os aspectos humanos abordados demonstraram condições de vivência, de tensões emblemáticas e dilemas, que constituem parte do trabalho docente diário, tornando-o uma obra diferenciada perante as demais desse contexto.

Tardif e Lessard (2014) aprofundaram-se em questões sociológicas que cercam os docentes e construíram um campo de análises mais completo e rico de detalhes. Embora apresente uma realidade “exterior” muito diferente, funcional e estruturalmente da realidade brasileira e dos países latino-americanos, a obra contribui para as pesquisas no âmbito da profissão docente. Instiga muitas reflexões inerentes às relações e interações humanas e as consequências pertinentes à identidade, à profissão docente e à organização nas escolas públicas, seu local de atuação.

Assim, a obra é de fundamental importância para os estudantes universitários dos cursos de formação de professores e pedagogos, para professores e pesquisadores que buscam apoio para releituras da docência em propostas de pesquisas, para formação continuada de professores, “enfocando o olhar para o envolvimento e a colaboração dos atores da prática cotidiana escolar, levando em consideração os pressupostos da prática e cadeias relacionais apresentadas” (MATOS, 2016, p. 6).

Cardoso *et al.* (2012) observam divergências entre estudos conduzidos por autores quanto ao perfil e à função do docente, mas admitem que há vários pontos de convergência. Pautando-se em resultados e análises apresentadas por Tardif (2004) e Gauthier *et al.* (2006), aqueles autores concluem que o próprio processo constrói o professor como ele se revela e consente que ele adquira e construa os saberes necessários à sua prática docente, em uma trajetória complexa e marcada por períodos desiguais, vivências e experiências muito diferentes.

Prosseguem admitindo que os cursos de formação inicial não são as únicas fontes de saber dos professores. A ação docente resulta da relação entre os saberes diferentes, adquiridos na preparação profissional, ministrada em cursos de formação de professores, mas, igualmente, resulta dos conhecimentos e ensinamentos obtidos na sua vida social e familiar, enquanto aluno, no local de trabalho, por meio das interações com alunos e colegas de profissão, de modo que os docentes se produzem ao produzirem o seu trabalho. Produzem conhecimentos, saberes, práticas, normas de conduta e formas de ser e de fazer. Dão sentido às experiências advindas do exercício de sua profissão e à convivência com os outros que fazem parte do seu cotidiano de trabalho (CARDOSO *et al.*, 2012).

A profissão docente instiga um traçado de novas diretrizes para pesquisas sobre os professores, com abordagem metodológica que ultrapasse a esfera da análise da estrutura dos sistemas de ensino, das instituições e normas “que regem o trabalho dos professores, dos agentes externos que interferem na sua prática, dos fatores sociais e globais que muitas vezes determinam o seu fazer” (TARDIF; LESSARD, 2011, p. 138). Não se há de desconsiderar aspectos teóricos que abordam o ensino “pelo alto”, mas de completá-los com expectativas que ponderem sobre o que são a escola, os professores e a sua função, ou seja, o seu trabalho “por baixo”, isto é [...]:

[...] a partir da aproximação entre o pesquisador e a escola, o pesquisador e os professores, que são, de fato, os atores dos processos de ensino que atuam diariamente nas salas de aula de todo o mundo (TARDIF; LESSARD, 2011, p. 138-139).

Isso posto, tem-se um arcabouço do que é a docência e de sua abrangência em termos da construção de saberes que envolve a prática, as relações humanas que

permeiam o contexto e a demanda por quesitos que permitam a atuação do docente. Lembram Lemos e Cruz (2005) que a docência constitui um trabalho intelectual. No entanto, essa particularidade não distingue o trabalhador dos demais trabalhadores. O trabalho, em si, é considerado comum, eivado dos mesmos prós e contras das outras atividades do mundo do trabalho onde a organização contempla tarefas, responsabilidades, competências, jornadas específicas e remuneração.

### **3.1.2 Os desafios da profissão e do profissional docente**

Ao refletir sobre a função do professor na atualidade, observa-se a dificuldade de se combinarem os diversos fatores que dizem respeito à formação dos indivíduos nos dias de hoje. No atual contexto, os problemas políticos e econômicos estão aliados à evolução científica e tecnológica, refletindo em mudanças nas formas de ser e viver dos homens, em todos os níveis, dificultando o trabalho docente em todos os níveis (HAGEMeyer, 2004).

Há alguns anos, um dos maiores desafios era garantir o acesso dos alunos à escola. Para isso, o Estado ampliou o número de escolas e tornou o ensino obrigatório e gratuito. Porém, ainda falta garantir a democratização do saber a todos que tiveram acesso ao ensino, ou seja, garantir a Educação de qualidade e igualitária para todos os estudantes em qualquer parte do país, pois não basta colocar todos os alunos na sala de aula, sem que sejam oferecidas condições para que o ensino e a aprendizagem aconteçam (CURY, 2014).

De acordo com Gonçalves (2008, p. 4):

A secundarização dos conteúdos, a promoção automática, a aprovação pouco cuidadosa pelo conselho de classe tem levado a um resultado desanimador. Não há com o que se surpreender sobre o baixo desempenho educacional no nosso país. Através dos resultados apresentados pelas avaliações realizadas pelo MEC sendo o ENEM (final do ensino médio – escolas públicas e privadas), Prova Brasil (4ª e 8ª séries – todas as escolas públicas urbanas), SAEB (4ª e 8ª séries do ensino fundamental e 3º ano do ensino médio – por amostra – escolas públicas e privadas) e pela observação direta do que acontece nas escolas, é perceptível que o ensino e aprendizagem precisam melhorar.

Diante dessa realidade, o professor experimenta um sentimento de desvalorização e desânimo que, muitas vezes, o impede de enfrentar o desafio de melhorar os baixos índices de aprendizagem obtidos pelos alunos nos testes oficiais e que são facilmente observados no cotidiano escolar e nas avaliações durante o ano escolar, conforme destacado por Gonçalves (2008).

Além do desafio social, a crise econômica dos últimos anos tem atingido também as instituições de ensino superior de forma geral. As universidades públicas começaram a aderir à redução de custos, uma vez que as verbas disponíveis para as instituições foram reduzidas sem aviso prévio ou planejamento. Para isso, as instituições de ensino superior (IES) não realizam com a frequência regular e necessária os concursos para professores efetivos. Quando realizam tais concursos, contratam professores substitutos com salários e direitos trabalhistas reduzidos, além de aplicarem uma avaliação de desempenho acadêmico dos professores titulares com base em critérios de produtividade, expressos apenas pelo volume de produção acadêmica, mas não pela qualidade de suas produções. Do outro lado das instituições públicas, as faculdades particulares têm aderido à prática de aumentar a demissão de professores mais qualificados, para dar lugar à contratação de professores com menos qualificação e experiência, reduzir o quadro de professores dos cursos, diminuir os salários e avaliar o desempenho acadêmico com base na lógica produtivista (SANTOS, 2012).

Com todos esses fatores, as instituições de ensino superior vêm perdendo sua característica de instituição de formação de pessoas na direção de transformar-se em uma organização “empresarial”, onde ocorre a necessidade primordial do produtivismo a todo custo, como em qualquer outra organização mercantil (CHAUÍ, 2003).

De acordo com Bolfer (2008), conforme o tipo de trabalho que irá desenvolver com os seus alunos, o professor universitário deverá ter senso reflexivo, que possa auxiliar os discentes na construção do conhecimento. Há de se ressaltar que o processo de ensino e da aprendizagem deve ocorrer de maneira bem diferenciada nesse nível de ensino. E essa reflexão é alcançada por meio de pesquisas que possibilitem uma visualização da realidade sob enfoques específicos. Sobressaem

nesse contexto as diferenças especialmente percebidas no âmbito das teorias e da prática que permeiam os conteúdos dos cursos.

Nesse diapasão, percebe-se que os professores do ensino superior não possuem identidade única, suas características variam muito, principalmente em relação às instituições de ensino onde exercem a docência e quanto à trajetória de vida e de formação profissional. Gripp e Testi (2012), em sua pesquisa, classificam os professores universitários brasileiros em três grupos:

- a) professores em tempo parcial, sem estabilidade, com baixa especialização acadêmica, com uma carga horária elevada de aulas e prestando serviços ao setor privado;
- b) professores com qualificação média, estáveis, de tempo integral, com grande envolvimento em atividades sindicais e produção científica relativamente pequena;
- c) professor mais qualificado, envolvido em pesquisa com financiamento próprio, com pouca participação sindical e grande envolvimento com associações acadêmicas no país e no exterior.

Segundo Veiga (2005), quanto ao papel do professor no ensino superior, a docência requer uma formação profissional para seu exercício, ou seja, que detenham conhecimentos específicos para exercê-la adequadamente ou, no mínimo, que adquiram conhecimentos e tenham aptidões vinculadas à atividade, para aprimorar sua qualidade. A docência de ensino superior exige a junção entre ensino, pesquisa e extensão. Tratando da profissionalização e qualificação do professor do ensino superior, pelo fato de o Estado ter iniciado avaliações externas e internas às IES, o docente tem se mostrado preocupado e em busca desenfreada por cursos de especialização, mestrado e doutorado, na tentativa de assegurar a permanência em seu emprego, driblando a competitividade, visto ser grande a exigência por profissionais cada vez mais qualificados. Entretanto, podem-se visualizar IES públicas ou privadas que proporcionam e incentivam a profissionalização do docente, investindo e até mesmo pagando pela hora de estudo referente à capacitação (PIMENTA; ANASTASIOU, 2008).

O nível exigido do docente faz que ele coloque muita pressão sobre o seu próprio desempenho. O trabalho do professor determina que ele esteja sempre disponível para atuar como orientador, pesquisador, tutor para os alunos, várias muitas outras atividades relacionadas às instituições como reuniões, congressos etc. (TARDIF, 2002). Ministrando aulas, pesquisar, orientar alunos etc., tudo isso faz parte de uma produção, na maioria das vezes, invisível aos olhos da comunidade acadêmica e, mais ainda, para aqueles que estão fora desta coletividade (BORSOI, 2012).

Essa grande carga de trabalho física e emocional faz que nasça uma inquietação na profissão docente, que resulta das exigências impostas pelo atual contexto social e pelo próprio profissional. Esses desafios a que se submetem os docentes causam forte impacto em sua vida e sua saúde, mormente resultantes de fortes tensões. As principais fontes de tensão, conforme os estudos de Fernandes e Marques (2016), foram: levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo; não conseguir desligar-se das atividades do trabalho; e ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre. Entre as fontes de tensão excessiva foram elencados: relacionamentos interpessoais de má qualidade; infraestrutura inadequada; e muitas exigências por parte da Instituição (FERNANDES; MARQUES, 2016). Destacam-se essas fontes, visto que essa variável está abordada com maior detalhamento mais adiante.

### 3.1.3 Os papéis e as responsabilidades do docente da atualidade

O papel e as responsabilidades dos docentes<sup>1</sup> sempre foram amplos, a começar pelas terminologias que os enaltecem: especialista, mestre, doutor, pós-doutor, *magister*<sup>2</sup>. Esse papel, bem como a sua representação social, sempre foi carregado de muita significação quanto ao que se esperava e se espera de um

---

<sup>1</sup> Docente – palavra de origem latina – subst. masc. Professor; pessoa que ministra aulas; o responsável pela aprendizagem; adj. – relacionado com quem ensina e ministra aulas; que trabalha como professor; que ensina preceitos, normas.

<sup>2</sup> Magíster (m.)/Magíster (f) etimol. Latina – é aquele que ensina, esp. sacerdote, mestre, professor, indivíduo sentencioso; indivíduo de afirmações dogmáticas. Estas notas (disponíveis em <https://www.dicio.com.br>, acesso em 10-11-2018) emprestam um significado bastante amplo e importante ao papel do docente. Obviamente, todas as funções assim caracterizadas demandam formação, dedicação, planejamento, interatividade entre outras muitas exigências para a realização de um bom trabalho. E mais: o papel de ensinar requer resposta na interlocução; ou seja, ele deve fazer que o outro aprenda! (observação do autor).



docente/professor, na sala de aula e na sociedade de forma geral. É nesse sentido que Belloni (2015) constata que as sociedades contemporâneas e as vindouras, que serão preparadas pelas gerações que se iniciam, agora, na vida acadêmica, solicitam um novo tipo de indivíduo e de trabalhador em todos os setores da economia mundial. O destaque está na necessidade de competências múltiplas do profissional, no trabalho interativo (em equipes ou grupos), na competência para aprender e para se adaptar a novas realidades e situações. Essa autora prossegue, sinalizando que, para resistir aos percalços da sociedade atual, nela sobrevivendo, o indivíduo deverá se integrar ao mercado de trabalho do século XXI, desenvolvendo várias e novas capacidades, como a autogestão (sendo capaz de planejar, organizar e desenvolver seu próprio trabalho), resolver problemas, adaptar-se e agir com flexibilidade diante de tarefas novas, assumir encargos de responsabilidade e aprender a trabalhar continuamente em grupo, com um mínimo de hierarquização, mas com muita compreensão e cooperação (BELLONI, 2015).

Abordando a temática “O papel social dos professores universitários”, Massi (2018) entrevistou o Prof. Dr. Miguel Jafelicci Júnior<sup>3</sup>, em uma abordagem que incluiu, prudentemente, um questionamento sobre qual é o papel da universidade na sociedade. A resposta foi a seguinte:

Na estrutura social atual, a universidade cada vez mais é exigida para atuar como centro de pensamento, criadora de opinião e formadora de profissionais que possam contribuir efetivamente para o desenvolvimento de um país. Assim, no âmbito da estrutura da universidade e sua relação com a sociedade, os setores mais diretamente ligados aos resultados almejados são os da educação, para transformar os cidadãos em profissionais capazes de contribuir para o desenvolvimento da nação; os da cultura, preservando e incentivando a memória da sociedade e do país; os setores produtivos, industriais e comerciais, para o desenvolvimento econômico e social.

Setores mais ligados com a economia e o desenvolvimento industrial das nações, tanto no âmbito governamental público quanto no setor privado, reúnem uma série de problemas que, em princípio, têm a universidade como o seio gerador de soluções.

---

<sup>3</sup> O Prof. Dr. Miguel Jafelicci Júnior, atualmente, é Vice-Diretor do Instituto de Química da Unesp (IQ), *campus* de Araraquara, membro da Congregação, presidente da Comissão Permanente de Extensão Universitária (CPEU), Coordenador Administrativo do Curso Unificado do Campus de Araraquara (CUCA) e coordenador do projeto Palestra na Escola – no qual participa também como palestrante. Coordenador pioneiro do Grupo Alquimia. Nesta entrevista exclusiva, concedida ao Informativo Proex, Jafelicci relata sua visão da universidade e do professor universitário, focando o papel social dos docentes que atuam nas áreas de pesquisa, ensino e extensão, além de abordar sua experiência de professor do Instituto de Química, a qual não é objetivo deste estudo.

Nesse contexto, junto com o ensino e pesquisa, a extensão constitui a terceira sustentação da universidade, que é a ação da universidade em benefício da sociedade. A sociedade torna-se o gerador dos temas de pesquisa e a extensão é o difusor do conhecimento construído a partir dos problemas oriundos da sociedade. Nesse contexto, portanto, o professor universitário é o ator principal nas ações de ensino, pesquisa e extensão que dinamizam a universidade como o cérebro pensante dos problemas sociais que dissemina as soluções através da extensão universitária a todos os órgãos públicos e privados, mantendo convênios com empresas e instituições ligadas a políticas públicas (JAFELICCI JR., 2018).

O questionamento que se seguiu foi “Como se dá a atuação do professor dentro da Universidade?”. Miguel Jafelicci respondeu que o professor universitário é autor intelectual e, ao mesmo tempo, ator das ações que fundamentam o papel da universidade para o país. E nesse sentido enfatiza um dos seus papéis: “Professa o conhecimento difundindo à sociedade a ciência, o saber, estimulando outros pensadores a atuarem pelo desenvolvimento social”. E prosseguiu, afirmando:

Como autor do processo do saber, idealiza pela pesquisa dos diferentes temas, das diferentes áreas de atuação e de interesse da universidade com a criatividade para construir o conhecimento de cada área de atuação. O professor é também o ator na medida que além do pensar, do idealizar, atua na transmissão do conhecimento para difundir ideias, formar novos pensadores capazes de dar nova continuidade à arte da criação e assim dinamizar o processo educacional, o processo de transformação social com vistas ao progresso e ao desenvolvimento da nação (JAFELICCI JR., 2018).

E concluiu que, nesse sentido [...]:

O professor universitário tem no seu papel social a necessidade de reunir pesquisa e ensino de maneira sistematizada para devolver os benefícios à sociedade. Algumas civilizações tiveram o professor, o cientista, como o consultor dos governantes para ações políticas, ações ligadas a estratégias (sobretudo de defesa do reino), assim como ações para melhorar a produtividade de alimentos para a sociedade (JAFELICCI JR., 2018).

Para responder ao questionamento do Informativo Proex: “Por que a universidade deve praticar a extensão universitária?”, o coordenador miscigenou os papéis da universidade e do docente nas atividades de extensão, argumentando:

A universidade enquanto instituição organizacional da estrutura pensante da nação não pode se perder nas ações executoras de seus projetos. Essas ações têm que ser estendidas à sociedade através dos diferentes organismos e instituições para que possam executar os resultados alcançados pela sociedade. Assim, a universidade requer junto uma ação de parceria entre os seus professores e as estruturas sociais, governamentais e privadas, no sentido de estender benefícios através da extensão universitária uma das bases da estrutura da universidade nos

diferentes países qual seja pesquisa, ensino e extensão universitária. o Professor tem o seu papel social assegurado qual seja de difundir o conhecimento, professar a verdade baseada no método científico, cada um dentro da sua área de atuação e conhecimento (JAFELICCI JR., 2018).

Araújo (2018) estudou “O papel do professor mediador na elaboração do conhecimento na formação técnica”, trazendo para a literatura importantes conceitos sobre esse papel mediador do docente, aplicável a várias áreas do conhecimento, inclusive pelo viés que foca o estresse, com suas causas entrelaçadas ao papel previsto para esse profissional na sociedade. O papel do professor mediador é de grande importância, pois faz dele um facilitador entre os alunos e o conteúdo a ser trabalhado, associado a situações cotidianas, fazendo que o processo ensino-aprendizagem auxilie na solução de difíceis situações, vivenciadas diariamente, pois, despertando interesse por meio da mediação, motivação e interação, o docente se torna mais presente na vida dos alunos. As práticas pedagógicas e o questionamento da ação docente contribuem para evolução do processo da construção do conhecimento (ARAÚJO, 2018).

A autora depreende do contexto estudado que o perfil do docente deve se moldar às convergências tecnológicas do momento e às necessidades de cada educando, dependendo, além do conhecimento, de uma série de fatores que permitam a transmissão de informação de modo claro, criativo e objetivo, passível de constantes mudanças, sempre que necessária uma mudança de postura. No processo de ensino-aprendizagem, o educando sempre espera que todo aquele conhecimento transmitido pela docente venha a ser efetivamente aplicável e aplicado. Nessa relação, há de se predominar a interação entre esses interlocutores, com participação de ambos, superação de dificuldades e adaptações da didática e da prática pedagógica com vistas ao mundo globalizado onde a tecnologia e as informações em tempo real fazem voltar a atenção para assuntos relevantes, demandando adaptação e a reflexão quanto a esses fatores.

Por fim, pode-se afirmar, pelas constatações tanto de Araújo (2018) quanto do Coordenador e Doutor em Química, Miguel Jafelicci (JAFELICCI JR., 2018), que o perfil do docente na Educação requer a presença de um sujeito aberto às reflexões, à pesquisa, ao trabalho, às ações críticas e que esteja essencialmente voltado à atualização contínua, atento aos estudos e pesquisas na sua área de formação

específica, precavido quanto às demandas do mercado de trabalho e em relação às inovações no âmbito pedagógico, tecnológico e educacional.

### **3.2 Estresse: considerações preliminares**

Dada a multiplicidade de sentidos que envolvem a terminologia, toma-se neste estudo um conceito geral, admitido pelo dicionário da medicina, sem entrar nas discussões específicas da psicologia ou da psiquiatria e, mesmo, de outras áreas da Saúde e do Direito do trabalho. Admite-se, pois, o seguinte conceito para *stress*, ou estresse: “estado gerado pela percepção de estímulos que provocam excitação emocional e, ao perturbarem a homeostasia, levam o organismo a disparar um processo de adaptação com aumento da secreção de adrenalina, com consequências sistêmicas” (MARGIS *et al.*, 2003, p. 1).

Contaifer *et al.* (2003) detalham a terminologia, observando que as primeiras citações da palavra estresse ocorreram no século XIV, originária do latim, tendo passado a designar, três séculos depois, na língua inglesa: adversidade, opressão e desconforto. Em Física, originalmente, o termo traduzia um grau de deformidade sofrido por um material, quando submetido a um esforço. A Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu o estresse como a doença do século XX e a Organização Mundial da Saúde a considerou a maior epidemia mundial do século.

De acordo com Lazarus (1993), o termo “estresse” surgiu pela primeira vez com físico Robert Hooke, no século XII, e a sua referência foi em torno de uma carga pesada que afetava determinada estrutura física. Esse termo foi introduzido no sentido biológico pelo médico canadense Hans Selye, em 1926, e definiu como um elemento inerente a toda doença que é produzida por modificações na composição química e estrutural do corpo e que pode ser observada e mensurada. Segundo Selye (1959), o estresse é observado a partir da Síndrome Geral da Adaptação (SGA), que compreende ser sintomático, como a dilatação do córtex da suprarrenal, atrofia de órgãos linfáticos, úlceras gastrointestinais, perda de peso e outros. Para ele, essas alterações levam a uma resposta não específica a uma lesão, envolvendo o sistema nervoso autônomo e que se desenvolve em três etapas: alerta, resistência

e exaustão. Na etapa de alerta, é considerada uma manifestação aguda com liberação de adrenalina e corticoides. Na etapa da resistência é caracterizada quando o indivíduo utiliza todas as suas forças orgânicas para manter a sua resposta, ou seja, chegando ao desgaste; e a terceira etapa, que é a exaustão, ocorre quando o organismo não reage mais contra a situação estressante e pode chegar até a morte (SELYE, 1959).

Selye (1956, 1959), estudioso pioneiro do fenômeno do estresse, esclarece que a recorrência desse estado emocional deve ser entendida conforme a sua duração, o equilíbrio do indivíduo diante dos estímulos, pressionadores ou não, e as exigências exercidas pelo meio ambiente no processo de adaptação individual. Quanto à duração, considerado agudo, quando oriundo de uma reação individual imediata a pressões específicas ou momentâneas; e crônico, quando as reações estressantes permanecem por maior tempo. Tanto as formas positivas e equilibradas (*eustress*) quanto as descompensadoras e negativas (*distress*) podem acelerar, motivar ou enfraquecer o uso de energias do indivíduo no que concerne à relação que mantém com o ambiente. Diante de fortes demandas do ambiente sobre o arcabouço psíquico do indivíduo, denomina-se o estresse como “sobrecarga”, em demandas leves, “monotonia”.

Nesses mesmos termos, Contalfer *et al.* (2003) explanam sobre essa dualidade de fatores e sintomas, observando que as pessoas que não pertencem à área de estudos e pesquisas do estresse mantêm concepções negativas desse fenômeno. Esse processo acompanha o ser humano, diariamente, desde a sua concepção, evidenciando-se diante da necessidade de maior esforço, desejável ou não, seguido ou não de prazer. Relaciona-se, portanto, a situações desejadas ou indesejadas, positivas ou negativas, alegres ou tristes, benéficas ou nocivas. O estresse pode ser admitido como força impulsora da motivação, do crescimento e do desenvolvimento humano, tanto quanto do desgaste quanto da pressão. Estudos de sensação de estar sob estresse no trabalho foram referidos por 76,5% dos docentes.

Estima-se que em torno de 25% de toda a população haveria de conhecer os sintomas do estresse. O estresse é importante precursor de doenças neurológicas,

do coração, de pele, gastrointestinais e de desordem emocional, relacionando-se, ainda, a uma série de desordens do sistema imunológico, incluindo-se o resfriado a herpes, artrite, síndrome de imunodeficiência adquirida e câncer. O estresse se relaciona predominantemente à família e ao trabalho, por serem os ambientes onde se vivem tensões mais constantes durante a vida. É considerado síndrome por muitos estudiosos, por desencadear muitas respostas ao organismo, as quais podem ser divididas em fases (CONTAIFER *et al.*, 2003).

Considerações encontradas na literatura mostram que os conceitos convergem para a visão de que a resposta mais imediata do estresse resulta da interação entre as características da pessoa e as demandas do meio, ou seja, desconexões entre o meio externo e o interno, e a percepção do indivíduo quanto à sua capacidade de resposta. A resposta ao estressor envolve aspectos fisiológicos, comportamentais e cognitivos, visando proporcionar melhor percepção da circunstância e de suas questões, bem como um rápido processamento da informação disponível, permitindo busca de soluções, selecionando condutas adequadas e preparando o organismo para agir de maneira rápida e vigorosa. A sobreposição desses três níveis (fisiológico, cognitivo e comportamental) é eficaz até certo limite, o qual, uma vez ultrapassado, poderá desencadear um efeito desorganizador. Assim, diferentes situações estressoras ocorrem ao longo dos anos, e as respostas a elas variam entre os indivíduos na sua forma de apresentação, podendo ocorrer manifestações psicopatológicas diversas como sintomas inespecíficos de depressão ou ansiedade, ou transtornos psiquiátricos definidos (MARGIS *et al.*, 2003).

Costa (2009) reforça que pressões econômicas e competitivas vêm provocando significativas transformações no mundo organizacional, criando uma situação que gera danos à saúde do indivíduo. Observa essa pesquisadora que administradores e executivos são atores ressaltantes nesse cenário, pois possuem papel fundamental na gestão dessas transformações. A esse grupo, acrescenta-se, neste estudo, a situação dos docentes que, conforme discutido na primeira seção deste quadro teórico, são também gestores (de educandos e de conhecimentos) e executivos do universo educacional. Para Cooper (2008), os constantes estados de pressão e competição, peculiares à esfera do trabalho no mundo atual, constituem um efeito

que se associa à reação psicológica de lutar ou fugir, para se garantirem no trabalho. A coação e a competitividade acirradas, depois de um período prolongado, podem resultar em um estado crônico de estresse desses trabalhadores, tornando-os suscetíveis ao surgimento de várias doenças, especialmente coronarianas, gastrintestinais e respiratórias. A solidão e o isolamento, entre outros efeitos comportamentais não menos importantes, podem também tornar-se crônicos, em decorrência da cobrança e do grande nível de responsabilidade envolvido na função gerencial.

O estresse organizacional tem sido amplamente estudado, observando-se as condições do trabalho, a estrutura da organização e a relação entre a empresa e o empregado pelo fato de esses aspectos poderem proporcionar uma série de disfunções organizacionais e doenças psicossomáticas nos trabalhadores (ROSSI, 2008).

### **3.3 Estresse ocupacional: considerações gerais e conceituais**

O avanço tecnológico tem provocado grandes mudanças no modo de ser e de agir dos indivíduos, especialmente no contexto do trabalho. Com o mercado revelando-se cada vez mais competitivo, exigente e imprevisível, as relações de trabalho têm sido atingidas e orientadas pela alta competitividade, que ocasiona o surgimento de agentes determinantes do estresse ocupacional. A presença desses agentes acrescida da vulnerabilidade do indivíduo no ambiente ocupacional constitui fator decisivo para o surgimento de doenças que ameaçam a saúde e o bem-estar no ambiente ocupacional (MENAGHAN, 1994; KARASEK, 1998; COOPER, 2008).

A condução de estudos sobre estresse no trabalho tem sido crescente nos últimos anos, somando contribuições de várias áreas do conhecimento, conforme se pode confirmar em pesquisas de Barros (2013), Peres (2014), Almeida (2015), Pimenta e Assunção (2016) e Moraes Filho (2017). Uma razão para o aumento de pesquisas abordando a temática se deve ao impacto negativo do estresse ocupacional na saúde e no bem-estar dos empregados e, conseqüentemente, no funcionamento e

na efetividade das organizações e, ou, instituições (REIS; FERNANDES; GOMES, 2010).

Já, na Conferência do Ministério Europeu sobre Saúde Mental (*World Health Organization* – WHO, 2005), considerou-se o Estresse no Trabalho (ET) como causador de forte efeito negativo na saúde mental do trabalhador, podendo acarretar desde violência a comportamentos inadequados de promiscuidade sexual, uso de drogas, de fumo, álcool etc. Retomando estudos neste sentido, vários autores continuam a desenvolver trabalhos nesta seara. De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Pan--Americana de Saúde (OPAS) (2016), no Brasil, um estudo sobre afastamento relacionado a acidentes e doenças ocupacionais mostrou que 14% dos benefícios anuais de saúde dizem respeito a desordens mentais. Corrobora-se que o mundo do trabalho atual, em razão dos desafios do progresso industrial, do desenvolvimento tecnológico e da globalização, além da comunicação virtual, inflige condições que extrapolam os limites das habilidades e competências das pessoas, resultando no estresse no ambiente de trabalho, podendo provocar disfunções físicas, psicológicas e até sociais, que afetam a saúde, minam a produtividade, afetando as famílias e as relações sociais, de diversas e variadas formas. Algumas profissões e situações laborais predispõem os trabalhadores a maior risco de adoecimento físico e, ou, mental.

Há mais de duas décadas, Paschoal e Tamayo (2004) diferiram conceitualmente o estresse ocupacional do estresse geral, situando o primeiro no ambiente de trabalho e este último na vida do indivíduo. O estresse no trabalho tem sido objeto de críticas e estudos. É importante observar e avaliar os fatos estressores, visto que fatores cognitivos possuem papel central no processo que ocorre entre os estímulos estressores e as respostas do indivíduo a eles. Uma ocorrência potencialmente estressora nem sempre é percebida desse modo pelo indivíduo. Muitas vezes, uma carga horária ou um trabalho excessivo não é percebido como ação prejudicial, mas como algo positivo e instigante. E esses dados endossam os achados das pesquisas atuais de Costa (2009), Cremonezin (2014), Okeke e Dlamini (2013), Cury (2014), Martinez Ramón (2015), Capelo e Pocinho (2009, 2016), entre outros.



As manifestações de tensão que geram estresse nos indivíduos, nos ambientes ocupacionais, são provocadas por situações diversas, destacando-se as ameaças, o aumento da carga de trabalho, a cobrança de metas, a competição entre os pares e o constrangimento. As consequências do estresse prejudicam diretamente as organizações ou empresas, uma vez que impactam negativamente o nível de produtividade, geram falta de comprometimento, ausências no trabalho e afastamentos por motivo de saúde debilitada. Condições de trabalho inadequadas quanto ao número reduzido de funcionários contribuem para o surgimento do estresse ocupacional (TAMAYO, 2008). Acresce-se a consideração de Cooper, Sloan e Williams (1988) de que o ambiente organizacional pode provocar estresse ocupacional com sintomas nocivos tanto físicos quanto mentais, quando o indivíduo se sente impotente diante de situações mormente causadoras de pressão no trabalho.

Os agentes causadores de pressão no ambiente interno das organizações e, ou, empresas foram classificados por Couto (1987) em três categorias: comportamental, ocupacional e organizacional. A comportamental envolve situações inerentes ao relacionamento interpessoal, qualidade do ambiente social, divergência de estilos de trabalho e qualidade da supervisão, entre outros. A categoria ocupacional, referente ao trabalho propriamente dito, tem como estressores o processo decisório, o nível de responsabilidade exigido pelas tarefas, o estabelecimento de prazos de trabalho, a qualidade das informações difundidas na organização e o volume de trabalho. A categoria organizacional reúne elementos estressores associados aos sistemas de compensação e de carreira disponibilizados pela empresa (COUTO, 1987). Dantas *et al.* (2004) realçam nesta última categoria, como estressora, a responsabilidade delegada ao trabalhador, além da sua capacidade decisória ou de controle das atividades ocupacionais.

É muito importante estudar e analisar as variáveis que podem ter impacto no processo de percepção das demandas como estressores de um elemento central. Assim, nos últimos anos, as variáveis de naturezas pessoal e situacional, que podem induzir o estresse ocupacional, passaram a ser amplamente estudadas. Os estudos a seguir ilustram essa condição:

- a) De acordo com Browner (1987) e Iwata e Suzuki (1997), a presença de redes sociais que oferecem suporte ao trabalho melhora a avaliação do empregado sobre sua saúde e se correlaciona negativamente com o estresse. Portanto, no âmbito das variáveis situacionais, o suporte social encontrado dentro e fora do trabalho tem sido constantemente associado ao estresse ocupacional.
- b) Trabalhadores que não praticam exercícios físicos regularmente tendem a apresentar maior nível de estresse, ou seja, variáveis situacionais não se restringem apenas a aspectos organizacionais, mas a liberação de endorfina causada pela atividade física também apresenta influência sobre o estresse ocupacional (TAMAYO, 2001).
- c) A autoestima constitui outra variável pessoal considerada nos estudos sobre estresse ocupacional. Kunda (1999) conceitua a autoestima como um construto constante que interfere no artifício cognitivo e no encadeamento de informações no indivíduo, acarretando implicações sobre o autoconhecimento.
- d) Cooper, Sloan e Williams (1988) mostram que a interação entre trabalho e família também é alvo de interesse dos pesquisadores sobre o assunto. Para alguns autores, a existência de conflito entre papéis desempenhados nessas duas dimensões pode ser tratada como um estressor organizacional.

Zille (2005) pontua as mudanças do mundo atual, em um ritmo frenético, como desencadeadoras do estresse, apresentado como variável importante que atinge, de modo avassalador, os trabalhadores em geral. Apesar de cada período da história contribuir positivamente para o desenvolvimento do mundo, esse autor compreende que o preço habitual pago por essa contribuição está associado ao estresse. Impactos diretos dessas transformações deixam os indivíduos cada vez mais angustiados, tensos e inseguros ao realizarem suas atividades laborais.

Na visão de Cooper, Sloan e Williams (1988), um indivíduo de características negativas no ambiente de trabalho pode gerar consequências físicas e mentais nocivas e, mesmo, desencadear um quadro de estresse organizacional, pois o

indivíduo que se sente incapaz de lidar com as causas de pressão no trabalho prejudica todo o ambiente. Os autores explanam que tanto elementos organizacionais quanto individuais estão presentes no aparecimento do estresse organizacional. Enfatizam que os efeitos desse fenômeno são sempre desastrosos, atingindo os indivíduos de modo geral, em especial os que perseguem o êxito no trabalho.

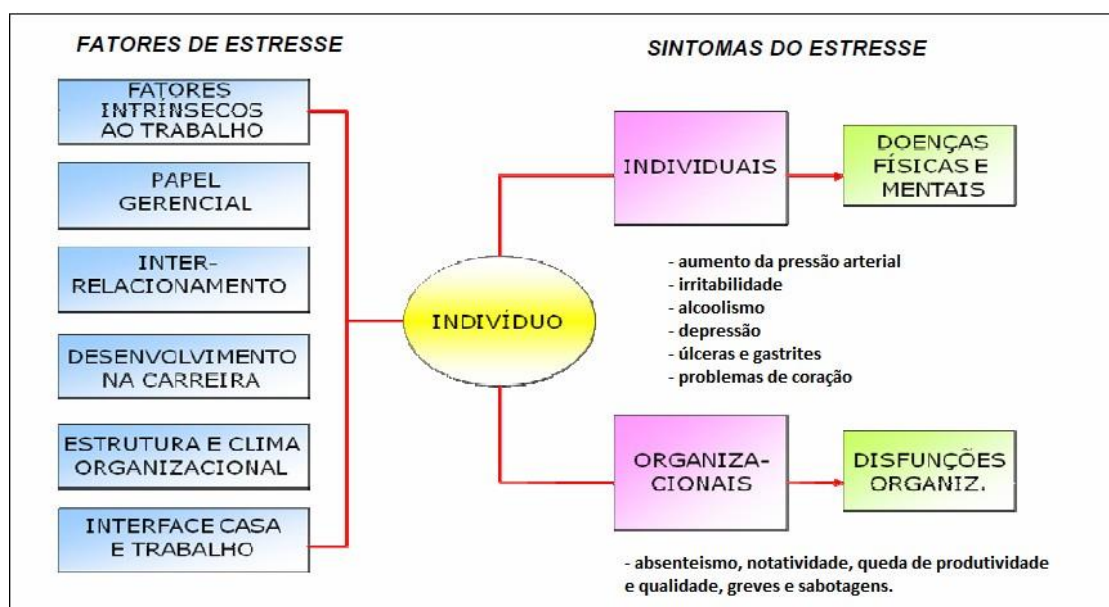
Desse modo, o estresse organizacional, proveniente das relações que o indivíduo estabelece com o seu trabalho, constitui importante fonte de preocupação e pesquisas, pois as perturbações que atingem o bem-estar psicossocial do indivíduo, diante das demandas do ambiente ocupacional, ultrapassam as capacidades físicas e, ou, psíquicas do indivíduo para contorná-las sem ajuda exterior (BATEMAN; STRASSER, 1983; AUBERT, 1993).

Arroba e Kim (1988) explicam que, apesar de o estresse ocupacional sugerir ter sua causa em acontecimentos do trabalho, não se podem desconsiderar as expectativas econômicas, políticas, culturais e sociais que decorrem da relação que o indivíduo estabelece com a sociedade. Esse tipo de abordagem, dita “sociológica”, busca compreender as diferentes variáveis associadas ao contexto da sociedade. Partidários como Leontiev (1978) e Cassirer (1994) argumentam que existe dependência entre a realidade social e a visão de mundo do indivíduo. A construção da realidade depende de como o contexto se estrutura na mente do indivíduo para que ele identifique, interprete e diferencie os eventos que ocorrem à sua volta. Alterações na realidade social afetam construções psicológicas individuais. Conforme a magnitude das alterações, pode se desencadear um quadro de estresse. Essa discussão é complementada por Berndt e Coimbra (1995), que a ela adicionam a falta de equilíbrio entre as influências ambientais, o modo de vida e os componentes da natureza humana que resultam em disfunções e, ou, doenças. Por isso, é importante propor relações harmoniosas, éticas e não ameaçadoras, fator fundamental para a saúde de todos os que integram a organização.

### 3.4 O modelo de Cooper, Sloan e Williams para o diagnóstico de estresse ocupacional

O modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988) foi o escolhido para a condução desta pesquisa, por já ter sido amplamente utilizado, estudado e caracterizado, além de se adequar às condições de trabalho deste estudo da categoria profissional que participa desta pesquisa – os docentes de uma universidade federal. Resumidamente, o modelo contempla seis fatores associados à pressão no trabalho e, em seguida, o que cada indivíduo consegue, de cada fator, interpretar e produzir sintomas físicos e mentais decorrentes dessas situações iniciais. Na FIG. 1, ilustre-se o modelo e as suas partes supracitadas.

**Figura 1** – Modelo de Cooper, Sloan e Williams



Fonte: COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988, p. 102.

Os fatores que causam o estresse na população são comuns a todo trabalho, variando somente quanto aos tipos e intensidade de sua manifestação. Dessa forma, é de primordial importância que sejam identificados os fatores intrínsecos ao estresse e as formas de combatê-lo, contribuindo para a retomada do equilíbrio da estrutura organizacional do trabalho, como relatam Cooper, Sloan e Williams (1988).

No Quadro 1 estão apresentados os fatores e respectivas fontes de pressão no trabalho.

**Quadro 1** – Fatores de estresse e fontes de pressão no trabalho

FATORES DE ESTRESSE	FONTES DE PRESSÃO
Intrínsecos ao Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volume de trabalho, novas tecnologias, ritmo de trabalho, natureza e conteúdo da tarefa.</li> </ul>
Papel Gerencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Filosofia de gestão; participação nas decisões; autonomia; apoio e orientação de superiores.</li> </ul>
Inter-relacionamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoio, isolamento, disponibilidade para o outro e conflitos de personalidade.</li> </ul>
Desenvolvimento na Carreira	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de compensação, oportunidades de treinamento e desenvolvimento, valorização de desempenho, perspectivas de promoção, segurança no emprego.</li> </ul>
Estrutura e Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas e valores empresariais, nível de comunicação, recursos financeiros, clima de trabalho e características estruturais.</li> </ul>
Interface Casa e Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eventos externos ao trabalho, apoio familiar ao cargo, afastamento ou aposentadoria, instabilidade ou insegurança familiar, carreira <i>versus</i> vida doméstica.</li> </ul>

Fonte: COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988, p. 102.

Cada fator de estresse é intermediado por diferenças individuais, ou seja, cada indivíduo com sua especificidade reage de maneira diferente a cada situação de pressão. Juntos, esses fatores predispõem o indivíduo a sintomas individuais que convergem para doenças físicas e mentais e aos sintomas organizacionais que resultam nas disfunções organizacionais. Os sintomas individuais caracterizam-se por: Aumento da pressão arterial; Irritabilidade; Alcoolismo; Depressão; Úlceras e gastrites; e Problemas do coração. Enquanto esses sintomas individuais recaem sobre o indivíduo, causando-lhe problemas e consequências pessoais, os sintomas organizacionais recaem sobre as organizações como um todo, caracterizados especialmente por: absenteísmo, rotatividade, queda de produção e de qualidade, greves e sabotagens (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988).

Os sintomas gerados pelas pressões no trabalho podem ser de natureza física e mental e dependerão de aspectos individuais associados à personalidade de cada indivíduo e ao nível de controle sobre o cotidiano de cada um. Os sintomas físicos mais visíveis nas pesquisas conduzidas que resultam em situações de estresse são os cardíacos (ROSCHI, 2008), os respiratórios e os estomacais. Os sintomas psicológico-organizacionais mais comuns, ligados, por sua vez, ao trabalho são o

*turnover*, absenteísmo, queda de produtividade e acidentes. Já os sintomas psicológico-sociais mais comuns se relacionam a apatia, alienação, ansiedade e desmotivação (COUTO, 1987).

Tão importante quanto identificar os fatores de estresse e os sintomas que decorrem das fontes de pressão no trabalho é descrever as estratégias de enfrentamento das situações que eles acarretam.

Anaut (2005) afirma que essa tática de combate (ou *coping*) explica como as pessoas devem agir, a fim de se adaptar às condições estressantes. Porém, o modo como um indivíduo enfrenta cada tipo de situação de pressão depende de como ele encara o mundo à sua volta e os obstáculos nele inseridos. Com isso, ao modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988) acrescentam-se várias estratégias de combate ao estresse que foram estudadas por diferentes autores e em diversos tipos de ambientes organizacionais (LADEIRA, 1996ab; PAIVA, 1999; ZILLE, 2005; BRAGA, 2008).

As estratégias utilizadas contra o estresse podem ser direcionadas por meio do enfrentamento do problema ou das emoções. Quando a estratégia é focada no problema, o indivíduo tenta modificar a relação com a situação que o gera. Nesse caso, situações pontuais permitem que o indivíduo seja proativo, criativo e inovador para gerenciar os obstáculos na evidência das pressões em busca de soluções. No caso do estresse emocional, o indivíduo conduz esforços para o equilíbrio emocional no processo. Essa estratégia é individual, de modo que, dependendo da forma que a pessoa consegue lidar com o controle da emoção, muitas vezes manifesta raiva, descontrole ou outras ações impulsivas, como o aumento do consumo de álcool ou drogas. Nesses casos, potencializam ainda mais a situação de estresse (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; COUTO, 1987).

### **3.5 O docente universitário e o estresse ocupacional**

O estresse representa um fenômeno comum a todas as ocupações e diferentes níveis hierárquicos, embora seja possível identificá-lo mais prontamente em

ocupações cujas demandas e pressões naturais dos postos de trabalho são mais altas quando comparadas a outras funções. Esse é o caso do docente universitário.

É certa a importância do papel desempenhado pelo professor como primordial para o desenvolvimento da Instituição de Ensino Superior em foco, onde a importância e o valor do professor sobressaem, se comparados aos altos investimentos em tecnologias e infraestrutura (CHALITA, 2007). As condições de trabalho desse profissional o deixam bastante predisposto aos fatores que podem dispô-lo ao estresse e outras condições negativas que caracterizam a investigação deste estudo.

Na atualidade, em decorrência do novo cotidiano de trabalho, o professor se depara com muitas variáveis que podem contribuir para o desequilíbrio de sua saúde física e mental, levando-o a desenvolver o processo de estresse (GOULART JR.; LIPP, 2008). O número elevado de atividades que constitui o trabalho do docente, a cobrança por cumprimento de prazos, a pressão para acompanhar o avanço do conhecimento, a necessidade de desdobrar-se em leituras para preparação de aulas, correção de trabalhos, participação em comissões, a pressão para publicação e pesquisa, favorecem o desenvolvimento do estresse (SANCHES; SANTOS, 2013).

Esteve (1999) menciona que os primeiros casos de que se tem conhecimento de adoecimento no trabalho docente foram divulgados em países da Europa em meados da década de 1980. Casos de estresse e de síndrome de *Burnout* eram as patologias mais frequentes nos professores universitários daquele período. Desde então, vêm aumentando o número de investigações sobre essa temática, principalmente pelo notório aumento de doenças causadas no âmbito do trabalho desses profissionais.

Pimenta e Anastasiou (2008) analisaram as condições de trabalho do professor no ensino superior, verificando que a diferença ocorre desde a forma de ingresso, posto que nas instituições públicas ocorre por meio de concurso e, nas particulares, por convite ou concurso. Nas instituições públicas, a carga horária é predominantemente com vínculo integral, ou seja, dedicação exclusiva, com determinado número de horas aulas, com obrigações de fomentar a pesquisa e extensão. Nas instituições

privadas, há uma minoria de professores trabalhando em tempo integral, sendo a maior parte horista. Em ambas, há contratos de professor para trabalhar em tempo parcial, havendo ainda o contratado para ministrar blocos de aula em períodos determinados.

Esse ambiente profissional docente, de modo geral, especialmente o de nível superior, objeto deste estudo, dada a gama de atividades (ensino, pesquisa, extensão, orientação de alunos e funções administrativas), somada às pressões existentes, requer constantes mudanças. Assim, as contingências ambientais (políticas, econômicas, sociais e culturais) e as demandas sobre determinadas tarefas têm alterado as experiências de trabalho, e o resultado é um forte impacto sobre a estrutura psíquica dos indivíduos (MILLER, 1991; 1992ab), tornando a docência uma profissão permeada de sofrimento (DEJOURS, 1992), concorrendo para um desgaste que compromete a saúde da maioria dos docentes, seja por aflição, ansiedade ou, mesmo, agravo das condições físicas e psíquicas.

Em sua pesquisa, Sanches e Santos (2013) identificaram a presença de estresse e seus principais sintomas em docentes universitários na área da saúde, em uma instituição de ensino superior. A pesquisa evidenciou que as situações geradoras de estresse foram lidar com alunos despreparados, sobrecarga de trabalho, contexto da universidade, preocupação do docente com a aprendizagem do aluno e prazos institucionais. Entre os principais sintomas de estresse encontrados, destacaram-se a tensão muscular, os problemas com a memória, a insônia, a cefaleia, a perda do senso de humor, a sensação de desgaste físico, a irritabilidade, a sensibilidade emotiva excessiva e a ansiedade.

São múltiplas as fontes de sobrecarga de estresse que se originam em um indivíduo, ou coletivamente, geradas pela sociedade e pela cultura ou podem estar presentes no ambiente físico. As situações estressantes decorrem não apenas de traumas emocionais pessoais, ansiedades e frustrações, como também do meio inseguro criado pelo sistema social e econômico. Entretanto, o estresse não resulta apenas de experiências negativas. Todos os eventos – positivos ou negativos, alegres ou tristes – que requerem que uma pessoa se adapte a mudanças rápidas e profundas são estressantes (CAPRA, 2000; LIPP, 2000). O ritmo acelerado de mudanças em



todas as áreas de uma cultura é prejudicial para a saúde. Somam-se ao excesso de mudanças o pouco discernimento e a falta de recursos para enfrentar o crescente volume de estresse advindo das relações em diferentes situações, resultando em aumento de riscos para a saúde física e mental das pessoas em geral.

Segundo Cruz e Lemos (2005), a preparação que o professor realiza durante sua vida acadêmica é incongruente com a realidade do trabalho a ser desempenhado, já que ele se vê obrigado a dar aula de várias disciplinas e, muitas vezes, possui várias turmas. Isso sem contar com as atividades que leva para a sua residência, precisando de buscar forças extras para suprir as necessidades, tanto pedagógicas quanto tecnológicas, impostas pela instituição.

A qualidade dos relacionamentos que envolvem o docente do ensino superior constitui fator importante para que se desencadeie ou não o estresse, como confirma Mosquera (1976) ao enfatizar a importância e a relação da qualidade dos relacionamentos interpessoais que o professor mantém no ambiente de trabalho. Nesse contexto, Ulrich (2005) realizou estudo com professores universitários sobre as relações interprofissionais que levam a estresse e fatores de desgaste físico e psicológico. Como resultado de sua pesquisa, se por um lado os entrevistados indicaram as situações agradáveis que vivenciaram em seu trabalho aspectos ligados aos relacionamentos interpessoais; por outro, os professores consideraram desagradáveis os comportamentos de colegas, como falta de coleguismo e falta de ética. De acordo com essa autora, os professores de ambos os grupos tendem indicar mais aspectos desagradáveis do que agradáveis, tanto em relação ao seu trabalho quanto em situações específicas de relação pessoal. Essa percepção pode favorecer um desgaste físico e psicológico desses professores (ULRICH, 2005).

Além desses estudos, entre os que examinam as relações entre campos que tratam da saúde mental e do estresse ocupacional em professores, estão os de Reinhold (2002), Contaifer *et al.* (2003), Servilha e Ruela (2008), Fernandes Rocha e Oliveira (2009), Cardoso *et al.* (2011), Silva (2015) e Nunes (2017). No estudo de Reinhold (2002), constatou-se que o fator tempo de trabalho foi considerado indicador de estresse, com a ressalva de que, quando o trabalhador convive com ambiente adverso, tanto maiores são o tempo de exposição e o nível de desgaste.

Examinando várias pesquisas sobre estresse em professores de 1º e 2º graus em países desenvolvidos, encontrou referência a professores estressados em 20% a 45% dos casos, sendo esse nível considerado moderado a intenso. No Brasil, a estudiosa deparou com 43% dos professores considerados um pouco estressado e 53% como muito ou muitíssimo estressados. No referido estudo, constatou-se que os professores se queixam, com frequência, de seu trabalho e o consideram cansativo, frustrante, estressante e pouco recompensado.

Silva (2015) também pesquisou o estresse ocupacional dos professores de uma instituição de ensino superior, através do Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gerentes (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005). Os resultados quantitativos evidenciaram que 52,2% dos professores pesquisados apresentaram estresse ocupacional, sendo 39,1% leve a moderado, 7,8% intenso e 5,2% muito intenso. Os principais sintomas de estresse detectados na análise quantitativa foram: fadiga, ansiedade, nervosismo acentuado e dor nos músculos do pescoço e nos ombros. As estratégias utilizadas pelos docentes para minimizar ou eliminar as fontes de tensão foram: autocontrole, encontrar família e, ou, amigos e praticar atividade física. Foi possível constatar que as professoras apresentaram maior incidência de estresse, se comparadas aos professores (SILVA, 2015).

Nessa linha de investigação, Nunes (2017) propôs analisar manifestações de estresse ocupacional em professores universitários de uma instituição privada na região do Vale do Aço-MG. Essa autora utilizou o mesmo modelo adotado por Silva (2015), e os resultados demonstraram que 49,1% dos professores vivenciavam nível de estresse variando de leve a moderado a muito intenso. Os principais sintomas identificados foram: ansiedade, fadiga, dor nos músculos do pescoço e nos ombros e insônia; as principais fontes de tensão relativas ao trabalho foram: realizar várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança e execução de trabalho complexo, desgastante e cansativo; quanto às fontes de tensão do indivíduo, entre outros. Da mesma forma, o aumento das manifestações de estresse ocupacional potencializa os indicadores de impacto no trabalho (NUNES, 2017).

Contaifer *et al.* (2003) indicam que 60% do estresse percebido pelos professores da amostra de seu estudo está relacionado às seguintes atividades profissionais:

frustrações nas expectativas profissionais e salariais; crescimento profissional frustrado por limitações de tempo e oportunidades insuficientes; falta de apoio financeiro para realização de pesquisas e de recursos para publicação; sobrecarga de atividades, com excessivas reuniões e assembleias, prejudicando o convívio familiar do docente, além de frequentes interrupções nas atividades, características essas suscetíveis aos trabalhadores de personalidade pouco resiliente, ou seja, profissionais dotados de inflexibilidade, medo de depender dos outros, sem iniciativa para delegar atribuições, mente fechada, baixa tolerância ao sofrimento e resistentes à interpretação das próprias experiências. Nessa pesquisa, ressaltaram-se como indicativos estressores do trabalho docente: os recursos didáticos precários; interrupções durante as aulas; as normas e os procedimentos administrativos inadequados, excesso de funções burocráticas atribuídas ao docente; condições físicas precárias das instalações; e, principalmente, o salário insuficiente.

Outra fonte de doenças ocupacionais nesse grupo é proveniente da sobrecarga das cordas vocais, decorrente do extensivo trabalho diário com aulas expositivas, não raramente realizadas em ambientes sem ventilação e com uma quantidade excessiva de alunos, exigindo o aumento do tom de voz. Esses fatores, segundo Servilha e Ruela (2008), contribuem para a rouquidão, fadiga vocal, ardor na garganta, esforço ao falar, dificuldade em projetar e manter a intensidade da voz, prejudicando o ensino-aprendizagem, o que dificulta a atividade, haja vista que a voz, a fala e a linguagem são recursos didáticos e de interação professor-aluno.

As dores musculoesqueléticas podem ser outra condição proveniente do excesso de trabalho associado às situações psicossociais não favoráveis do trabalho que acarretam o agravamento e o surgimento de quadros álgicos, acometendo os braços, as pernas e a coluna, tornando-se um problema que compromete a atividade e o desempenho dos professores e afastando-o de seu labor (CARDOSO *et al.*, 2011). Pesquisas realizadas com essa categoria profissional descrevem altos percentuais de sintomas osteomusculares, como dor, formigamento ou dormência que afetam principalmente as regiões das partes superior e inferior das costas, pescoço e ombros (FERNANDES; ROCHA; OLIVEIRA, 2009).

## 4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Nesta seção são descritos os aspectos metodológicos que foram utilizados na condução desta pesquisa: tipo, abordagem e método de pesquisa; unidade de análise e observação; população, amostra e sujeitos; técnica de coleta de dados; e técnica de análise de dados.

### 4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

Esta pesquisa contemplou o caráter descritivo, que, conforme argumenta Triviños (1987), pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade. Portanto, exige do pesquisador uma série de informações sobre o que ele deseja pesquisar. Cervo e Bervian (1998) explicam que a pesquisa descritiva pode ser caracterizada como aquela que observa, registra, analisa e correlaciona fatos, procurando descobrir, com a maior precisão possível, a frequência que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros fenômenos, sua natureza e características. Desse modo, neste estudo se utilizou um questionário fechado como a principal técnica para o levantamento dos dados, buscando-se descrever e analisar a propensão ao estresse de docentes universitários em uma instituição pública localizada no interior do Estado de Minas Gerais.

Nesta pesquisa de abordagem quantitativa, conforme descreve Vergara (2006), utilizaram-se procedimentos estatísticos para a interpretação dos dados. De acordo com Richardson (1999), a abordagem quantitativa representa a intenção de o pesquisador garantir a precisão dos resultados; evitar distorções de análise e interpretação; e possibilitar uma margem de segurança quanto às inferências que serão feitas. Desse modo, conforme argumentam Cervo e Bervian (1998), o questionário é a forma mais usada para coletar dados de natureza quantitativa, pois permite mensurar com exatidão o que se deseja conhecer. Para esses autores, o questionário “contém um conjunto de questões, todas logicamente relacionadas com um problema principal” (CERVO; BERVIAN, 1998, p. 138).

A vantagem dessa técnica de pesquisa consiste na possibilidade de envolver maior número de pessoas em menor espaço de tempo. O questionário pode conter perguntas fechadas (estruturadas), abertas (não estruturadas) ou fechadas e abertas (semiestruturadas). As questões estruturadas são padronizadas, de fácil aplicação, fáceis de codificar e analisar. Geralmente, é a técnica mais usada em pesquisas de natureza quantitativa. Por sua vez, as perguntas não estruturadas, destinadas à obtenção de respostas livres, embora possibilitem obter dados ou informações mais ricas e variadas, são codificadas e analisadas com maiores dificuldades (CERVO; BERVIAN, 1998). O instrumento utilizado por esta pesquisa foi constituído fundamentalmente por perguntas fechadas, que tiveram por finalidade descrever e analisar a propensão ao estresse no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior, tendo em vista o modelo reduzido de estresse ocupacional de Cooper, Sloan e Williams (1988).

O método de pesquisa utilizado foi, portanto, estudo de caso quantitativo com característica descritiva e explicativa. Esse método de pesquisa, segundo Yin (2005), busca investigar empiricamente um fenômeno contemporâneo e que apresenta características peculiares. Esse autor explica que o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa flexível, porque nele o pesquisador pode utilizar diferentes técnicas de levantamento de dados, tanto primárias quanto secundárias, visando expandir a interpretação das informações obtidas. Nesta pesquisa, os dados primários foram colhidos por meio de um questionário fechado, complementado pela consulta de documentos disponibilizados pelo Registro Escolar da organização investigada, em estudo de Lourenço, Teixeira e Santinelli (2011) e por informações verificadas no seu *site* institucional. A utilização de mais de uma técnica de levantamento de dados permitiu que o fenômeno fosse investigado e compreendido com maior amplitude, conforme previsto por Yin (2005) e confirmado na discussão dos resultados.

A descrição do fenômeno considerado no estudo serviu de base para o caráter explicativo da pesquisa, que se apoiou na utilização de procedimentos estatísticos univariados e bivariados, por meio dos quais se buscou correlacionar dados demográficos e ocupacionais dos docentes pesquisados com os fatores que pressionam o trabalho dessa categoria ocupacional. Tais fatores com sintomas

físicos e mentais são decorrentes do estresse ocupacional. Esses procedimentos estatísticos estão descritos detalhadamente em outra subseção metodológica deste projeto.

#### **4.2 Unidade de análise e de observação, população e amostra da pesquisa**

Neste estudo, a unidade de análise refere-se a uma IES pública federal, localizada no Estado de Minas Gerais, em Viçosa, e à unidade de observação dos docentes que lecionam nessa Instituição. Escolheu-se essa Instituição por ela ser uma das mais representativas do Estado em quantidade de professores e por tempo de existência.

A instituição de ensino superior escolhida, a Universidade Federal de Viçosa (UFV), no seu *Campus* de Viçosa, apresenta quatro Centros de Ensino que são unidades acadêmicas que administram atividades de ensino, pesquisa e extensão, divididas em grandes áreas de atuação similares, totalizando 1.042 docentes. Já no *Campus* de Florestal possui 139 docentes e, no *Campus* de Rio Paranaíba, somam-se 143 docentes. O número total atualizado de docentes que pertencem à Instituição é de 1.324. Questionários foram enviados para essa quantidade de professores, tendo sido retornado um percentual de quase 12%, ou seja, 153 pesquisados.

#### **4.3 Coleta dos dados**

A coleta de dados ocorreu em duas etapas. A primeira consistiu no recolhimento de informações que permitiram descrever e contextualizar a instituição a ser pesquisada. Essas informações foram apuradas por meio de documentos disponíveis no Registro Escolar – órgão responsável pela instituição de ensino e outras pesquisas.

A segunda etapa compreendeu a aplicação de um questionário fechado, em formato de escala intervalar de frequência do tipo *Likert* de cinco pontos, fundamentado, teoricamente, no Modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988). O número de pontos ou categorias de uma escala permite que os dados possam ser separados com qualidade, e, quanto maior o número de categorias utilizadas no estudo, melhor será

o resultado. Esse número varia de cinco a sete categorias para um resultado refinado (MALHOTRA, 2001).

O questionário, cuja versão aplicada se encontra no APÊNDICE A desta dissertação, é composto por quatro seções:

- a) Seção 1: formada por questões que investigaram dados demográficos, ocupacionais e de hábitos de vida dos respondentes. Essas questões foram dispostas, basicamente, em escalas nominais e ordinais.
- b) Seção 2: constituída por uma escala elaborada a partir de sentenças que expressaram os sentimentos manifestados pelos pesquisados em relação ao contexto de trabalho em que estão inseridos. Essa escala teve por objetivo avaliar a frequência com que tais sentimentos se manifestam, de modo que fontes potenciais de pressão no trabalho puderam ser investigadas, extraídas de Honório (1998), em cuja dissertação o pesquisador utilizou um instrumento que continha uma redução do modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988) para levantar as fontes de pressão no trabalho.
- c) Seção 3: representada por uma escala que teve por objetivo avaliar a frequência com que determinadas sensações físicas e mentais foram experimentadas recentemente pelos participantes da pesquisa. De acordo com o modelo de estresse ocupacional utilizado, a vivência de níveis mais elevados de pressão no trabalho potencializa a manifestação de certos sintomas físicos e mentais no indivíduo, os quais são capazes de gerar doenças dessa mesma natureza, como também disfunções organizacionais.
- d) Seção 4: formada por uma escala que avaliou a frequência com que determinadas estratégias são utilizadas pelos docentes pesquisados, para lidar com as fontes potenciais de pressão no trabalho. As escalas pertencentes às seções 3 e 4 também foram extraídas de Zille (2005).

A coleta dos dados foi realizada por intermédio de questionários enviados *online* por *e-mail* para os professores. Durante esse período, foram realizados contatos regulares, com o objetivo de ter acesso às possíveis dúvidas e cobrança do retorno

dos questionários. Foi repassado aos professores um termo com vistas ao consentimento de participação na pesquisa (vide APÊNDICE B).

Após a aplicação dos questionários, os dados foram armazenados em uma base devidamente preparada para o tratamento, feito posteriormente, mediante a utilização do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 20.0.

#### **4.4 Tratamento dos dados**

O tratamento dos dados desta pesquisa foi obtido pelo uso das técnicas estatísticas univariada e bivariada. A estatística univariada mostrou a distribuição de frequência das respostas, bem como estabeleceu as medidas de posicionamento da amostra (média e mediana) e de dispersão dos dados.

A estatística bivariada foi utilizada para correlacionar fontes de tensão no trabalho com variáveis demográficas, ocupacionais e de hábitos de vida. Como a distribuição dos dados no estudo não se mostrou normal, testes não paramétricos foram utilizados na análise bivariada (*Kruskal-Wallis*, *Mann-Whitney*). Nesse caso, para as variáveis que possuem somente duas categorias, como o sexo, adotou-se o teste não paramétrico de *Mann-Whitney* para proceder à comparação dos valores centrais entre as categorias. Já para variáveis distribuídas em três ou mais categorias, como escolaridade, adotou-se o teste não paramétrico de *Kruskal-Wallis*, que permite a comparação múltipla de k tratamentos ou categorias. Nesse teste, a hipótese nula é de que não há diferença entre as medianas das categorias, e a hipótese alternativa é de que exista pelo menos uma diferença significativa entre as categorias ou tratamentos estudados.

Mas, no que tange ao teste *Kruskal-Wallis*, depois de realçadas as diferenças significativas, no mínimo em dois grupos, realizam-se testes *post hoc* para identificar as categorias que diferem entre si. Esses testes, segundo Field (2009), envolvem a tomada de diferença entre as médias dos postos dos diferentes grupos, comparada com o valor z (corrigido para o número de comparações sendo feitas) e uma



constante com base no tamanho da amostral total, e as dos tamanhos amostrais dos dois grupos que forem comparados.

Essa desigualdade é nomeada como diferença crítica, e o seu cálculo é efetivado a partir da seguinte fórmula:

$$\text{Diferença crítica: } |\bar{R}_v - \bar{R}_u| \geq Z_{\alpha/k(k-1)} \sqrt{\left(\frac{N(N+1)}{12}\right) \left(\frac{1}{n_u} + \frac{1}{n_v}\right)}$$

sendo:

$|\bar{R}_v - \bar{R}_u|$  = módulo da diferença do posto médio dos dois grupos sendo comparados;

N= tamanho total da amostra;

$n_u$  = número de pessoas no primeiro grupo sendo comparado;

$n_v$  = número de pessoas no segundo grupo sendo comparado;

k = número de grupos; e

$\alpha$  = nível de significância do teste.

Observe-se que, se o lado esquerdo for maior que o direito, significa que existem diferenças significativas entre os grupos, e aquele que possui maior posto médio será o mesmo que apresenta o maior escore (em tendência central) da variável de estudo.

Outros testes não paramétricos foram utilizados de acordo com os resultados e a necessidade de explicação para eles, a exemplo do teste de Friedman e da correlação de Spearman. O primeiro foi empregado para avaliar diferenças entre os fatores de pressão e os sintomas físicos e mentais apurados no trabalho, procurando verificar se algumas dessas dimensões exerciam maior impacto sobre os docentes pesquisados. A correlação de Spearman foi aplicada para verificar a intensidade em que os fatores de pressão no trabalho se relacionavam linearmente com os sintomas físicos e mentais, ou seja, se, à medida que um aumentava, o mesmo acontecia com o outro. O *valor-p* utilizado para fins de conclusão dos testes, em termos de significância, são valores de  $p < 0,01$  e  $p < 0,05$ , representando níveis de confiança de 99,0% e 95,0%, respectivamente.

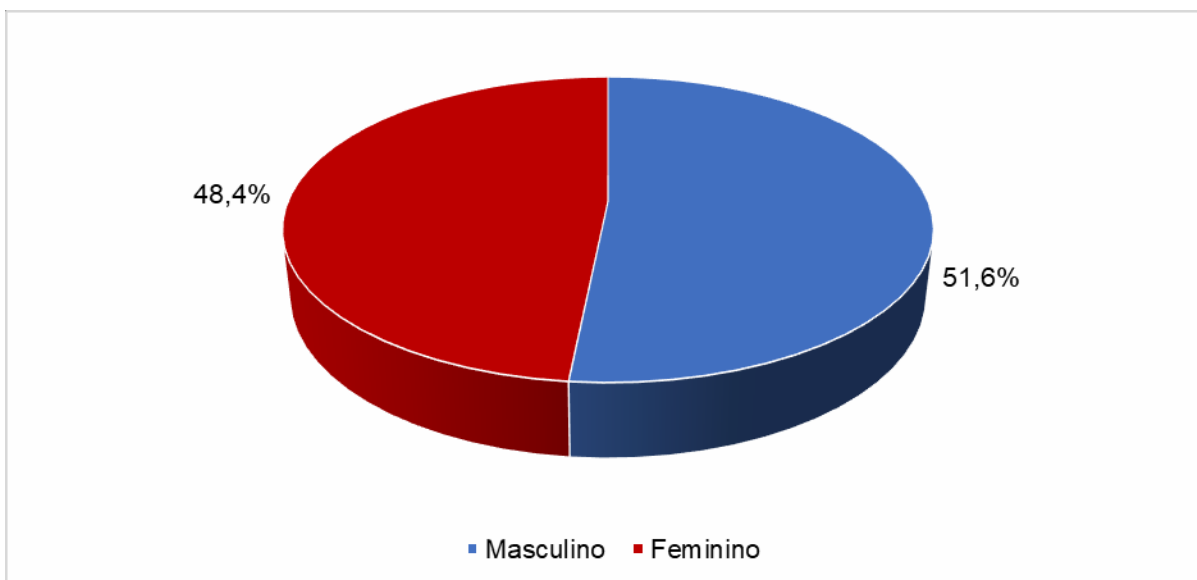
## 5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, tem-se o objetivo de apresentar e analisar os resultados auferidos pela pesquisa que se encontram em cinco partes. Na primeira, têm-se os dados demográficos, ocupacionais e hábitos de vida dos docentes participantes da pesquisa. Na segunda, terceira e quarta seções, são descritos e analisados os *fatores de pressão no trabalho*, os *sintomas físicos e mentais* e as *estratégias de combate ao estresse ocupacional*. Na quinta, e última, seção deste estudo são apresentadas as análises bivariadas, com foco na relação entre dados demográficos/ocupacionais, *fatores de pressão no trabalho* e *sintomas físicos e mentais*.

### 5.1 Análise Descritiva das Variáveis Demográficas, Ocupacionais e de Hábitos de Vida

Integra esta pesquisa uma amostra de 153 docentes da UFV, composta por 79 participantes do gênero masculino (51,6%) e 74 do gênero feminino (48,4%).

**Gráfico 1** – Distribuição da amostra, segundo gênero



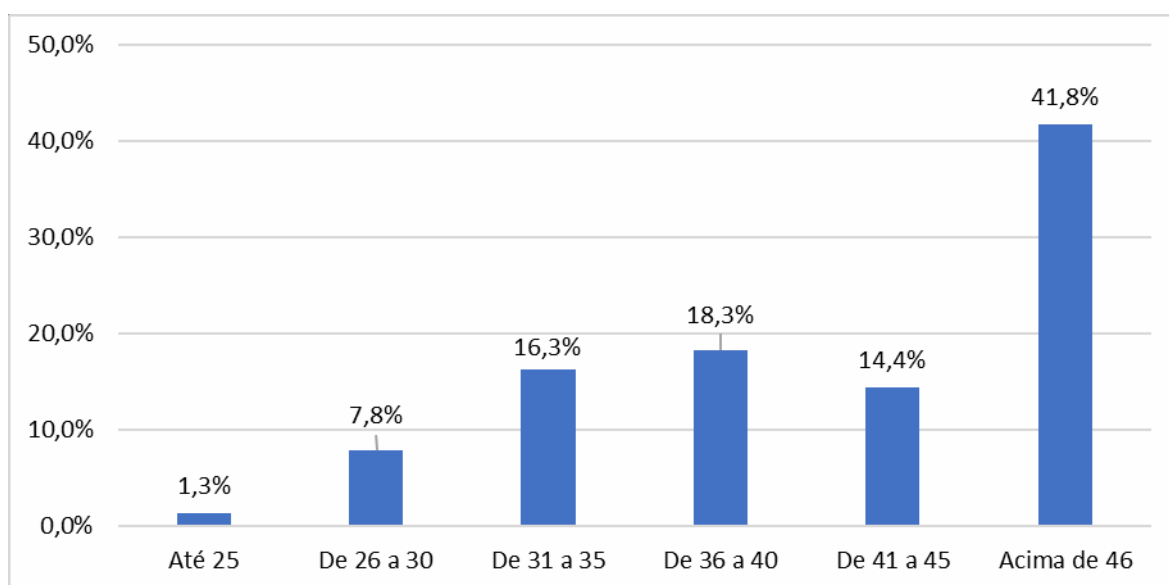
**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

Geralmente, as pesquisas detêm-se sobre este aspecto, considerando, principalmente, as variantes que particularizam as atividades desenvolvidas por mulheres *versus* aquelas desempenhadas por homens, especialmente quando a

ocupação demanda força física ou hierarquia de poder e liderança. No caso desta pesquisa, essas particularidades são irrelevantes, pois analisa a formação, a atuação, os fatores e os sintomas de estresse deste público no ambiente da docência.

Quanto à faixa etária (GRAF. 2), o maior percentual de docentes tem acima de 40 anos (56,2%). Aqueles que possuem de 36 a 40 anos de idade somam 18,3% da amostra; 31 a 35, 16,3% e os que possuem 30 anos, ou menos, representam 9,1%.

**Gráfico 2** – Distribuição da amostra, segundo faixa etária

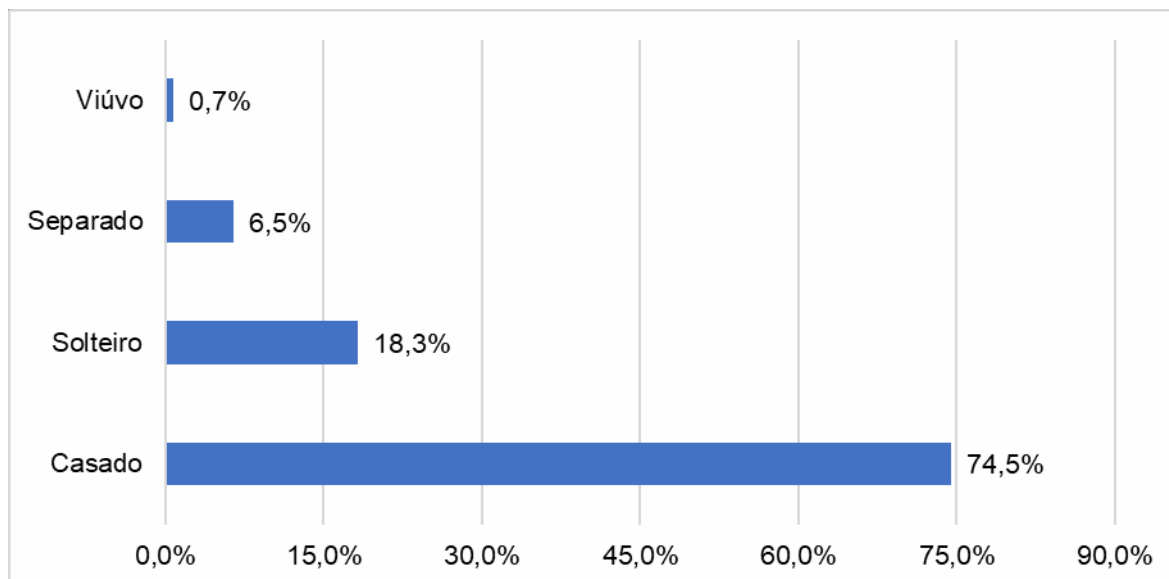


**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

Constitui conhecimento público o excelente desempenho da Universidade Federal de Viçosa no *ranking* da qualidade da Educação de nível superior no país e até mesmo no mundo. Neste estudo, associa-se a idade como fator positivo para a produtividade, visto que o professor se prepara sempre, numa formação contínua e, principalmente, em um ambiente de competitividade e ameaças que caracteriza o mercado organizacional atual (BOLFER, 2008; MATOS, 2016). A idade até 40 anos de 43,7% dos participantes representa uma idade de conhecimento em construção e formação contínua. Dados esses muito importantes a um clima organizacional de grande produtividade em ensino, extensão e capacitação. Geralmente, quando o profissional se aproxima da terceira idade, tende a se acomodar e produzir menos, além de se predispor ainda mais a fatores de risco de estresse.

Em relação ao estado civil (GRAF. 3), 74,5% dos docentes pesquisados são casados, 18,3% solteiros, 6,5% separados e 0,7% viúvos.

**Gráfico 3** – Distribuição da amostra, segundo estado civil

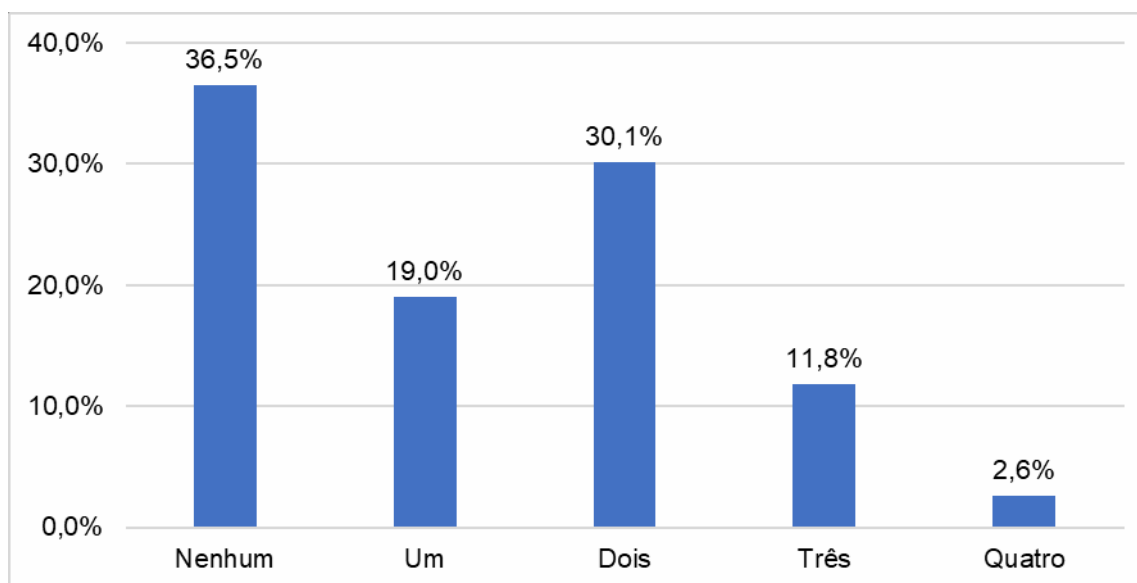


Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Contaifer *et al.* (2003) também obtiveram em seu estudo uma amostra com a maior parte de participantes casados, observando que a condição conjugal constituiu fator de estresse pela interface casa e trabalho, realçada no modelo de Cooper, Sloan e Williams. Constataram relação de estresse, indo do nível leve (73,8%) ao moderado (63,2%). Discutiram que, em uma relação conjugal, enquanto se descobrem fragilidades e complexidades do cônjuge, é possível surgir tensões no casamento relacionadas a fatores como a compra de casa, educação e criação de filhos, gravidez, dívidas, entre outros acontecimentos, que podem gerar processo de estresse a ser adicionado ao estresse no trabalho. Embora neste estudo os níveis de estresse de modo geral tenham sido bem inferiores ao dessa referida pesquisa, pode-se observar adiante, quanto à interface casa/trabalho, que a existência de relação linear positiva entre *fatores de pressão no trabalho* e *sintomas mentais* foi corroborada pela avaliação dos coeficientes de correlação apresentados na TAB. 25. Esses achados foram significativos ( $p < 0,01$  em todos os casos) e mantiveram escores positivos de média a alta intensidade. O maior coeficiente de correlação foi observado entre os *sintomas mentais* e a *interface casa/trabalho* ( $r=0,541$ ).

Entre os docentes que participaram da pesquisa, 63,5% afirmaram possuir um ou mais filhos (GRAF. 4), enquanto 36,5% não os possuem.

**Gráfico 4** – Distribuição da amostra, segundo número de filhos.

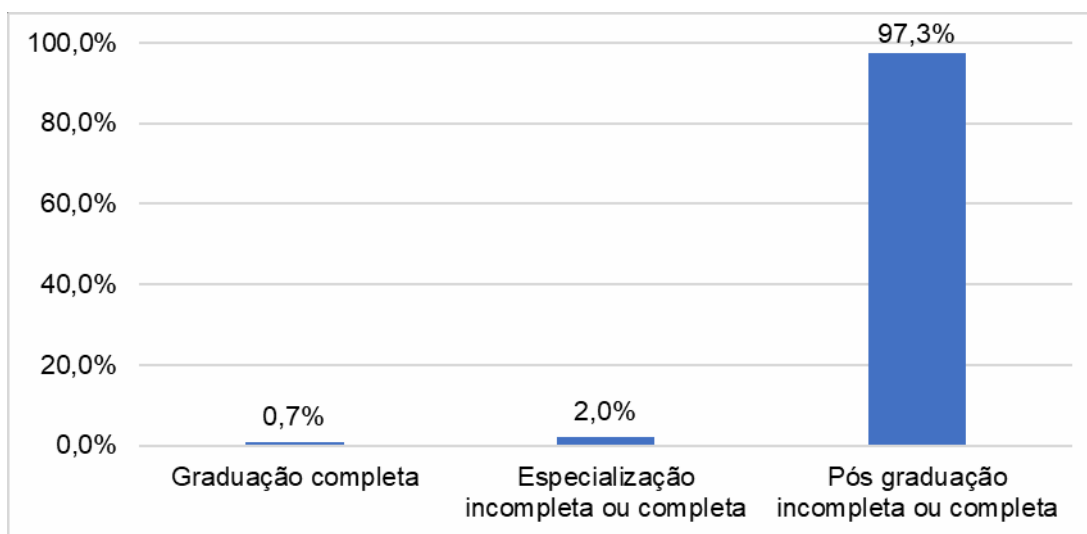


**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

Possuir filhos constitui grande responsabilidade dos pais, que precisam gerenciar suas vidas, adequar as agendas de forma que o encargo de educá-los e de dedicar-lhes tempo possa, em vez de estresse, gerar na interação casa e trabalho uma fonte de prazer em vez de fonte de estresse.

No GRAF. 5 está demonstrado que 97,3% dos docentes pesquisados possuem pós-graduação incompleta ou completa, observando-se que menos de 1% faz parte do grupo docente participante sem nenhuma especialização, ou seja, com formação apenas em nível de graduação.

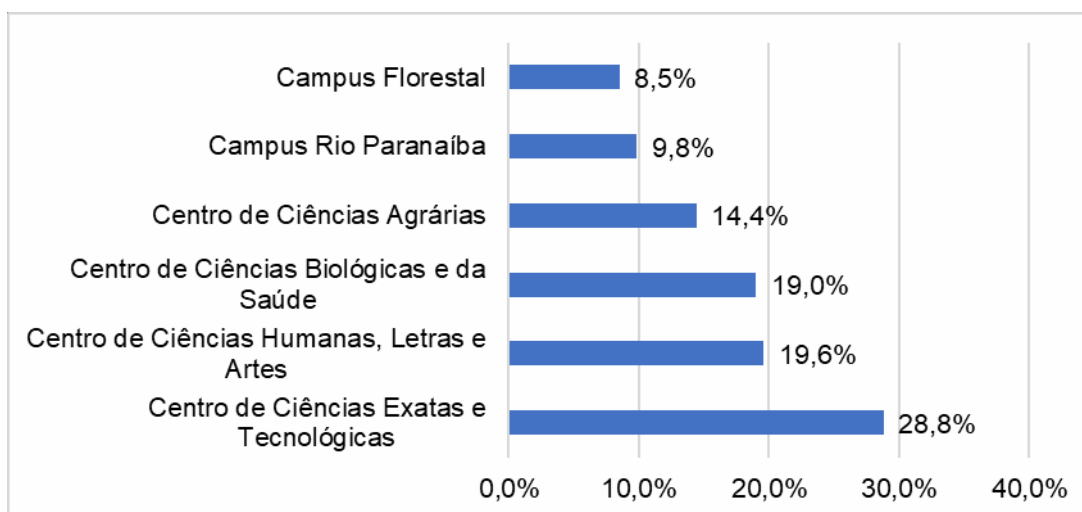
Esses dados contemplam a perspectiva de formação do docente do curso superior, visto que, conforme analisado por Araújo (2018), nas últimas décadas a globalização em meio a grandes transformações tornou constante a busca dos educadores por uma formação adequada ao exigente mercado de trabalho, que requer habilidades quanto ao uso de tecnologias, interação entre alunos e educadores e práticas pedagógicas.

**Gráfico 5** – Distribuição da amostra, segundo a formação acadêmica

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

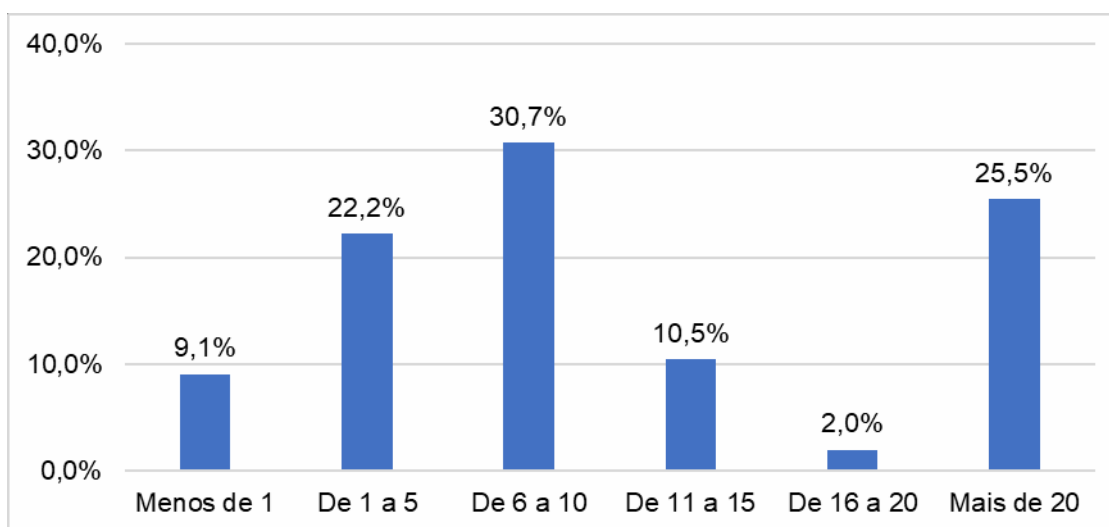
Cumpra a esses profissionais formarem alunos competentes, participativos e críticos, protagonistas na sociedade e também aptos a encararem o mercado de trabalho e dele participarem. Para isso, devem apreender estratégias motivacionais e úteis para preparem sucessores motivados para a nova realidade imposta pela globalização (ARAÚJO, 2018). Isso só é possível investindo em cursos de especialização e de atualização.

Em relação ao Centro Acadêmico em que o pesquisador realiza suas atividades profissionais (GRAF. 6), tem-se que a maioria deles (28,8%) trabalha no Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas. Da amostra total, 18,3% deles não atuam no *Campus* de Viçosa-MG, mas, sim, nos *Campi* de Florestal (8,5%) ou de Rio Paranaíba (9,8%). A proporção de atuantes nos Centros de Ciências Agrárias (14,4%), Ciências Biológicas e da Saúde (19%) e no Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (19,6%) é proporcionalmente semelhante, o que sugere uma representatividade dos docentes participantes em relação ao ambiente de desempenho das atividades como um todo.

**Gráfico 6** – Distribuição da amostra, segundo o Centro Acadêmico de atuação

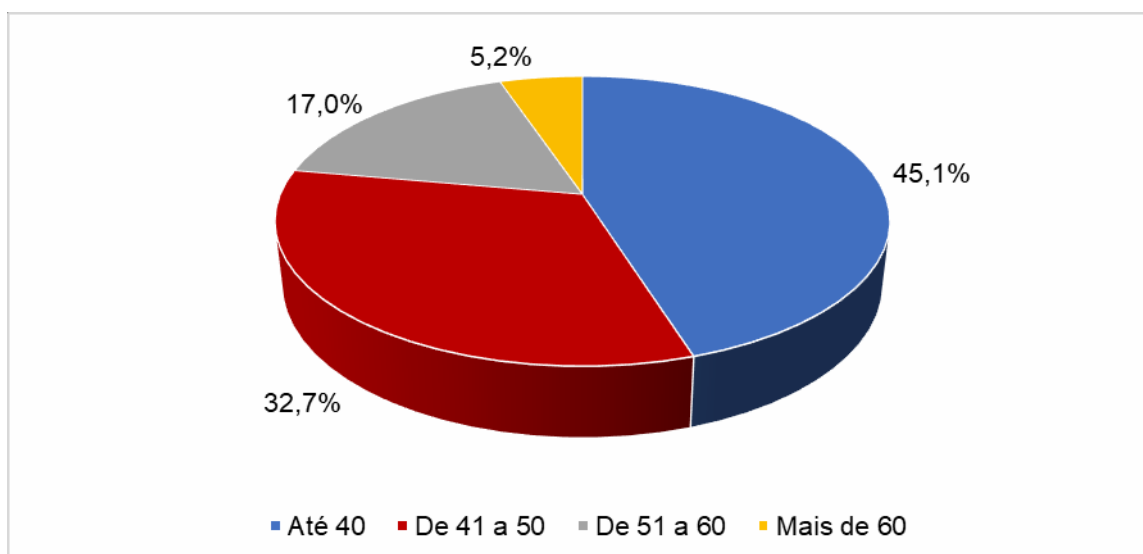
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Quanto ao tempo de casa (GRAF. 7), os resultados mostram que 62,0% dos respondentes têm até 10 anos de trabalho na Instituição e 38,0% estão na Universidade há 11 anos ou mais.

**Gráfico 7** – Distribuição da amostra, segundo o tempo de trabalho na Instituição (em anos)

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

No que se refere ao número de horas semanais de trabalho na Instituição, no GRAF. 8 está delineado que a maioria da amostra (54,9%) executa uma jornada de mais de 40 horas semanais.

**Gráfico 8** – Distribuição da amostra, segundo as horas semanais de trabalho na Instituição

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

Esse dado está de acordo com a literatura, visto que as universidades têm em seu quadro docente, predominantemente, professores que trabalham com regime de dedicação exclusiva (40 horas-aula semanais), integrando nessa carga horária as atividades de ensino, pesquisa e extensão. Há ainda aqueles que trabalham 40 horas, por opção, pois não estão inseridos no quadro de dedicação exclusiva. Não se pode desprezar, no entanto, a afirmação da literatura de que há professores no regime de 20 horas, conforme explanado por Lourenço, Teixeira e Santinelli (2011), razão por que a Universidade precisa. Portanto, preocupar-se diferentemente com esses dois tipos de professores, estimulando-os e colaborando para que se sintam motivados e valorizados em um ambiente laboral agradável, de modo a buscar diminuir situações de pressão que atrapalham o rendimento, buscando facilitar a oferta de um ensino de qualidade.

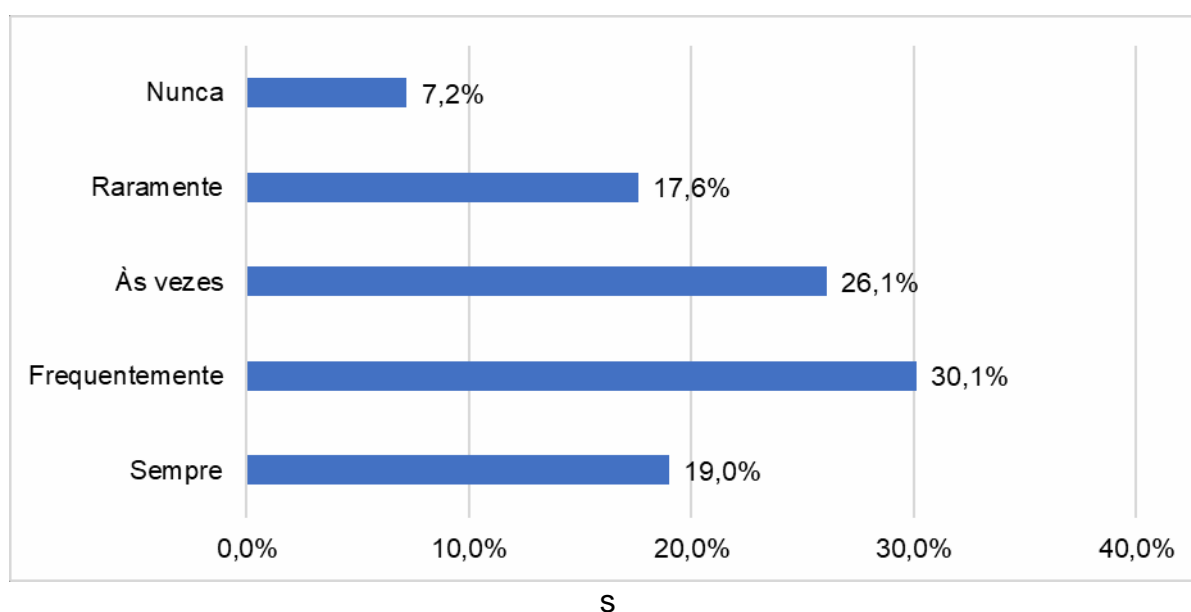
No GRAF. 9, traduz-se a informação de que 49,1% dos docentes pesquisados trabalham frequentemente ou sempre nos sábados, domingos e feriados. Ampliar a jornada para além das 40 horas semanais é prática bastante recorrente entre professores, principalmente da Educação Básica, que atendem a turmas extensas e em grande número de aulas. Assim, precisam usar horas extraordinárias para preparar conteúdo e corrigir avaliações. Na educação superior, entretanto, conforme comentado anteriormente, o número de aulas e de turmas é mais reduzido, podendo



o professor utilizar o tempo da dedicação exclusiva em atividades de planejamento, pesquisa e extensão.

Outrossim, observou-se que na *interface casa/trabalho* foi encontrado nível moderado de pressão (TAB. 8), mas com destaque para a variável *não conseguir desligar-me do trabalho, mesmo estando em casa* (M=3,07), *perseguir uma carreira às custas de minha vida doméstica* (M=2,61) e *repercussões que o meu trabalho tem sobre minha vida privada e social* (M=2,54).

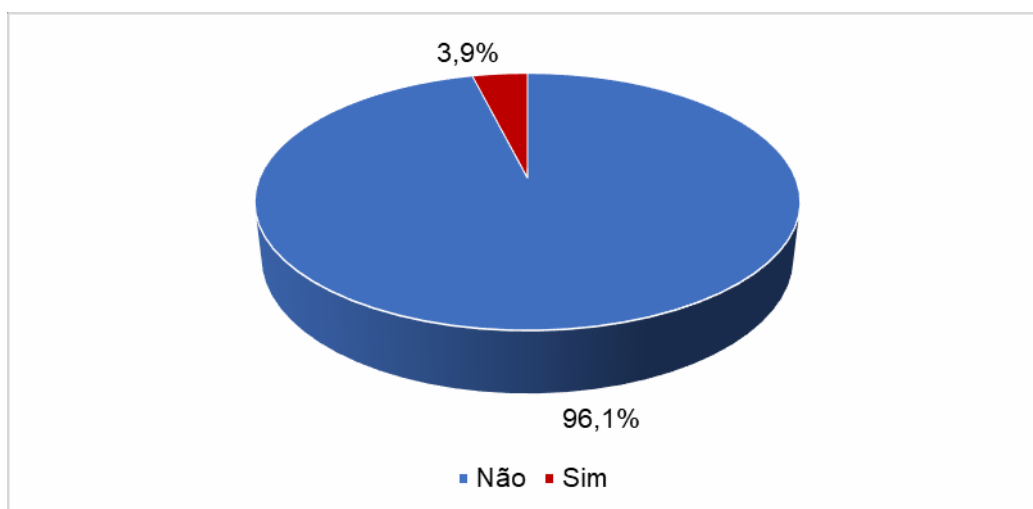
**Gráfico 9** – Distribuição da amostra, segundo a frequência de trabalho aos sábados, domingos e feriados



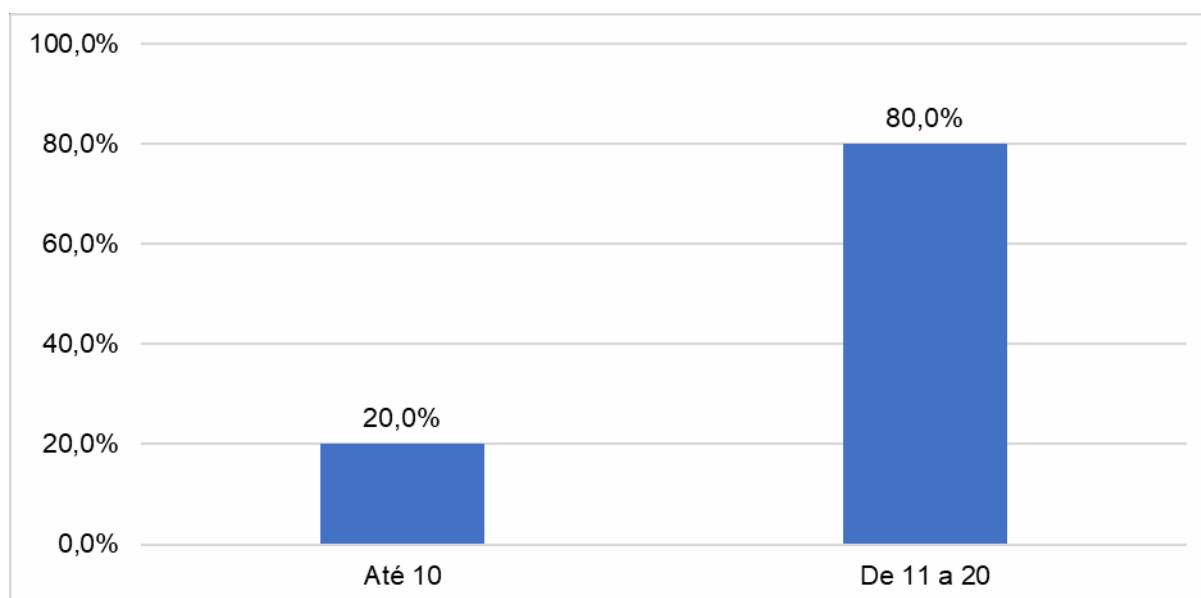
**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

Observando por outro ângulo, esse número é ainda mais surpreendente ao se constatar que entre os pesquisados que alegam frequência de trabalho aos sábados, domingos e feriados somam 92,8% os que o fazem raramente (17,6%), às vezes (26,1%), frequentemente (30,1%) e sempre (19%).

Em relação ao hábito de fumar (GRAFS. 10 e 11), os resultados apontam que 96,1% dos docentes amostrados não fumam, enquanto 3,9%, sim. Entre aqueles que fumam, o maior consumo gira em torno de 11 a 20 cigarros por dia.

**Gráfico 10** – Distribuição da amostra, segundo o hábito de fumar

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

**Gráfico 11** – Distribuição da amostra, segundo o número de cigarros fumados por dia

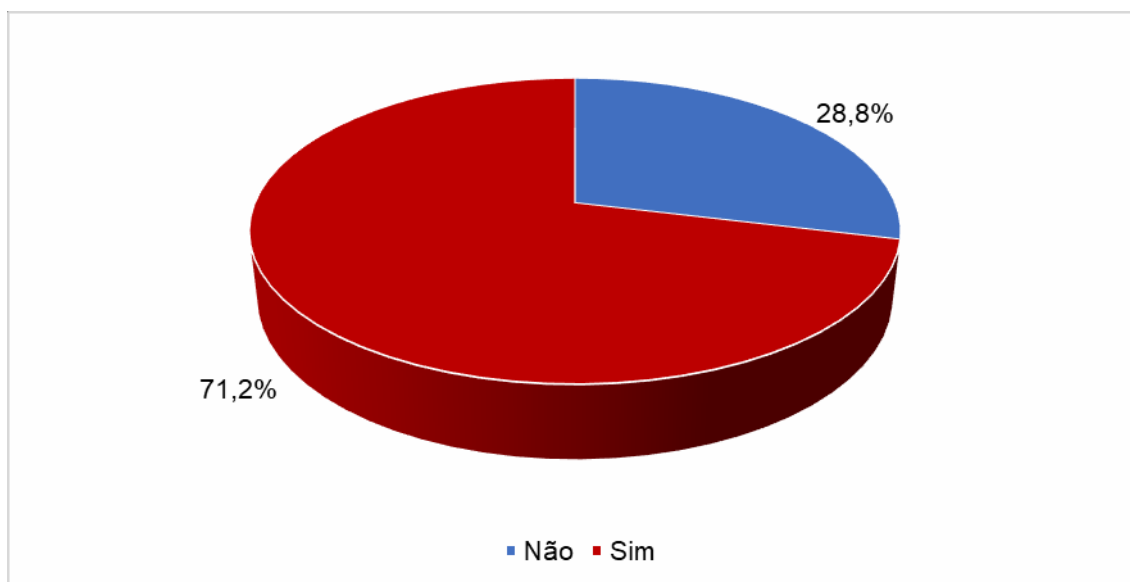
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Esses dados (Gráfico 10) mostram que o número de professores tabagistas, especialmente docentes de curso superior, tem diminuído, respondendo bem a muitas recomendações das campanhas públicas do Ministério da Saúde sobre os malefícios do fumo, visto que apenas 3,9% da amostra é de tabagistas. No entanto, do grupo formado pelos fumantes, o consumo do fumo é muito significativo, visto que a maior parte desses tabagistas consomem de 11 a 20 cigarros por dia. Portanto, o hábito/vício da bebida alcoólica ainda é muito expressivo.

Quanto ao consumo de bebidas alcoólicas (GRAFS. 12 e 13), os resultados mostram que 71,2% dos respondentes têm o hábito de beber, contra 28,8% dos que não bebem. Entre os que fazem uso de bebida alcoólica, 45,7% o fazem em um intervalo que varia de às vezes a sempre.

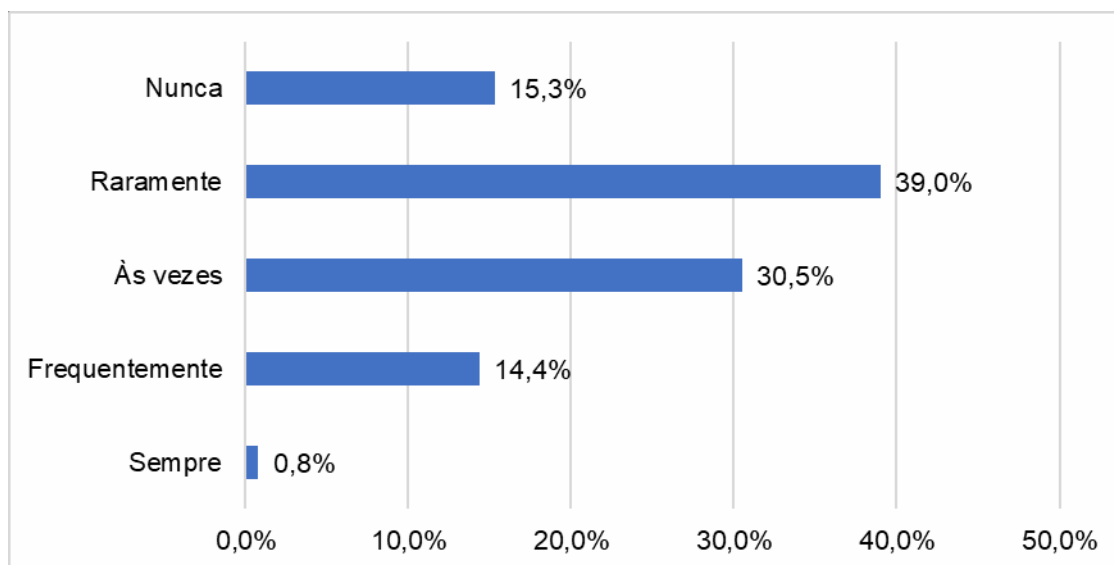
Embora não se tenham cruzado os dados desta pesquisa, buscando observar as relações diretas do sintoma do alcoolismo com os fatores de estresse, pode-se afirmar que esses dados apontam o alcoolismo como sintoma de estresse que deve ser considerado significativo para os docentes participantes. Além disso, observa-se que, à primeira indagação, 28,8% afirmaram que não bebiam. Ao se mensurar a frequência do uso de bebida alcoólica, esse número caiu para 15,3%, sugerindo que 13,5% dos que inicialmente afirmaram não beber passaram a se assumir entre os que bebem raramente ou às vezes.

**Gráfico 12** – Distribuição da amostra, segundo o consumo de bebida alcoólica



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

**Gráfico 13** – Distribuição da amostra, segundo a frequência de consumo de bebida alcoólica ultimamente

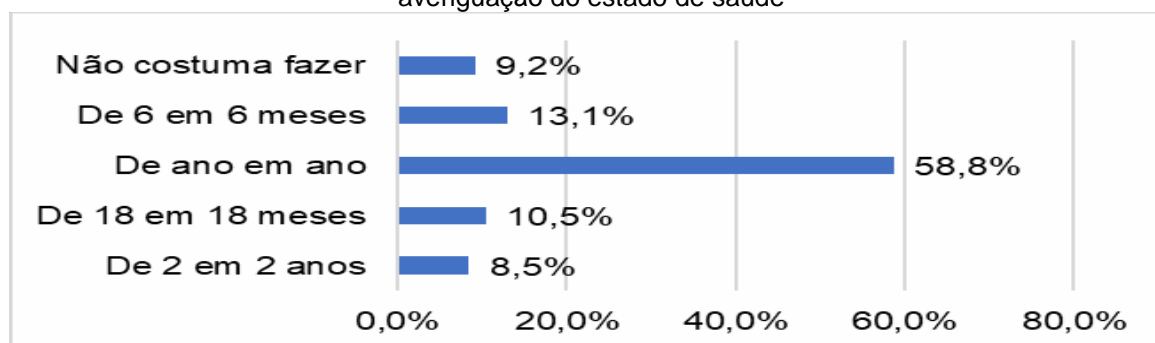


Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Contaifer *et al.* (2003) evidenciam entre os sintomas de estresse à mudança de certos hábitos alimentares em geral para o excesso, incluindo o aumento do consumo de bebidas alcoólicas, uso de drogas lícitas ou até mesmo ilícitas, confirmando a (in)certeza dos participantes que inicialmente afirmaram que não bebiam e, ao assinalar a ocorrência de bebidas em suas rotinas, passaram a considerá-las.

Por fim, quanto à realização de exames médicos para verificação do estado de saúde (GRAF. 14), os resultados apontaram que 90,8% da amostra possui o referido hábito. Esse dado é significativo, expressando um cuidado que não é recorrente na literatura.

**Gráfico 14** – Distribuição da amostra, segundo a frequência de realização de exames médicos para averiguação do estado de saúde



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

O fato de os docentes realizarem exames médicos (81%), a cada seis meses ou até uma vez ao ano, contribui para justificar o já referido estudo dos histogramas das distribuições, mostrando na avaliação dos indicadores de pressão, decorrentes dos *fatores intrínsecos ao trabalho*, que a maioria deles se manifesta em nível moderado, ou seja, a prevenção tem sido prática saudável de cuidados com a vida entre os entrevistados. Esses dados sugerem prejuízos na qualidade de vida da família, posto que o tempo lhe é subtraído em detrimento da atuação em atividades de trabalho que deveriam caracterizar tempo de lazer, ou seja, dedicação aos relacionamentos pessoais e especialmente à família.

Em síntese, tem-se que a maioria dos docentes pesquisados possui as seguintes características: é do gênero masculino, possui mais de 40 anos, é casada, tem um ou mais filhos, tem pós-graduação incompleta ou completa, realiza atividades laborais no Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas, trabalha na Instituição há 10 anos ou menos, executa jornada semanal de mais de 40 horas, trabalha frequentemente ou sempre aos sábados, domingos e feriados, não fuma, tem o hábito de consumir bebida alcoólica e realiza exames médicos para verificação de seu estado de saúde.

## **5.2 Descrição dos fatores de pressão decorrentes do trabalho**

Nesta seção, o objetivo é analisar os *fatores de pressão* com base no modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988). O modelo contempla variáveis associadas às mais significativas fontes de pressão no trabalho, relaciona a interpretação que o trabalhador faz dos eventos recorrentes em sua vida ocupacional e dos sintomas físicos e mentais provenientes dessas situações. São contempladas seis dimensões: *fatores intrínsecos ao trabalho, papel gerencial, relacionamento interpessoal, desenvolvimento na carreira, estrutura e clima organizacional e interface casa/trabalho*. Costa e Honório (2009) destacam que tais fatores são intercedidos por diferenças individuais, de modo que os empregados não respondem de modo idêntico às fontes potencialmente causadoras de pressão no trabalho. Acrescem que aspectos relacionados à personalidade, às experiências de vida e ao modo como as estratégias são selecionadas para combater as potenciais fontes de pressão no trabalho esclarecem as amostras do estresse. Os indicadores desses fatores foram

distribuídos em uma escala de frequência tipo *likert* de cinco pontos. Estabeleceu-se, para fins de interpretação, que valores de 1 a 1,99 indicam uma situação de ausência de pressão, tendendo a leve; de 2,00 a 3,99, uma situação de pressão moderada; e de 4,00 ou mais, uma pressão intensa.

Para realização da análise descritiva das dimensões consideradas nesta seção, utilizaram-se medidas de tendência central (média e mediana) e de variabilidade (desvio-padrão e intervalos interquartis 25% e 75%). Avaliaram-se, também, os histogramas das distribuições e sua assimetria<sup>4</sup>. Esses procedimentos foram utilizados nas seções seguintes, observando-se as devidas adaptações e tratando-se do conteúdo a elas pertinente.

Na TAB. 1 está demonstrado que todos os fatores avaliados indicam uma pressão ocupacional moderada, com destaque para as variáveis *estrutura e clima organizacional* e *relacionamento interpessoal* que apresentaram as maiores médias, quais sejam 2,77 e 2,49, respectivamente.

**Tabela 1** – Análise descritiva dos fatores de pressão no trabalho – Medidas de tendência central e variabilidade

Fatores de pressão	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Estrutura e clima organizacional	2,77	0,92	2,14	2,71	3,43
Relacionamento interpessoal	2,49	0,87	1,80	2,40	3,00
Fatores intrínsecos ao trabalho	2,33	0,66	1,81	2,38	2,75
Interface casa/trabalho	2,26	0,84	1,56	2,13	3,00
Desenvolvimento na carreira	2,24	0,79	1,63	2,13	2,81
Papel gerencial	2,23	0,78	1,67	2,17	2,67

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

O teste de *Friedman* confirma que os fatores que mais pressionam os docentes (TAB. 2), quando comparados entre si, são aqueles associados à *estrutura e clima organizacional* (PM=4,61) e ao *relacionamento interpessoal* (PM=3,89).

<sup>4</sup> Assimetria indica o “grau de enviesamento ou distorção da curva de frequência” (COSTA, 2015, p. 116).

**Tabela 2** – Teste pareado de tendência central de fatores de pressão no trabalho – *Friedman*

Fatores de pressão	Resultados		
	Posto médio	P-valor	Conclusão
Estrutura e clima organizacional	4,61		
Relacionamento interpessoal	3,89		
Fatores intrínsecos ao trabalho	3,49	<b>0,000**</b>	EC>RI>FT>ICT>CR>PG
Interface casa/trabalho	3,07		
Desenvolvimento na carreira	3,06		
Papel gerencial	2,88		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Friedman*.

- O valor de p-valor em negrito indica diferença significativa.

- Os resultados significativos foram identificados com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor<0,01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0,05\* (nível de confiança de 95,0%).

A análise dos indicadores de *estrutura e clima organizacional* é apresentada na TAB.

3. A partir da avaliação dos dados pertinentes a essa tabela, é possível concluir que todos os indicadores exercem pressão moderada nos docentes pesquisados. Os mais representativos são *recursos financeiros insuficientes para trabalhar* (M=3,05), *discriminação e favoritismo encobertos* (M=3,04) e *falta de comunicação e não ser consultado acerca de decisões importantes* (M=3,03).

**Tabela 3** – Análise descritiva dos indicadores de *estrutura e clima organizacional* – Medidas de tendência central e variabilidade

Indicadores de estrutura e clima organizacional	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Recursos financeiros insuficientes para trabalhar	3,05	1,33	2,00	3,00	4,00
Discriminação e favoritismo encobertos	3,04	1,45	2,00	3,00	4,00
Falta de comunicação e não ser consultado em decisões importantes	3,03	1,25	2,00	3,00	4,00
Lidar com a política da instituição de ensino	2,75	1,30	2,00	3,00	4,00
O "clima" de trabalho que percebo na instituição	2,63	1,27	2,00	2,00	4,00
Algumas características da estrutura da organização na qual trabalho	2,54	1,22	2,00	2,00	3,00
Conflito entre meus valores e os da instituição de ensino	2,35	1,23	1,00	2,00	3,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Em relação aos indicadores de *relacionamento interpessoal* (TAB. 4), tem-se que os docentes pesquisados os vivenciam em nível moderado. Aqueles que apresentaram as maiores médias foram *ter o meu tempo tomado por outros* (M=2,89), *falta de apoio por parte de colegas* (M=2,50) e *ter de estar sempre disponível para atender as pessoas* (M=2,46).

**Tabela 4** – Análise descritiva dos indicadores de *relacionamento interpessoal* – Medidas de tendência central e variabilidade

Indicadores de relacionamento interpessoal	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Ter o meu tempo tomado pelos outros	2,89	1,30	2,00	3,00	4,00
Falta de apoio por parte de meus colegas	2,50	1,24	1,00	2,00	3,00
Ter de estar sempre disponível para atender as pessoas	2,46	1,30	1,00	2,00	3,00
Conflitos de personalidade com outras pessoas	2,44	1,21	1,50	2,00	3,00
Sensação de isolamento	2,14	1,23	1,00	2,00	3,00

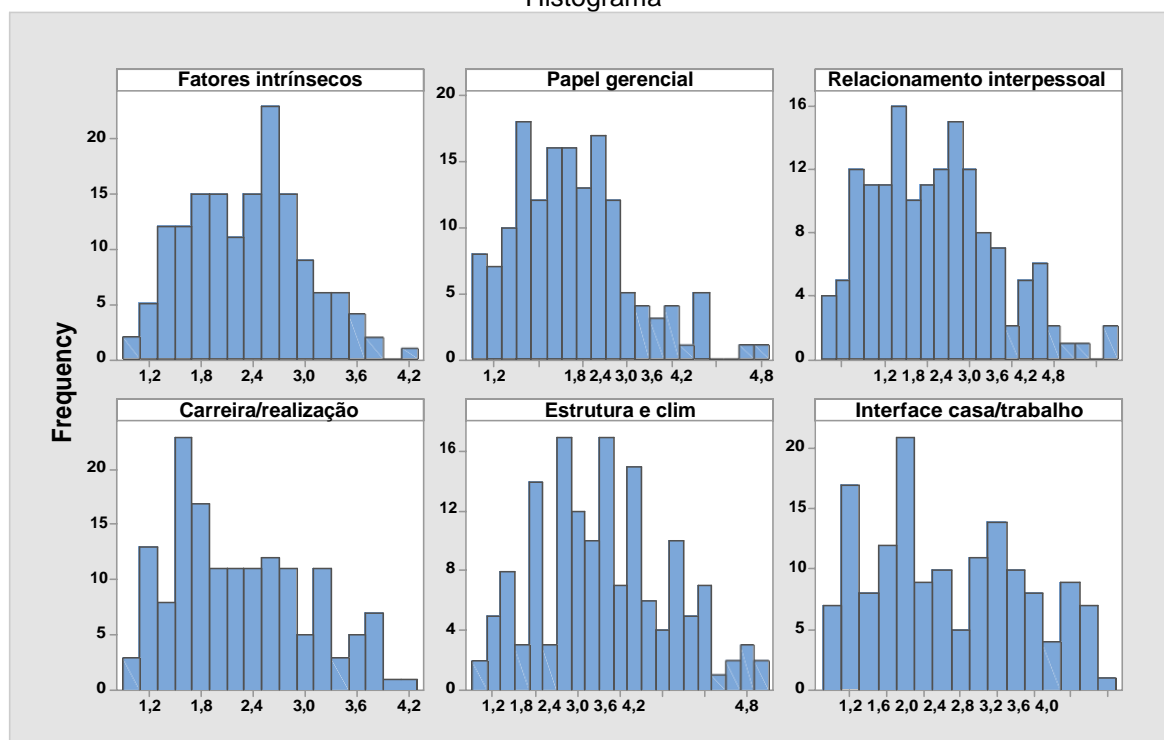
**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

A estrutura do clima organizacional (PM = 4,61) e o relacionamento interpessoal (PM = 3,89) vêm constituindo preocupação por serem fatores de pressão que desencadeiam uma série de consequências prejudiciais à organização. Pode-se inferir tais consequências no estudo de Lourenço, Teixeira e Santinelli (2011), ao descreverem os quesitos contidos no Regimento de Admissão, Promoção e Aperfeiçoamento do Pessoal Docente. O relacionamento interpessoal promove situações de pressão que podem atrapalhar o rendimento e o ensino de qualidade, principalmente pelo desejo de cumprir as metas e ascender profissionalmente. Isso passa pelo crivo exigente da avaliação, com uma pontuação não muito significativa da produtividade, o que requer empenho e dedicação cada vez maior, ainda com observância ao fazer dos colegas de profissão e obviamente ao desempenho entre eles.

No GRAF. 15, mostram-se os histogramas das distribuições das variáveis que compõem os *fatores de pressão no trabalho*. Observa-se que todas elas mantêm assimetria positiva (isto é, maior concentração de dados a esquerda), o que indica que os valores mais baixos são mais frequentes do que os mais altos. Ressalta-se que a assimetria da distribuição é mais intensa em *papel gerencial*, o que indica concentração ainda maior de baixos escores.



**Gráfico 15** – Análise descritiva dos *fatores de pressão no trabalho* – Histograma



**Nota:** Os escores de assimetria das variáveis são: 0,25 para *fatores intrínsecos ao trabalho*, 0,69 para *papel gerencial*, 0,50 para *relacionamento interpessoal*, 0,48 para *desenvolvimento na carreira*, 0,28 para *estrutura e clima organizacional* e 0,28 para *interface casa/trabalho*.  
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Após estudo dos histogramas das distribuições, passa-se a avaliação do restante dos indicadores de pressão apurados, começando pelos *fatores intrínsecos ao trabalho*. Conforme se observa na TAB. 5, tem-se que a maioria deles se manifesta em nível moderado. Apresenta maior destaque a existência de *fonte excessiva de trabalhos* (M=2,99), de *tarefas rotineiras, burocráticas e monótonas* (M=2,87) e de *tarefas e exigências contraditórias ao papel profissional* (M=2,80).

**Tabela 5** – Análise descritiva dos indicadores de *fatores intrínsecos ao trabalho* – Medidas de tendência central e variabilidade

Indicadores de fatores intrínsecos ao trabalho	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Ter uma fonte excessiva de trabalhos	2,99	1,07	2,00	3,00	4,00
Tarefas rotineiras, burocráticas e monótonas	2,87	1,33	2,00	3,00	4,00
Tarefas e exigências contraditórias ao meu papel profissional	2,80	1,33	2,00	3,00	4,00
Acúmulo de tarefas pequenas e simples	2,70	1,25	2,00	3,00	3,00
Alcançar as minhas próprias metas de desempenho no trabalho	2,68	1,27	2,00	3,00	4,00
Lidar com situações delicadas e ambíguas	2,58	1,13	2,00	2,00	3,00
Ter que trabalhar por muitas horas seguidas	2,57	1,36	1,00	2,00	3,00
Existência de fatores fora do meu controle	2,38	1,09	1,50	2,00	3,00
Não ter trabalho o suficiente para fazer	2,34	1,33	1,00	2,00	3,00
Ter uma função abaixo da minha capacidade	2,17	1,30	1,00	2,00	3,00
Falta de <i>feedback</i> (avaliação) sobre o meu trabalho	2,11	1,14	1,00	2,00	3,00
Ausência de independência e liberdade quanto à execução do meu trabalho	2,03	1,21	1,00	2,00	3,00
Muito pouca ou excesso de variedade no trabalho	1,99	1,10	1,00	2,00	3,00
Mudanças na maneira de executar meu trabalho	1,90	1,01	1,00	2,00	3,00
Lidar com novas tecnologias em meu trabalho	1,62	0,85	1,00	1,00	2,00
Lidar com novas ideias, técnicas e inovações em meu trabalho	1,59	0,84	1,00	1,00	2,00

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

Os indicadores de *papel gerencial* são apresentados na TAB. 6.

**Tabela 6** – Análise descritiva dos indicadores de *papel gerencial* – Medidas de tendência central e variabilidade

Indicadores de papel gerencial	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Apoio e orientação inadequados dos superiores	2,82	1,24	2,00	3,00	4,00
Falta de encorajamento por parte dos meus superiores	2,29	1,36	1,00	2,00	3,00
Falta de poder e influência	2,25	1,17	1,00	2,00	3,00
Cobranças e implicações sobre erros cometidos por mim	2,24	1,18	1,00	2,00	3,00
Nível de controle exercido sobre o meu trabalho	2,02	1,02	1,00	2,00	3,00
A frequência com que os supervisores (ou colegas) me falam sobre o modo como realizo o meu trabalho	1,76	1,03	1,00	1,00	2,00

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

Os dados constantes na TAB. 6 indicam que a maioria dos indicadores de *papel gerencial* exerce sobre os docentes pesquisados sob pressão moderada. Os indicadores que apresentaram maior expressividade foram *apoio/orientação inadequados dos superiores* (M=2,82), *falta de encorajamento por parte dos meus superiores* (M=2,29) e *falta de poder e influência* (M=2,25).

Na TAB. 7, está demonstrada a avaliação dos indicadores de desenvolvimento na carreira.

**Tabela 7** – Análise descritiva dos indicadores de desenvolvimento na carreira – Medidas de tendência central e variabilidade

Indicadores de desenvolvimento na carreira	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Não ser valorizado pelo trabalho que executo	2,58	1,38	1,00	2,00	4,00
Poucas e inadequadas oportunidades de treinamento e desenvolvimento	2,41	1,17	2,00	2,00	3,00
Oportunidades de desenvolvimento pessoal	2,30	1,28	1,00	2,00	3,00
Falta de possibilidade de avanço na carreira	2,29	1,37	1,00	2,00	3,00
Ser promovido além de minhas capacidades	2,18	1,11	1,00	2,00	3,00
Nível de meu salário direto	2,10	1,01	1,00	2,00	3,00
Perspectivas de promoção indefinidas	2,05	1,25	1,00	2,00	3,00
Ter que mudar de emprego para progredir na carreira	1,97	1,32	1,00	1,00	3,00

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

A partir da avaliação dos dados constantes na TAB. 7, observou-se que todos os indicadores de desenvolvimento na carreira indicam situação de pressão moderada, exceto *ter que mudar de emprego para progredir na carreira* (que se manifesta em nível ausente/leve). Os indicadores mais expressivos foram *não ser valorizados pelo trabalho executado* (M=2,58), *poucas e inadequadas oportunidades de treinamento e desenvolvimento* (M=2,41) e *oportunidades de desenvolvimento pessoal* (M=2,30). Nesse sentido, é importante retomar um aspecto das conclusões do estudo desenvolvido por Costa (2009), quando esta autora relembra ser natural que uma organização anime seus profissionais a desenvolverem capacidade analítica para vencer metas desafiadoras, pois só assim eles terão oportunidade de ampliar o *desenvolvimento pessoal*. É sempre importante estar atento à realização de várias atividades simultâneas, aos prazos apertados de trabalho e às condições de preparo para a realização de trabalhos mais complexos e da sobrecarga decorrente das tecnologias utilizadas no exercício da função. Além dos cuidados com a especificidade do caso gerencial, neste estudo os indicadores expressivos devem ser bem avaliados.

A maioria dos indicadores de *interface casa/trabalho* se manifesta em nível moderado, conforme se observa na TAB. 8. Maior destaque é observado para *não conseguir desligar-me do trabalho, mesmo estando em casa* (M=3,07), *perseguir*

uma carreira à custa de minha vida doméstica (M=2,61) e repercussões que o meu trabalho tem sobre minha vida privada e social (M=2,54).

**Tabela 8** – Análise descritiva dos indicadores de *interface casa/trabalho* – Medidas de tendência central e variabilidade

Indicadores de interface casa/trabalho	Medidas descritivas				
	Média	Desvio padrão	P25	Mediana	P75
Não conseguir desligar-me do trabalho, mesmo estando em casa	3,07	1,39	2,00	3,00	4,00
Perseguir uma carreira à custa de minha vida doméstica	2,61	1,48	1,00	2,00	4,00
Repercussões que o meu trabalho tem sobre minha vida privada e social	2,54	1,29	1,00	2,00	3,00
Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar	2,10	1,34	1,00	2,00	3,00
Atitude (positiva ou negativa) do cônjuge (ou familiares) perante o meu cargo e carreira	2,09	1,27	1,00	2,00	3,00
Ausência de apoio emocional fora do trabalho	2,07	1,21	1,00	2,00	3,00
Falta de apoio prático, por parte das pessoas do meu convívio profissional, fora do trabalho	1,80	1,00	1,00	1,00	2,00
Ameaça de afastamento ou aposentadoria precoce	1,79	1,24	1,00	1,00	2,00

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

Em síntese, de modo global, verificou-se que os fatores de pressão no trabalho exercem sobre os docentes pesquisados sob pressão moderada. A variável *estrutura e clima organizacional* apresentou maior prevalência. Quanto à avaliação individual dos indicadores, a maioria deles também se manifesta em nível moderado.

### 5.3 Descrição dos sintomas físicos e mentais

São apresentados nesta seção os *sintomas físicos e mentais* vivenciados pelos docentes.

Conforme se apresenta na TAB. 9, os sintomas são manifestados em intensidade moderada, tendo sido constatada média de 2,51 para os mentais e 2,08 para os físicos.

**Tabela 9** – Análise descritiva dos sintomas físicos e mentais – Medidas de tendência central e variabilidade

Sintomas	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Mentais	2,51	0,81	1,88	2,38	3,00
Físicos	2,08	0,64	1,60	2,00	2,53

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

O teste de *Friedman*, cujos resultados são apresentados na TAB.10, constatou que os *sintomas mentais* têm maior impacto do que os sintomas físicos nos docentes avaliados ( $p < 0,01$ ).

**Tabela 10** – Teste pareado de tendência central de sintomas físicos e mentais

Sintomas	Resultados		
	Posto médio	P-valor	Conclusão
Mentais	1,79	<b>0,000**</b>	SM > SF
Físicos	1,21		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

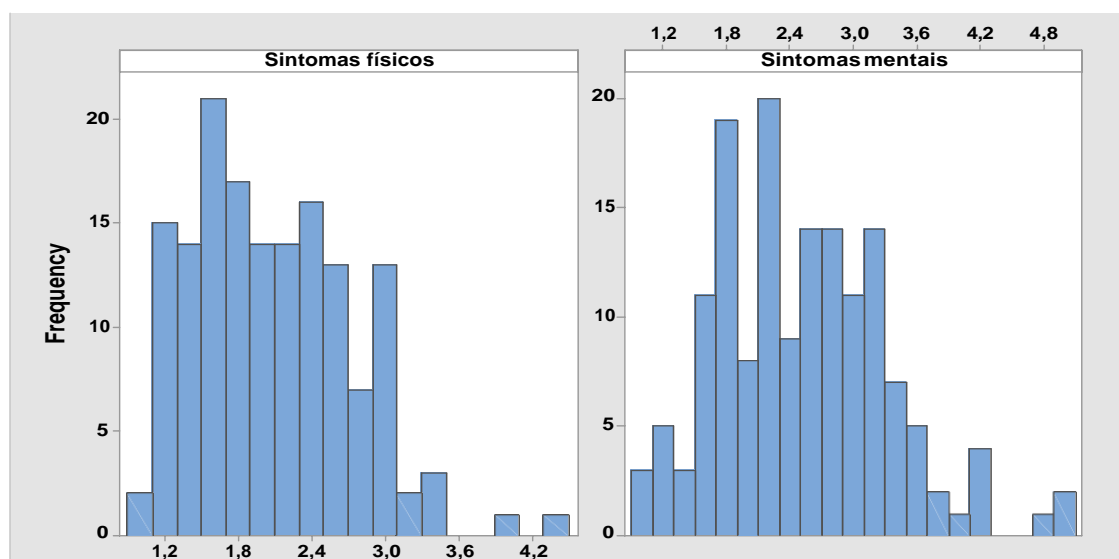
**Nota:** - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Friedman*.

- O valor de p-valor em negrito indica diferença significativa.

- Os resultados significativos foram identificados com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber:  $p\text{-valor} < 0,01^{**}$  (nível de confiança de 99,0%) e  $p\text{-valor} < 0,05^*$  (nível de confiança de 95,0%).

No GRAF. 16, mostram-se os histogramas das distribuições das variáveis.

**Gráfico 16** – Análise descritiva dos sintomas físicos e mentais – Histograma



**Nota:** Os escores de assimetria das variáveis são: 0,58 para *sintomas mentais* e 0,63 para *sintomas físicos*.

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

A partir da avaliação dos histogramas de *sintomas físicos* e *mentais* (GRAF. 16), é possível constatar que ambas as distribuições mantêm assimetria positiva (maior concentração de dados à esquerda), o que indica que os valores mais baixos são mais frequentes do que os mais altos. Ressalta-se que, para *sintomas físicos*, a

assimetria da distribuição é mais intensa, o que indica concentração ainda maior de baixos escores.

Os sintomas físicos experimentados pelos docentes foram divididos quase que equitativamente entre aqueles que se manifestam em nível ausente/leve (oito, dos 15 avaliados) e em nível moderado (sete). Esse resultado é apresentado na TAB. 11, observando-se que predomina em nível moderado a dor dos músculos do pescoço e nos ombros (3,12). Ao desenvolver pesquisas com docentes, sob esse foco, Fernandes, Rocha e Oliveira (2009) verificaram altos percentuais de sintomas osteomusculares, incluindo dor, formigamento ou dormência que atingiam, principalmente, as regiões das partes superior e inferior das costas, do pescoço e dos ombros. Cardoso *et al.* (2011) atribuem as dores musculoesqueléticas a outra condição proveniente do excesso de trabalho associado a situações psicossociais desfavoráveis, que agravam quadros álgicos, comprometendo a atividade e o desempenho dos professores, até mesmo afastando-os de seu labor.

**Tabela 11** – Avaliação descritiva dos indicadores de *sintomas físicos* – Medidas de tendência central e variabilidade

Sintoma físico	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Dor nos músculos do pescoço e nos ombros	3,12	1,18	2,00	3,00	4,00
Fadiga	2,95	1,24	2,00	3,00	4,00
Comer mais do que o usual	2,82	1,03	2,00	3,00	3,00
Dor de cabeça	2,52	1,22	2,00	2,00	3,00
Insônia	2,51	1,23	2,00	2,00	3,00
Indisposição gástrica ou dor no estômago	2,20	1,21	1,00	2,00	3,00
Respiração ofegante	2,03	1,06	1,00	2,00	3,00
Nó na garganta	1,93	1,05	1,00	2,00	3,00
Palpitações	1,81	1,04	1,00	1,00	2,00
Dor no peito	1,76	1,09	1,00	1,00	2,00
Tontura, vertigem	1,67	0,97	1,00	1,00	2,00
Beber mais do que o usual	1,65	0,98	1,00	1,00	2,00
Tremedeira muscular	1,58	0,99	1,00	1,00	2,00
Falta de apetite	1,58	0,90	1,00	1,00	2,00
Fumar mais do que o usual	1,16	0,60	1,00	1,00	1,00

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

Dor nos músculos do pescoço e nos ombros (3,12) foi o sintoma físico mais significativo, seguindo-se fadiga, compulsão por comida (comer mais do que o usual), dor de cabeça, insônia, indisposição gástrica ou dor no estômago e respiração ofegante (2,03) nessa ordem de importância. Contaifer *et al.* (2003)

indicam que 60% do estresse dos professores, com resposta física, amostrados em seu estudo decorrem tanto de procedimentos administrativos impróprios, de funções burocráticas extraordinárias atribuídas ao docente e até mesmo do salário insuficiente. Ademais, há o histórico das doenças ocupacionais, lembradas por Sevilha e Ruela (2008), especialmente relacionadas a voz e a movimentos repetitivos.

Os sintomas mentais, por sua vez, são avaliados a partir dos dados apresentados na TAB. 12. Eles exercem pressão moderada sobre os docentes avaliados, com exceção de *sensação de pânico*, cuja manifestação se dá em nível ausente/leve. Predomina o sintoma mental associado à ansiedade (3,29), corroborando os estudos realizados por Silva (2015) e Nunes (2017).

**Tabela 12** – Avaliação descritiva dos indicadores de *sintomas mentais* – Medidas de tendência central e variabilidade

Sintoma mental	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Ansiedade	3,29	1,16	3,00	3,00	4,00
Nervosismo acentuado	2,96	0,99	2,00	3,00	4,00
Angústia	2,76	1,15	2,00	3,00	4,00
Irritabilidade fácil	2,66	1,08	2,00	3,00	3,00
Ímpetos de raiva	2,41	0,95	2,00	2,00	3,00
Perda e, ou, oscilação do senso de humor	2,33	1,04	2,00	2,00	3,00
Períodos de depressão	2,13	1,21	1,00	2,00	3,00
Sensação de pânico	1,54	0,98	1,00	1,00	2,00

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

Contaifer *et al.* (2003) relacionam sintomas mentais da amostra por eles examinada às frustrações próprias da carreira, quanto às expectativas profissionais e salariais; crescimento profissional frustrado por limitações de tempo e oportunidades insuficientes; e relacionam ainda tais características às já referidas limitações nas relações interpessoais, que tornam esses profissionais avessos a compreender e dar conta das metas previstas na hierarquia institucional.

Em síntese, de modo global, constatou-se que os *sintomas mentais* e *físicos* exercem pressão moderada nos docentes pesquisados, com destaque para o sintoma mental, que apresentou maior prevalência. Em relação aos indicadores de *sintomas físicos*, houve maior manifestação em nível ausente/leve; e *sintomas*

*mentais*, em nível moderado. A ansiedade e o nervosismo acentuado estiveram seguidos de angústia, irritabilidade e raiva.

#### 5.4 Descrição das Estratégias de Combate ao Estresse Ocupacional

Nesta seção são apresentadas as estratégias de combate ao estresse ocupacional. A TAB. 13 revela, em uma avaliação global, que os escores obtidos apresentaram média igual a 3,36, revelando o uso moderado das estratégias.

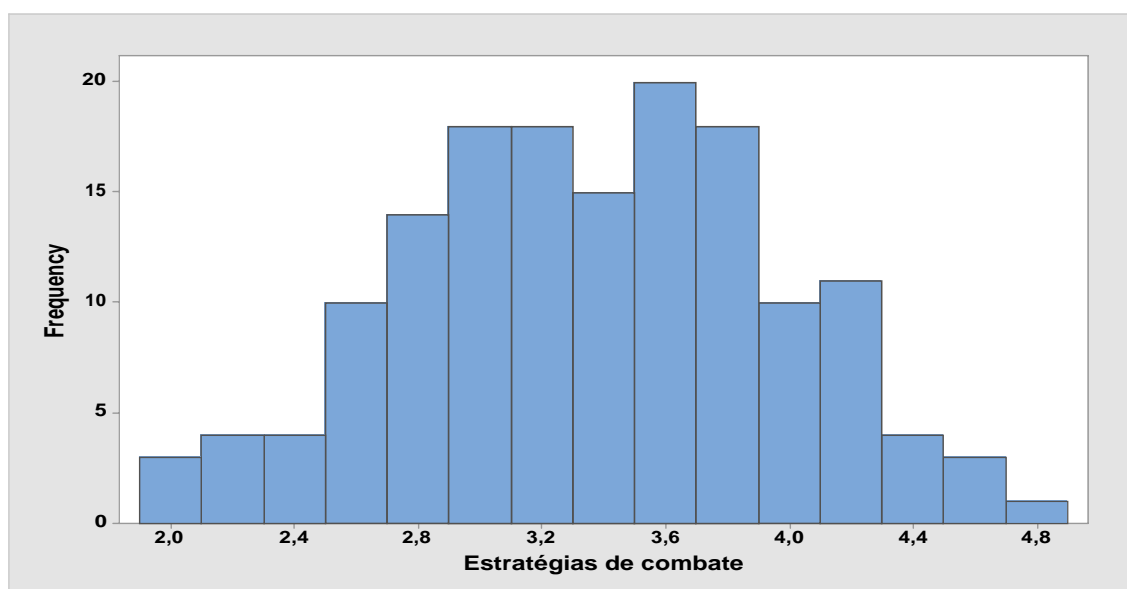
**Tabela 13** – Análise descritiva de estratégias de combate ao estresse ocupacional – Medidas de tendência central e variabilidade

Variável	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Estratégia de combate ao estresse ocupacional	3,36	0,59	2,93	3,36	3,79

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

O histograma de *estratégias de combate ao estresse ocupacional* é apresentado no GRAF. 17. Verifica-se, nesse gráfico, que a distribuição da variável é bastante simétrica, o que indica que os valores mais baixos e os mais altos se mostram com frequências próximas entre si.

**Gráfico 17** – Análise descritiva de estratégias de combate ao estresse ocupacional – Histograma



**Nota:** O escore de assimetria da variável é -0,02.

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.



A avaliação dos indicadores de *estratégias de combate ao estresse ocupacional* (TAB. 14) evidencia que os itens mais utilizados se relacionam ao planejamento das atividades (M=3,96), ao gozo de férias regulares (M=3,75) e à tentativa de resolver objetivamente a situação (M=3,63).

É pertinente retomar nessa discussão as conclusões do estudo de Lourenço, Teixeira e Santinelli (2011) ao mencionarem que, valendo-se de sua autonomia administrativa, as universidades estabelecem critérios de produtividade mensurada na avaliação do desempenho docente para a conseqüente progressão horizontal, pressionando-os de tal modo a se alavancarem na carreira, o que torna cada vez mais limitado o gozo das férias, entre outros momentos de lazer. Usam esse tempo de descanso para atuar em cursos, orientações e trabalhos de pesquisa e extensão.

**Tabela 14** – Avaliação descritiva dos indicadores de estratégia de combate ao estresse ocupacional – Medidas de tendência central e variabilidade

Estratégias de combate ao estresse ocupacional	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Planejar as atividades	3,96	0,92	3,00	4,00	5,00
Gozar férias regularmente	3,75	1,13	3,00	4,00	5,00
Tentar resolver objetivamente, isto é, de forma não emotiva, a situação	3,63	0,98	3,00	4,00	4,00
Conversar com amigos	3,60	1,08	3,00	4,00	4,50
Definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas	3,56	0,90	3,00	4,00	4,00
Realizar exercícios físicos regulares	3,50	1,23	3,00	4,00	5,00
Gerenciar efetivamente o próprio tempo	3,50	0,99	3,00	3,00	4,00
Expandir interesses e atividades fora do trabalho	3,39	1,06	3,00	3,00	4,00
Recorrer a <i>hobbies</i> e passatempos	3,23	1,10	2,00	3,00	4,00
Concentrar-se em problemas específicos (atenção seletiva)	3,20	0,92	3,00	3,00	4,00
Descansar regularmente durante a semana	3,14	1,14	2,00	3,00	4,00
Distanciar-se do problema e pensar sobre a situação	3,03	1,00	2,00	3,00	4,00
Discutir situações de dificuldades e tensão com colegas no trabalho	2,88	1,17	2,00	3,00	4,00
Procurar apoio social sempre que possível	2,62	1,25	2,00	3,00	4,00

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

Em síntese, identificou-se que as estratégias de combate ao estresse ocupacional são moderadamente utilizadas pelos docentes pesquisados, com maior destaque para o indicador *planejar as atividades*.

## 5.5 Análise bivariada

Nesta seção são avaliadas as relações entre dados demográficos/ocupacionais, tanto com *fatores de pressão no trabalho* quanto com *sintomas físicos/mentais*. Além disso, correlações são feitas entre os fatores de pressão no trabalho e os sintomas físicos e mentais decorrentes. Todas as considerações feitas a seguir se referem à tendência central apresentada pelos indivíduos e são realizadas considerando-se os níveis de significância de 5% e 1%. Apenas as associações significativas são descritivas nas seções **5.5.1** e **5.5.2**.

### 5.5.1 Fatores de Pressão no Trabalho versus Dados Demográficos e Ocupacionais

Esta seção tem por objetivo avaliar a relação entre *fatores de pressão no trabalho* e as seguintes variáveis demográficas e ocupacionais: *gênero, faixa etária, Centro Acadêmico de atuação do docente, tempo de trabalho na Instituição e horas semanais de trabalho na Instituição*.

A fim de possibilitar a comparação de grupos mais homogêneos em relação ao número de casos, optou-se por agrupar a variável *faixa etária* em duas categorias: até 40 anos (67 respondentes) e acima de 40 anos (86 respondentes). *Tempo de trabalho na Instituição* e *horas semanais de trabalho* também foram agrupados conforme se observa, respectivamente, nas TABS. 16 e 17. Os citados agrupamentos foram também utilizados na seção 5.5.2.

A TAB. 15 traz a relação dos *fatores de pressão no trabalho* e do *gênero*. Não foram identificadas diferenças significativas (todos os valores  $p$  encontrados foram maiores que 0,05).

**Tabela 15** – Teste de comparação de tendência central de fatores de pressão no trabalho, por gênero

Fator de pressão	Gênero	Resultados		
		Posto médio	Valor <i>p</i>	Conclusão
Fatores intrínsecos ao trabalho	Masculino	74,23	0,425	Masc. = Femin.
	Feminino	79,95		
Papel gerencial	Masculino	76,59	0,905	Masc. = Femin.
	Feminino	77,44		
Relacionamento interpessoal	Masculino	76,52	0,889	Masc. = Femin.
	Feminino	77,51		
Desenvolvimento na carreira	Masculino	75,04	0,572	Masc. = Femin.
	Feminino	79,09		
Estrutura e clima organizacional	Masculino	75,54	0,673	Masc. = Femin.
	Feminino	78,56		
Interface casa/trabalho	Masculino	73,56	0,321	Masc. = Femin.
	Feminino	80,67		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann Whitney*.

Embora não seja significativa a diferença neste estudo, observou-se que esses resultados apresentaram diferenças significativas nas pesquisas conduzidas em décadas anteriores, conforme se pode verificar nos dados de Contaifer *et al.* (2003), em que se verificou estresse moderado em 37,8% das mulheres e em 25,8% dos homens, notando-se na amostra um nível proporcionalmente maior de estresse nas mulheres. Na época, esses autores afirmaram que, embora as pesquisas não mostrassem diferenças significativas de estresse entre os sexos e, ainda, não houvesse resultados conclusivos, a literatura era consensual quanto à existência de diferenças das respostas psiconeuroendócrinas do estresse, de acordo com o sexo. Aqueles autores acrescentaram que as reações emocionais ante o estresse mostravam que as mulheres revelavam sentimentos negativos e de incômodo e os homens eram mais acomodados nessa situação, mesmo porque as respostas psiconeuroendócrinas se modulavam nas mulheres conforme a fase do ciclo menstrual.

Não constituiu objetivo deste estudo estabelecer a diferença do nível de sintomas de estresse entre os gêneros. Entretanto, supõe-se, empiricamente, que na sociedade moderna os pais buscam dividir mais a responsabilidade da educação dos filhos, o

que pode ter minimizado o resultado desta pesquisa, embora a diferença ainda tenha sido notada, evidenciando-se maior estresse nas participantes.

Em relação ao Centro Acadêmico de atuação do docente, não foram encontradas diferenças significativas (todos os valores  $p$  encontrados foram maiores que o nível de significância empregado, qual seja, 0,0083). Esse resultado está apresentado na TAB. 16.

**Tabela 16** – Teste de comparação de tendência central de fatores de pressão no trabalho por Centro Acadêmico de atuação do docente

Fator de pressão	Centro Acadêmico	Resultados		
		Posto médio	Valor $p$	Conclusão
Fatores intrínsecos ao trabalho	CCA	68,07	0,417	CCA=CCB=CCE=CCH
	CCB	60,52		
	CCE	57,25		
	CCH	70,12		
Papel gerencial	CCA	58,23	0,150	CCA=CCB=CCE=CCH
	CCB	61,90		
	CCE	57,32		
	CCH	75,90		
Relacionamento interpessoal	CCA	59,39	0,606	CCA=CCB=CCE=CCH
	CCB	67,43		
	CCE	58,60		
	CCH	67,82		
Desenvolvimento na carreira	CCA	66,55	0,056	CCA=CCB=CCE=CCH
	CCB	49,66		
	CCE	61,76		
	CCH	75,12		
Estrutura e clima organizacional	CCA	66,43	0,291	CCA=CCB=CCE=CCH
	CCB	68,64		
	CCE	54,57		
	CCH	67,40		
Interface casa/trabalho	CCA	69,86	0,033	CCA=CCB=CCE=CCH
	CCB	55,34		
	CCE	55,06		
	CCH	77,02		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - As probabilidades de significância ( $p$ -valor) referem-se ao teste de *Kruskal-Wallis*.

Os resultados da avaliação da relação entre *fatores de pressão no trabalho* e *faixa etária* são apresentados na TAB. 17. Verifica-se, nessa tabela, a existência de diferença significativa apenas em relação ao *desenvolvimento na carreira*, ou seja, aqueles que possuem até 40 anos de idade vivenciam maior pressão pela construção de uma carreira e pelo alcance de realização em relação aos que têm mais de 40 anos ( $p=0,002$ ).

**Tabela 17** – Teste de comparação de tendência central de fatores de pressão no trabalho, por faixa etária (em anos)

Fator de pressão	Faixa etária	Resultados		
		Posto médio	Valor $p$	Conclusão
Fatores intrínsecos ao trabalho	Até 40	84,69	0,058	Até 40 = Acima de 40
	Acima de 40	71,01		
Papel gerencial	Até 40	83,20	0,126	Até 40 = Acima de 40
	Acima de 40	72,17		
Relacionamento interpessoal	Até 40	79,41	0,552	Até 40 = Acima de 40
	Acima de 40	75,12		
Desenvolvimento na carreira	Até 40	89,37	<b>0,002**</b>	Até 40 > Acima de 40
	Acima de 40	67,37		
Estrutura e clima organizacional	Até 40	78,50	0,711	Até 40 = Acima de 40
	Acima de 40	75,83		
Interface casa/trabalho	Até 40	82,04	0,213	Até 40 = Acima de 40
	Acima de 40	73,07		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann Whitney*.

- O valor de p-valor em negrito indica diferença significativa.
- Os resultados significativos foram identificados com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber:  $p\text{-valor} < 0,01^{**}$  (nível de confiança de 99,0%) e  $p\text{-valor} < 0,05^{*}$  (nível de confiança de 95,0%).

Essa diferença foi também observada nos estudos de Contaifer *et al.* (2003), em que a faixa etária que mais apresentou estresse foi a dos 30 aos 50 anos, tanto no nível leve quanto no moderado.

O estresse ocupacional mostra resultados de estresse na carreira/profissão, em uma idade mais avançada, quando em outras profissões os indivíduos se tornam mais seguros, pelo fato de se sentirem pressionados e em um ambiente de competitividade, quando cada um deve mostrar mais resultados profissionais. Um profissional com mais tempo de formação acadêmica, sem tempo para realizar

cursos de atualização e ler a literatura contemporânea e diária pertinente à sua formação, sente-se aturdido diante dos juízos de valor inerentes ao seu fazer, em relação às atividades que deve desempenhar nas várias áreas de ensino, pesquisa e extensão. A idade por si só e a prática recorrente trazem cansaço ou, mesmo, esgotam o indivíduo. Considerações de Lourenço, Teixeira e Santinelli (2011, p. 17) de que “cada instituição estabelece gradação de valores de acordo com sua cultura institucional, missão, objetivos e valores organizacionais”, evidencia-se a razão da apreensão e do estresse desses docentes que contam entre 30 e 50 anos de idade.

Na TAB. 18, é mostrada a relação entre os *fatores de pressão* e o *tempo de trabalho na Instituição*. Não foram identificadas diferenças significativas (todos os valores *p* encontrados foram maiores que o nível de significância empregado, qual seja, 0,0167).

**Tabela 18** – Teste de comparação de tendência central de fatores de pressão no trabalho, por tempo de trabalho na Instituição (em anos)

Fator de pressão	Tempo de trabalho na Instituição	Resultados		
		Posto médio	Valor <i>p</i>	Conclusão
Fatores intrínsecos ao trabalho	Até 5	79,39		
	De 6 a 15	79,60	0,523	Até 5 = De 6 a 15 = Acima de 15
	Acima de 15	70,38		
Até 5	76,26			
Papel gerencial	De 6 a 15	77,00	0,986	Até 5 = De 6 a 15 = Acima de 15
	Acima de 15	77,85		
	Até 5	76,57		
Relacionamento interpessoal	De 6 a 15	79,39	0,821	Até 5 = De 6 a 15 = Acima de 15
	Acima de 15	73,90		
	Até 5	84,82		
Desenvolvimento na carreira	De 6 a 15	76,71	0,217	Até 5 = De 6 a 15 = Acima de 15
	Acima de 15	68,49		
	Até 5	71,63		
Estrutura e clima organizacional	De 6 a 15	78,56	0,578	Até 5 = De 6 a 15 = Acima de 15
	Acima de 15	80,81		
	Até 5	82,40		
Interface casa/trabalho	De 6 a 15	74,52	0,595	Até 5 = De 6 a 15 = Acima de 15
	Acima de 15	74,55		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Kruskal-Wallis*.

Na TAB. 19, consta a relação entre *fatores de pressão no trabalho e horas semanais de trabalho na Instituição*. Verifica-se, nessa tabela, a existência de diferença significativa apenas em relação à *estrutura e clima organizacional* ( $p < 0,001$ ). Teste *post hoc*, cujos resultados são apresentados no APÊNDICE A, revelou quais categorias diferem entre si: aqueles que possuem até 40 horas semanais de trabalho na Instituição sofrem menos pressão em relação à *estrutura e clima organizacional*, em comparação com aqueles que têm maior carga horária.

**Tabela 19** – Teste de comparação de tendência central de fatores de pressão no trabalho, por horas semanais de trabalho na Instituição

Fator de pressão	Horas semanais de trabalho na Instituição	Resultados		
		Posto médio	Valor <i>p</i>	Conclusão
Fatores intrínsecos ao trabalho	Até 40	68,14		
	De 41 a 50	78,90	0,032	Até 40 = De 41 a 50 = Acima 50
	Acima de 50	92,19		
Papel gerencial	Até 40	69,75		
	De 41 a 50	79,44	0,124	Até 40 = De 41 a 50 = Acima 50
	Acima de 50	88,13		
Relacionamento interpessoal	Até 40	68,67		
	De 41 a 50	81,04	0,084	Até 40 = De 41 a 50 = Acima 50
	Acima de 50	87,96		
Desenvolvimento na carreira	Até 40	71,30		
	De 41 a 50	82,55	0,344	Até 40 = De 41 a 50 = Acima 50
	Acima de 50	80,41		
Estrutura e clima organizacional	Até 40	61,41		
	De 41 a 50	89,64	<b>0,000*</b>	Até 40 < De 41 a 50 = Acima de 50
	Acima de 50	90,06		
Interface casa/trabalho	Até 40	67,54		
	De 41 a 50	79,39	0,023	Até 40 = De 41 a 50 = Acima 50
	Acima de 50	92,68		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Kruskal-Wallis*.

- O valor de p-valor em negrito indica diferença significativa.

- O resultado significativo foi identificado com asterisco, de acordo com o nível de significância de 0,0167\*\* (nível de confiança de 99,983%).

Docentes que trabalham acima de 50 horas sentem-se ainda mais pressionados pela estrutura e clima da organização, especialmente por atuarem em um momento acadêmico-científico em que as informações chegam em profusão; sendo pressionados a produzirem em pesquisa e extensão, eles devem estar atentos a dados novos, atualizados, atuantes em encontros e palestras, o que, somado às atividades em sala de aula, absorve demasiadamente a pouca carga horária que resta. Para Paschoal e Tamayo (2004), o estresse ocupacional é diferente do estresse geral, estando o primeiro no ambiente de trabalho e o último na vida do indivíduo. Esse estresse no trabalho, especialmente com carga horária exacerbada, tem constituído objeto de críticas e de vários estudos. Os fatos estressores pautados nos estímulos, somados às respostas inconsequentes do indivíduo, nem sempre são percebidos, sendo vistos como rotineiros pelo indivíduo. No entanto, a carga horária ou o trabalho excessivo que não é percebido como ação prejudicial, mas como algo positivo e instigante, podem gerar consequências seriíssimas na saúde, principalmente dos docentes mais velhos e idosos.

Em síntese, identificou-se que homens e mulheres apresentam a mesma intensidade de todos os *fatores de pressão* avaliados. Mesma conclusão foi auferida em relação ao *Centro Acadêmico de atuação do docente e tempo de trabalho na Instituição*. Identificou-se que aqueles que possuem até 40 anos têm maior pressão em relação à construção da carreira e realização em relação aos mais velhos; e os indivíduos que trabalham 40 horas na Instituição sentem menor pressão em relação à *estrutura e clima organizacional* do que os que possuem maior carga horária.

### **5.5.2 Sintomas físicos e mentais versus variáveis demográficas e ocupacionais**

Esta seção tem por objetivo avaliar a relação entre *sintomas físicos e mentais* e dados demográficos e ocupacionais. Inicia-se com a avaliação do *gênero*, conforme se apresenta na TAB. 19. Nesse caso, tem-se que as mulheres sentem maior intensidade de sintomas físicos em relação aos homens ( $p=0,035$ ).



**Tabela 20** – Teste de comparação de tendência central de sintomas físicos e mentais, por gênero

Sintomas	Gênero	Resultados		
		Posto médio	Valor p	Conclusão
Físicos	Masculino	69,70	<b>0,035*</b>	Masc. < Femin.
	Feminino	84,79		
Mentais	Masculino	73,01	0,250	Masc. = Femin.
	Feminino	81,26		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann Whitney*.

- O valor de p-valor em negrito indica diferença significativa.

- Os resultados significativos foram identificados com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0,05\* (nível de confiança de 95,0%).

É possível que a dupla jornada das mulheres e o fato de serem mais frágeis, até mesmo por questões biológicas de seu organismo, incitem a fadiga. No entanto, conforme se discute nesta pesquisa, há situações em que elas se mostram mais resistentes ao estresse e aos impasses que os homens. Seria o caso também de se proceder a uma discussão com uma amostra mais significativa e com maior observância de gênero, o que não constituiu objetivo desta pesquisa.

Na TAB. 21 consta a relação entre *sintomas* e *faixa etária* e revela que aqueles que possuem até 40 anos manifestam mais intensamente *sintomas mentais* em relação aos que possuem mais de 40 (p=0,005).

**Tabela 21** – Teste de comparação de tendência central de *sintomas físicos e mentais*, por *faixa etária*

Sintomas	Faixa etária	Resultados		
		Posto médio	Valor p	Conclusão
Físicos	Até 40	83,66	0,101	Até 40 = Acima de 40
	Acima de 40	71,81		
Mentais	Até 40	88,31	<b>0,005**</b>	Até 40 > Acima de 40
	Acima de 40	68,19		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann Whitney*.

- O valor de p-valor em negrito indica diferença significativa.

- Os resultados significativos foram identificados com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0,05\* (nível de confiança de 95,0%).

Embora tenha sido anteriormente discutida de modo amplo a questão do estresse nos profissionais mais velhos e para aqueles com carga horária excessiva, há de se observar que a preocupação com o desenvolvimento na carreira gera ansiedade em docentes até 40 anos com mais intensidade, comparando-se com aqueles acima

dessa idade. Presume-se que o professor mais jovem se sente acuado, pressionado pelas avaliações, exame probatório e luta por manter-se no competitivo mercado, daí ter evidenciado maior simbologia mental.

Quanto à relação entre *sintomas* e *Centro Acadêmico de atuação do docente*, não foram encontradas diferenças significativas, conforme resultados apresentados na TAB. 22 (todos os valores *p* encontrados foram maiores que o nível de significância empregado, qual seja, 0,0083).

**Tabela 22** – Teste de comparação de tendência central de sintomas físicos e mentais, por Centro Acadêmico de atuação do docente

Sintomas	Centro Acadêmico	Resultados		
		Posto médio	Valor p	Conclusão
Físicos	CCA	68,84	0,041	CCA=CCB=CCE=CCH
	CCB	59,29		
	CCE	53,30		
	CCH	76,53		
Mentais	CCA	60,68	0,123	CCA=CCB=CCE=CCH
	CCB	59,79		
	CCE	56,99		
	CCH	76,62		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Kruskal-Wallis*.

- Houve necessidade de diminuição do nível de significância dos testes de 0,05 para 0,0083 (0,05/6), a fim de evitar a inflação do erro tipo I, conforme orientação de Field (2009).

No que se refere à relação entre *sintomas* e *tempo de trabalho na instituição*, não foram identificadas diferenças significativas (todos os valores *p* encontrados foram maiores que o nível de significância empregado, qual seja, 0,0167). Esses resultados são apresentados na TAB. 23.

**Tabela 23** – Teste de comparação de tendência central de sintomas físicos e mentais, por tempo de trabalho na Instituição (em anos)

Sintomas	Tempo de trabalho na Instituição	Resultados		
		Posto médio	Valor $p$	Conclusão
Físicos	Até 5	79,00	0,709	Até 5 = De 6 a 15 = acima de 15
	De 6 a 15	78,69		
	Acima de 15	72,18		
Mentais	Até 5	86,76	0,158	Até 5 = De 6 a 15 = acima de 15
	De 6 a 15	74,42		
	Acima de 15	69,71		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Kruskal-Wallis*.

- Houve necessidade de diminuição do nível de significância dos testes de 0,05 para 0,0167 (0,05/3), a fim de evitar a inflação do erro tipo I, conforme orientação de Field (2009).

Os resultados da avaliação da relação entre *sintomas e horas de trabalho semanais na Instituição* são apresentados na TAB. 24. Concluiu-se não haver diferenças significativas (todos os valores  $p$  encontrados foram maiores que o nível de significância empregado, qual seja, 0,0167).

**Tabela 24** – Teste de comparação de tendência central de sintomas físicos e mentais, por horas semanais de trabalho na Instituição

Sintomas	Horas semanais de trabalho na Instituição	Resultados		
		Posto médio	Valor $p$	Conclusão
Físicos	Até 40	67,72	0,046	Até 40 = De 41 a 50 = Acima 50
	De 41 a 50	81,42		
	Acima de 50	89,32		
Mentais	Até 40	68,83	0,096	Até 40 = De 41 a 50 = Acima 50
	De 41 a 50	81,19		
	Acima de 50	87,41		

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Kruskal-Wallis*.

- Houve necessidade de diminuição do nível de significância dos testes para 0,0167 (0,05/3), a fim de evitar a inflação do erro tipo I, conforme orientação de Field (2009).

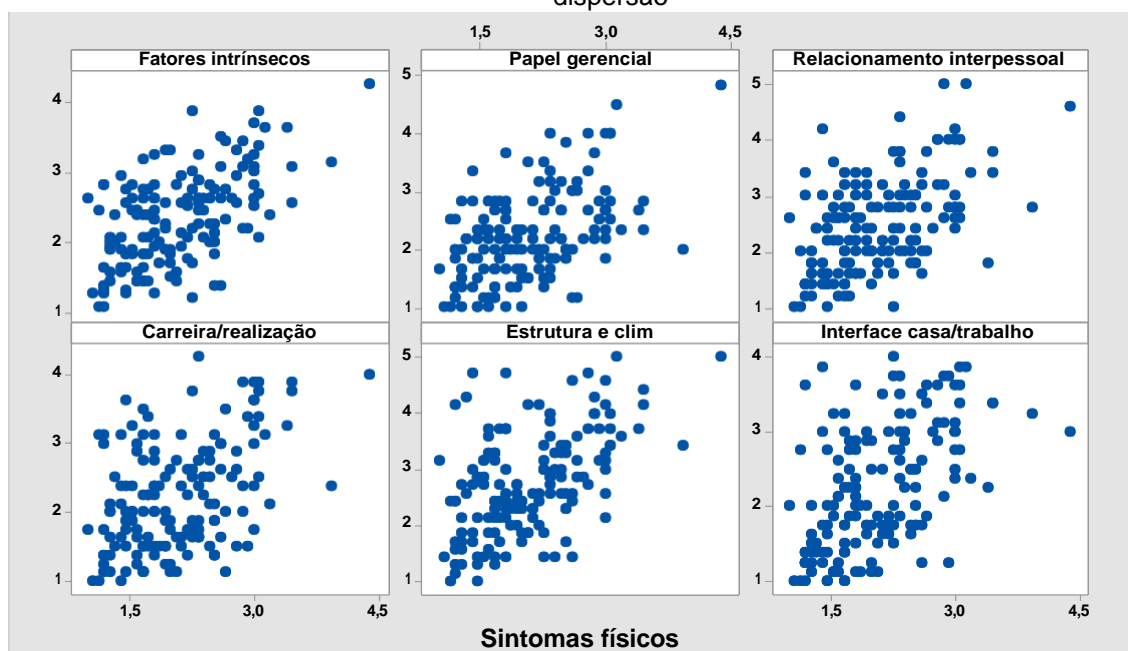
Em síntese, não foram identificadas diferenças significativas nos *sintomas físicos e mentais* em relação ao *Centro Acadêmico de atuação do docente*, ao *tempo de trabalho na Instituição* e às *horas semanais de trabalho na Instituição*. Entretanto, identificou-se que mulheres apresentam maior intensidade de *sintomas físicos* do que os homens; e aqueles que possuem até 40 anos de idade exibem mais fortemente *sintomas mentais* em relação aos que têm acima de 40 anos.

### 5.5.3 Associação entre os fatores de pressão no trabalho e os sintomas físicos e mentais

Para avaliar a relação entre *fatores de pressão no trabalho* e *sintomas físicos e mentais*, avaliaram-se, inicialmente, os gráficos de dispersão das distribuições e, em seguida, os coeficientes de correlação de Spearman. A correlação não paramétrica de Spearman foi utilizada, uma vez que as variáveis de estudo não seguem distribuição normal<sup>5</sup>.

No GRAF. 18 está a relação dos *fatores de pressão no trabalho* e *sintomas físicos*. Verificam-se, nesse gráfico, a existência de relação linear e positiva entre *sintomas físicos* e cada uma das variáveis que compõem os *fatores de pressão no trabalho*.

**Gráfico 18** – Avaliação da relação de fatores de pressão no trabalho e sintomas físicos – Gráfico de dispersão



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A existência de relação linear e positiva entre *fatores de pressão no trabalho* e *sintomas físicos* é corroborada pela avaliação dos coeficientes de correlação entre as variáveis (TAB. 25).

<sup>5</sup> A normalidade das distribuições foi avaliada a partir dos histogramas, Box plot's, escores de assimetria e curtose, teste de normalidade univariada de Anderson Darling. Essas informações estão no APÊNDICE B.

**Tabela 25** – Associação entre fatores de pressão no trabalho e sintomas físicos – Correlação de Spearman

Fatores de pressão no trabalho	Coefficiente de correlação	Valor p
Interface casa/trabalho	0,539**	<b>0,000**</b>
Fatores intrínsecos ao trabalho	0,520**	<b>0,000**</b>
Relacionamento interpessoal	0,502**	<b>0,000**</b>
Estrutura e clima organizacional	0,476**	<b>0,000**</b>
Papel gerencial	0,460**	<b>0,000**</b>
Desenvolvimento na carreira	0,393**	<b>0,000**</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - O valor de p-valor em negrito indica significância estatística.

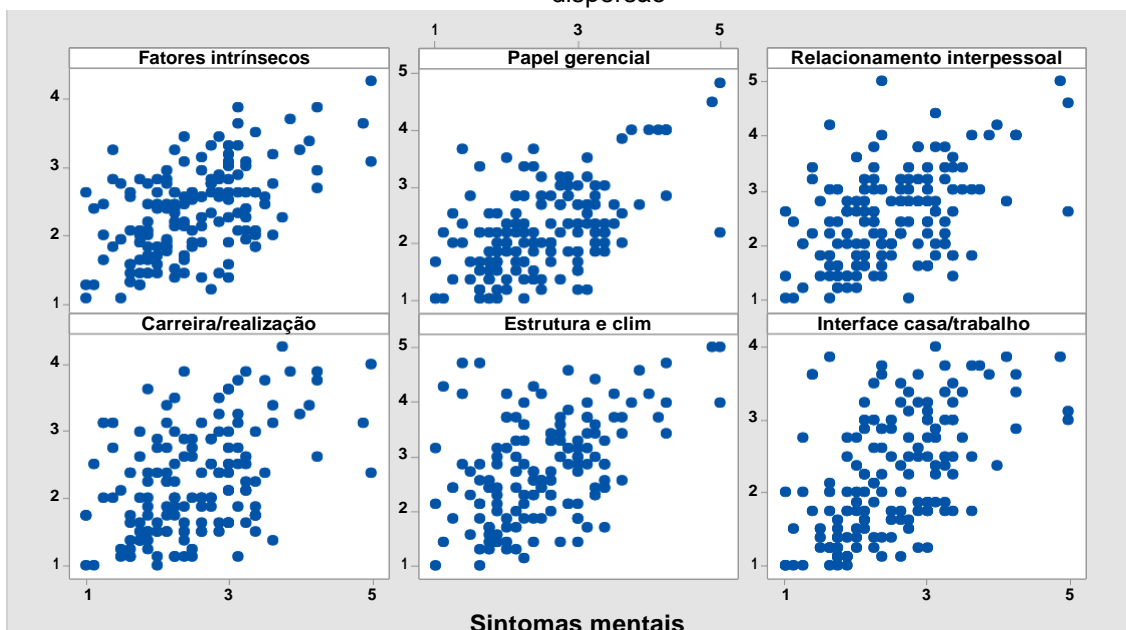
- Os resultados significativos foram identificados com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor<0,01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0,05\* (nível de confiança de 95,0%).

Dados constantes na TAB. 25 indicam a existência de coeficientes de correlação significativos ( $p < 0,01$  em todos os casos), positivos de média intensidade entre os *sintomas físicos* e os *fatores de pressão no trabalho*. As maiores associações são observadas com *interface casa/trabalho* e fatores intrínsecos ao trabalho, em que se verificam os coeficientes de correlação de 0,539 e 0,520, respectivamente.

Essa interface casa/trabalho atinge a organização da agenda dos docentes, independentemente de gênero, pois cuidar de uma casa, realizar compras e proceder à limpeza com suas demais responsabilidades exigem bastante, gerando dores de cabeça, insônia, falta ou excesso de apetite e uso de fumo e de bebida além do adequado. A sobrecarga no trabalho e fatores intrínsecos provocam dores musculares e nos ombros, fadiga, gastrite e palpitações, conforme discutido e observado por Rosch (2008) e Cardoso *et al.* (2011).

No GRAF. 19 está a relação entre *fatores de pressão no trabalho* e *sintomas mentais*. É possível concluir pela existência de relação linear e positiva entre todas as dimensões de *fatores de pressão no trabalho* e os *sintomas mentais*.

**Gráfico 19** – Avaliação da relação de fatores de pressão no trabalho e sintomas mentais – De dispersão



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A existência de relação linear positiva entre *fatores de pressão no trabalho* e *sintomas mentais* é corroborada pela avaliação dos coeficientes de correlação apresentados na TAB. 26. Esses coeficientes são significativos ( $p < 0,01$  em todos os casos) e mantêm escores positivos de média a alta intensidade. O maior coeficiente de correlação é observado com relação ao fator *interface casa/trabalho* ( $r=0,541$ ). Conforme discutido na TAB. 25, a agenda doméstica é ampla, e as preocupações oriundas da vida privada podem causar ansiedade, nervosismo acentuado, irritabilidade, raiva e pânico, como sintomas decorrentes da pressão e necessidade de se conciliarem as exigências do trabalho com as da vida doméstica.

**Tabela 26** – Associação entre fatores de pressão e sintomas mentais – Correlação de Spearman

Fatores de pressão no trabalho	Coefficiente de correlação	Valor p
Interface casa/trabalho	0,541**	<b>0,000**</b>
Fatores intrínsecos ao trabalho	0,474**	<b>0,000**</b>
Papel gerencial	0,455**	<b>0,000**</b>
Relacionamento interpessoal	0,440**	<b>0,000**</b>
Estrutura e clima organizacional	0,410**	<b>0,000**</b>
Desenvolvimento na carreira	0,392**	<b>0,000**</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

**Nota:** - O valor de p-valor em negrito indica significância estatística.

- Os resultados significativos foram identificados com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor $<0,01$ \*\* (nível de confiança de 99,0%) e p-valor  $< 0,05$ \* (nível de confiança de 95,0%).

Em síntese, verificou-se a existência de relação linear significativa e de média a alta intensidade entre *sintomas físicos/mentais* em todos os fatores de pressão no trabalho.

## 6. CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observando a realidade da globalização, a expansão tecnológica do mundo moderno e a profusão de informações demandadas pela sistematização adequada do conhecimento e do saber, a inserção de pessoal e sua estada no mercado competitivo e conhecendo o professor/docente como recurso humano de grande importância na gestão do saber, propôs-se, nesta pesquisa, realizar um estudo com o objetivo geral de descrever e analisar os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações nos docentes da Universidade Federal de Viçosa.

A pesquisa teve como local de realização a Universidade Federal de Viçosa, em Viçosa, MG, que conta com 1.324 professores, sendo 918 deles de 38 departamentos, que ministram aulas em 45 diferentes cursos de graduação nos *Campi* de Viçosa, Florestal e Rio Paranaíba. Muitos desses docentes também são professores de cursos de pós-graduação *Stricto Sensu*, com mestrado e doutorado. A população-alvo consistiu de uma parcela desses docentes dos cursos de graduação e pós-graduação, totalizando uma amostra de 153 professores, sendo 79 do gênero masculino (51,6%) e 74 do gênero feminino (48,4%).

Quanto à metodologia, elaborou-se um estudo de caso quantitativo, com característica descritivo-explicativa, tendo sido utilizado questionário para coleta de dados. O instrumento foi configurado por escalas de frequência do tipo *Likert*, por meio do qual foram avaliados fatores de pressão no trabalho, sintomas físicos e mentais e estratégias de combate ao estresse ocupacional.

Esta pesquisa investigou as condições de trabalho de docentes de uma Universidade Federal de grande porte, visando identificar fatores significativamente causadores de pressão no trabalho e esclarecer sintomas físicos e mentais decorrentes do trabalho e as estratégias utilizadas para combater o surgimento do estresse ocupacional. Os resultados indicam que antecedentes demográficos, ocupacionais e de hábitos de vida são determinantes, ou não, nos níveis de pressão do trabalho docente. Enfim, a pesquisa contribuiu para a ampliação dos estudos que associam o estresse ocupacional à função docente.



Os resultados apresentados e analisados mostram que os fatores de pressão ou estresse, conforme modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988), são de nível leve a moderado de pressão para a maior parte dos indicadores avaliados.

Quanto ao perfil, a maioria dos docentes pesquisados possui as seguintes características: uma pequena maioria é do gênero masculino, tendo a maior parte mais de 40 anos de idade, é casada e possui um ou mais filhos. A formação é adequada, pois a quase totalidade cursou pós-graduação incompleta ou completa. Esses docentes realizam atividades laborais no Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas. Predominam quanto ao tempo de casa os que trabalham na Instituição há 10 anos ou menos, executando uma jornada de trabalho semanal de mais de 40 horas, incluindo atividades aos sábados, domingos e feriados. A maior parte não fuma, mas a grande maioria tem o hábito de consumir bebida alcoólica. Os integrantes selecionados para a pesquisa realizaram exames médicos para verificação de seu estado de saúde.

De modo geral, os fatores de pressão no trabalho exercem pressão moderada sobre os participantes pesquisados. A variável *estrutura e clima organizacional* apresentou maior prevalência. Quanto à avaliação individual dos indicadores, a maioria se manifestou em nível moderado.

Os *sintomas mentais* e *físicos* exercem pressão moderada nos docentes pesquisados, com destaque para o sintoma mental, que apresentou maior prevalência. Em relação aos indicadores de *sintomas físicos*, houve maior manifestação em nível ausente/leve; e *sintomas mentais*, em nível moderado.

As estratégias de combate ao estresse ocupacional são moderadamente utilizadas pelos docentes pesquisados, com maior destaque para o indicador *planejar as atividades*.

Houve diferenças significativas nos *sintomas físicos* e *mentais* em relação ao *Centro Acadêmico de atuação do docente*, ao *tempo de trabalho na Instituição* e às *horas semanais de trabalho na Instituição*. Entretanto, observou-se que mulheres apresentam maior intensidade de *sintomas físicos* do que os homens; e aqueles que

possuem até 40 anos de idade mostram *sintomas mentais* mais fortes em relação aos que contam acima de 40 anos de vida.

Constatou-se intensidade média na relação entre *sintomas físicos/mentais* e os fatores de pressão no trabalho, com destaque para os fatores relacionados à interface *casa e trabalho* e *intrínsecos ao trabalho*, quando associados aos sintomas físicos e à interface *casa e trabalho* na associação com os sintomas mentais.

Quanto às limitações deste estudo, é válido realçar, inicialmente, que o método de estudo de caso, aplicado aos docentes da Universidade Federal de Viçosa, não admite generalizar os achados para a realidade de outras instituições, posto que, embora representativos para esta realidade em que os fatores e os sintomas de estresse raramente foram altos, o ambiente é privilegiado por várias razões. Além disso, estudos quantitativos não esgotam a complexa associação entre temas relativos à função docente em nível superior e o estresse ocupacional, podendo ser complementados por abordagens qualitativas para aprofundamento dos dados. Mas a maior limitação desta pesquisa centra-se na pequena amostra, representativa de apenas cerca de 12% da população de docentes da Instituição. Isso requer sugerir que mais pesquisas sejam realizadas visando obter pronunciamento dos docentes acerca de sua condição de trabalho, por se tratar de tema de grande importância no contexto educacional.

Mediante a leitura atenta dos resultados encontrados neste estudo, interpretados à luz do referencial teórico explanado, é coerente sugerir algumas recomendações à Instituição e, especialmente, aos docentes participantes deste estudo.

Em termos de recomendações, sugere-se a criação de encontros sobre qualidade de vida que realcem os fatores de estresse com os respectivos sintomas, abordando o comportamento da temática comportamento humano nas organizações, especialmente quanto ao relacionamento adequado, tranquilo e saudável entre os pares e seus subordinados (na docência, isso é simples de se atingir, pois o imbricamento no ambiente acadêmico possui hierarquização bem curta). Encontros ou cursos que abordam a administração adequada do tempo, para minimizar efeitos indesejáveis da pressão oriunda de alunos e coordenadores, bem como cursos

rápidos de impactos da tecnologia na realização das tarefas; e formas de otimizar competências a serem utilizadas em prol da pesquisa e da extensão, com o devido formato. Para atingir demanda maior, são necessárias medidas e alternativas para a sustentação das estratégias de sucesso e de controle do grupo docente.

É mister oferecer oportunidades de crescimento na carreira do profissional da educação superior, juntamente à adoção de práticas que valorizem as tarefas realizadas pela categoria, especialmente pelo fato de esse profissional e sua prática constituírem exemplo a ser multiplicado pelos alunos de então que serão os sucessores de seus mestres.

Desse modo, este estudo permite sumarizar essas recomendações: constituem aspectos que precisam ser estimulados e direcionados de forma adequada, para se obter um resultado traduzido em harmonia, equilíbrio e qualidade de vida: ações educativas planejadas no sentido de incentivar os docentes a realizarem atividades que lhes proporcionem melhoria na saúde física e mental, dentro e fora do ambiente de trabalho, que vão desde pequenas pausas nas atividades para relaxamento ou exercício da musculatura, conscientização a respeito dos efeitos do estresse na produtividade, diálogo com pares e amigos, busca de harmonioso convívio com a família, voltadas, ainda, para a recreação e atividades de lazer

A proximidade da alta Administração da Instituição (reitor e pró-reitor) com o seu corpo docente deve trabalhar no sentido de dissuadir a crença de que a filosofia da Instituição se pauta exclusivamente na busca de resultados, mas que o elemento humano e outros valores sejam amplamente disseminados como bens que tornam a Instituição muito mais que uma empresa com objetivos meramente empresariais. Que esse ambiente seja sempre permeado pelo respeito humano, pela conduta ética no trabalho, pela valorização dos trabalhos realizados e pela liberdade de ação.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. M. **Satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul**. 2015. 136 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Santa Maria, RS. 2015.

ARAÚJO, A. L. **Estresse ocupacional e *Burnout***: um estudo com professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição privada em Minas Gerais. 2011. 124 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação da Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2011.

ARAÚJO, T. das G. de. Centro Paula Souza. O papel do professor mediador na elaboração do conhecimento na formação técnica. **Portal Educação**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/o-papel-do-professor-mediador-na-elaboracao-do-conhecimento-na-formacao-tecnica/73007>>. Acesso em: 16 nov. 2018.

ARROBA, T.; KIM, J. **Pressão no trabalho: stress – Um guia de sobrevivência**. São Paulo: McGraw-Hill, 1988.

AUBERT, N. A neurose profissional. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 1, p. 84-105, jan./fev. 1993.

BARNETT, J. **An introduction to urban design**. New York: Harper & Row, 1982.

BARRETO, M. A. Docência Universitária: condições de trabalho, estresse e estratégias de enfrentamento. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2008.

BARROS, I. C. S. **Estresse ocupacional e qualidade de vida no contexto hospitalar**: um estudo psicossociológico. 2013. 230 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. 2013.

BATEMAN, T. S.; STRASSER, S. A cross-lagged regression test of the relationship between job tension and employee satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, v. 68, p. 439-445, 1983.

BELLONI, M. L. **Educação a distância**. 7. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2015.

BERNDT, A.; COIMBRA, R. As organizações como sistemas saudáveis. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 4, p. 33-41, 1995.

BOLFER, M. M. M. O. **Reflexões sobre prática docente**: estudo de caso sobre formação continuada de professores universitários. 2008. 238 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, SP. 2008.

BONDAN, A. P. **Saúde docente**: relação entre gênero e estresse profissional. 2011. 93 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da PUCRS, Porto Alegre. 2011.

BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 81-100, 2012.

BRAGA, C. D. **As novas tecnologias de gestão e suas decorrências**: as tensões no trabalho e o estresse ocupacional na função gerencial. 1999. 135 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2008.

BRAGA, J. C. M.; ZILLE, L. P. Estresse no trabalho: estudo com taxistas na cidade de Belo Horizonte. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 1, p. 34-59, 2015.

BROWNER, C. H. Job stress and health: The role of social support at work. **Research in Nursing and Health**, v. 10, n. 1, p. 93-100, 1987.

BÜHLER, R. R. **A siderurgia no Brasil e no mundo**. Seminário Siderurgia. Porto Alegre: Instituto Brasileiro de Siderurgia, 2007.

CAPELO, R.; POCINHO, M. Estratégias de coping: contributos para a diminuição do estresse docente Psicologia. **Saúde & Doenças**, v. 17, n. 2, p. 282-294, 2019.

CAPRA, F. **O ponto de mutação**. 20. ed. São Paulo: Cultrix, 2000. p. 299-350.

CARDOSO, A. A.; DEL PINO, M. A. B.; DORNELES, C. L. Os saberes profissionais dos professores na perspectiva de Tardif e Gauhier: contribuições para o campo de pesquisa sobre os saberes docentes no Brasil. In: **ANPED Sul**, 9., 2012. Disponível em:

<<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/668/556>>. Acesso em: 5 nov. 2018.

CARDOSO, J. P.; ARAUJO, T. M.; CARVALHO, F. M.; OLIVEIRA, N. F.; REIS, E. F. B. dos. Aspectos psicossociais do trabalho e dor músculo esquelética em professores. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 8, p.1498-1506, ago. 2011.

CASSIRER, E. **Ensaio sobre o homem**: introdução a uma filosofia da cultura humana. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 1998.

CHALITA, G. **O papel do professor**. 2007. Disponível em: <[http://www.catho.com.br/jcs/inpuer\\_view.phtml?id=2424&print=1.2001](http://www.catho.com.br/jcs/inpuer_view.phtml?id=2424&print=1.2001)>. Acesso em: 5 jan. 2018.

CHANLAT, J. F. Mitos e realidades sobre estresse dos gerentes. In: DAVEL, E.; MELO, M. C. O. L. (Org.). **Gerência em ação**: singularidades e dilemas do trabalho gerencial. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista brasileira de educação**, v. 24, p. 5-15, 2003.

CONTAIFER, T. R. C.; BACHION, M. M.; YOSHIDA, T.; SOUZA, J. T. Stress among university teachers from the health care area. **Ver. Gaúcha Enferm.**, Porto Alegre, v. 24, n. 2, p. 215, ago. 2003.

COOPER, C. L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2008.

COOPER, C.; SLOAN, S.; WILLIAMS, S. **Occupational stress indicator management guide**. London: Thorbay Press, 1988.

COSTA, F. P. e. **Fatores de pressão no trabalho gerencial**: um estudo em uma grande usina siderúrgica brasileira. 2009. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2009.

COSTA, F. P. e; Honório, L. C. Fatores de pressão no trabalho e estratégias de combate ao estresse ocupacional: avaliando os gerentes de uma grande usina siderúrgica brasileira. EnGPr2009. **II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. Curitiba-PR. 16 a 17 de nov. 2009.

COSTA, G. G. O. **Curso de estatística básica**: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

COUTO, H. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: Ed. COP, 1987.

CREMONEZIN, A. M. **Estresse no trabalho**: estudo com professores de uma faculdade privada de ensino superior e uma escola pública de ensino fundamental e médio de Minas Gerais. 2014. 124 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2014.

CRUZ, R. M.; LEMOS, J. Camargo. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivivência**, n. 24, p. 59-80, 2005.

CURY, C. R. J. Sistema Nacional de Educação: uma reflexão provocativa ao debate. In: ———. **O Sistema Nacional de Educação**: diversos olhares 80 anos pós o Manifesto. Brasília: Ministério da Educação/SASE, 2014.

DANTAS, J.; MENDES, R.; ARAÚJO, T. M. Hipertensão arterial e fatores psicossociais no trabalho em uma refinaria de petróleo. **Ver. Bras. Med. Trab.**, v. 2, n. 1, p. 55-68, 2004.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez/Oboé, 1992.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente**: a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

FERNANDES, F. C.; MARQUES, A. L. O estresse ocupacional em docentes de uma instituição federal de ensino superior do Estado de Minas Gerais. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2016. v. 1, p. 01-15.

FERNANDES, M. H.; ROCHA, V. M.; OLIVEIRA, A. C. Fatores associados à prevalência de sintomas osteomusculares em professores. **Revista de Salud Pública**, Bogotá, v. 11, n. 2, p. 256-267, abr. 2009.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. Trad. por Lorí Viali. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GAUTHIER, Clermont *et al.* **Por uma teoria da pedagogia**: pesquisas contemporâneas sobre o saber docente. 2. ed. Ijuí, RS: Editora Unijuí, 2006.

GONÇALVES, S. A. A. **A função docente e o conhecimento numa perspectiva histórico-crítica**. Secretaria de Estado da Educação. Superintendência da educação. Maringá, PR: Universidade Estadual de Maringá, 2008.

GONÇALVES, A. S. R. **Prazer e sofrimento no trabalho de docentes da saúde em universidade pública da região amazônica**. 2010. 213 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2010.

GOULART, J. E.; LIPP, M. E. N. Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. **Psicologia em Estudo**, Maringá, PR, v. 13, n. 4, p. 847-857, out./dez. 2008.

GRIPP, G. S.; TESTI, B. M. Trajetórias acadêmicas: um estudo comparado da carreira acadêmica em Minas Gerais. **Sociedade e Estado**, v. 27, n. 1, p. 47-61, 2012.

HAGEMEYER, R. C. C. Dilemas e desafios da função docente na sociedade atual: os sentidos da mudança. **Educar**, Curitiba, Editora UFPR, n. 24, p. 67-85, 2004.

IWATA, N.; SUZUKI, K. Role stress mental health relations in Japanese bank workers: a moderating effect of social support. **Applied Psychology**, v. 46, n. 2, p. 207-218, 1997.

JAFELICCI, J. R. **Entrevista**. [dez. 2002]. Entrevistadora: Luciana Massi. O papel do professor universitário. Transcrito em Informativo Proex. 2018. Disponível em: <<https://www.unesp.br/proex/informativo/edicao22dez2002/materias/professorsocial.htm>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

KARASEK, R. *et al.* The job content questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. Educational Publishing Fundation. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 3, n. 4, p. 322-355, 1998.

KUNDA, Z. **Social cognition** – Making sense of people. Cambridge: MIT Press. 1999.

LADEIRA, M. B. O processo do stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 31, n. 1, p. 64-74, jan./mar. 1996a.

LADEIRA, M. B. **A dinâmica do stress no trabalho**: um estudo de caso com profissionais de Enfermagem. 1996. 189 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 1996b.

LAZARUS, R. S. From psychological stress to the emotions: a history of changing outlooks. **Annual review of psychology**, v. 44, n. 1, p. 1-22, 1993.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer, 1984.

LEMONS, J. C.; CRUZ, R. M. Condições e cargas de trabalho da atividade docente. **Revista Plural**, v. 14, n. 11, p. 21-27, 2005.

LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa: Horizonte Universitário, 1978.

LEVI, L. O guia da comissão europeia sobre stress relacionado ao trabalho e iniciativas relacionadas: das palavras à ação. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2008.

LIKERT, R. **Novos padrões de administração**. São Paulo: Pioneira, 1971.



LIMA, M do S. C. de. **Imagem e identidade**: estudo sobre o professor universitário. Tese (Doutorado em Educação) – Instituto de Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa. 2012.

LIPP, M. E. N. **O stress está dentro de você**. São Paulo: Contexto, 2000.

LIPP, M. E. N. **Stress e o turbilhão da raiva**. São Paulo: Caso do Psicólogo, 2005.

LOURENÇO, C. D. da S.; TEIXEIRA, T. C.; SANTINELLI, F. Carreira docente, avaliação de desempenho e progressão horizontal: um estudo em sete universidades federais do Sul-Sudeste de Minas Gerais. In: ENCONTRO NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3., 2011, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: ANPAD, 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR193.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

MACHADO, W. L. *et al.* Dimensionalidade da escala de estresse percebido (*Perceived Stress Scale*, PSS-10) em uma amostra de professores. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 27, n. 1, p. 38-43, 2014.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARGIS, R.; PICON, P.; COSNER, A. F.; SILVEIRA, R. de O. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **R. Psiquiatr.**, Porto Alegre, 25' (Suplemento 1), p. 65-74, abr. 2003.

MARTINEZ RAMÓN, J. P. Como se defiende el profesorado de secundaria del stress: burnout y estrategias de afrontamento. **Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones**. v. 31, n. 1, p. 1-9, 2015.

MATOS, C. L. C. DOI: <<http://dx.doi.org/10.7867/1809-0354.2016v11n2p656-660>>. [Resenha] O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. **Atos de Pesquisa em Educação**, Blumenau, SC, v. 11, n. 2, p. 656-660, ago./nov. 2016. ISSN 1809-0354.

MENAGHAN, E. G. The daily grind: work stressors, family, patterns, and intergenerational outcomes. In: AVISON, R. W.; GOTLIB, I. H. (Org.). **Stress and mental health contemporary issues and prospects for the future**. New York: Plenum Press, 1994.

MILLER, H. Academics and their labour process. In: SMITH, C.; KNIGHTS, D.; WILLMOTT, H. (Ed.). **White-collar work**. the nonmanual labour process. London: Macmillan, 1991.

MORAES FILHO, I. M. de **Avaliação do estresse ocupacional de enfermeiros da estratégia saúde da família**. 2017. 48 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Ambientais e Saúde) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia. 2017.

MOSQUERA, J. J. M. **O professor como pessoa**. Porto Alegre: Sulina, 1976.

MULATO, S. C. *et al.* Docência em Enfermagem: insatisfações e indicadores Desfavoráveis. **Acta Paul Enferm.**, v. 23, n. 6, p. 769-74, 2010.

NISHIMURA, S. P. **A precarização do trabalho docente como necessidade do capital**: um estudo sobre o REUNI na UFRGS. 2012. 139 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2012.

NUNES, M. S. **Estresse ocupacional**: estudo com professores do ensino superior de uma instituição privada na Região do Vale do Aço, MG. 2017. 107 f. Dissertação (Mestrado Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2017.

OKEKE, C.I.O; DLAMINI, C.C. Na empirical study of stressors that impinge on teachers in secondary schools in swaziland – South African. **Journal of Education**. v. 33, n. 1, p. 1-12, 2013.

OLIVEIRA, E. S. G. O. Mal-estar docente como fenômeno da modernidade: os professores no país das maravilhas. **Revista Ciências & Cognição**, Rio de Janeiro, v. 7, p. 27-41, 2006.

PAIVA, K. C. M. **Qualidade de vida no trabalho e stress de profissionais docentes**: uma comparação entre o público e o privado. 1999. 185 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 1999.

PAIVA, K. C. M. *et al.* Situação de trabalho, qualidade de vida e estresse no ambiente acadêmico: comparando professores de instituições pública, privada e confessional. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2002.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PERES, R. S. **Estresse ocupacional e o trabalho de caixas que atuam em instituições bancárias privadas localizadas em Belo Horizonte**. 1992. 138 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2014.

PÉREZ, J. R. Stress no ambiente organizacional: conceitos e tendências. **Boletim de Psicologia**, São Paulo, v. 42, p. 96-97, jan./dez. 1992.

PIMENTA, A. M.; ASSUNCAO, A. Á. Estresse no trabalho e hipertensão arterial em profissionais de enfermagem da rede municipal de saúde de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, 2016.

PIMENTA, S. G., ANASTASIOU, L. G. C. **Docência no ensino superior**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2008. (Coleção Docência em Formação).

POCINHO, M.; CAPELO, M.R. Vulnerabilidade ao stress: estratégias de coping e autoeficácia em professores portugueses. *Educação e Pesquisa*. v. 35, n. 2, p. 351-367, 2009.

REINHOLD, H. H. Estresse ocupacional do professor. In: LIPP, M. E. N. (Org.). **Pesquisas sobre estresse no Brasil** – Saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas, SP: Papyrus, 1996. p. 2169-194.

REINHOLD, H. H. **O sentido da vida: prevenção de stress e burnout do professor**. 2002. 189 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP. 2002.

REIS, A. L. P. P.; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. **Psicol. Cienc.**, Brasília, v. 30, n. 4, dez. 2010.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999. 334 p.

RIO, R. P. **O fascínio do stress**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

ROSCH, P. J. O comportamento tipo “A” propenso a problemas coronarianos, stress no trabalho e doença cardíaca. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2008.

ROSSI, A. M. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2008.

SÁ, D. G. B. *et al.* **Trabalho ou lazer?** Transforme sua empresa. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, SEGET, 2., 2005, Resende, RJ. **Anais...** Resende, RJ, 2005.

SANCHES, E. N.; SANTOS, J. D. F. Estresse em docentes universitários da saúde: situações geradoras, sintomas e estratégias de enfrentamento. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 31, n. 75, p. 615-626, out./dez. 2013.

SANTOS, C. M. Q. *et al.* Qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional e o sistema just in time: um estudo de caso no setor automobilístico mineiro. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 1999, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1999.

SANTOS, A. Q.; ZILLE, L. P. Estresse ocupacional: um olhar sobre os docentes de uma instituição federal de ensino superior no Estado de Minas Gerais. In: ENANPAD, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2015. v. 1. p. 1-16.

SANTOS, S. D. M. A precarização do trabalho docente no ensino superior: Dos impasses às possibilidades de mudanças. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 46, p. 229-244, 2012.

SAUTER, S. L.; MURPHY, L. R. Abordagens à prevenção do estresse no trabalho dos Estados Unidos. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2008.

Secretaria de órgãos Colegiados – SOC - Regimento Geral da UFV – Universidade Federal de Viçosa. Disponível em: [http://www.soc.ufv.br/?page\\_id=153](http://www.soc.ufv.br/?page_id=153) Acesso em: 05-03-2019)

SELYE, H. **Stress, a tensão da vida**. São Paulo: Instituição Brasileira de Difusão Cultural – IBRASA, 1959.

SELYE, H. **The stress of life**. Toronto: McGraw-Hill, 1956.

SERVILHA, E. A. M.; RUELA, I. S. Riscos de saúde e voz dos professores: especificidades das unidades da rede municipal de ensino. **Revista CEFAC**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 109-114, jan./fev. 2008.

SILVA, M. A. **Estresse e Burnout**: um estudo com professores do CEFET-MG. 2011. 144 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2011.

SILVA, M. V. **Localização de estoques na rede de distribuição de uma empresa do setor siderúrgico**. 2006. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Faculdade de Engenharia da UFMG, Belo Horizonte. 2006.

SILVA, S. L. **Estresse ocupacional em professores**: estudo no Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Minas Gerais. 2015. 134 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2015.

SILVA, W.; LAROS, J. A.; MOURÃO, L. Como atuam os gerentes? O desenvolvimento de uma medida. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

SILVEIRA, K. A. *et al.* Estresse e enfrentamento em professores: uma análise da literatura. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 30, n. 4, p. 15-36, out./nov. 2014.

TAMAYO, Á. (Org.). **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: All Books, 2008. p. 75-106.

TAMAYO, A. Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 3, p. 127-147, 2001.

TANI, G. Esporte, educação e qualidade de vida. In: MOREIRA, W. W.; SIMÕES, R. (Org.). **Esporte como fator de qualidade de vida**. Piracicaba, SP: UNIMEP, 2002.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. O. Fontes de tensão no olimpo empresarial brasileiro: tempo de menos, mudanças e sobrecarga demais, muito orgulho e o peso do teatro corporativo. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

TARDIF, M. Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários: elementos para uma epistemologia da prática profissional dos professores e suas consequências em relação à formação para o magistério. **Revista Brasileira de Educação** – ANPED, São Paulo, n. 13, p. 5-24, jan./abr. 2000.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. 4. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2004.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. 9. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

ULRICH, E. **Percepções de professores universitários sobre as relações interprofissionais que levam a estresse**. 2005. 147 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2005.

VANDERLEY, L. G.; XIMENES, L. C. As facetas da personalidade no entrelinhamento do estresse ocupacional dos docentes do curso de Administração. In: EnANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

VEIGA, M. **Um perfil ético para educadores**. Braga: Palimage, 2005.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **European Ministerial Conference on Mental Health**. 12-15 January, 2005. Disponível em: <<http://osha.eu.int>>. Acesso em: 5 jan. 2017.

YIN, R. K. **Estudos de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes**: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. 2005. 307 f. Tese (Doutorado em Administração) – CEPAD/FACE, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2005.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes**: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. 2005. 253 f. Tese (Doutorado em Administração) – FACE, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2005.

ZILLE, L. P.; BRAGA, C. D.; MARQUES, A. L. Estresse no trabalho: estudo de caso com gerentes que atuam em uma instituição financeira nacional de grande porte. **Revista de Ciências da Administração (CAD/UFSC)**, v. 10, p. 175-196, 2000.

## **APÊNDICES**

**APÊNDICE A – Questionário da pesquisa**

**APÊNDICE B – Termo de consentimento**

## **APÊNDICE A – Questionário da pesquisa**

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Curso de mestrado acadêmico em Administração

### **INFORMAÇÕES GERAIS**

Este questionário tem como objetivo obter dados para estudar o ESTRESSE OCUPACIONAL NO ENSINO SUPERIOR: um estudo com professores de uma universidade federal. O estudo levará em conta informações globais sobre a Instituição de Ensino Superior pesquisada. A sua colaboração é muito importante para que se possa entender melhor o estresse no trabalho, contribuindo, assim, com a realização de estudos científicos na área, que possam servir de referencial para aplicação nas instituições de ensino.

Para as suas respostas, considere o que vem ocorrendo com você nos últimos seis meses. Marque as respostas com a maior precisão possível.

Agradeço a sua valiosa contribuição para a realização desta pesquisa.

José Geraldo Pereira – Mestrando

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório, Ph.D. – Orientador

Belo Horizonte-MG

2018



## SEÇÃO 1: DADOS DEMOGRÁFICOS/OCUPACIONAIS/HÁBITOS DE VIDA

Esta seção do questionário pesquisa dados que caracterizam a sua história de vida.

Por favor, marque a alternativa adequada ao seu caso.

### 1.1 Sexo

- 1. ( ) Masculino
- 2. ( ) Feminino

### 1.2 Centro Acadêmico de atuação do professor

- 1. ( ) CCA ( Centro de Ciências Agrárias)
- 2. ( ) CCB ( Centro de Ciências Biológicas e da Saúde)
- 3. ( ) CCE ( Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas)
- 4. ( ) CCH (Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes)

### 1.3 Faixa etária

- 1. ( ) Até 25 anos
- 2. ( ) De 26 a 30 anos
- 3. ( ) De 31 a 35 anos
- 4. ( ) De 36 a 40 anos
- 5. ( ) De 41 a 45 anos
- 6. ( ) Acima de 46 anos

### 1.4 Estado civil

- 1. ( ) Solteiro
- 2. ( ) Casado
- 3. ( ) Separado
- 4. ( ) Viúvo

### 1.5 Número de filhos

- 1. ( ) Nenhum
- 2. ( ) 1 filho
- 3. ( ) 2 filhos
- 4. ( ) 3 filhos
- 5. ( ) 4 filhos
- 6. ( ) 5 filhos
- 7. ( ) Mais de 5 filhos

### 1.6 Formação acadêmica

- 1. ( ) Graduação completa
- 2. ( ) MBA/Esp. incompleta
- 3. ( ) MBA/Esp. completa
- 4. ( ) Mestrado incompleto
- 5. ( ) Mestrado completo
- 6. ( ) Doutorado incompleto
- 7. ( ) Doutorado completo
- 8. ( ) Pós-doutorado

### 1.7 Tempo de trabalho na Instituição

- 1. ( ) Há menos de 1 ano
- 2. ( ) De 1 a 5 anos
- 3. ( ) De 6 a 10 anos
- 4. ( ) De 11 a 15 anos
- 5. ( ) De 16 a 20 anos
- 6. ( ) Mais de 20 anos

**1.8 Horas semanais de trabalho na instituição**

1. ( ) Até 40 horas                      2. ( ) De 41 a 50 horas  
3. ( ) De 51 a 60 horas                4. ( ) Mais de 60 horas

**1.9 Frequência de trabalho aos sábados, domingos e feriados**

1. ( ) Nunca                      2. ( ) Raramente  
3. ( ) Às vezes                4. ( ) Frequentemente  
5. ( ) Sempre

**1.10 Você fuma?**

1. ( ) Sim  
2. ( ) Não

**1.11 Se sim, quantos cigarros, em média, por dia?**

1. ( ) Até 10 por dia                      2. ( ) De 11 a 20 por dia  
3. ( ) Mais de 20 por dia

**1.12 Você toma bebida alcoólica?**

1. ( ) Sim  
2. ( ) Não

**1.13 Se sim, durante a semana, com que frequência você tem bebido?**

1. ( ) Nunca                      2. ( ) Raramente  
3. ( ) Às vezes                4. ( ) Frequentemente  
5. ( ) Sempre

**1.14 Com que frequência você faz exames médicos para averiguar seu estado de saúde?**

1. ( ) De 6 em 6 meses                      2. ( ) De ano em ano  
3. ( ) De 18 em 18 meses                      4. ( ) De 2 em 2 anos  
5. ( ) Não costumo fazer exames de acompanhamento.

## SEÇÃO 2: FONTES DE PRESSÃO NO TRABALHO

Os itens abaixo são fontes potenciais de pressão. Solicitamos preencher ao lado de cada item o número que melhor caracteriza os seus sentimentos, com base na sua própria realidade de trabalho, de acordo com a escala de resposta:

1	2	3	4	5				
Não me pressiona nada	Sinto-me um pouco pressionado	É uma fonte de pressão para mim	É uma fonte de pressão forte para mim	É uma fonte de pressão muito forte para mim				
Item	Aspectos relacionados ao meu trabalho		1	2	3	4	5	
2.1	Ter uma fonte excessiva de trabalhos.							
2.2	Falta de poder e influência.							
2.3	Ser promovido além de minhas capacidades.							
2.4	Não ter trabalho o suficiente para fazer.							
2.5	Lidar com a política da Instituição de ensino.							
2.6	Nível de meu salário direto.							
2.7	Nível de meu salário indireto.							
2.8	Conflito entre meus valores e os da Instituição de ensino.							
2.9	Ter uma função abaixo da minha capacidade.							
2.10	Apoio e orientação inadequados dos superiores.							
2.11	Falta de comunicação e não ser consultado em decisões importantes.							
2.12	Não conseguir desligar-me do trabalho, mesmo estando em casa.							
2.13	Lidar com novas tecnologias em meu trabalho.							
2.14	Lidar com novas ideias, técnicas e inovações em meu trabalho.							
2.15	Poucas e inadequadas oportunidades de treinamento e desenvolvimento.							
2.16	Nível de controle exercido sobre o meu trabalho.							
2.17	Falta de apoio por parte de meus colegas.							
2.18	Atitude (positiva ou negativa) do cônjuge (ou familiares) diante do meu cargo e minha carreira.							
2.19	Ter que trabalhar por muitas horas seguidas.							

Item	Aspectos relacionados ao meu trabalho	1	2	3	4	5
2.20	Tarefas e exigências contraditórias ao meu papel profissional.					
2.21	Discriminação e favoritismo encobertos.					
2.22	Tarefas rotineiras, burocráticas e monótonas.					
2.23	Ameaça de afastamento ou aposentadoria precisa.					
2.24	Sensação de isolamento.					
2.25	Falta de encorajamento por parte dos meus superiores.					
2.26	Não ser valorizado pelo trabalho que executo.					
2.27	Ter que mudar de emprego para progredir na carreira.					
2.28	Muito pouco ou excesso de variedade no trabalho.					
2.29	Falta de "feedback" (avaliação) sobre o meu trabalho.					
2.30	Ter o meu tempo tomado pelos outros.					
2.31	Perspectivas de promoção indefinida.					
2.32	Acúmulo de tarefas pequenas e simples.					
2.33	Ausência de apoio emocional fora do trabalho.					
2.34	Recursos financeiros insuficientes para trabalhar.					
2.35	Repercussões que o meu trabalho tem sobre minha vida privada e social.					
2.36	Mudanças na maneira de executar meu trabalho.					
2.37	Ter de estar sempre disponível para atender as pessoas.					
2.38	Falta de apoio prático, por parte das pessoas do meu convívio profissional, fora do trabalho.					
2.39	Existência de fatores fora do meu controle.					
2.40	Lidar com situações delicadas e ambíguas.					
2.41	Falta de possibilidade de avanço na carreira.					
2.42	O "clima" de trabalho que percebo na Instituição.					
2.43	Alcançar as minhas próprias metas de desempenho no trabalho.					
2.44	Conflitos de personalidade com outras pessoas.					
2.45	Cobranças e implicações sobre erros cometidos por mim.					
2.46	Oportunidades de desenvolvimento pessoal.					
2.47	Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar.					

<b>Item</b>	<b>Aspectos relacionados ao meu trabalho</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.48	Perseguir uma carreira à custa de minha vida doméstica.					
2.49	Algumas características da estrutura da organização na qual trabalho.					
2.50	A frequência com que os supervisores (ou colegas) me falam sobre o modo como realizo o meu trabalho.					
2.51	Ausência de independência e liberdade quanto à execução do meu trabalho.					

### SEÇÃO 3: SINTOMAS FÍSICOS E MENTAIS

Os itens abaixo identificam sensações que alguém pode experimentar em sua vida. Assinale um “X” no espaço reservado a cada sentença, tendo em vista a frequência com que tais sensações são experimentadas por você nos últimos três meses. Lembre-se de que o número 1 representa “Nunca” e o número 5, “Sempre”. Por favor, não deixe qualquer item sem resposta.

1		2		3		4		5		
Nunca		Raramente		Às vezes		Frequentemente		Sempre		
Item	Indicadores					1	2	3	4	5
3.1	Comer mais do que o usual.									
3.2	Nervosismo acentuado.									
3.3	Ansiedade.									
3.4	Ímpetos de raiva.									
3.5	Angústia.									
3.6	Respiração ofegante.									
3.7	Fadiga.									
3.8	Irritabilidade fácil.									
3.9	Períodos de depressão.									
3.10	Dor de cabeça.									
3.11	Insônia.									
3.12	Beber mais do que o usual.									
3.13	Dor nos músculos do pescoço e nos ombros.									
3.14	Dor no peito.									
3.15	Palpitações.									
3.16	Indisposição gástrica ou dor no estômago.									
3.17	Nó na garganta.									
3.18	Fumar mais do que o usual.									
3.19	Tontura, vertigem.									
3.20	Falta de apetite.									
3.21	Perda e, ou, oscilação do senso de humor.									
3.22	Tremedeira muscular.									
3.23	Sensação de pânico.									

#### SEÇÃO 4: ESTRATÉGIAS DE COMBATE AO ESTRESSE ORGANIZACIONAL

Usualmente, as pessoas utilizam determinadas estratégias para lidar com as fontes potenciais de pressão e estresse decorrentes do trabalho que realizam. Nesta seção, você deve indicar a frequência com que utiliza as alternativas discriminadas a seguir, lembrando-se de que o número 1 representa “Nunca” e o número 5, “Sempre”. Por favor, não deixe qualquer item sem resposta.

1		2		3		4		5		
Nunca		Raramente		Às vezes		Frequentemente		Sempre		
Indicadores						1	2	3	4	5
4.1	Recorrer a <i>hobbies</i> e passatempos.									
4.2	Tentar resolver objetivamente, isto é, de forma não emotiva, a situação.									
4.3	Gozar férias regularmente.									
4.4	Conversar com amigos.									
4.5	Planejar as atividades.									
4.6	Expandir interesses e atividades fora do trabalho.									
4.7	Realizar exercícios físicos regulares.									
4.8	Definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas.									
4.9	Descansar regularmente durante a semana.									
4.10	Procurar apoio social sempre que possível.									
4.11	Gerenciar efetivamente o próprio tempo.									
4.12	Distanciar-se do problema e pensar sobre a situação.									
4.13	Concentrar-se em problemas específicos (atenção seletiva).									
4.14	Discutir situações de dificuldades e tensão com colegas no trabalho.									

## APÊNDICE B – Termo de Consentimento

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa ESTRESSE OCUPACIONAL NO ENSINO SUPERIOR: estudo com professores de uma universidade federal localizada no interior de Minas Gerais. Se decidir participar, é importante que leia estas informações sobre o estudo e o seu papel nesta pesquisa. Você foi selecionado por ser docente e atuar na Universidade Federal de Viçosa, e sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a Instituição.

O objetivo deste estudo é analisar e descrever os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações na percepção dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior. Os dados serão utilizados para elaboração de uma dissertação de mestrado em Administração.

Ao preencher o questionário e devolver por *e-mail*, considera-se que foi a opção “aceito participar” declarando que compreendeu seus objetivos, a forma como ela será realizada e os benefícios envolvidos.

O risco oferecido pela pesquisa é a quebra de sigilo das informações do banco de dados. Para minimizar esse risco, será mantido o anonimato das informações, uma vez que a coleta de dados será realizada pelo pesquisador responsável que trabalha nesta Instituição.

O benefício gerado por esta pesquisa se dá pelo fato de que, conhecendo as principais fontes de estresse no trabalho dos docentes da Instituição pesquisada, será possível elaborar sugestões para a instituição no sentido de refletirem sobre os fatores tensionantes que podem levar esses profissionais ao quadro de estresse e, assim, contribuir para promover a qualidade de vida no trabalho desses profissionais.



Você não será identificado quando o material de seu registro for utilizado, seja para propósitos de publicação científica ou educativa. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder ao questionário via *e-mail*. É importante que você esteja consciente de que a participação neste estudo de pesquisa é completamente voluntária e de que você pode recusar-se a participar ou sair do estudo a qualquer momento sem penalidades ou perda de benefícios aos quais você tenha direito de outra forma. Em caso de você decidir retirar-se do estudo, deverá notificar ao pesquisador responsável. A recusa em participar ou a saída do estudo não influenciarão seu trabalho nesta Instituição.

Caso você tenha dúvidas sobre o estudo e sua participação, por favor, entre em contato com o mestrando responsável através do *e-mail*: [jose@ufv.br](mailto:jose@ufv.br)

Li ou alguém leu para mim as informações contidas neste termo de consentimento antes de aceitar participar. Declaro que fui informado sobre os métodos de pesquisa, as inconveniências, riscos e benefícios da minha participação.

APÊNDICE C – Teste *post hoc* de *Kruskal-Wallis* de estrutura e clima organizacional versus horas semanais de trabalho na Instituição – Diferença Crítica

Variável	<i>Kruskal-Wallis</i>			Teste <i>post-hoc</i>		
	Categoria	Casos	Posto médio	Ru-Rv	Z	Conclusão
Tempo de trabalho na Instituição	(1) Até 40	69	61,41	28,2	19,7	1<2
	(2) De 41 a 50	50	89,64	28,7	22,2	1<3
	(3) Acima de 50	34	90,06	0,4	23,6	2=3

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2018.

APÊNDICE D – Avaliação da normalidade das distribuições das variáveis de estudo  
– Histograma, Box plot, assimetria, curtose e teste Anderson Darling



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.