

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES
Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado

Magda de Sá Nunes

**ESTRESSE OCUPACIONAL:
estudo com professores do ensino superior de uma instituição
privada na Região do Vale do Aço – MG**

Belo Horizonte
2017

Magda de Sá Nunes

**ESTRESSE OCUPACIONAL:
estudo com professores do ensino superior de uma instituição
privada na região do Vale do Aço – MG**

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

Orientador: Prof. Dr. Luciano Zille Pereira

Área de concentração: Organização e estratégia.

Linha de pesquisa: Relações de poder e dinâmica nas organizações.

Belo Horizonte
2017

FOLHA DE APROVAÇÃO

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS

Aos meus pais, irmãos e esposo por toda a compreensão, apoio e amor. Sem vocês eu não teria conseguido! Amo vocês!

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me dado força, equilíbrio e discernimento para lidar com as lutas e desafios diários durante esta jornada.

Em especial, a minha avó Dalva (*in memoriam*) que com seu sorriso sempre alegre e cativante, me ensinou a ser forte e a nunca desistir dos meus sonhos.

Ao meu esposo Davidson, por ser o meu maior incentivador e porto seguro. O seu carinho e compreensão fizeram os dias mais leves e a caminhada mais feliz! Eu te amo!

Aos meus amados pais, Neide e Jose Nunes, por serem minha fonte de inspiração e segurança. Obrigada pelas orações, por lutarem cada batalha comigo e não me permitirem desanimar. Esse sonho não teria se realizado se não fosse o amor incondicional de vocês.

Aos meus queridos irmãos, Maicon e Marcus, por todo carinho e amor!

Ao meu orientador, professor Luciano Zille, por seus valiosos ensinamentos e por ter me conduzido com carinho e compreensão para que eu chegasse até o final.

A minha querida amiga Cláudia Castro, por ser minha confidente, por me acalmar e por me dar forças e pelo acolhimento. A você minha eterna gratidão!

À Gabriela Lima, por seu apoio e incentivo.

A Priscila Barreto, pelas palavras de incentivo e por sua colaboração tão importante neste trabalho.

Aos colegas de trabalho, pelo carinho, pelas conversas e, principalmente, por ouvirem todas as minhas aflições e angústias.

As minhas amigas do mestrado, Isabel, Indira e Tainã pelos momentos vividos que foram inesquecíveis. Vocês são parte dessa conquista!

Ao professor Luiz Honório, pelo carinho, pela escuta e pela condução impecável de suas aulas.

Ao professor Antônio, pela sua gentileza, pela compreensão e pelas aulas inesquecíveis.

Por fim, a todos os meus familiares, amigos e aqueles que me incentivaram, pelas palavras ditas, pelos gestos de carinho demonstrado e confiança.

“Hoje, neste tempo que é seu, o futuro está sendo plantado. As escolhas que você procura, os amigos que você cultiva, as leituras que você faz, os valores que você abraça, os amores que você ama, tudo será determinante para a colheita futura”.
(Padre Fábio de Melo).

RESUMO

O objetivo deste estudo consistiu em descrever, explicar e analisar as manifestações de estresse ocupacional em professores universitários de uma instituição privada na região do Vale do Aço – MG, identificar as principais fontes de tensão relacionadas ao trabalho e ao indivíduo, os sintomas decorrentes das manifestações de estresse e as estratégias defensivas utilizadas pelos docentes para minimizar ou eliminar as fontes de tensão e conseqüentemente as manifestações de estresse. Foi adotada abordagem quantitativa de caráter descritiva e explicativa. O método utilizado foi o estudo de caso quantitativo. A coleta de dados se deu por meio de questionário *online* aderente ao Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG) desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado para este estudo. A análise de dados foi realizada com base no pacote estatístico *IBM SPSS* versão 20.0.0 e se deu por meio da estatística descritiva e inferencial. Os resultados demonstraram que 49,1% dos professores estão vivenciando nível de estresse variando de leve a moderado a muito intenso; os principais sintomas identificados foram: ansiedade, fadiga, dor nos músculos do pescoço e 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 as fontes de tensão do indivíduo, os resultados demonstraram que levar a vida muito corrida, pensar e/ou realizar duas ou mais coisas ao mesmo tempo, ter o dia tomado por uma série de compromissos e ter os horários de descanso tomados pelo trabalho foram as fontes de tensão mais indicadas pelos indivíduos e com base na análise de regressão, tem-se que o aumento nas fontes de tensão do indivíduo aumenta as manifestações de estresse ocupacional. Da mesma forma, o aumento das manifestações de estresse ocupacional potencializa os indicadores de impacto no trabalho.

Palavras-chave: Estresse Ocupacional, Professores de ensino superior, Instituição de ensino superior privada.

ABSTRACT

The aim of this study is to describe, explain and analyze the manifestations of occupational stress of university professors of a private institution in the region of “Vale do Aço” – M.G. and to identify the main sources of tension related to the work and to the individual, the symptoms resulting from the manifestation of stress and the defensive strategies used by the teachers to minimize or eliminate the sources of tension and, consequently, the manifestations of stress. The quantitative approach with descriptive and explicative character was adopted. The method which was used was the quantitative case study. The collection of data was obtained by an online questionnaire according to the Theoretical Model of Explaining Occupational Stress (MTEG, in Portuguese), developed and validated by Zille (2005), adapted for this study. The data analysis was done, on the basis of the statistical package IBM SPSS, version 20.0.0 and was obtained through descriptive and inferential statistics. The results showed that: 49.1% of the professors are having a stress level varying from light to moderate to very intense; the main identified symptoms were: anxiety, fatigue, muscle pain in neck and shoulders and insomnia; the main sources of tension related to work were: perform various activities at the same time with a high degree of requirement and the execution of complex, stressful and tiring work; as regards to the sources of tension of the individual the results showed that having a hectic life, thinking and/or doing two or more things at the same time, the day being occupied by a number of commitments and having resting hours occupied by work were the sources of tension most indicated by individuals; and on the basis of the analysis of regression, that the increase of the sources of tension of the individual increases the manifestations of occupational stress and, in the same way, the increase of the manifestations of occupational stress enforces the impact indicators of labor.

Key words: Occupational Stress, Professors of Higher Education, Private Institution of Higher Education.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional	36
Figura 2 – Síntese do modelo teórico da pesquisa – 1	37
Figura 3 – Síntese do modelo teórico da pesquisa – 2	38
Gráfico 1 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por gênero	51
Gráfico 2 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por estado civil	51
Gráfico 3 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por nível de escolaridade	52
Gráfico 4 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por tempo de atuação na docência na instituição pesquisada	53
Gráfico 5 – Distribuição dos sujeitos por trabalho em outro local no mesmo cargo/função.....	53
Gráfico 6 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por hábito de fumar	54
Gráfico 7 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por frequência de consumo de cigarro	55
Gráfico 8 – Distribuição dos sujeitos pesquisado por hábito de consumo de bebida alcoólica	55
Gráfico 9 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por unidades de bebida alcoólica consumidas por semana	56
Gráfico 10 – Distribuição de sujeitos pesquisados por frequência que tem bebido nos últimos 3 meses	56
Gráfico 11 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por ocorrência de problema de saúde	57
Gráfico 12 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por prática de <i>hobby</i>	58
Quadro 1 – Síntese da metodologia.....	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Critérios de análise das dimensões do estudo	42
Tabela 2 – Funcionários de nível administrativo por setor	46
Tabela 3 – Alunos por modalidade de ensino	48
Tabela 4 – Quantidade de professores por curso	48
Tabela 5 – Ocorrência de problemas de saúde.....	57
Tabela 6 – <i>Hobbys</i> praticados.....	59
Tabela 7 – Análise do estresse ocupacional	60
Tabela 8 – Frequência dos sintomas de estresse ocupacional.....	63
Tabela 9 – Análise das fontes de tensão no trabalho.....	65
Tabela. 10 – Frequência dos indicadores de fontes de tensão no trabalho	65
Tabela 11 – Análise das fontes de tensão do individuo	67
Tabela 12 – Frequência dos indicadores de fontes de tensão do indivíduo em relação às manifestações de estresse	67
Tabela 13 – Outras fontes de tensão na percepção dos pesquisados.....	68
Tabela 14 – Itens mais difíceis de serem mudados para redução do nível de tensão no trabalho na percepção dos pesquisados.....	69
Tabela 15 – Análise dos indicadores de impacto no trabalho	70
Tabela 16 – Frequência dos indicadores de impacto no trabalho	71
Tabela 17 – Análise descritiva do nível de atuação dos mecanismos de regulação .	72
Tabela 18 – Frequência dos indicadores de mecanismos de regulação.....	73
Tabela 19 – Outras estratégias pessoais utilizadas para reduzir o impacto de situações tensionantes/estressantes no ambiente de trabalho	74
Tabela 20 – Teste de comparação de tendência central – Mann Whitney.....	76
Tabela 21 – Sumário do modelo de regressão ^b entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e mecanismos de regulação .	78
Tabela 22 – Sumário do modelo de regressão entre indicadores de impacto no trabalho e estresse ocupacional.....	80

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

MTEG – Modelo Teórico de Explicação do Estresse ocupacional

FTT – Fontes de tensão no trabalho

FTI – Fontes de tensão do indivíduo

MECREGUL – Mecanismos de regulação

FIES – Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior

EAD – Ensino a distância

IMB SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Problematização	15
1.2	Objetivo geral	17
1.2.1	Objetivos específicos	17
1.3	Justificativa	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1	O trabalho docente	20
2.2	Estresse: abordagens e tipologias	24
2.3	Estresse ocupacional	27
2.4	Fontes de tensão	28
2.5	Principais sintomas do estresse	30
2.5.1	Diferenças individuais e personalidade	32
2.6	Estratégias de enfrentamento ao estresse ou estratégias de <i>coping</i>	34
2.7	Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional (MTEG)	35
3	PERCURSO METODOLÓGICO	39
3.1	Caracterização da pesquisa	39
3.2	População, amostra e sujeitos da pesquisa	40
3.3	Coleta de dados	40
3.4	Análise dos dados	41
3.5	Síntese da metodologia	44
4	AMBIÊNCIA DO ESTUDO	46
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	50
5.1	Perfil dos sujeitos pesquisados	50
5.1.1	Variáveis demográficas	50
5.1.2	Variáveis ocupacionais	52
5.1.3	Hábitos de vida e saúde	53
5.2	Análise do estresse ocupacional	60
5.2.1	Sintomas de estresse	62
5.2.2	Fontes de tensão	64
5.2.2.1	Fontes de tensão no trabalho	64
5.2.2.2	Fontes de tensão do indivíduo	66
5.2.2.3	Outras fontes de tensão	68
5.2.3	Indicadores de impacto no trabalho	70
5.2.3.1	Frequência dos indicadores de impacto no trabalho	71
5.2.4	Mecanismos de regulação	72
5.2.4.1	Estratégias pessoais utilizadas para reduzir o impacto de situações tensionantes no ambiente de trabalho	74
5.2.5	Relação do estresse ocupacional com as variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde	75
5.2.5.1	Relação do estresse ocupacional com as fontes de tensão do trabalho, fontes de tensão do indivíduo, mecanismos de regulação e indicadores de impacto no trabalho	76

5.2.5.2	Análise da relação entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e mecanismos de regulação ..	77
5.2.5.3	Análise da relação entre estresse ocupacional e indicadores de impacto no trabalho ..	79
6	CONCLUSÕES ..	82
	REFERÊNCIAS ..	85
	APÊNDICES ..	93
	ANEXOS ..	97

1 INTRODUÇÃO

A categoria trabalho docente abarca tanto os sujeitos nas suas complexas dimensões, experiências e identidades quanto as condições em que as atividades são realizadas no ambiente escolar. Compreende, portanto, as atividades, responsabilidades e relações que se realizam na escola para além da regência de classe, sujeitas, no conjunto, a mecanismos implantados pela gestão na busca por redução dos custos e aumento da eficácia (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, p.353).

Na visão de Petroski (2005), a função do professor não se reduz apenas a ensinar. É preciso também avaliar, escrever artigos, submeter seus projetos a financiamentos e publicar trabalhos. Além das atividades citadas, devem, ainda: participar de reuniões, comissões, atender/orientar alunos, planejar aulas, apresentar trabalhos, fazer relatórios, relatar processos e cumprir prazos, dentre outras atividades. Não raro, falta tempo ao professor para atender a suas múltiplas responsabilidades.

Assunção e Oliveira (2009) ponderam que os professores, em seu trabalho, com frequência, sentem-se responsáveis pelo desempenho de seus alunos e da escola. Assim, as críticas externas ao sistema educacional cobram dos professores cada vez mais trabalho, como se a educação, sozinha, tivesse que resolver todos os problemas sociais. Ensinar é uma atividade que gera tensão, com repercussões evidentes na saúde física e mental e no desempenho profissional dos professores (REIS *et al.*, 2006).

Nessa perspectiva Vilela; Garcia e Vieira (2013) apontam que o trabalho do professor universitário sofreu transformações profundas, em consequência da economia de mercado global e do surgimento de novas tecnologias, que propiciaram a incorporação de contínuas exigências à atividade docente. O professor deixou de ser aquele que apenas ensina para se tornar também o gestor e o responsável pela construção de conhecimento da sociedade.

A acelerada mudança do contexto social, em que é exercido o ensino apresenta a cada dia, novas exigências. Portanto, os docentes se encontram ante o desconcerto

e as dificuldades de demandas mutantes e a contínua crítica social por não chegar a atender essas novas exigências. Às vezes o desconcerto surge do paradoxo de que essa mesma sociedade, que exige novas responsabilidades dos docentes, não lhes fornece os meios que eles reivindicam para cumpri-las. Outras vezes, da demanda de exigências opostas e contraditórias (GARCIA; BENEVIDES-PEREIRA, 2003).

A função do professor extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, ampliando-se a sua missão para além da sala de aula, a fim de garantir uma articulação entre a escola e a comunidade. (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005).

1.1 Problematização

Gasparini, Barreto e Assunção (2005) citam que a Organização Internacional do Trabalho definiu as condições de trabalho para os professores ao reconhecer o lugar central que estes ocupam na sociedade, uma vez que são os responsáveis pelo preparo do cidadão para a vida (OIT, 1984) e ainda, com o dever de conciliar ensino, pesquisa e extensão, acarretando um aumento significativo das horas trabalhadas.

Segundo Souza, Guimarães e Araújo (2012), a ocupação do professor exige comprometimento, ao passo que oferece motivação pessoal e profissional, pois este se sente recompensado por um trabalho bem realizado. Entretanto, no decorrer desse processo, o professor pode se sentir mais cobrado em função do aumento de responsabilidades exigidas, como o incentivo a publicações, a necessidade de participação em bancas, eventos científicos e orientações de alunos e o planejamento de suas aulas, acabando por mobilizar suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir esses objetivos.

Ulrich (2005) argumenta ao mesmo tempo em que a transformação da realidade é o que anima o trabalho do professor, seu resultado é de difícil mensuração e, muitas vezes, só é possível no médio e no longo prazo. Somado a isso, ainda existe a culpa que é atribuída ao docente quando os alunos são indisciplinados, agressivos e violentos, sendo o professor considerado sem autoridade. É nítida a culpabilização do professor quando os alunos não aprendem (RIBEIRO, 2014).

Carloto (2003) considera que o ensino tem adotado a crença neoliberal de que tudo é mercadoria e que o mercado regula todas as relações. A academia é vista e gerenciada como uma prestadora de serviços, com clientes que precisam ser todo o tempo bem tratados e bem atendidos. O aluno é um cliente que compra um serviço. Portanto, a educação é vista e gerenciada como um negócio rentável. Na disputa pelo mercado educacional, há uma tendência a atrair clientes-alunos por meio de estratégias de marketing, investimento em equipamentos sofisticados, modernização de laboratórios, ampliação e conforto de suas instalações.

No ensino superior brasileiro, o professor é, na ótica institucional, aquele cujo plano de trabalho dispõe de horas de pesquisa, mas é também aquele cujas horas em ensino são tantas que não propiciam espaço para investigações e, por vezes, nem para a preparação de aulas. Sob o ponto de vista político, é o que vive as tensões da própria área de conhecimento, não raro impregnada de corporativismo, acrescida das tensões das demais áreas na disputa por espaços e financiamentos. Na perspectiva profissional, é permanentemente avaliado, desde o ingresso na carreira, através de avaliações sistemáticas para a ascensão profissional, da submissão de trabalhos em eventos e da apresentação de projetos e de relatórios de atividades e de pesquisa. O professor universitário caracteriza-se pela diversidade, pela pluralidade de opções, caminhos, alternativas, interesses e tensões (CARLOTO, 2004).

Segundo Goulart Júnior e Lipp (2008), algumas profissões parecem predispor seus profissionais a situações mais estressantes que outras. Por sua natureza, a docência é, reconhecidamente, uma profissão estressante. As circunstâncias de trabalho podem gerar sobreesforço ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas. Se acaso não houver tempo para a recuperação, são desencadeados ou precipitados os sintomas clínicos que podem contribuir para a degradação da saúde física e mental (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005).

Para Medeiros *et al.*, (2006), a escola se constitui em uma importante fonte geradora de estresse. As diversas situações de trabalho, associadas aos conflitos e aos sentimentos dos trabalhadores, comprometem não só o desempenho produtivo, mas também o equilíbrio físico e emocional. Faz-se importante o diagnóstico dos fatores

que podem levar ao estresse, para que os agentes estressores e as exigências contínuas do ambiente de trabalho não se tornem prejudiciais aos indivíduos (WITTER, 2003).

A partir do cenário, a pergunta que deu embasamento a este estudo se mostra da seguinte forma: **Qual é o nível e quais são os fatores relacionados ao estresse ocupacional em relação aos professores universitários?** Diante disso, apresenta-se o objetivo geral e objetivos específicos do presente estudo, os quais possibilitam responder ao problema proposto.

1.2 Objetivo geral

Descrever, explicar e analisar as manifestações de estresse ocupacional em professores universitários de uma instituição privada da região do Vale do Aço - MG.

1.2.1 Objetivos específicos

- a) Identificar os níveis de estresse ocupacional estratificando-os por nível de intensidade;
- b) Identificar e analisar as fontes de tensão relacionadas ao trabalho e às características pessoais dos professores;
- c) Identificar e descrever os sintomas prevalentes relacionados ao estresse;
- d) Identificar possíveis impactos das manifestações do estresse no trabalho dos professores pesquisados;
- e) Identificar as estratégias defensivas utilizadas pelos docentes para minimizar ou eliminar as fontes de tensão e conseqüentemente as manifestações de estresse;
- f) Correlacionar e explicar as manifestações de estresse com as variáveis do estudo.

1.3 Justificativa

Este estudo mostra-se relevante nos âmbitos acadêmico, institucional e social. A justificativa será apresentada aqui nos três planos.

No âmbito acadêmico, este estudo se mostrou importante por possibilitar novas pesquisas na área, podendo representar um alerta para as instituições de ensino, tendo em visto a importância do papel do professor. Este estudo também poderá contribuir para a problematização do estresse, em decorrência da diversidade de elementos que estão presentes no ambiente de trabalho, como: sobrecarga de trabalho, condições estruturais e físicas, fatores econômicos e padronização de práticas organizacionais que refletem diretamente no exercício da docência.

Pesquisa de produção acadêmica realizada nos anos de 2011 a 2017 confirmaram que há estudos relativos às manifestações de estresse em docentes, mas em sua maioria com grande enfoque na síndrome de Burnout. As principais bibliotecas utilizadas nesse levantamento foram: *SciELO - Scientific Electronic Library Online*, que é uma biblioteca eletrônica que abrange uma coleção selecionada de periódicos científicos brasileiros e a *Spell, Scientific Periodicals Electronic Library*, que é um repositório de artigos científicos. Dessa forma, no contexto acadêmico, tem-se o intuito que este estudo contribua no aprofundamento do estresse relacionado a professores universitários do ensino superior privado.

No âmbito institucional, foi possível identificar as causas e as condições estressoras referentes ao ambiente de trabalho do professor, como a sala de aula e a instituição em sua totalidade, buscando apreender de que maneira elas podem ser tratadas e reconhecer como lidar com seus desdobramentos. Com a sustentação dos dados que serão apresentados, será possível desenvolver políticas institucionais voltadas para o enaltecimento do ofício do docente, buscando orientar a gestão para diminuir os níveis de estresse no ambiente ocupacional.

No âmbito social, contribuiu no sentido de demonstrar a inevitabilidade de prover maior atenção às circunstâncias de trabalho dos docentes, como também de melhorar a qualidade de vida do professor, refletindo, assim, em um ensino de qualidade e em melhor atendimento à sociedade, pois como afirma França (2015), este tema merece maior atenção, estudos e compreensão por parte de todos os envolvidos.

Esta dissertação está organizada em seis capítulos, a partir desta Introdução. No segundo capítulo desenvolve-se o referencial teórico, no qual se abordam o trabalho docente, as principais abordagens e tipologias de estresse, os conceitos de estresse ocupacional, as fontes de tensão e os principais sintomas do estresse, as diferenças individuais e personalidade, estratégias de enfrentamento ao estresse, ou estratégias de *coping* e por último é abordado o Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG). No terceiro capítulo, descreve-se o percurso metodológico do estudo. No quarto capítulo, aborda-se a ambiência do estudo. No quinto capítulo, procede-se a apresentação e análise dos resultados. No sexto capítulo, formam-se as conclusões do estudo. Em último lugar, apresentam-se as referências, apêndices e anexos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, abordam-se os conteúdos que deram embasamento para a temática aqui proposta. Inicialmente focalizando: o trabalho docente; as abordagens e tipologias do estresse; estresse ocupacional; fontes de tensão; principais sintomas de estresse; diferenças individuais e personalidade; estratégias de enfrentamento ao estresse, ou estratégias de *coping*; Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG).

2.1 O trabalho docente

A escola, tal como é concebida hoje, constituiu-se a partir do século XV no âmbito de uma sociedade disciplinar erigida no conjunto das transformações que produziram a Modernidade (CARLOTO, 2002).

A origem histórica do magistério remonta ao século XVI, quando se abriram escolas de ensino básico para a camada popular, com o intuito religioso. Eram igrejas e conventos, e os professores; eram o clero. Quando este modelo deixou de dar conta da demanda, colaboradores leigos foram chamados. Eles deveriam fazer, previamente, uma profissão de fé e um juramento de fidelidade aos princípios da Igreja. Daí vem o termo *professor*, aquele que professa fé e fidelidade aos princípios da instituição e se doa sacerdotalmente aos alunos com parca remuneração aqui, mas farta na eternidade (KRENTZ, 1986, p.13).

Nesse sentido, tem-se em Nóvoa (1995, p.15-16):

A função docente desenvolveu-se de forma subsidiária e não especializada, constituindo uma ocupação secundária de religiosos ou leigos das mais diversas origens. A gênese da profissão de professor tem lugar no seio de algumas congregações religiosas, que se transformaram em verdadeiras congregações docentes. Ao longo dos séculos XVII e XVIII, os jesuítas e os oratorianos, por exemplo, foram progressivamente configurando um corpo de saberes e de técnicas e um conjunto de normas e de valores específicos da profissão docente.

A figura do professor assumiu grande relevância. Segundo Passos (2009), além de individual, o objeto do trabalho docente é também social. Sua origem o expõe a

diferentes influências e experiências, que repercutem na sala da aula, provocando diferentes reações e expectativas no(a) professor(a) e alunos(as). O autor nos alerta que “o objeto do trabalho docente escapa constantemente ao controle do trabalhador, ou seja, do professor” (TARDIF, 2002, p. 130).

A essa concepção se incorporou, através dos tempos, em uma visão da prática do magistério de que o professor detém privilégios, com alto nível de qualificação e de autonomia, que o situa no campo do trabalho intelectual em oposição ao trabalho manual. A escola passa do doutrinamento religioso para a doutrinação ideológica, ou seja, para a disciplina material, para a organização da experiência escolar de forma a gerar nos jovens hábitos e comportamentos mais adequados às necessidades da indústria (CARLOTO, 2002).

Remontar a trajetória docente ao longo dos tempos, a sua relação direta com a evolução e a condição da sociedade contemporânea, permite oferecer uma visão em perspectiva do futuro da docência nos cenários educacional e social. Assim, o nível de “exigência social” depositada no professor é altíssima. No contexto educacional, ele é visto como o principal, se não o único, agente da educação (LOPES SILVA, 2015).

O papel do professor não é só de transmitir conteúdo, mas também dar assistência, e ser um facilitador da aprendizagem, facilitando a condução da atividade mediante a interação do aluno com o meio. O professor é o responsável por criar condições para que os alunos aprendam (CONTERNO; RODRIGUES, 2017).

O professor tem por responsabilidade conduzir o ensino. Ou seja, é de sua responsabilidade assumir o papel de condutor e mediador dessas interações educativas, além de demonstrar competência profissional e um repertório bastante diferenciado das habilidades sócio-cognitivas, como planejar, avaliar e fornecer feedback, planejamento e coordenação de atividades de grupo, flexibilidade para mudanças na atuação e percepção das demandas imediatas do contexto escolar, entre outras questões que dizem respeito à formação do profissional contemporâneo, que está centrado nas relações interpessoais, principalmente no que se refere ao magistério (FELIX, NAVARRO, 2009).

Para Gasparini, Barreto e Assunção (2005), o papel do professor extrapolou a função de mediação do processo de conhecimento do aluno, ampliando sua missão para além da sala de aula, onde participa da gestão e do planejamento educacional. Essa prática se estende as famílias e à comunidade.

O trabalho do professor sofreu profundas modificações, como pode ser visto em Esteve (1999), que afirma que as responsabilidades e exigências que se projetam sobre os educadores coincidem com o processo histórico de uma rápida transformação do contexto social.

A precariedade da organização escolar e dos processos educacionais corresponde a forma rudimentar da organização produtiva do século XIX, em que a produção fabril era submetida a uma profunda revisão a partir das ideias da gestão científica do trabalho. O paradigma da eficiência estava instituído, e as escolas eram vistas como reformadoras inspiradas no mundo empresarial, importando princípios e normas de forma extremada e com notáveis consequências nas salas de aula (ENGUITA, 1989; CARLOTO, 2002).

Dentre as várias questões impostas pela nova organização do trabalho, algumas foram especificamente formuladas aos professores: a) desenvolver métodos eficazes a serem seguidos; b) determinar, em função disso, qualificações necessárias para o exercício da atividade; c) capacitá-los em consonância com as qualificações, ou colocar requisitos de acesso; d) fornecer formação permanente que mantivesse o professor à altura de suas tarefas durante sua permanência na instituição; e) dar-lhe instruções detalhadas sobre como realizar seu trabalho; e f) controlar permanentemente o fluxo do “produto parcialmente desenvolvido”, isto é, o aluno (ENGUITA, 1989; CARLOTO, 2002).

Carloto (2002) acredita que as mudanças no papel do professor estão ligadas a três fatores: a) a evolução e a transformação dos agentes tradicionais de socialização (família, ambiente cotidiano e grupos sociais organizados), que, nos últimos anos, vêm renunciando às responsabilidades que antigamente vinham desempenhando no âmbito educativo, passando a exigir que as instituições escolares assumam esta

responsabilidade; b) o papel tradicionalmente designado às instituições escolares com respeito à transmissão de conhecimentos seriamente modificado pelo aparecimento de novos agentes de socialização (meios de comunicação e consumo cultural de massas, etc.), que se converteram em fontes paralelas de informação e cultura; e c) o conflito que se instaura nas instituições quando se pretende definir qual é a função do professor e que valores, dentre os vigentes na sociedade, ele deve transmitir e quais deve questionar.

Para Vilela, Garcia e Vieira (2013), as mudanças no trabalho do professor são decorrentes da economia de mercado global e do surgimento de novas tecnologias, que trouxeram mais exigências as atividades dos docentes.

Santana, Santos, Barros (2016) explicam que o âmbito laboral do professor vem passando por diversas modificações a partir das leis de mercado, que foram assimiladas pelas instituições, gerando uma dinâmica de oferta e procura que tem favorecido o sentimento de instabilidade e de futuro incerto dos professores. Eles sentem a necessidade de cumprir as demandas impostas pela instituição e os valores adotados por elas. Como consequência, a competitividade aumenta e as relações no ambiente de trabalho se tornam mais superficiais e mais rápidas.

A partir dessas modificações, o professor se depara com a necessidade de desempenhar vários papéis, muitas vezes, contraditórios, que exigem dele manter o equilíbrio em várias situações, como: ser companheiro do aluno, proporcionar-lhe apoio em seu desenvolvimento pessoal, estimular sua autonomia, acomodá-lo às regras do grupo da instituição, atendê-lo em suas necessidades e lidar com as políticas educacionais (CARLOTO, 2002).

A profissão docente se mostra como uma “profissão impossível”, na medida em que está sempre entre aquelas que trabalham com pessoas. Por esta razão, o sucesso do empreendimento educativo nunca estará assegurado, pois em tais profissões sempre há mudanças, ambiguidades, conflitos, opacidades e mecanismos de defesa. A escola, como instituição social, vive uma crise, consequência da própria crise em que vivem a sociedade e o homem (CARLOTO, 2002).

2.2 Estresse: abordagens e tipologias

Na visão de Coelho *et al.* (2005), o estresse representa um complexo processo do organismo, inter-relacionando aspectos bioquímicos, físicos e psicológicos, desencadeados pela maneira como estímulos externos ou internos são interpretados pelo indivíduo, causando um desequilíbrio na homeostase interna, o que exige uma resposta de adaptação do organismo para preservar a integridade e a própria vida. Para Moraes (2014), o estresse pode ser entendido como uma reação em resposta às constantes mudanças, além de causar alterações fisiológicas, psicológicas, emocionais e comportamentais.

A definição de estresse foi desenvolvida no século XVII por Robert Hooke, no campo da física. Hooke designava este termo ao se referir a uma pesada carga que afetava determinada estrutura física (LAZARUS, 1993). Teoricamente, a primeira definição do termo na área da saúde foi feita pelo médico canadense Hans Selye, em 1926, que definiu o estresse, em sentido biológico, como um elemento inerente a toda doença que é produzida por modificações na composição química e estrutural do corpo e que pode ser observada (indiretamente) e mensurada. Para este autor, o estresse é observado a partir da Síndrome Geral da Adaptação (SGA) a qual compreende: dilatação do córtex da suprarrenal, atrofia dos órgãos linfáticos e úlceras gastro-intestinais, além de perda de peso e outras alterações. “Alude a uma resposta não específica a uma lesão que envolve o sistema nervoso autônomo e que se desenvolve em três fases: alarme, ou alerta, resistência e exaustão” (SELYE, 1959, p.64).

A característica da fase do alarme é sua manifestação aguda, com liberação de adrenalina e corticóides, quando o organismo apresenta reação de fuga ou luta em situação de perigo, em busca do restabelecimento da homeostase. Na fase da resistência, o indivíduo usa todas as suas forças orgânicas para manter sua resposta, chegando ao desgaste, que leva à terceira fase – a da exaustão - que ocorre quando o organismo não consegue mais reagir à situação estressante e pode chegar à morte (SELYE, 1959).

Em estudo mais recente, Lipp (2003) tendo como referência os estudos de Selye (1959) introduz uma nova fase à síndrome geral de adaptação, denominada pela autora de fase de quase exaustão. Esta se localiza entre a fase de resistência e a fase de exaustão.

Para Lipp (2003) a fase de quase exaustão se justifica tendo em vista que nela, as defesas do organismo começam a ceder e o indivíduo já não consegue resistir às tensões e restabelecer a homeostase. Caracteriza-se por um enfraquecimento, em que a pessoa não consegue mais se adaptar ou resistir ao estressor e, assim, as doenças começam a surgir.

Confirmando as palavras de Selye (1956), Zille (2005) considera que o estresse não é tensão nervosa, estímulo e descarga hormonal das glândulas suprarrenais, que se restringem apenas a consequências de lesões no corpo, alteração da homeostase (estado de equilíbrio), reação de alarme, agente de estresse ou estressor e reação específica ou não específica do organismo. O estresse é um estado caracterizado por uma síndrome específica de fatos biológicos. Ocorrem modificações muito específicas no sistema biológico causadas por uma grande variedade de agentes, mas deve-se considerar o estresse como sendo inespecificamente induzido. Dessa forma, ele é a resposta inespecífica do corpo a exigências às quais está sendo submetido.

Para Selye (1956), o estresse se manifesta de duas formas: o *distresse*, ou estresse da derrota, que é o estresse da forma como o conhecemos em seu lado negativo; e o *eustresse*, considerado o estresse positivo. Este, da mesma forma que o *distresse*, representa uma reação do corpo a um estímulo externo, só que neste caso na forma de superação e prazer. Os dois termos são empregados de forma separada – *eustresse* e *distresse* – para distinguir as consequências positivas e negativas do estresse para a vida do indivíduo, muito embora, quimicamente, do ponto de vista fisiológico, essas duas formas de reação sejam exatamente iguais.

Outros estudiosos definem o estresse como uma situação de muita tensão (LIPP; GUEVARA, 1994). Outros entendem o estresse como uma representação de uma adaptação inadequada à mudança imposta pela situação externa, em uma tentativa

frustrada de lidar com os problemas (BALLONE, 2002) – estresse como problema. Porém, esses autores concordam que o estresse caracteriza-se como resposta do organismo a determinados estímulos estressores e que se constitui em mecanismo de defesa para a sobrevivência humana.

Albrecht (1988) qualifica o estresse a partir de três causas: físicas, sociais e emocionais. A causa física, também denominada “somática”, geralmente, é decorrente de perturbação direta no corpo, provocada pelo ambiente. A causa social decorre de relacionamentos interpessoais desenvolvidos no ambiente de trabalho. A emocional é oriunda de processos de pensamento, normalmente, de expectativas negativas e ansiedade.

O estresse ainda pode ser caracterizado, segundo Couto (1987), como de natureza crônica ou aguda. A forma aguda pode ser entendida como uma reação imediata do organismo diante de pressões específicas ou momentâneas. A elaboração de respostas rápidas do organismo tem por objetivo garantir sua integridade em situações emergenciais ou de perigo constante. A forma crônica desenvolve-se a partir da permanência das reações de estresse no organismo por espaços mais longos de tempo, o que pode ser explicado por dois motivos básicos: a reação permanece em função da continuidade do agente agressor no meio; ou o indivíduo não consegue se adaptar satisfatoriamente a alguma pressão em seu ambiente.

Fundamentado na relação entre as exigências do meio sobre a estrutura psíquica das pessoas, Couto (1987) menciona outra categorização do estresse. Quando as demandas do ambiente exigem mais do que a estrutura psíquica do indivíduo é capaz de suportar, evidencia-se o estresse de sobrecarga. Um conjunto de responsabilidades acima da capacidade intelectual, psicológica e física do indivíduo e ambientes de trabalho permanentemente conflituosos e tensos exemplificam situações que poderiam gerar essa tipologia de estresse. Todavia, há a possibilidade da existência de um estresse de monotonia, em que a estrutura psíquica do indivíduo é pouco estimulada pelas exigências do meio, como é o caso de trabalhos pouco desafiadores e de relacionamentos interpessoais empobrecidos.

O estresse ainda pode ser caracterizado como uma fase que segue o esforço de adaptação, produzindo deformações na capacidade de resposta, de maneira a atingir o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas. A resposta ao estresse é ativada pelo organismo, com o objetivo de mobilizar recursos que possibilitem o enfrentamento de situações variadas e que exijam esforço (COUTO, 1987; 2014).

Para fins deste estudo, foi considerado o conceito de estresse proposto por Cooper, (1988) e sustentado por Zille (2005), que analisam o estresse como uma resposta física e/ou psíquica do corpo humano devido à ação de agentes estressores. Tal visão baseia-se em abordagem psicológica e interacionista, considerando a maneira pela qual o indivíduo percebe e reage às situações e acontecimentos ao seu redor.

2.3 Estresse ocupacional

O estresse pode atingir toda a população, independentemente da idade, da cor ou do sexo. Um fator que merece atenção e tem sido objeto de estudos nos últimos anos é a profissão. Segundo Sadir; Bignotto e Lipp (2010), o ambiente de trabalho pode conter fatores de risco capazes de levar ao aparecimento do estresse, os quais podem ser preponderantes no declínio da produtividade dos trabalhadores e na manifestação do adoecimento psíquico e físico (CANOVA; PORTO, 2010; YEGASHI; BENEVIDES PEREIRA; CAETANO, 2011).

O estresse ocupacional, ou profissional, ocorre quando os agentes estressores são provenientes do espaço laboral ou de atividades realizadas no local de trabalho, as quais o indivíduo percebe como demandas excessivas (MARRAS; VELOSO, 2012).

De acordo com Cooper (2005), a vulnerabilidade do indivíduo e a presença de agentes estressores no espaço de trabalho se constituem em fortes determinantes para a manifestação do estresse ocupacional. Para Braga e Zille (2015), este pode ser entendido como um ambiente propício ao aparecimento do estresse, envolvendo a vulnerabilidade do indivíduo e a presença de fatores estressantes no ambiente de trabalho.

Limongi-França; Rodrigues (2002) afirmam que para que o estresse ocupacional ocorra é necessário que o indivíduo perceba seu ambiente de trabalho como uma ameaça a suas motivações pessoais e profissionais, provocando reações negativas e gerando impactos na saúde física e mental.

Essa visão também é apontada por Martins *et al.* (2000), que afirmam que o estresse ocupacional é resultante de inúmeras situações em que a pessoa percebe tal ambiente como ameaçador, podendo gerar prejuízos em sua interação com suas atribuições e com o ambiente de trabalho, na medida em que este apresenta demandas para as quais o indivíduo não possui recursos adequados para enfrentar. O estresse ocupacional refere-se aos estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas que o indivíduo não consegue fornecer (PRADO, 2016).

Para Moraes; Kilimnik e Ramos (1994) a presença do estresse no local de trabalho está condicionada a alguns fatores, como, fontes de tensão, diferenças individuais, estratégias de enfrentamento ao estresse e sintomatologias físicas e mentais reveladas no processo.

O estresse ocupacional pode ser compreendido como aquele decorrente das relações que o sujeito estabelece com o trabalho e pode ser reconhecido como um dos riscos mais sérios ao bem-estar psicossocial. Aparece atrelado ao desequilíbrio entre as demandas psíquicas impostas ao trabalhador e aos limites da sua estrutura psíquica, sendo, em geral, desencadeado por fatores do ambiente (COUTO, 1987; 2014; COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988; LEVI, 2003, 2005; ZILLE, 2005).

2.4 Fontes de tensão

Fontes de tensão ou agentes estressores podem ser definidos como qualquer episódio, ou situação, interno ou externo, que cria o potencial para alterações fisiológicas, emocionais, cognitivas ou comportamentais em um indivíduo (SMELTZER; BARE, 2002). Stoner e Freeman (1999) enfatizam a sobrecarga de papéis como um dos principais agentes estressores, podendo ser quantitativa, quando a pessoa tem mais trabalho do que realmente pode realizar, ou qualitativa, quando a pessoa não tem as habilidades para realizar seu trabalho. Esses mesmos

autores também ressaltam a subcarga como um agente estressante, quando a pessoa não tem atividades para desempenhar e enfrenta o tédio e a monotonia. Cooper, Sloan e Willians (1988) acreditam que os agentes estressores estão presentes em todas as ocupações profissionais.

Para Fay, Sonnentag e Frese (2002), as fontes de tensão, ou estressores, estão relacionadas a qualquer coisa que prejudique a regulação ou o equilíbrio de uma ação. Os estressores podem advir do meio externo, como frio, calor e condições de insalubridade, do ambiente social, como trabalho, e do mundo interno, como os pensamentos e as emoções (angústia, medo, alegria e tristeza). Todos esses estressores são capazes de disparar no organismo uma série imensa de reações via sistema nervoso, sistema endócrino e sistema imunológico, por meio da estimulação do hipotálamo e do sistema límbico. Essas estruturas do sistema nervoso central estão intimamente relacionadas com o funcionamento dos órgãos e a regulação das emoções.

Humphrey e Humphrey (1986) intitulam as fontes de tensão de “estímulos nocivos” e consideram que cada indivíduo reage a eles de forma diferente, de acordo com suas características individuais. Assim, em um contexto de trabalho os fatores tensionantes são mediados pelas diferenças próprias de cada indivíduo. Ou seja, “em uma mesma situação de trabalho elementos negativos e estressantes não atingem de forma homogênea todos os trabalhadores” (BRAGA; ZILLE, 2015, p.38).

Para Maffia (2013), tensão pode ser considerada o estado em que o organismo encontra-se preparado para agir, fisiológica e psicologicamente. Desse modo, as condições organizacionais são fontes geradoras de estresse quando há deterioração das relações entre funcionários, com ambiente adverso entre as pessoas, perda de tempo com discussões inúteis, trabalho isolado entre os membros da equipe com pouca cooperação e presença inadequada de abordagem política, com competição não saudável entre os trabalhadores (FRANÇA; RODRIGUES, 1999).

Portanto, “tensão é uma resposta natural do indivíduo a uma situação de pressão intensa. A pressão é externa ao indivíduo, ou imaginária, e a tensão é o impacto da pressão sobre o indivíduo, ou seja, é o incômodo sentido”. (MAFFIA, 2013, p.30). O

estresse se dá em nível individual, as formas de reação também serão particulares, mesmo diante de situações de pressão semelhantes, dependendo do nível de ajustamento pessoal do indivíduo, de sua maturidade e de sua capacidade de enfrentamento e resolução de problemas (COUTO; MORAES, 1991).

Assim, as fontes de tensão contribuem para deflagrar o processo de estresse, em que as reações fisiológicas e psicológicas assumem diferentes ações e reações, manifestadas em diferentes comportamentos e atitudes (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988).

2.5 Principais sintomas do estresse

O estresse pode estar presente em todas as manifestações doentes, desde um simples mal-estar até um câncer. Ele causa sofrimento e constitui-se em uma das principais condicionantes de envelhecimento do organismo. No mínimo, causa um desconforto e, no máximo, leva à morte. “Produz sintomas, precipita doenças que estavam em estado latente ou agrava doenças existentes” (RIO, 1995, p.38).

Para Maffia (2013), as sintomatologias do estresse devem ser analisadas em consonância com sua ocorrência e intensidade. Segundo Couto (1987) e Zille (2005, 2011, 2013), os sintomas clássicos do estresse são: nervosismo, ansiedade, ímpetos de raiva, angústia, fadiga, irritabilidade, depressão, dor de cabeça por tensão, insônia, dor nos músculos do pescoço e ombros, dor discreta no peito sob tensão, palpitações, indisposição gástrica, nó na garganta (sensação de sufocamento), tontura e vertigem, falta ou excesso de apetite, perda e/ou oscilação do senso de humor e pânico. As consequências do estresse incidem de maneira importante nas organizações, colocando em risco a motivação, o desempenho, a produtividade, a autoestima e a saúde dos trabalhadores (ZILLE; CREMONEZI, 2013).

Segundo a OMS (2016), o estresse no ambiente de trabalho, pode causar disfunções físicas, psicológicas e até sociais que prejudicam a saúde, minam a produtividade e podem afetar até as famílias e círculos sociais. Entre os principais sintomas estão: se sentir constantemente pressionado e estressado no trabalho,

triste ou deprimido, problemas de insônia devido às preocupações sobre suas condições de trabalho, às cargas excessivas de trabalho, além do abuso de álcool e drogas, aumento do tabagismo e distúrbios do sono.

O aparecimento dos sintomas de estresse ocorre quando há diminuição no manejo do controle das situações tensionantes pelo indivíduo. Ou seja, a estrutura psíquica do indivíduo não consegue suportar as pressões psíquicas do ambiente (COUTO, 1987; 2014; ZILLE, 2005, 2011).

Para Amaral *et al.* (2013), as fontes de tensão podem manifestar sintomas e estes acarretam o desenvolvimento de patologias físicas e mentais, como, problemas de coração, gastrite, úlceras e esgotamento.

Segundo Souza *et al.* (2009), os sintomas do estresse ocupacional são apresentados de diferentes maneiras pelos estudiosos do assunto. Podem dividir-se em físico e mental. O primeiro refere-se a dores de cabeça, palpitações, entre outros. O segundo relaciona-se a dificuldades de concentração, agressividade, irritação, passividade, medo e depressão, entre outros.

Robbins (2002) divide os sintomas do estresse ocupacional em três categorias: fisiológica, comportamental e psicológica. A fisiológica está relacionada com as mudanças no metabolismo. A comportamental observa-se nas mudanças relacionadas à produtividade, absenteísmo, aumento do *turnover*, do tabagismo e do consumo de álcool, assim como da fala rápida. Os sintomas da categoria psicológica são observados na insatisfação no trabalho, na tensão, na ansiedade, na instabilidade, no tédio e na protelação das atividades.

Pessoas com maior fragilidade têm menor capacidade de enfrentamento ao estresse e acabam por sofrer com pressões de pequena intensidade. Pessoas com menor vulnerabilidade possuem uma estrutura psíquica mais rígida e apresentam maiores resistências individuais às situações de coação. Assim, quando os limites individuais são ultrapassados, o desfecho é a tensão, podendo resultar em estresse (MAFFIA; ZILLE, 2014).

2.5.1 Diferenças individuais e personalidade

As reações ao estresse sofrem a influência da orientação do *locus de controle* do indivíduo. Quando o indivíduo se coloca como sujeito do processo que vivencia, como autor da sua própria vida, predomina nele uma orientação interna quanto ao *locus de controle*. Nesse caso, sua capacidade de lidar com as circunstâncias e situações de pressão aumenta, pois ele acredita que pode agir e influenciar diretamente os acontecimentos, empenhando-se para sair das situações negativas em que se encontra (MAFFIA, 2013).

Tal construto foi desenvolvido por Rotter (1966), que afirmou que o *locus de controle* se forma em dois extremos, que formam entre si um contínuo: a internalidade, que seria a tendência de o indivíduo atribuir a causa dos acontecimentos a si mesmo, e a externalidade, que o levaria a atribuir a causa dos acontecimentos a fatores alheios, como o destino, a sorte, a sociedade ou mesmo outras pessoas.

É importante considerar que situações semelhantes podem desencadear reações diferentes nas pessoas. Os estímulos do meio ambiente não afetam da mesma forma todos os indivíduos, pois há diferentes percepções e interpretações das situações vivenciadas (MAFFIA, 2013).

De acordo com Zille (2005), cada pessoa possui um limite de tolerância em relação às pressões, sendo que o que estressa uma pessoa pode não estressar outra. Isso está relacionado à forma como a pessoa interpreta os fenômenos a sua volta, a partir de sua estrutura psicológica e física. “Esse mecanismo de percepção é definido como *locus de controle*” (MOTA; NETO; TANURE, 2007, p.324).

Ainda sobre esse contexto Mota, Neto e Tanure (2007) afirmam que o *locus de controle* diz respeito ao aumento do controle percebido pelo indivíduo diante de inúmeras situações em sua vida. Indivíduos com *locus de controle* interno pensam que conseguem controlar o que acontece e que os resultados são influenciados por suas ações. Já os que possuem *locus de controle* externo acreditam que não possuem nenhum controle sobre os eventos inerentes a sua vida.

Para Santos e Santos (2009), o *locus de controle* aparece como uma variável central na explicação e determinação da conduta humana. Consiste na expectativa generalizada acerca das responsabilidades das ações que o ser humano realiza. Ou seja, se refere às crenças que os indivíduos estabelecem sobre a fonte de controle dos comportamentos ou acontecimentos habituais que ocorrem consigo ou no ambiente em que estão inseridos, indicando a existência de um controle de reforçamento interno-externo, o qual alude ao grau em que o indivíduo considera que os reforçamentos são contingentes à sua conduta.

Presume-se, então, que uma série de variáveis está associada ao *locus de controle*, de modo preditor tanto como sucessor, tendo em vista sua capacidade inquestionável de configurar os conteúdos representacionais inerentes às interpretações e às condutas pessoais (SANTOS; SANTOS, 2009).

Dentre essas variáveis, encontram-se os comportamentos do tipo A e B. Friedman e Rosenman (1973) estudaram os comportamentos de pessoas que tinham maior predisposição a ataques cardíacos, que contribuíam para a manifestação de doença coronariana. Tais comportamentos foram nomeados de “tipo A”. Já os indivíduos com menor predisposição a problemas cardíacos, foram nomeados de “tipo B”.

De acordo com Moraes *et al.* (2000), o indivíduo com comportamento do tipo A consegue enfrentar as mudanças do meio ambiente, porém é mais propenso a comportamentos de agitação, executa mais afazeres do que é capaz e mostram-se competitivos e impacientes. Portanto, tende à impaciência, à ansiedade e ao perfeccionismo, podendo se sentir culpado quando descansa ou relaxa. Nesse caso, há maior susceptibilidade ao estresse.

Já o indivíduo que apresenta comportamento do tipo B, afirma que sabe mensurar suas qualidades e reconhece suas limitações. Não demonstra necessidade de agradar colegas e líderes e mostram-se menos competitivos com os outros. Consegue relaxar sem sentimento de culpa, não é impaciente e nem agitado, e sabe controlar seu senso de urgência. Dessa maneira, é menos propenso às manifestações de estresse (MORAES, *et al.*, 2000).

2.6 Estratégias de enfrentamento ao estresse ou estratégias de *coping*

O ambiente de trabalho é interativo e o estresse ocupacional está presente nesse contexto. Elementos específicos, como, calor, barulho e demais condições físicas e psicossociais intoleráveis, funcionam como estímulos potencializadores capazes de provocar o desencadeamento de quadros de estresse. As ocorrências de estresse contribuem para a geração de impactos importantes no trabalho, refletindo no desempenho e, conseqüentemente, na produtividade dos trabalhadores (FRASER, 1983).

As estratégias para enfrentar o estresse podem ser entendidas como esforços cognitivos e de conduta permanente da mudança desenvolvida pelo indivíduo para suprir as demandas internas e externas avaliadas como dependentes dos próprios recursos. É utilizado para amenizar e/ou eliminar, alterando a situação causadora de perturbação para regular a resposta emocional conseqüente (ALBRETCH, 1990).

Considerando que se vive em realidades construídas socialmente e que, por força das circunstâncias sociais, nem sempre o indivíduo reage às situações estressoras de uma forma conveniente para o organismo, o indivíduo passa a experimentar situações estressantes no ambiente ocupacional, sobretudo, pela necessidade de trabalhar. De outro lado, entende-se que os indivíduos buscam desenvolver diferentes estratégias para lidar com os agentes estressores, buscando minimizar seus impactos e adotando as estratégias de enfrentamento (BRAGA; ZILLE, 2015).

Os indivíduos desenvolvem formas de enfrentamento variadas, mesmo frente a uma mesma situação conflitante, o que se deve a diversos fatores. Por isso, diferentes estudos sobre o estresse laboral buscam entender as formas de enfrentamento utilizadas pelos profissionais diante de fatores conflitantes do universo ocupacional, a fim de que se possa entender a dinâmica laboral e relacional, bem como as formas de expressão e de posicionamento dos indivíduos (ALBRETCH, 1990).

O enfrentamento decorre da necessidade de adaptar-se ao contexto social em que se vive. Entretanto, alguns grupos de trabalhadores tendem a deparar-se com situações que exigem maiores recursos para enfrentamento, por exemplo, os

trabalhadores de saúde, uma vez que seu trabalho exige o contato intenso com pessoas, em sua maioria, em estado de sofrimento, na proximidade com a dor, o adoecimento, a finitude e por vezes, de diferentes carências (econômicas, psíquicas, sociais...) (LAUTERT; CHAVES; MOURA, 2001).

Um termo utilizado para tratar as estratégias de enfrentamento ou os mecanismos de regulação é *coping*, tal termo significa ações desenvolvidas pelo indivíduo para fins de adaptação e ajustamento às situações difíceis. As estratégias de *coping* constituem processos que permitem a gestão por parte dos indivíduos das situações de discrepâncias a que estão submetidos e dos recursos que possuem diante de situações indutoras de estresse. Por tais estratégias entende-se um esforço cognitivo e comportamental dos indivíduos para administrar tanto o ambiente quanto as demandas internas e os conflitos que possam estar vivenciando (BRAGA; ZILLE, 2015).

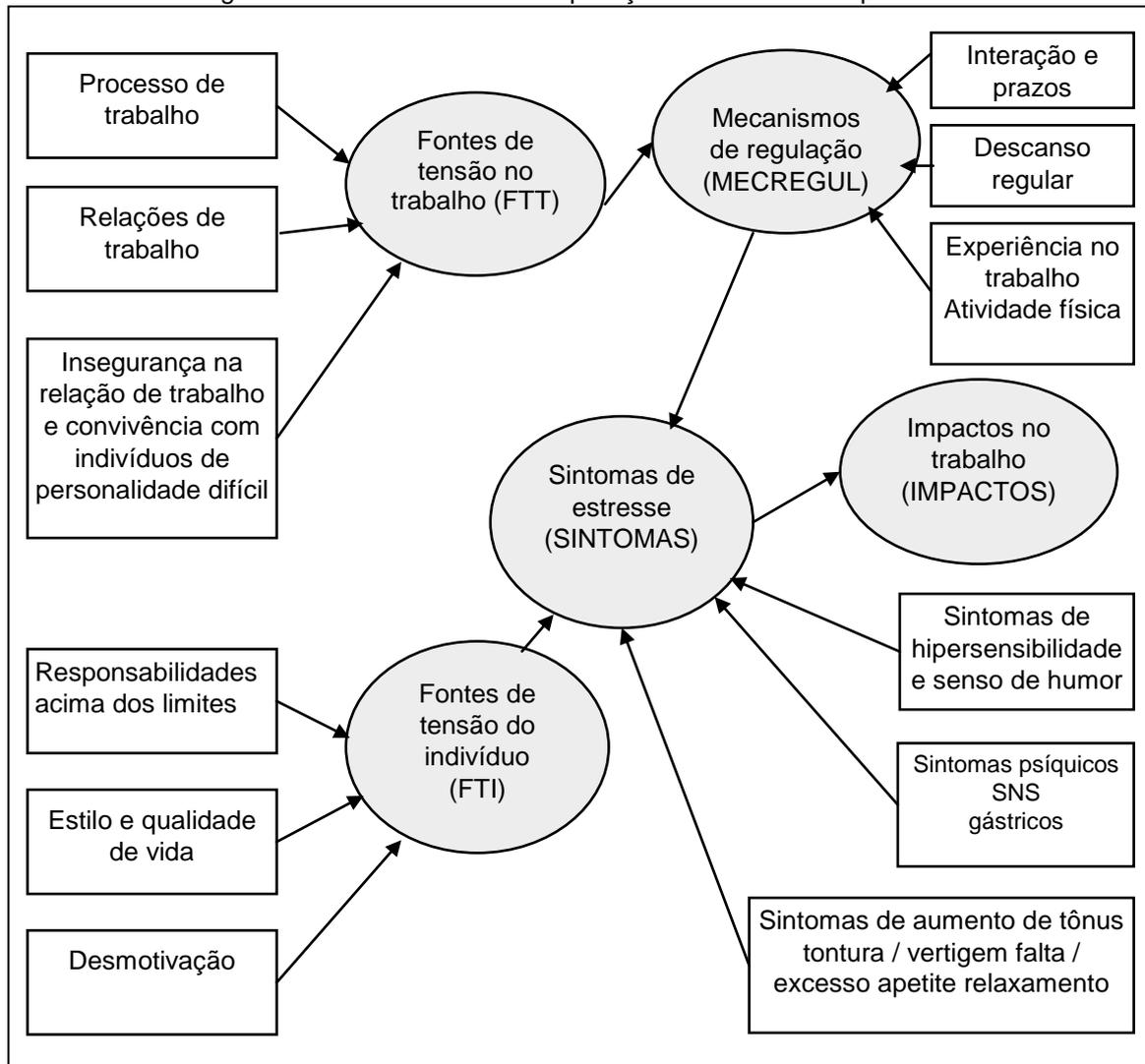
Para Lazarus e Folkman (1984), as estratégias de *coping* consistem em formas práticas de lidar com situações ameaçadoras e estão orientadas para a resolução de problemas; ou seja, para lidar com o estresse, centrando-se nas causas, o que implica o desenvolvimento de ações voltadas para prevenir, reduzir ou eliminar a ameaça, que são os estressores. Podem também estar orientadas para a regulação emocional, que consiste em canalizar os esforços para regularizar as emoções do sujeito, quando está vivenciando um processo de estresse (BRAGA; ZILLE, 2015).

2.7 Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional (MTEG)

O Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado para esse estudo, serviu de referência para o desenvolvimento desta pesquisa. O modelo sofreu adaptações em termos nomológicos, bem como no construto de primeira ordem *fonte de tensão do indivíduo* (FTI).

A Figura 1 representa o MTEG.

Figura 1 – Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional



Fonte: (ZILLE, 2005, p. 191).

O modelo referência está estruturado em cinco construtos de primeira ordem: *fontes de tensão no trabalho (FTT)*, *fontes de tensão do indivíduo (FTI)*, *mecanismos de regulação (MECREGUL)*, *sintomas de estresse (SINTOMAS)* e *impactos no trabalho (IMPACTOS)*. Cada construto de primeira ordem é explicado por construtos de segunda ordem, que, por sua vez, são explicados pelos indicadores correspondentes que compõem o questionário aderente ao modelo aplicado aos sujeitos da pesquisa. A exceção se faz ao construto IMPACTOS, que é explicado diretamente pelos seus indicadores (ZILLE, 2005).

Tendo como referência a FIG. 1, o construto FTT é explicado pelos construtos de segunda ordem: processos de trabalho, relações de trabalho, insegurança nas relações de trabalho e convivência com indivíduos de personalidade difícil. Em

relação ao FTI, os construtos de segunda ordem são: responsabilidades acima dos limites, estilo e qualidade de vida e desmotivação. Quanto ao MECREGUL, os construtos de segunda ordem são: interação e prazos, descanso regular, experiência no trabalho e atividade física. Por fim, os construtos de segunda ordem que explicam o construto de primeira ordem SINTOMAS são: hiperexcitabilidade e senso de humor, sintomas psíquicos, sistema nervoso simpático (SNS), sintomas gástricos e sintomas relacionados ao aumento do tônus, tontura/vertigem, falta/excesso de apetite e relaxamento (ZILLE, 2005).

Tendo como referência o MTEG, apresenta-se a seguir uma síntese do modelo teórico que orientou a pesquisa empírica.

Figura 2 – Síntese do modelo teórico da pesquisa – 1



Fonte: Zille (2005, p. 191).

Em primeiro plano, apresenta-se a Figura 2, na qual a variável “estresse ocupacional” é dependente e “fontes de tensão no trabalho”, “fontes de tensão no indivíduo” e “mecanismos de regulação” são variáveis independentes do modelo. Formula-se, então, a **Hipótese 1** da pesquisa: Os indivíduos que apresentam em média níveis mais elevados de tensão no trabalho e tensão inerente no indivíduo e menor afirmação dos mecanismos de regulação apresentam, em média, níveis mais elevados de estresse ocupacional.

A FIG. 3 mostra que a variável “estresse ocupacional” é independente e que a variável “indicadores de impacto no trabalho” é dependente.

Com base nessa relação, tem-se a **Hipótese 2** da pesquisa: Os indivíduos que apresentam, em média níveis de estresse ocupacional mais elevados, apresentam maiores indicadores no que se refere aos indicadores de impacto no trabalho.

Figura 3 – Síntese do modelo teórico da pesquisa – 2



Fonte: Zille (2005, p. 191).

A seguir, por meio do capítulo três, apresenta-se o percurso metodológico que possibilitou a realização da pesquisa.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Neste capítulo apresentam-se os elementos metodológicos orientadores deste estudo: tipo, abordagem e método da pesquisa, população, amostra e sujeitos, as técnicas de coleta de dados e análise dos dados.

3.1 Caracterização da pesquisa

Para atender aos objetivos do estudo realizou-se pesquisa descritiva e explicativa, com abordagem quantitativa.

Para Triviños (1987), a pesquisa descritiva busca descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade. “A pesquisa explicativa é mais complexa, pois, além de registrar, analisar, classificar e interpretar os fenômenos estudados procura identificar seus fatores determinantes” (ANDRADE, 2002, p. 20). Assim, a pesquisa descritiva e a explicativa foram adotadas neste estudo, para explicar e descrever o estresse no trabalho de professores universitários de uma instituição privada localizada na região do Vale do Aço - MG.

Este estudo caracteriza-se como de abordagem quantitativa, que, segundo Collis e Hussey (2005), foca na mensuração de fenômenos por meio da coleta de dados numéricos e da aplicação de testes estatísticos. A pesquisa quantitativa é realizada para o desenvolvimento do conhecimento por meio de raciocínio de causa e efeito, da redução de variáveis específicas, de hipóteses e questões, da mensuração de variáveis e da observação e teste de teorias (CRESEWELL, 2007).

O método de pesquisa utilizado foi o estudo de caso quantitativo, que, segundo Yin (2005), analisa um fenômeno contemporâneo no contexto da vida real, contribuindo para a compreensão de acontecimentos sociais complexos. O caso analisado neste estudo contemplou os professores universitários na perspectiva de como se configuram as manifestações de estresse na instituição onde exercem o trabalho.

3.2 População, amostra e sujeitos da pesquisa

A população estudada envolveu 174 professores lotados no cargo de docente do ensino superior que lecionam na instituição pesquisada e se constituíram em sujeitos da pesquisa. Rosental e Frémontier-Murphy (2002) afirmam que a população consiste no universo a ser pesquisado, devendo ser definida da forma o mais precisa possível.

A amostra, calculada tendo como referência Barnett (1982), foi de 114 professores, para um erro estimado de 0,05%, ou seja, $p = 0,95$ (APÊNDICE A). Segundo Fortin (2003, p. 202),

a amostragem é o procedimento pelo qual um grupo de pessoas de uma população é escolhido com vista a obter informações relacionadas com um fenômeno e de tal forma que a população inteira que nos interessa esteja representada.

3.3 Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário *online*, o qual foi enviado através do *e-mail* de cada um dos sujeitos da pesquisa, cujas respostas foram de caráter voluntário.

O questionário é uma técnica de investigação, que tem por objetivo conhecer opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas (GIL, 2001).

Roesch (1999) pondera que o questionário não é uma simples listagem de questões, e sim um instrumento de coleta de dados que procura mensurar algum fenômeno, exigindo esforço prévio de planejamento no sentido de definir o problema a ser pesquisado e de operacionalizar as variáveis da pesquisa.

Neste estudo, foi utilizado questionário aderente ao MTEG, desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado em termos monológicos para esta pesquisa (ANEXO A). O questionário foi estruturado em quatro partes: na primeira, estão presentes os

dados demográficos, funcionais e de saúde; na segunda, os sintomas de estresse e as tensões decorrentes do indivíduo e os impactos no trabalho; na terceira, as tensões relacionadas ao trabalho; e por fim, na quarta as questões inerentes aos mecanismos de regulação ou estratégias de *coping*.

3.4 Análise dos dados

A análise dos dados se deu a partir de procedimentos estatísticos descritivos e inferenciais. A estatística descritiva é compreendida como um conjunto de técnicas destinadas a descrever e resumir dados, a fim de que se extrair as conclusões a respeito das características de interesse (LIMA; MAGALHÃES, 2002). Assim, foi realizada análise descritiva, que envolveu a distribuição de frequência com os seguintes dados: média, moda, desvio padrão e mínimo e máximo da escala.

Na análise inferencial, realizou-se cruzamento das variáveis *estresse e sintomas de estresse, fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, indicadores de impacto no trabalho e mecanismos de regulação*. Realizou-se também análise qui-quadrado, para a avaliação de independência da amostra, correlação e testes de comparação de médias, assim como análise de regressão linear entre *estresse, fontes de tensão e mecanismos de regulação* e entre *estresse e indicadores de impacto no trabalho*, além das variáveis demográficas e funcionais do estudo.

Para Hair *et al.* (2005), a análise multivariada pode ser definida como aquela que tem por objetivo analisar múltiplas variáveis em um único relacionamento ou conjunto de relações que se constituem de um grupo de técnicas estatísticas, o que foi realizado neste estudo.

O processamento dos dados foi realizado mediante a utilização do pacote estatístico IBM SPSS versão 20.0.0. Teve início a partir da avaliação de dados ausentes, extremos, média, mediana, desvio-padrão, mínimo e máximo de cada variável. Posteriormente, foi calculado um indicador ancorado na média das respostas para cada uma das dimensões avaliadas. Tais indicadores foram analisados e categorizados de acordo com os critérios propostos na TAB. 1.

Tabela 1 – Critérios de análise das dimensões do estudo

Variável	Categoria	Valor da média
Estresse ocupacional	Ausência de estresse	1,00 a 1,74
	Estresse leve a moderado	1,75 a 2,45
	Estresse intenso	2,46 a 3,15
	Estresse muito intenso	3,16 a 5,00
Fontes de tensão no trabalho	Ausência de tensão	1,00 a 2,18
Fontes de tensão do indivíduo	Tensão moderada	2,19 a 3,80
Fontes de tensão específica do trabalho do professor	Tensão intensa	3,81 a 5,00
	Relevante	1,00 a 2,43
	Moderadamente relevante	2,44 a 3,55
Mecanismos de regulação	Irrelevante	3,56 a 5,00
	Irrelevante	1,00 a 2,21
Indicadores de impacto no trabalho	Moderadamente relevante	2,22 a 3,77
	Relevante	3,78 a 5,00

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Em seguida, para a análise dos *sintomas de estresse*, os pesquisados foram novamente reagrupados. Aqueles classificados em *ausência de estresse* foram mantidos nesse grupo e aqueles categorizados com *estresse leve/moderado*, *intenso* e *muito intenso* foram reagrupados na categoria *algum nível de estresse*. Posteriormente, foram destacados os indivíduos que obtiverem marcação *frequente* e *muito frequente* em cada um dos indicadores avaliados. A mesma análise foi realizada para *fontes de tensão no trabalho*, *fontes de tensão do indivíduo*, *mecanismos de regulação* e *indicadores de impacto no trabalho*. Para a avaliação da relação entre *estresse* e as variáveis mencionadas, foi realizado, ainda, teste *qui-quadrado*. De acordo com Pestana e Gagueiro (2000), a referida técnica avalia a relação entre duas variáveis observadas na amostra e é estatisticamente significativa no universo em análise. Ainda de acordo com os mesmos autores, a realização do teste *qui-quadrado* pressupõe que nenhuma célula da tabela tenha frequência esperada inferior a 5.

A análise de dados desta pesquisa prosseguiu com a verificação da existência de diferenças significativas entre as médias de *estresse ocupacional* em relação aos dados demográficos e ocupacionais. Para isso, foram realizados testes paramétricos (T-Student e ANOVA) e não paramétricos (Mann-Whitney e Kruskal-Wallis). De acordo com Hair *et al.* (2005), o teste *T-student* avalia a significância estatística da diferença entre duas médias amostrais para uma única variável dependente. Já a ANOVA, segundo o mesmo autor, é uma técnica estatística usada para determinar

se as amostras de mais de dois grupos surgem de populações com médias iguais. Os testes Mann-Whitney e Kruskal-Wallis, por sua vez, são correspondentes ao T-Student e ANOVA, no entanto são adequados quando as variáveis não seguem distribuição normal. As referidas técnicas comparam o centro de localização de duas amostras como forma de detectar diferenças entre as duas populações correspondentes (PESTANA, GAGUEIRO, 2000). Para a realização dos referidos testes, deve-se avaliar a normalidade e a homocedasticidade dos dados. O primeiro item foi verificado via teste Kolmogorov-Smirnof (K-S) e o segundo, via teste de Levene, conforme indicação de Hair *et al.* (2005). Para todas as análises, foi considerado $\alpha = 5\%$.

Posteriormente, foi avaliada a relação entre *estresse ocupacional* e as variáveis *fontes de tensão no trabalho*, *fontes de tensão do indivíduo*, *mecanismos de regulação* e *indicadores de impacto no trabalho*. Para isso, foram realizadas análises de correlação de Pearson e de regressão linear.

A análise de correlação teve por objetivo identificar a existência de relação linear entre as duas variáveis. Ou seja, identificar se o relacionamento entre duas variáveis pode ser descrito por meio de uma função do primeiro grau. O coeficiente de correlação varia de 1 negativo até 1 positivo. O sinal indica a direção do relacionamento (positivamente ou negativamente associado) e o valor sugere a força da relação entre as variáveis (HAIR *et al.*, 2005). Para Cohen (1988), coeficientes com valores entre 0,10 e 0,29 podem ser considerados pequenos; escores entre 0,30 a 0,49, médios; e valores entre 0,50 e 1, como grandes.

A regressão linear teve por objetivo prever mudanças na variável dependente, de acordo com alterações em uma variável independente (regressão simples) ou em mais de uma variável independente (regressão múltipla) (HAIR *et al.*, 2005). No caso desta pesquisa, foram realizadas duas regressões, uma vez que o estresse ora é variável dependente ora é variável independente. A primeira regressão, classificada como “múltipla”, avaliou a relação entre *estresse* (dependente) e *fontes de tensão no trabalho*, *fontes de tensão do indivíduo* e *mecanismos de regulação* (independentes). A segunda, classificada como “simples”, analisou a relação entre

estresse (independente) e *indicadores de impacto no trabalho* (dependente). As relações citadas alicerçam-se nos estudos de Zille (2005).

A validade dos dados auferidos na análise de regressão, segundo Pestana e Gagueiro (2000), depende da verificação de quatro pressupostos: linearidade entre as variáveis dependente e independentes, normalidade, homocedasticidade e autocorrelação dos resíduos. Cada um dos referidos pressupostos foi avaliado conforme indicação de Pestana e Gagueiro (2000). A linearidade afere a existência de relação linear entre as dimensões consideradas. Este pressuposto foi avaliado mediante a análise de correlação.

O pressuposto de normalidade dos resíduos foi avaliado mediante a análise do gráfico P-P Normal de regressão dos resíduos padronizados e via teste K-S para os erros. Já a homocedasticidade avalia se a variância das variáveis aleatórias residuais é constante. Tal pressuposto foi analisado mediante avaliação das relações entre (a) resíduos estandardizados e os valores preditos padronizados; e (b) resíduos estandardizados valores estimados de Y. A autocorrelação dos resíduos foi avaliada via análise do valor de Durbin Watson (HAIR *et al.*, 2005).

3.5 Síntese da metodologia

Apresenta-se a seguir, por meio do Quadro 1, a síntese da metodologia que embasou esse estudo.

Quadro 1 – Síntese da metodologia

Elementos da metodologia	Descrição	Autores
Tipo de pesquisa	Descritiva e Explicativa	Triviños (1987).
Abordagem	Quantitativa	Collis e Hussey (2005), Creswell (2007), Hair <i>et al.</i> (2005).
Método	Estudo de caso quantitativo	Yin (2005).
População	174	Rosental e Fremontier-Murphy (2002).
Amostra	114	Fortin (2003).
Coleta de dados	Questionário	Gil (2001), Roesch (1999).
Análise dos dados	Estatística descritiva e inferencial	Lima; Magalhães (2002), Pestana e Gagueiro (2000), Cohen (1988).

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Este quadro tem como objetivo apresentar a síntese dos elementos da metodologia apontados e caracterizados ao longo do capítulo, envolvendo sua descrição e os autores de referência.

A seguir, por meio do capítulo quatro apresenta-se a ambiência do estudo.

4 AMBIÊNCIA DO ESTUDO

Esse capítulo trata da ambiência do estudo. As referências pertinentes a seu conteúdo não serão citadas, visto que foram obtidas por meio dos documentos disponibilizados pela instituição e de consulta ao site institucional.

Trata-se de instituição de ensino superior que oferece cursos de graduação, pós-graduação *lato sensu* e extensão. Visando a confidencialidade da instituição, doravante será tratada pelo nome fictício “Instituição X” e serão apresentadas apenas as características pertinentes a ela.

A Instituição X está sediada no estado de Minas Gerais e tem o intuito de fornecer uma proposta educacional diferenciada. Possui 257 empregados, distribuídos entre os cargos de nível administrativo e docência. A TAB. 2 apresenta a relação de funcionários por setor do nível administrativo.

Tabela 2 – Funcionários de nível administrativo por setor

(Continua)

Cargo	Quantidade	Setor
Coordenador acadêmico	1	Coordenação Acadêmica
Coordenador de clínica escola	1	Clínica Psicologia
Coordenador de curso	14	Coordenação
Interprete de libras	2	Docência
Advogado PL	1	Núcleo de Prática Jurídica
Supervisor de Laboratório	1	Laboratório de Saúde e Biologia
Técnico de Laboratório JR	4	Laboratórios
Coordenador de pós-graduação	1	Lato Sensu Presencial
Assistente Administrativo	1	Administração de Pessoal
Assistente Administrativo	2	Sala integrada
Assistente Administrativo	1	Serviço de atendimento ao aluno
Analista de Operações Recursos Humanos	2	Administração de Pessoal
Assessor Acadêmico I	1	Sala integrada
Auxiliar Administrativo	7	Sala integrada
Auxiliar Administrativo	8	Serviço de atendimento ao aluno
Auxiliar Administrativo	4	Biblioteca
Auxiliar Administrativo	3	Manutenção Predial
Auxiliar Administrativo	4	FIES
Auxiliar Administrativo	2	Serviço de Infraestrutura e TI
Coordenador de Atendimento SAA	1	Sala integrada

Tabela 2 – Funcionários de nível administrativo por setor

(Conclusão)

Cargo	Quantidade	Setor
Coordenador de Atendimento	1	Sala integrada
Bibliotecário	1	Biblioteca
Aprendiz	2	Biblioteca
Aprendiz	1	Administrativo
Aprendiz	1	Apoio Sala
Diretor de Unidade III	1	Diretoria de Unidade
Auxiliar Manutenção	1	Manutenção Predial
Motorista	1	Transporte
Gerente Administrativo Unidade	1	Gerência de Operações
Analista Administrativo JR	1	Compras
Recepcionista	2	Recepção e Telefonia
Supervisor de TI	1	Supervisão de Tecnologia
Consultor de Carreira	1	Empregabilidade
Coordenador Comercial	1	Supervisão de Vendas
Consultor Comercial	3	Graduação
Consultor Comercial	1	Comercial Lato Sensu
Atendente Gestão Alunos	1	Marketing/Comercial
Total	83	-

Fonte: Elaborada pela autora (2017).

A TAB. 2 apresenta o quantitativo de funcionários de nível administrativo por setor. Na área acadêmica, têm-se os seguintes cargos: coordenador acadêmico, coordenador de clínica escola, coordenadores de curso, interpretes de libras, coordenador de pós-graduação. Na área administrativa: advogado pleno, supervisor e técnico de laboratórios, assistente administrativo, analista de operações recursos humanos, assessor acadêmico, auxiliares e analista administrativo, recepcionista, gerente administrativo, aprendizes, coordenadores de atendimento, supervisor de ti, coordenador e consultor comercial, consultor de carreira, atendente gestão de alunos, bibliotecário, diretor de unidade, auxiliar de manutenção, motorista.

A TAB. 3 apresenta a relação de alunos por modalidade de ensino. São 3 modalidades de ensino: graduação presencial, pós graduação presencial *lato sensu* e EAD (ensino a distância).

Tabela 3 – Alunos por modalidade de ensino

Alunos	Presencial	EAD	Total
Graduação	127.877	247.964	375.841
Pós Graduação	13.257	23.737	36.994
Total	141.134	271.701	412.835

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

De acordo com os dados constantes da TAB. 3 tem-se que a instituição possui 127.877 alunos na modalidade de ensino graduação presencial, 247.964 em graduação EAD. 13.257 alunos na modalidade pós graduação *lato sensu* presencial e 237.737 na pós graduação *lato sensu* EAD.

A TAB. 4 apresenta a relação de professores por curso, sendo o total de 16 cursos de graduação na modalidade presencial e o total de 174 professores.

Tabela 4 – Quantidade de professores por curso

Curso	Quantitativo
Engenharia Elétrica e Engenharia de Controle e Automação	15
Pedagogia	10
Educação Física	6
Farmácia	6
Nutrição	10
Administração	8
Direito	25
Engenharia Mecânica e Engenharia de Produção	12
Engenharia de Minas e Engenharia Ambiental	14
Fisioterapia	7
Odontologia	7
Arquitetura	10
Ciências Contábeis	8
Engenharia Civil	12
Serviço Social	4
Psicologia	12
Enfermagem	8
Total	174

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Conforme os dados dispostos na TAB. 4, tem-se a distribuição de professores por curso, sendo: 15 de Engenharia Elétrica e Engenharia de Controle e Automação, 10 de Pedagogia, 6 de Educação Física, 6 de Farmácia, 10 de Nutrição, 8 de

Administração, 25 de Direito, 12 nos cursos de Engenharia Mecânica e Engenharia de Produção, 14 de Engenharia de Minas e Engenharia Ambiental, 7 de Fisioterapia, 7 de Odontologia, 10 de Arquitetura, 8 de Ciências Contábeis, 12 de Engenharia Civil, 4 de Serviço Social, 12 de Psicologia e 8 de Enfermagem, e todos que se configuraram como sujeitos de pesquisa.

No que concerne às atividades do professor, este tem assegurado por atribuições: ministrar aulas e conteúdos determinados; orientar a aprendizagem do aluno; elaborar atividades avaliativas e analisar o planejamento da disciplina que ministra; promover experiência de ensino aprendizagem, contribuindo com o aprimoramento da qualidade do ensino; participar de reuniões de colegiado e outras quando for convocado; cooperar com o coordenador na elaboração do projeto pedagógico do curso; seguir das orientações do projeto pedagógico do curso; exercer atividades de orientação aos alunos à comunidade e participar de projetos de forma definitiva ou temporária, conforme acordo contratual específico.

A seguir, por meio do capítulo cinco apresentam-se os resultados desse estudo.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo tem por objetivo apresentar e analisar os resultados desta pesquisa, a partir da abordagem quantitativa, a qual norteou este estudo.

Primeiro, procede-se à descrição do perfil dos sujeitos pesquisados, levando em consideração as variáveis demográficas gênero, estado civil e nível de escolaridade, as variáveis ocupacionais tempo de atuação na docência e jornada de trabalho semanal na instituição e os hábitos de vida e saúde dos sujeitos pesquisados, como, consumo de bebida alcoólica, tabagismo, prática de *hobby* e doenças prevalentes.

Segundo, realiza-se a análise do estresse ocupacional, compreendendo: sintomas de estresse, fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, outras fontes de tensão e indicadores de impactos no trabalho, mecanismos de regulação, a relação dos níveis de estresse com as variáveis demográficas, funcionais e hábitos de vida e saúde, e analisa-se as **Hipóteses 1 e 2** deste estudo.

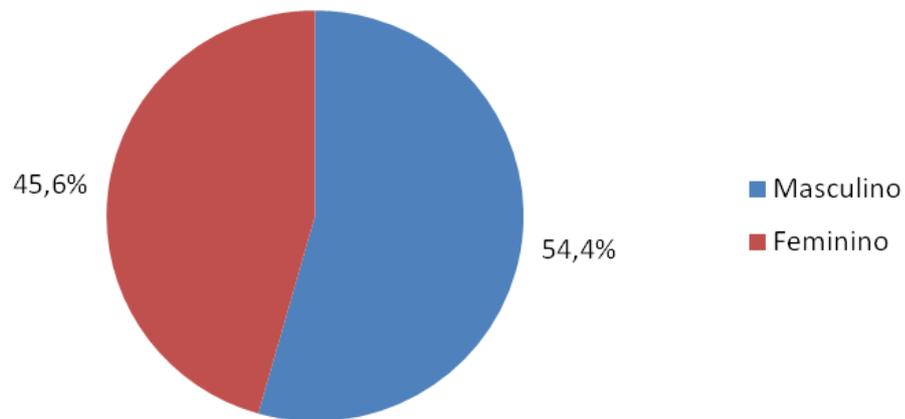
5.1 Perfil dos sujeitos pesquisados

A amostra, calculada com base em Barnett (1982) contemplou 114 professores, ou seja, 95% de uma população de 174 professores ($p=0,95$). Os dados foram coletados por meio questionário *online*, enviado a 100% da população, com o retorno de 114 questionários válidos.

5.1.1 Variáveis demográficas

Dos participantes, 54,4% são do sexo masculino e 45,6% são do sexo feminino, de acordo com os dados constantes do GRÁF. 1.

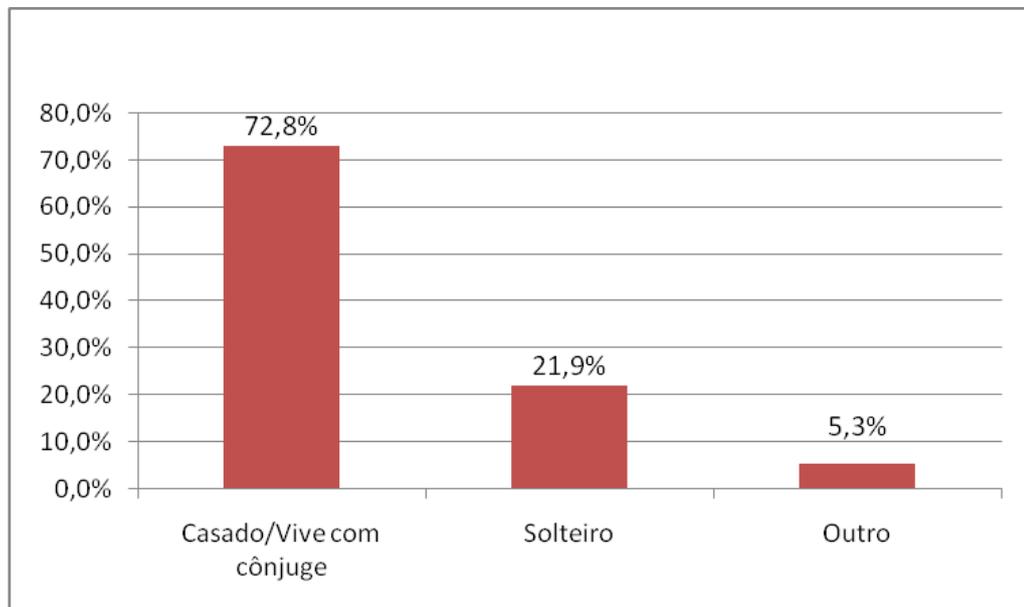
Gráfico 1 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Para a identificação do estado civil dos participantes, foram definidas três situações, iniciando-se em casado/vive com cônjuge, solteiro e outro (GRÁF. 2).

Gráfico 2 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por estado civil



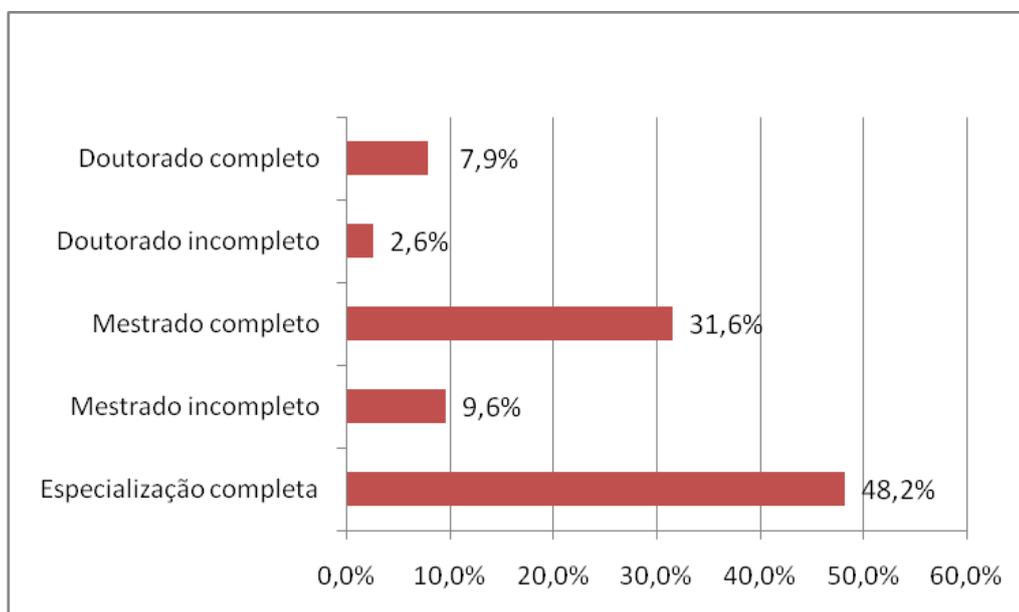
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Dos sujeitos pesquisados, 72,8% são casados ou vivem com o cônjuge, 21,9% são solteiros e 5,3% afirmaram manter outro tipo de vínculo conjugal.

Quanto ao nível de escolaridade, 48,2% dos sujeitos pesquisados possuem especialização completa; 7,9% doutorado completo, 2,6% doutorado incompleto,

31,6% mestrado completo, 9,6% mestrado incompleto (GRÁF. 3).

Gráfico 3 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por nível de escolaridade



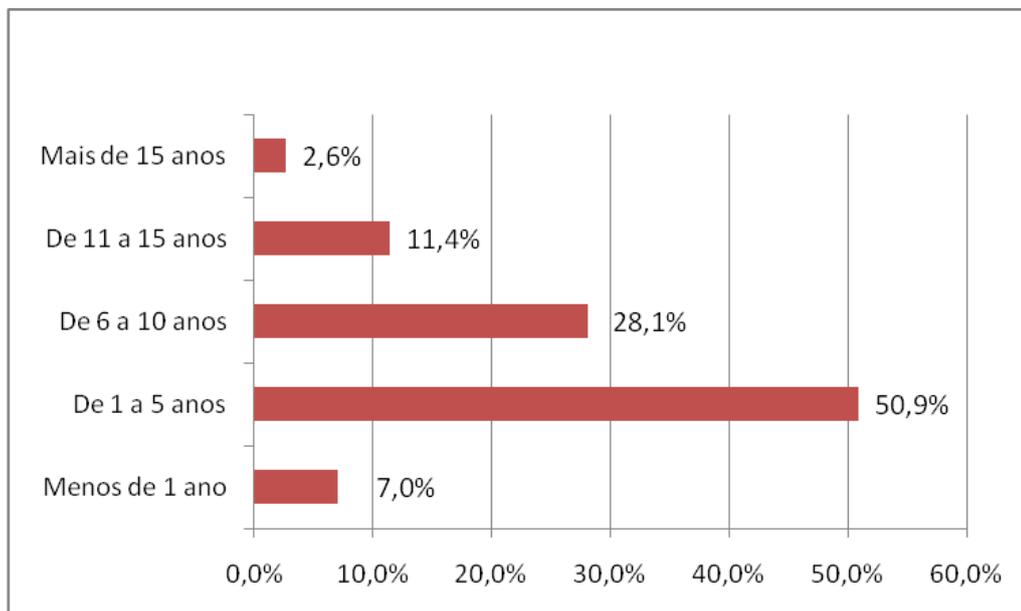
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

5.1.2 Variáveis ocupacionais

Considerando as características inerentes ao trabalho do professor universitário em uma instituição privada, tem-se os regimes de trabalho “horista”, “parcial” e “integral”. Denomina-se horista, o profissional que é remunerado pelas horas-aula efetivamente trabalhadas. O regime de trabalho integral, por sua vez, origina-se no setor público, sendo regulamentado pela Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960, em que há dedicação exclusiva do profissional. O regimento parcial compreende que da carga horária prevista em contrato, o profissional dedicará 25% da mesma à outras atividades que não a sala de aula (NOGUEIRA, 2006).

O GRÁF. 4 mostra o tempo de atuação na função de docente na instituição pesquisada. Em sua maioria (50,9%), os professores atuam na instituição na faixa de 1 a 5 anos; 7,0 % há menos de um ano; 28,1% na faixa de 6 a 10 anos, 11,4% entre 11 a 15 anos e 2,6% há mais de 15 anos.

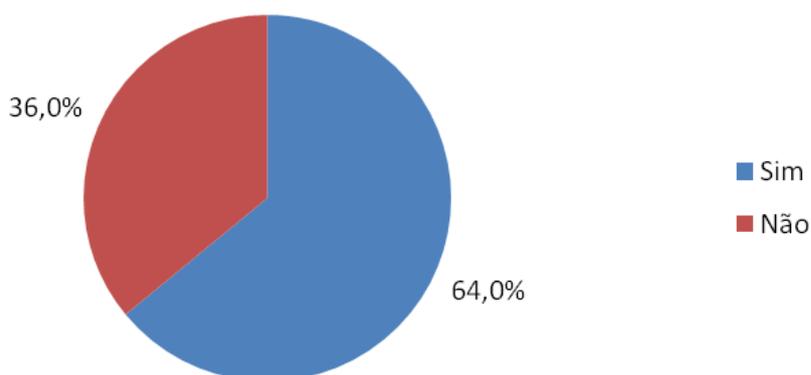
Gráfico 4 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por tempo de atuação na docência na instituição pesquisada



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Quanto à atuação do professor em outro local de trabalho além da instituição pesquisada, 64,0% possuem outro emprego no mesmo cargo e 36,0% não possuem outro vínculo empregatício, conforme GRÁF. 5.

Gráfico 5 – Distribuição dos sujeitos por trabalho em outro local no mesmo cargo/função

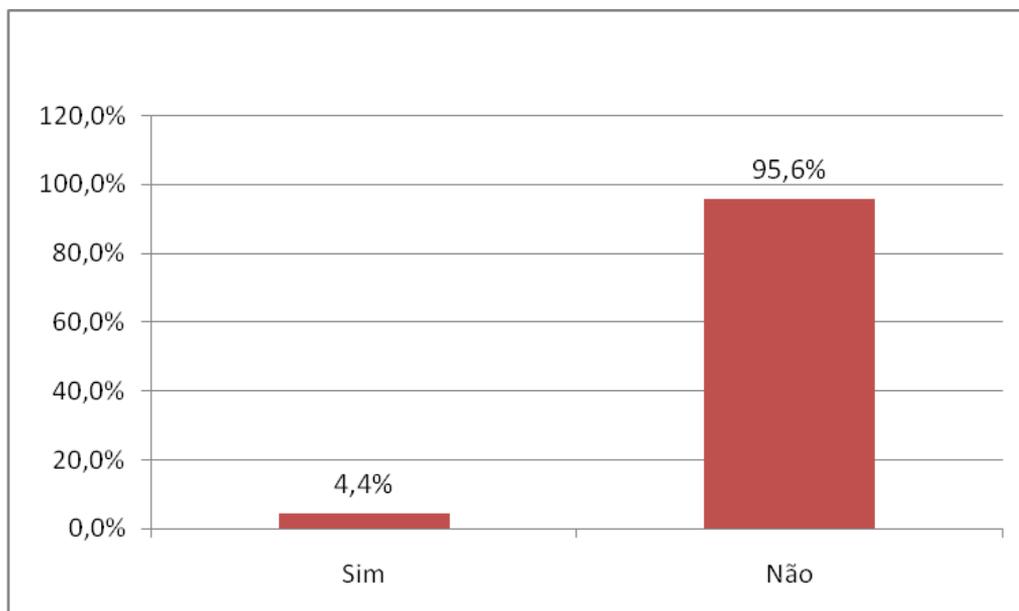


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

5.1.3 Hábitos de vida e saúde

Em relação aos hábitos de vida, o GRÁF. 6 mostra os dados do consumo de cigarro, em que 95,6% dos sujeitos pesquisados afirmaram não fazer uso de cigarro, contra 4,4% que afirmaram possuir este hábito.

Gráfico 6 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por hábito de fumar



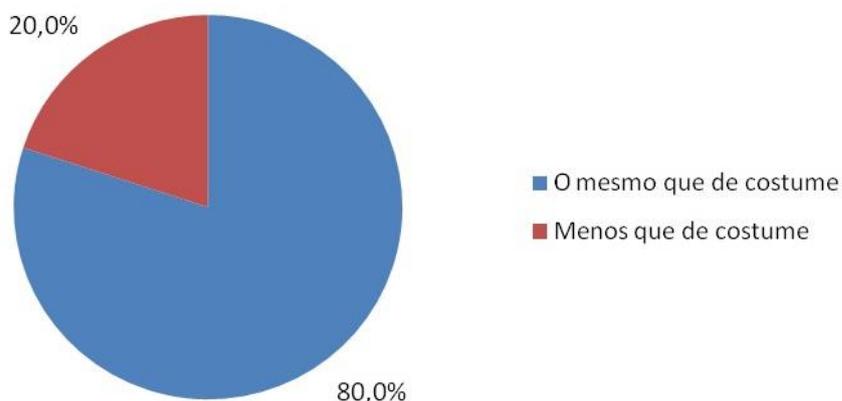
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Em pesquisas realizadas por Zille e Cremonezi (2013) com professores da rede estadual de Minas Gerais, os resultados apontaram que em relação ao hábito de fumar o universo pesquisado se mostrou pouco significativo, pois apenas 2,4% declararam possuir o hábito de fumar e, sendo que destes 2,4% são mulheres na faixa etária entre 35 e 44 anos. Gasparini, Barreto e Assunção (2005), em pesquisa com 813 professores, também detectou uma pequena porcentagem de professores fumantes, 9,8% dos pesquisados. Em pesquisa realizada, Reis (2005) constatou que 6,3% dos professores pesquisados eram fumantes.

Os valores da pesquisa confirmam a tendência de um percentual inferior a 10% para a população de professores.

Quanto aos professores que afirmaram ter o hábito de fumar, 20,0% consomem o mesmo que de costume e 80,0% menos que o de costume (GRÁF. 7).

Gráfico 7 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por frequência de consumo de cigarro

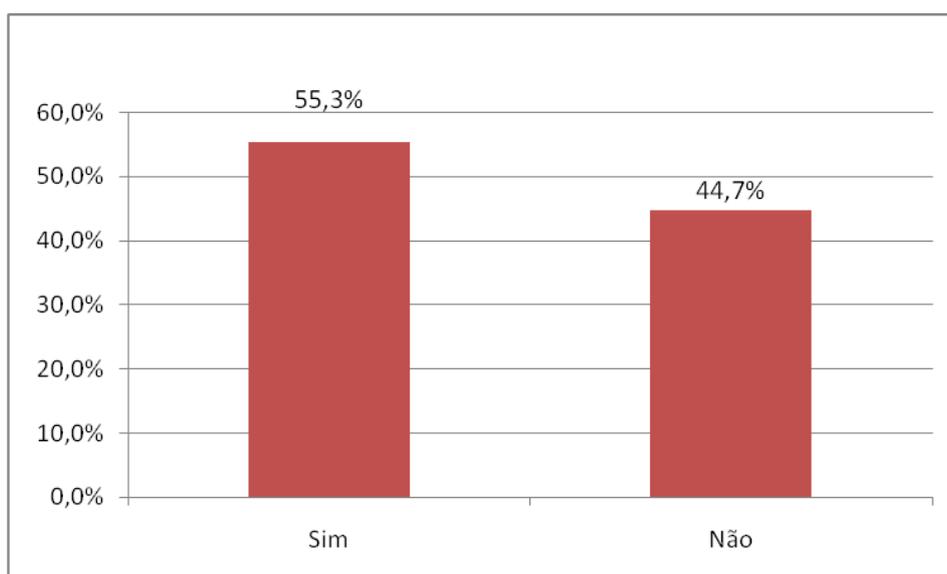


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os sujeitos pesquisados também foram questionados quanto ao consumo de bebida alcoólica. Os resultados apontaram que o hábito se repete para 55,3% dos casos, contra 44,7% (GRÁF. 8).

Pesquisas realizadas por Zille Cremonezi (2013) com professores da rede estadual de Minas Gerais, revelam que 46,4%, dos professores têm esse hábito, enquanto 53,6% não o possuem. Gasparini, Barreto e Assunção (2005) encontraram que 67% dos seus pesquisados consumiam álcool, o que representa um percentual maior do que o encontrado nesta pesquisa.

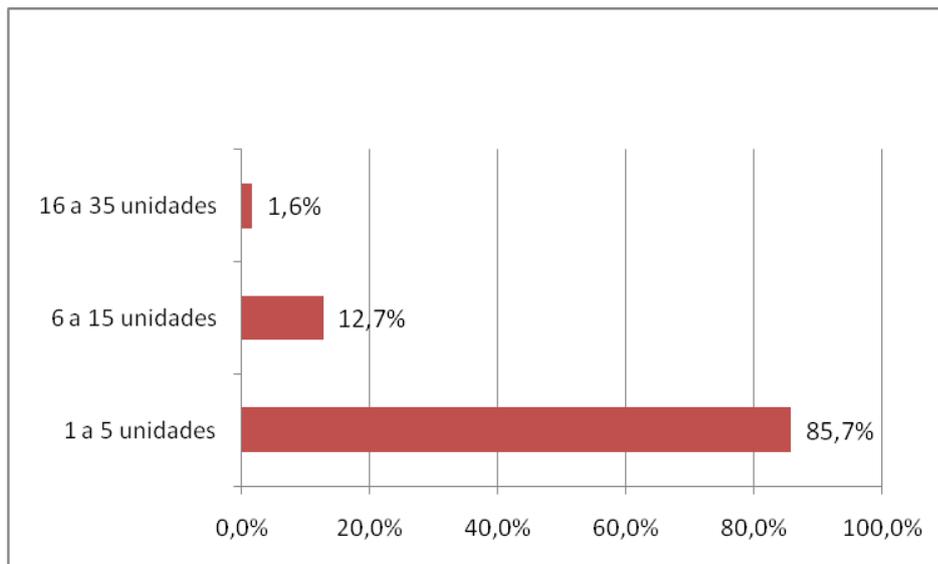
Gráfico 8 – Distribuição dos sujeitos pesquisado por hábito de consumo de bebida alcoólica



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Quando a análise recai sobre a quantidade consumida de bebida alcoólica semanalmente, é possível verificar que 85,7% consomem em média de 1 a 5 unidades por semana; 12,7% de 6 a 15 unidades semanais e 1,6% de 16 a 35 unidades por semana (GRÁF. 9).

Gráfico 9 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por unidades de bebida alcoólica consumidas por semana

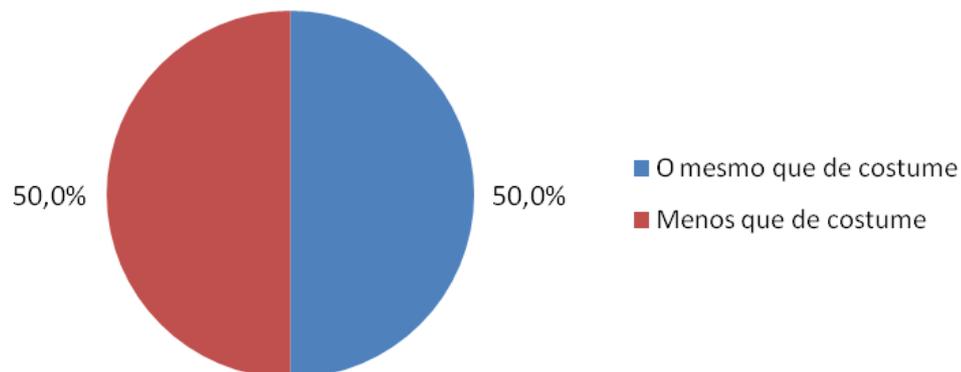


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: 1 unidade = uma taça de vinho, uma caneca de chope, uma garrafa de cerveja ou uma dose de destilados.

No que diz respeito à frequência de consumo de bebida alcoólica nos últimos três meses, 50,0% dos sujeitos pesquisados afirmaram que mantem o consumo e 50,0% responderam que consomem menos que o de costume (GRÁF. 10).

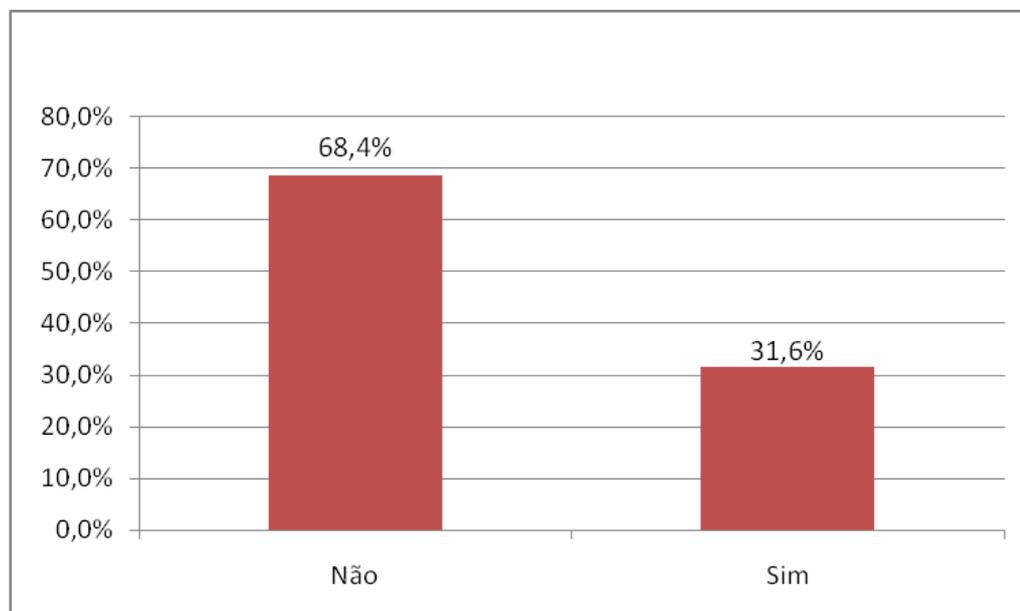
Gráfico 10 – Distribuição de sujeitos pesquisados por frequência que tem bebido nos últimos 3 meses



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

No que diz respeito à ocorrência de problemas de saúde, 31,6% afirmaram que vêm tendo algum problema de saúde (GRÁF. 11).

Gráfico 11 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por ocorrência de problema de saúde



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os principais problemas de saúde citados pelos sujeitos pesquisados se referem a: gastrite e problemas alérgicos (22,4%), hipertensão (18,4%), problemas ligados à tireoide (10,2%), diabetes e síndrome do intestino irritado (4,1%) (TAB. 5).

Tabela 5 – Ocorrência de problemas de saúde

Problemas de saúde	Citações	Frequência %
Gastrite	11	22,4
Problemas alérgicos	11	22,4
Hipertensão	9	18,4
Problemas ligados a tireóide	5	10,2
Diabetes	2	4,1
Síndrome do intestino irritado	2	4,1
Outro ¹	9	18,4

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

¹ Outro se refere a depressão, doença cardíaca, obesidade, enxaqueca, transtorno bipolar, ansiedade, epicondilite, anemia hereditária, esteatose hepática.

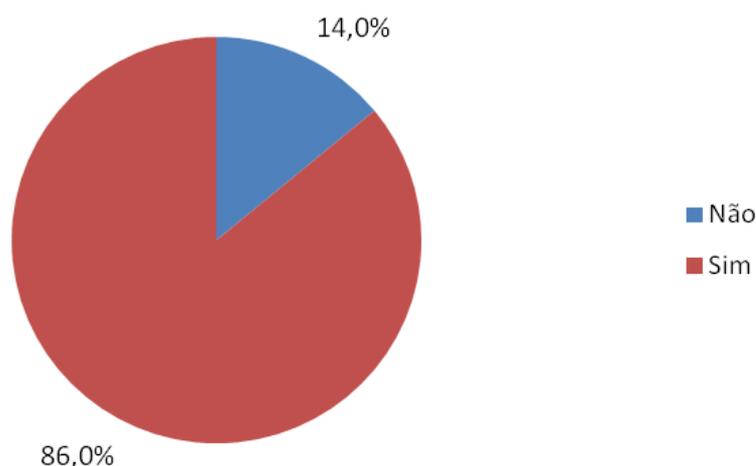
Quanto ao infarto, dos 114 respondentes apenas 2 admitiram a ocorrência, um em torno dos 37 e outro dos 58 anos de idade.

Em suas pesquisas, Zille e Cremonesi (2013) identificaram que 43,9% dos professores pesquisados apresentaram problemas de saúde relacionados às principais doenças apontadas e destacam-se: hipertensão (12%) e problemas ligados a ossos, como osteoporose e coluna (9%).

Há muito se associa o estresse agudo e crônico ao desenvolvimento de doenças apontadas por estudos epidemiológicos e experimentais, desde simples infecções virais até úlceras gástricas e neoplasias. Entretanto, a adequada comprovação científica dessa ligação vem sendo obtida apenas mais recentemente, embora o estresse mental seja uma das principais queixas dos pacientes (COUTO, 1987; 2014; COOPER; SLOAN; WILLIANS, 1988; KARASEK *et al.*, 2000; LEVI, 2003; 2005; 2008).

A prática de *hobby* mostrou-se recorrente no dia a dia dos sujeitos pesquisados, sendo que 86,0% praticam alguma atividade (GRÁF. 12).

Gráfico 12 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por prática de *hobby*



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

As práticas de *hobbys* citadas foram: assistir TV ou cinema, atividade física planejada, ler ou estudar, ouvir música ou cantar, cozinhar, jardinagem, dançar, artesanato, yoga ou meditação e sair com amigos ente outros (TAB. 6).

Tabela 6 – *Hobbys praticados*

Problemas de saúde	Citações	Frequência %
Assistir TV ou cinema	61	21,3
Atividade física	58	20,3
Ler ou estudar	57	19,9
Ouvir música ou cantar	41	14,3
Cozinhar	25	8,7
Jardinagem	12	4,2
Dançar	8	2,8
Artesanato	7	2,4
Yoga ou meditação	3	1,0
Sair com amigos	2	0,7
Outro ²	12	4,2

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

As pesquisas de Zille e Cremonezi (2013) apontaram que 65% dos professores praticam algum *hobby*. Os mais citados foram: assistir a filmes e ir ao cinema e teatro, somando 17%. Segundo Santos (2015) em seu estudo com docentes gestores de unidades acadêmicas da área de saúde de uma instituição federal de ensino no estado de Minas Gerais, 80,2% dos sujeitos pesquisados praticam algum tipo de *hobby*, e os sendo os mais citados foram: leitura, cozinhar, praticar atividades físicas, ouvir música e ir ao cinema.

Em síntese, os dados revelam que 54,4% dos professores pesquisados são do sexo masculino; 72,8% são casados/ vivem cônjuge, 48,2% possuem pós-graduação *lato sensu*/ especialização completa; 50,9% atuam de 1 a 5 anos na instituição; 64,0% trabalham em outro local além da instituição pesquisada; 95,6% não têm o hábito de fumar, 55,3% consomem bebida alcoólica; 68,4% não sofreram de nenhum problema de saúde, 31,6% afirmaram ter sofrido algum problema de saúde nos últimos tempos. Citaram como os mais recorrentes: gastrite e problemas alérgicos (22,4%). 86,0% praticam algum tipo de *hobby*, prevalecendo assistir TV ou cinema, com 21,3%.

² Outro se refere às seguintes respostas: curtir a família, jogos eletrônicos, videogame, jipe, fotografia, maquete, andar a cavalo, motociclismo, internet, cinema, teatro e sexo.

A seguir, apresenta-se a análise de estresse ocupacional no que se refere a manifestações de estresse, sintomas, fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e mecanismo de regulação. Posteriormente, analisa-se a relação do estresse com as variáveis demográficas e funcionais e os hábitos de vida e de saúde dos sujeitos pesquisados. Por fim, por meio de análise de regressão, busca-se confirmar as **Hipóteses 1 e 2** do estudo.

5.2 Análise do estresse ocupacional

Para analisar o estresse ocupacional nos sujeitos pesquisados, utilizou-se como referência o MTEG, modelo desenvolvido e validado por Zille (2005) e adaptado para este estudo. A análise baseou-se nos dados obtidos por meio dos questionários aplicados, os quais levaram em consideração a escala tipo *Likert* de 5 pontos. Calculou-se uma média ponderada dos sintomas, e os indivíduos foram agrupados em níveis de estresse, conforme proposição de Zille (2005): médias de 1,00 a 1,74 indicam ausência de estresse; de 1,75 a 2,45, estresse leve a moderado; de 2,46 a 3,15, estresse intenso; e de 3,16 e acima, estresse muito intenso. Os resultados encontram-se dispostos na TAB. 7.

Tabela 7 – Análise do estresse ocupacional

Nível de estresse ocupacional	Frequência			Média	Desvio padrão	Min.	Max.
	N	%	% acumulado de estresse				
Ausência de estresse	58	50,9	--	1,35	0,25	1,00	1,74
Leve a moderado	40	35,1	35,1	2,02	0,20	1,75	2,44
Estresse intenso	13	11,4	46,5	2,70	0,18	2,47	3,01
Estresse muito intenso	3	2,6	49,1	3,55	0,15	3,37	3,66
Análise global	114	100,0	49,1	1,79	0,58	1,00	3,66

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Com base em Zille (2005, p. 194-195), os níveis de estresse utilizados para análise são definidos conforme a seguir:

Ausência de estresse – significa a ocorrência de um bom equilíbrio entre a estrutura psíquica do indivíduo e as pressões psíquicas advindas do ambiente.

Estresse leve a moderado – indica a ocorrência de manifestações de estresse, no entanto, em grau compensado, podendo não gerar impactos muito importantes para o indivíduo. Caso este estado persista por um período mais longo de tempo (três a quatro semanas), pode ocorrer uma

tendência de agravamento na sua intensidade, passando a comprometer a estrutura psíquica do indivíduo, podendo afetar aspectos comportamentais/emocionais e orgânicos, com reflexos nas atividades profissionais.

Estresse intenso – o indivíduo já convive com alguns dos principais sintomas de estresse de forma importante, como nervosismo acentuado, ansiedade (sensação de vazio, expectativa acentuada), angústia (aflição, sensação de impotência diante dos problemas), fadiga (baixo nível de energia), dificuldade de concentração no trabalho, insônia, dor nos músculos do pescoço e ombros por tensão, dor de cabeça por tensão, indisposição gástrica, palpitações (sentir o coração bater forte em alguns momentos) e autoestima baixa, entre outros. Neste nível de estresse, o indivíduo apresenta problemas de concentração, tendo dificuldades de realizar as suas atividades de uma maneira geral. O trabalho passa a ser impactado de forma importante, gerando queda no resultado. As condições orgânicas e psíquicas apresentam alterações e, na maioria dos casos, requer tratamento.

Estresse muito intenso – o quadro de estresse é bastante agravado e o indivíduo perde quase que totalmente a sua capacidade de trabalho. É iminente a necessidade de tratamento clínico e psicológico, visando à eliminação das causas de desequilíbrio da relação entre a estrutura psíquica e as pressões psíquicas advindas do ambiente. A capacidade de concentração fica seriamente comprometida e, as dificuldades se acentuam em termos gerais. O trabalho passa a ser impactado de forma muito importante, gerando queda significativa no seu resultado, ou mesmo, a impossibilidade da sua realização. Os sintomas se acentuam e são os mesmos do nível anterior. Na maioria dos casos exige afastamento das atividades e inclusive do trabalho.

Os dados dispostos na TAB. 7, a qual apresentam os resultados que se referem à variável manifestação de estresse ocupacional. O valor mediano e o baixo nível de variabilidade apontado pelo desvio padrão indicam normalidade na concentração dos dados.

De acordo com a TAB. 7, 49,1% dos professores pesquisados apresentaram manifestação de estresse; 35,1% de leve a moderado, 11,4% estresse intenso; 2,6% estresse muito intenso e 50,9% apresentaram ausência de estresse, demonstrando equilíbrio emocional para lidar com as exigências psíquicas advindas do ambiente laboral.

Na pesquisa realizada por Servilha (2005) com 24 professores universitários da área de Fonoaudiologia de uma instituição do ensino superior do Estado de São Paulo, a autora constatou a presença de estresse em 47,82% dos sujeitos pesquisados.

Em estudo realizado por Contaifer *et al.* (2003) com 68 professores universitários da área de saúde das unidades de ensino da Universidade Federal de Goiás, localizadas em Goiânia, apontou que 76,5% dos sujeitos pesquisados consideraram estar sofrendo estresse no trabalho, contra 22% que afirmaram não sofrer estresse e 1,5% que não se pronunciou.

Em pesquisa realizada por Zille e Cremonesi (2013), utilizando o mesmo modelo explicativo de estresse ocupacional, utilizado nesta pesquisa identificaram que 69,1% dos professores pesquisados apresentaram manifestações de estresse, variando de leve a moderado a estresse muito intenso. Quando a análise se deu por gênero tem-se que as professoras apresentaram um percentual menor de estresse (63,6%) em relação aos professores (71%). No entanto, as professoras, possuem os níveis intenso e muito intenso superior ao dos professores (36,3% contra 25,8%).

A seguir apresentam-se os resultados referentes aos construtos do MTEG: sintomas, fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, indicadores de impacto no trabalho e mecanismo de regulação.

5.2.1 Sintomas de estresse

Este construto de primeira ordem do MTEG é explicado pelos seguintes construtos de segunda ordem: hiperexcitabilidade e senso de humor, sintomas psíquicos, sistema nervoso simpático (SNS) e gástrico, sintomas de aumento do tônus, tontura/vertigem, falta/excesso de apetite e relaxamento (ZILLE, 2005).

A existência de sintomas de estresse nos sujeitos pesquisados serviu de base para a análise das manifestações de estresse ocupacional. Utilizou-se uma escala que variou de 1 a 5, contemplando as faixas: nunca, raramente, algumas vezes, frequente e muito frequente, com o objetivo de verificar a frequência e a intensidade dos sintomas presentes nos indivíduos. Os sujeitos pesquisados que apresentaram sintomas na faixa de frequente ou muito frequente foram identificados e distribuídos conforme a análise do estresse ocupacional e aqueles que não manifestaram nenhum sintoma ou manifestaram raramente ou algumas vezes, no grupo de indivíduos com ausência de estresse.

Para a análise dos sintomas de estresse, os pesquisados foram novamente reagrupados. Aqueles classificados em *ausência de estresse* foram mantidos neste grupo e aqueles categorizados com *estresse leve a moderado, intenso ou muito intenso*, foram reagrupados na categoria *algum nível de estresse* conforme proposição de Zille (2005).

Os resultados com a análise encontram-se na TAB. 8.

Tabela 8 – Frequência dos sintomas de estresse ocupacional

Sintomas do estresse ocupacional	Ausência de estresse		Algum nível de estresse	
	N	%	N	%
Ansiedade	2	3,4	22	39,3
Fadiga	3	5,2	20	35,7
Dor nos músculos do pescoço e ombros	4	6,9	20	35,7
Dor de cabeça por tensão	2	3,4	17	30,4
Insônia	1	1,7	17	30,4
Nervosismo	1	1,7	16	28,6
Irritabilidade	0	0	16	28,6
Falta ou excesso de apetite	1	1,7	14	25
Angústia	0	0	13	23,2
Indisposição gástrica	0	0	10	17,9
Perda e/ou oscilação do humor	0	0	10	17,9
Palpitações	0	0	8	14,3
Dor discreta no peito sob tensão	0	0	7	12,5
Períodos de depressão	0	0	6	10,7
Ímpetos de raiva	0	0	5	8,9
Nó na garganta	0	0	4	7,1
Tontura, vertigem	1	1,7	3	5,4
Pânico	0	0	2	3,6

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: 1: 58 indivíduos foram classificados em *ausência de estresse* e 56, em *algum nível de estresse*.

2: testes de comparação de proporção não foram realizados, pois para o grupo *ausência de estresse* nenhum indicador alcançou frequência igual ou superior a 5 conforme critério proposto por Pestana e Gagueiro (2000).

Os dados apresentados na TAB. 8 revelam que os sujeitos pesquisados que apresentaram algum nível de estresse apresentaram, em ordem de importância, os sintomas: ansiedade (39,3%), fadiga (35,7%), dor nos músculos do pescoço e ombros (35,7%), insônia (30,4%), dor de cabeça por tensão (30,4%), nervosismo (28,6%), irritabilidade (28,6%), falta ou excesso de apetite (25%), angústia (23,2%), indisposição gástrica (17,9%), perda ou oscilação de humor (17,9%), palpitação (14,3%), dor discreta no peito sob tensão (12,5%), períodos de depressão (10,7%),

ímpetos de raiva (8,9%), nó na garganta (7,1%), tontura e vertigem (5,4%) e pânico (3,6%).

Estudo de Zille e Cremonesi (2013) apontou que 43,9% dos professores pesquisados que atuam na rede pública estadual de Minas Gerais, demonstraram algum problema de saúde. As principais doenças e/ou manifestações indicadas como presentes foram: hipertensão (12%) e problemas ligados a ossos, como osteoporose e problemas de coluna (9%). 56,1% declararam não apresentar nenhum problema de saúde.

5.2.2 Fontes de tensão

As fontes de tensão tratadas a seguir são constituídas por dois construtos: *fontes de tensão no trabalho* e *fontes de tensão do indivíduo*.

Para a análise das fontes de tensão no trabalho, calculou-se uma média de seus indicadores, conforme modelo proposto por Zille (2005). As referidas médias foram analisadas e os indivíduos foram agrupados em três níveis diferentes de tensão: ausência de tensão (médias entre 1,00 e 2,18), tensão moderada (médias entre 2,19 e 3,80) e tensão intensa (médias entre 3,81 a 5,00). Os mesmos critérios foram utilizados para a análise das fontes de tensão do indivíduo.

5.2.2.1 Fontes de tensão no trabalho

Fonte de tensão no trabalho (FTT) é um construto de primeira ordem explicado pelos construtos de segunda ordem: processos de trabalho, relações de trabalho, insegurança nas relações de trabalho e convivência com indivíduos de personalidade difícil. Estes por sua vez, são explicados por seus indicadores (ZILLE, 2005).

A TAB. 9 apresenta dados descritivos acerca do construto *fontes de tensão no trabalho*.

Tabela 9 – Análise das fontes de tensão no trabalho

Nível de tensão no trabalho	Frequência			Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
	N	%	% acumulado de tensão				
Ausência de tensão	79	69,3	--	1,52	0,37	1,00	2,14
Tensão moderada	33	28,9	28,9	2,73	0,43	2,21	3,71
Tensão intensa	2	1,8	30,7	4,07	0,10	4,00	4,14
Análise global	114	100,0	30,7	1,91	0,73	1,00	4,14

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os dados da TAB. 9 mostram que 30,7% dos sujeitos pesquisados apresentaram algum nível de tensão, assim distribuído: tensão moderada, 28,9%, e tensão intensa, 1,8%.

A TAB. 10 apresenta a frequência dos indicadores de fontes de tensão no trabalho, onde observa-se que os indicadores de maior frequência estão presentes no grupo de professores que apresentaram algum nível de estresse. Os indicadores que apresentaram maior nível de frequência foram: realizar várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança (33,9%) e execução de trabalho complexo, desgastante e cansativo (28,6%).

Tabela. 10 – Frequência dos indicadores de fontes de tensão no trabalho

(Continua)

Indicadores de fontes de tensão no trabalho	Ausência de estresse		Algum nível de estresse		P
	N	%	N	%	
Realizar várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança	8	13,8	19	33,9	<0,05
Execução de trabalho complexo, desgastante e cansativo	5	8,6	16	28,6	<0,05
Decisões relacionadas ao trabalho tomadas sem a participação do indivíduo	8	13,8	15	26,8	>0,05
Cobrança por fazer mais com o mínimo de recursos	10	17,2	12	21,4	>0,05
Pressão excessiva contexto do trabalho	3	5,2	9	16,1	--
Situações de inibição da liberdade no exercício das atividades	4	6,9	9	16,1	--
Manter as pessoas em clima de insegurança e medo	3	5,2	9	16,1	--
Número excessivo de horas de trabalho	3	5,2	7	12,5	--
Conviver com indivíduos estressados, ansiosos e desequilibrados emocionalmente	3	5,2	5	8,9	--
Excessiva carga de trabalho	3	5,2	5	8,9	--
Prática recorrente de isolar e perseguir pessoas	0	0,0	4	7,1	--
Situações de desrespeito na Instituição	0	0,0	3	5,4	--

Tabela. 10 – Frequência dos indicadores de fontes de tensão no trabalho

(Conclusão)

Indicadores de fontes de tensão no trabalho	Ausência de estresse		Algum nível de estresse		P
	N	%	N	%	
Orientação dos superiores para agir fora do que considero eticamente correto	2	3,4	3	5,4	--
Situações de prática de humilhação explícita ou implícita	0	0,0	2	3,6	--

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: 1: 58 indivíduos foram classificados em *ausência de estresse* e 56, em *algum nível de estresse*.

2: realizaram-se testes de comparação de proporção para os indicadores com frequência igual ou superior a 5, conforme indicação de Pestana e Gagueiro (2000). Para $p < 0,05$ há diferenças estatisticamente significativas entre as proporções; para $p > 0,05$, não há diferenças estatisticamente significativas entre as proporções.

De acordo Braga e Zille (2010), é importante salientar que a tensão pode ser decorrente de experiências vividas ao longo de sua vida. No caso dos professores, os fatores relacionados à sua profissão são determinantes para desencadear desde um fleugma até altos níveis de tensão, podendo chegar à estafa, isto é, esgotamento físico-mental, em que “a capacidade laborativa e emocional do indivíduo vai a zero” (COUTO, 1987, p. 76).

Ainda com base nos resultados da TAB. 10, verifica-se que os mesmos profissionais que apresentaram algum nível de estresse revelaram os maiores níveis de tensão se comparados aos profissionais com ausência de estresse.

Identificou-se também que os indicadores “realizar várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobranças” e “execução de trabalho complexo, desgastante e cansativo” apresentaram $p < 0,05$, indicando diferença significativa em relação aos dois grupos analisados.

5.2.2.2 Fontes de tensão do indivíduo

Fontes de tensão do indivíduo (FTI) é um construto de primeira ordem do MTEG, explicado pelos seguintes construtos de segunda ordem: responsabilidades acima dos limites, estilo e qualidade de vida e desmotivação (ZILLE, 2005).

A TAB. 11 apresenta os dados descritivos relativos a *fontes de tensão do indivíduo*. Da totalidade dos sujeitos pesquisados, 79,0% apresentaram algum nível de tensão, sendo 50,9% para tensão leve a moderada e 28,1% para tensão intensa.

Os dados constantes da TAB. 11 permitem inferir que o construto *fontes de tensão do indivíduo* (78,9%) explica com maior intensidade os sintomas e, conseqüentemente, o quadro de estresse identificado, se comparado a *fontes de tensão no trabalho* (30,7%).

Tabela 11 – Análise das fontes de tensão do indivíduo

Nível de tensão do indivíduo	Frequência			Média	Desvio padrão	Min.	Max.
	N	%	% acumulado de tensão				
Ausência de tensão	24	21,1	--	1,72	0,36	1,00	2,16
Tensão leve a moderada	58	50,9	50,9	3,05	0,44	2,33	3,66
Tensão intensa	32	28,1	79,0	4,27	0,38	3,83	5,00
Análise global	114	100,0	79,0	3,11	0,97	1,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os dados obtidos da TAB. 12 permitem identificar que *fontes de tensão do indivíduo*, quando comparada às manifestações de estresse, mostram-se relevantes, pois indicam que os sujeitos que apresentaram algum nível de estresse apresentaram maior frequência de tensão.

Tabela 12 – Frequência dos indicadores de fontes de tensão do indivíduo em relação às manifestações de estresse

Indicadores de fontes de tensão do indivíduo	Ausência de estresse		Algum nível de estresse		P
	N	%	N	%	
Levar a vida de forma muito corrida	24	41,4	40	71,4	<0,05
Pensar e/ou realizar duas ou mais coisas ao mesmo tempo	13	22,4	40	71,4	<0,05
Não conseguir desligar-se do trabalho mesmo fora dele	10	17,2	36	64,3	<0,05
Ter o dia tomado por uma série de compromissos	13	22,4	30	53,6	<0,05
Ter os horários de descanso tomados pelo trabalho	17	29,3	30	53,6	<0,05
Ter que fazer atividades no trabalho bem acima da capacidade técnica ou formação recente	3	5,2	16	28,6	<0,05

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: 1: 58 indivíduos foram classificados em *ausência de estresse* e 56, em *algum nível de estresse*.

2: para $p < 0,05$ há diferenças estatisticamente significativas entre as proporções.

Os indicadores que apresentaram maior frequência no grupo de profissionais com algum nível de estresse foram: “levar a vida de forma muito corrida (71,4%)”, “pensar

e/ou realizar duas ou mais coisas ao mesmo tempo” (71,4%), “não conseguir desligar-se do trabalho mesmo fora dele” (64,3%), “ter o dia tomado por uma série de compromissos”(53,6%) e “ter os horários de descanso tomados pelo trabalho” (53,6%).

Quando esses indicadores são comparados nos dois grupos, ou seja, com estresse e ausência de estresse verifica-se para todos os indicadores $p < 0,05$, evidenciando diferença significativa em relação as proporções analisadas.

Quando esses resultados são comparados com a pesquisa de Cremonesi (2014), nota-se que esta última encontrou para os professores, indicadores próximos dos encontrados neste estudo, a partir da análise do construto *fontes de tensão do indivíduo* (FTI), sendo eles: “levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo, mesmo quando não há exigências para tal” (78,6%) e “ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre” (76,2%). Finalmente, percebe-se que o construto FTI é bastante relevante para explicar as manifestações de estresse nos professores pesquisados.

5.2.2.3 Outras fontes de tensão

Com o objetivo de comprovar a existência de outras fontes de tensão no trabalho que poderiam estar contribuindo para a ocorrência das manifestações de estresse ocupacional, além de *fontes de tensão no trabalho* e de *fontes de tensão do indivíduo*, apresentadas anteriormente obteve-se o seguinte resultado, apresentado por meio da TAB. 13.

Tabela 13 – Outras fontes de tensão na percepção dos pesquisados

(Continua)

Outras fontes de tensão no trabalho	Frequência ⁽¹⁾	
	N	%
Excesso de trabalho e prazos curtos	51	18,9
Falta de incentivo salarial e de perspectiva de carreira	30	11,1
Falta de organização e planejamento do trabalho	21	7,8
Questões políticas e de poder	21	7,8
Falta de autonomia e participação nas decisões	21	7,8

Tabela 13 – Outras fontes de tensão na percepção dos pesquisados

(Conclusão)

Outras fontes de tensão no trabalho	Frequência(1)	
	N	%
Falta de valorização das pessoas	20	7,4
Comunicação ineficiente (os objetivos não são claros)	18	6,7
Falta de equipamentos e materiais necessários ao trabalho	10	3,7
Excesso de barulho	10	3,7
Favorecimento de algumas pessoas em detrimento a outras	10	3,7
Relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta respeito, compreensão)	9	3,3
Quadro reduzido de pessoal	9	3,3
Falta de recursos financeiros	9	3,3

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: (1) O número de respostas é superior ao número de pesquisados por ter sido possível a eles darem mais de uma resposta.

Os itens que apresentaram maior incidência foram: “Excesso de trabalho e prazos curtos” (51 citações), “falta de incentivo salarial e de perspectiva de carreira” (30 citações), “questões de política e de poder” (21 citações), “falta de autonomia e participação nas decisões” (21 citações) e “falta de valorização das pessoas” (20 citações).

Além das outras fontes de tensão complementares investigadas, recorreu-se à identificação dos fatores tensionantes que, na percepção dos sujeitos pesquisados, são mais difíceis de serem mudados para reduzir o nível de tensão no trabalho. Os dados são apresentados com base na TAB. 14.

Tabela 14 – Itens mais difíceis de serem mudados para redução do nível de tensão no trabalho na percepção dos pesquisados

Itens mais difíceis de serem mudados para redução do nível de tensão	Frequência ⁽¹⁾	
	N	%
Excesso de trabalho e prazos curtos	36	13,28
Falta de incentivo salarial e de perspectiva de carreira	36	13,28
Falta de autonomia e participação nas decisões	27	9,96
Questões políticas e de poder	26	9,59
Comunicação ineficiente (os objetivos não são claros)	19	7,01
Maior disponibilidade de recursos financeiros	19	7,01
Falta de organização e planejamento do trabalho	18	6,64
Falta de valorização das pessoas	18	6,64
Falta de equipamentos e materiais necessários ao trabalho	13	4,8
Favorecimento de algumas pessoas	13	4,8
Falta de pessoal	12	4,43
Relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta respeito, compreensão)	8	2,95

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: (1) O número de respostas é superior ao número de pesquisados por ter sido possível a eles darem mais de uma resposta. Aumentar o número de pessoal.

Com base nos dados da TAB. 14, verifica-se que as maiores dificuldades em relação às mudanças prendem-se a dois pontos principais: excesso de trabalho e prazos curtos e falta de incentivo salarial e de perspectiva de carreira.

5.2.3 Indicadores de impacto no trabalho

Neste subcapítulo, apresentam-se os indicadores de impacto no trabalho causados pelas fontes de tensão e os quadros de estresse identificados. Procedeu-se à análise quantitativa (TAB. 15).

Para avaliação dos indicadores de impacto no trabalho, calculou-se uma média das respostas conforme indicação de Zille (2005). Posteriormente, os indivíduos foram agrupados em 3 categorias: *irrelevante*, médias entre 1,00 e 2,21; *moderadamente relevante*, médias entre 2,22 e 3,77; *relevante*, médias entre 3,78 e 5,00. Os resultados encontram-se dispostos na TAB. 15.

Tabela 15 – Análise dos indicadores de impacto no trabalho

Indicadores de impacto no trabalho	Frequência			Média	Desvio padrão	Min.	Max.
	N	%	% acumulado de relevância				
Irrelevante	64	56,1	-	1,44	0,36	1,00	2,11
Moderadamente relevante	46	40,4	40,4	2,58	0,42	2,22	3,55
Relevante	4	3,5	43,9	4,44	0,27	4,11	4,77
Análise global	114	100,0	43,9	2,01	0,81	1,00	4,77

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os dados da TAB. 15 revelam que para 43,9% dos sujeitos pesquisados os indicadores de impacto no trabalho apresentaram alguma relevância, de forma relevante para 3,5% dos profissionais e de forma moderada para 40,4% dos professores.

Em seu estudo, Cremonezi (2014) identificou que os maiores indicadores de impacto no trabalho estavam presentes no grupo de indivíduos que apresentaram algum nível estresse, o que demonstra sua relevância.

Zille e Cremonezi (2013), em seu estudo com professores da rede pública estadual de Minas Gerais, encontraram, além das fontes de tensão, outras causas

importantes, como ter a vida muito corrida em relação ao trabalho, baixa remuneração percebida por esses profissionais, trabalhar aos sábados, ter pouco tempo livre para realizar outras atividades, e cobranças excessivas em relação ao trabalho, além de outros aspectos relacionados a esse ambiente.

Esses resultados ainda podem ser comparados com os de Maffia (2013), em seu estudo com gestores das secretarias do estado de Minas Gerais, em que os indicadores de impacto no trabalho apresentaram frequência significativamente maior no grupo diagnosticado com estresse do que no grupo sem estresse. Isso demonstra que o construto é importante para o entendimento das consequências advindas dos quadros de estresse ocupacional.

5.2.3.1 Frequência dos indicadores de impacto no trabalho

A frequência dos indicadores de impacto no trabalho é apresentada na TAB. 16.

Tabela 16 – Frequência dos indicadores de impacto no trabalho

Indicadores de impacto no trabalho	Ausência de estresse		Algum nível de estresse	
	N	%	N	%
Desmotivação importante para com o trabalho	2	3,4	12	21,4
Desejo de trocar de emprego com frequência	0	0,0	10	17,9
Perda do controle sobre os eventos da vida	2	3,4	8	14,3
Dificuldade de lembrar de fatos recentes relacionados ao trabalho antes lembrados com naturalidade	1	1,7	7	12,5
Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais	0	0,0	7	12,5
Fuga das responsabilidades de trabalho	0	0,0	6	10,7
Diminuição da eficácia no trabalho	0	0,0	6	10,7
Queda na produtividade	0	0,0	6	10,7
Dificuldade de concentração no trabalho	0	0,0	5	8,9

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: 1: 58 indivíduos foram classificados em *ausência de estresse* e 56, em *algum nível de estresse*.

2: testes de comparação de proporção não foram realizados, pois para o grupo *ausência de estresse* nenhum indicador alcançou frequência igual ou superior a 5 conforme critério proposto por Pestana e Gagueiro (2000).

Sobre as consequências geradas pelas fontes de tensão no trabalho e manifestações de estresse, nota-se que os indicadores mais frequentes identificados foram: “desmotivação importante para com o trabalho”, com 3,4% no grupo com ausência de estresse e 21,4% no grupo que apresentou algum nível de estresse; “desejo de trocar de emprego com frequência”, sem ocorrência no grupo com

ausência de estresse e 17,9% no grupo com algum nível de estresse; “perda de controle sobre os eventos da vida” com 3,4% no grupo com ausência de estresse e 14,3% no grupo com algum nível de estresse; “dificuldade de lembrar fatos recentes no trabalho antes lembrados com naturalidade”, com 1,7% no grupo com ausência de estresse e 12,5% no grupo com algum nível de estresse.

5.2.4 Mecanismos de regulação

Mecanismo de regulação (MECREGUL) é um construto de primeira ordem do MTEG e os construtos de segunda que o explicam são: interação e prazos, descanso, experiência no trabalho e atividade física (ZILLE, 2005).

Os sujeitos pesquisados foram orientados a responder sobre quais os fatores eles consideram importante para que o ambiente de trabalho na instituição não seja tenso e estressante para os mesmos. Os resultados são apontados por meio da TAB. 17.

Para análise dos mecanismos de regulação, calculou-se um indicador ancorado na média dos indicadores vinculados a este construto e os indivíduos foram agrupados em 3 categorias de relevância de atuação dos mecanismos de regulação: *irrelevante* (médias entre 1,00 e 2,43), *moderadamente relevante* (médias entre 2,44 e 3,55) e *relevante* (médias entre 3,56 e 5,00).

Tabela 17 – Análise descritiva do nível de atuação dos mecanismos de regulação

Nível de atuação dos mecanismos de regulação	Frequência			Média	Desvio padrão	Min.	Max .
	N	%	% acumulado de relevância				
Irrelevante	4	3,5	--	2,21	0,14	2,14	2,42
Moderadamente relevante	43	37,7	37,7	3,16	0,25	2,57	3,42
Relevante	67	58,8	96,5	4,06	0,33	3,57	4,85
Análise global	114,0	100,0	96,5	3,66	0,59	2,14	4,85

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: 1 As questões relativas aos mecanismos de regulação foram invertidas de modo que as maiores respostas correspondessem a maior utilização de mecanismos de regulação e consequentemente maior probabilidade de ausência de estresse.

O nível de atuação dos mecanismos de regulação mostrou-se com alguma relevância para 96,5% dos sujeitos pesquisados. Foi moderadamente relevante para 37,7% e relevante para 58,8%.

Esses dados mostraram que o construto em análise é relevante para explicar os mecanismos de regulação ou estratégias de *coping* utilizados pelos sujeitos pesquisados.

A TAB. 18 revela a frequência dos indicadores dos mecanismos de regulação analisados.

A partir dos dados dispostos na TAB. 18, mostram que o indicador de maior relevância utilizado pelos professores como mecanismo de regulação é “experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho” (89,7%), sendo apresentado 52 vezes no grupo de sujeitos com ausência de estresse. O segundo fator mais frequente foi “cooperação entre os pares (colegas de trabalho)”, sendo citado por 85,8% dos sujeitos que apresentaram ausência de estresse.

Tabela 18 – Frequência dos indicadores de mecanismos de regulação

Indicadores de mecanismos de regulação	Ausência de estresse		Algum nível de estresse		P
	N	%	N	%	
Experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho	52	89,7	42	75,0	<0,05
Cooperação entre os pares (colegas de trabalho)	48	82,8	44	78,6	>0,05
Possibilidade de gozar as férias regularmente	44	75,9	32	57,1	<0,05
Descansar regularmente nos finais de semana e feriados	40	69,0	23	41,1	<0,05
Canal aberto na Instituição para discutir situações de dificuldades	36	62,1	21	37,5	<0,05
Tempo para relaxar/descansar regular	33	56,9	15	26,8	<0,05
Realização de exercício físico planejado/orientado	26	44,8	19	33,9	>0,05

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota 1: 58 indivíduos foram classificados em *ausência de estresse* e 56, em *algum nível de estresse*.

2: para $p < 0,05$ há diferenças estatisticamente significativas entre as proporções; para $p > 0,05$, não há diferenças estatisticamente significativas entre as proporções.

Os demais indicadores, como “possibilidade de gozar as férias regularmente”, “descansar nos finais de semana e feriados”, “canal aberto na Instituição”, “tempo para relaxar/descansar” e “realizar atividade física de forma regular” mostram-se

bastante relevantes pelos professores que não apresentaram manifestação de estresse.

Em termos complementares, os pesquisados foram indagados em relação a outras estratégias que utilizam para amenizar as situações estressantes no ambiente de trabalho. As principais estratégias apontadas constam na TAB. 19.

5.2.4.1 Estratégias pessoais utilizadas para reduzir o impacto de situações tensionantes no ambiente de trabalho

Os sujeitos participantes da pesquisa também puderam responder sobre as estratégias que têm utilizado para reduzir o impacto das situações tensionantes no ambiente de trabalho e os dados estão dispostos na TAB. 19.

A TAB. 19 apresenta as estratégias mais utilizadas pelos sujeitos para diminuir a tensão no trabalho, sendo elas: “encontrar família e amigos” (12,5%), “praticar controle emocional” (10,6%), “atividade física” (9,96%), “planejar e organizar o trabalho” (7,42%) e “realizar pausas no trabalho para descanso” (7,42%).

Tabela 19 – Outras estratégias pessoais utilizadas para reduzir o impacto de situações tensionantes/estressantes no ambiente de trabalho

Estratégias pessoais	Frequência ¹	
	N	%
Encontrar família e amigos	64	12,5
Praticar o controle emocional	54	10,6
Atividade física	51	9,96
Planejar e organizar o trabalho para descanso	38	7,42
Realizar pausas no trabalho	38	7,42
Manter o bom humor	35	6,84
Procurar manter boas relações interpessoais no trabalho	34	6,64
Viajar, passear	33	6,45
Prática religiosa e de fé	33	6,45
Ouvir música	28	5,47
Diálogo e conversar sobre as dificuldades	24	4,69
Ler, estudar, desenhar e escrever	19	3,71
Valorizar o trabalho em equipe	19	3,71
Manter a concentração e o foco no trabalho	19	3,71
Não levar trabalho para casa	10	1,95
Realizar terapia	9	1,76
Outro ²	4	0,78

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota 1: número de respostas é superior ao número de pesquisados por ter sido possível a eles darem mais de uma resposta.

2: Outro refere-se às seguintes respostas: “encontro automotivo”, “motociclismo”, “jardinagem”.

Quando se comparam os resultados deste estudo com os da pesquisa realizada por Zille; Maffia (2014), embora com outros sujeitos, os gestores das secretarias do estado de Minas Gerais, “experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho” e “possibilidade de descansar, de forma regular, nos finais de semana e feriados” foram os recursos utilizados por todos os gestores identificados com ausência de estresse.

A seguir, apresenta-se a relação do estresse com as variáveis demográficas e funcionais e os hábitos de vida e saúde dos profissionais pesquisados.

5.2.5 Relação do estresse ocupacional com as variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde

Esta seção tem por objetivo identificar as diferenças nos níveis de estresse ocupacional dos pesquisados em relação às seguintes variáveis: *gênero, tempo de atuação na docência na instituição, trabalho em outro local no mesmo cargo/função e consumo de bebida alcoólica*. A escolha destas variáveis assentou-se no fato de que elas apresentam grupos de comparação mais homogêneos em relação ao número de casos. Considerando essa premissa, optou-se por agrupar a variável *tempo de atuação na docência na instituição* em duas categorias: até 5 anos (66 casos) e mais de 6 anos (48 casos).

Para dar prosseguimento às análises, avaliou-se a normalidade (via teste ShapiroWilk, com $\alpha = 5\%$) da distribuição do *estresse ocupacional*. Conforme resultado do referido teste, a variável não seguiu distribuição normal ($p < 0,000$). Considerando esse resultado, realizaram-se os testes não paramétricos de Mann-Whitney para identificar as diferenças significativas em tendência central em relação aos grupos avaliados (TAB. 20).

Tabela 20 – Teste de comparação de tendência central – Mann Whitney

Variável independente	Categoria de análise	Nº de casos	Posto de média	Mann-Whitney (p-valor)
Gênero	Masculino	62	52,83	0,100
	Feminino	52	63,07	
Tempo de atuação na docência na instituição	Até 5 anos	66	55,55	0,461
	6 a mais anos	48	60,18	
Trabalho em outro local no mesmo cargo/função	Sim	73	56,77	0,752
	Não	41	58,80	
Consumo de bebida alcoólica	Não	63	58,50	0,720
	Sim	51	56,26	

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A partir dos resultados dos p-valores constantes da TAB. 20, observa-se que o estresse ocupacional não sofre interferência do gênero ($U = 1.322,50$; $p > 0,100$), do tempo de atuação na docência no cargo ($U = 1.455,50$; $p > 0,461$), do fato de trabalhar ou não em outro local no mesmo cargo/função ($U = 1.443,00$; $p > 0,752$) e do consumo de bebida alcoólica ($U = 1.543,50$; $p > 0,720$). Dessa forma, observa-se homogeneidade em relação ao nível de estresse apresentado por homens e mulheres, por aqueles que estão na organização há cinco anos em relação aos que lá estão há mais tempo, por aqueles que trabalham em outro local no mesmo cargo/função em relação aos que não trabalham e pelos indivíduos que consomem bebida alcoólica em relação aos que não fazem uso dela.

5.2.5.1 Relação do estresse ocupacional com as fontes de tensão do trabalho, fontes de tensão do indivíduo, mecanismos de regulação e indicadores de impacto no trabalho

Para a avaliação da relação entre *estresse ocupacional* e *fontes de tensão no trabalho*, *fontes de tensão do indivíduo*, *mecanismos de regulação* e *indicadores de impacto no trabalho* realizaram-se duas análises de regressão, uma vez que o estresse ora é variável dependente, ora variável é independente. A primeira regressão avaliou a relação entre estresse (dependente) e *fontes de tensão no trabalho*, *fontes de tensão do indivíduo* e *mecanismos de regulação* (independentes). A segunda analisou a relação entre estresse (independente) e indicadores de impacto no trabalho (dependente). As relações citadas alicerçam-se nos estudos de Zille (2005).

Antes da realização da análise de regressão, avaliou-se a correlação entre as variáveis do estudo. Ela é intimamente ligada à análise de regressão, uma vez que ambas são baseadas em uma relação linear (Hair *et al.*, 2005). O coeficiente de correlação varia de 1 negativo até 1 positivo. Para Cohen (1988), coeficientes com valores entre 0,10 e 0,29 podem ser considerados pequenos, escores entre 0,30 a 0,49 podem ser tidos como médios; e valores entre 0,50 e 1 podem ser considerados como grandes.

Dado que a variável estresse ocupacional não segue distribuição normal, optou-se por utilizar a correlação não paramétrica de Spearman (FIELD, 2009). Os resultados indicaram a existência de correlações de média a alta intensidade entre *estresse ocupacional* e *fontes de tensão no trabalho* ($r = 0,476$), *fontes de tensão do indivíduo* ($r = 0,655$), mecanismos de regulação ($r = -0,462$)³ e indicadores de impacto no trabalho ($r = 0,635$). Todas as correlações indicadas foram significativas ao nível de 1% e o p encontrado em todos os casos foi menor que 0,000.

5.2.5.2 Análise da relação entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e mecanismos de regulação

Para testar a **Hipótese 1**, utilizou-se a técnica de regressão linear múltipla. Observou-se que *fontes de tensão do indivíduo* ($p < 0,000$) impacta os níveis de estresse ocupacional [$F(3, 110) = 31,596$; $p < 0,000$]. As variáveis *fontes de tensão do trabalho* ($p > 0,104$) e *mecanismos de regulação* ($p > 0,091$) não ingressaram no modelo. Tal constatação não significa necessariamente que elas não sejam importantes para a predição dos níveis de estresse ocupacional dos indivíduos. Esse resultado pode indicar que a inserção das referidas variáveis não é necessária, dada a existência de correlações significativas entre elas e a variável independente já inclusa no modelo. Conforme explicam Hair *et al.* (2005, p. 145), “a correlação entre as variáveis independentes pode tornar algumas variáveis redundantes no esforço preditivo. Desse modo, de acordo com o estudo, elas não são necessárias para produzir a previsão ótima” e são, portanto, retiradas do modelo de regressão.

³Para fins de facilitação do entendimento dos resultados da regressão relacionados aos mecanismos de regulação, esta variável foi invertida. Isto é, escores mais altos indicam maior utilização dos referidos mecanismos. A correlação negativa entre ela e o estresse, portanto, indica que enquanto uma variável aumenta a outra diminui.

Os dados da TAB. 21 indicam que 44,8% das variações no estresse ocupacional são explicadas pelas variações em *fontes de tensão do indivíduo*. Tal percentual apontou adequado ajuste do modelo, uma vez que nas Ciências Sociais Aplicadas o coeficiente de determinação ajustado gira em torno de 30% (MARQUES; BORGES; REIS, 2015).

Tabela 21 – Sumário do modelo de regressão^b entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e mecanismos de regulação

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	0,680a	0,463	0,448	0,4377	1,583

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: a. Preditores: (Constante), mecanismos de regulação, fontes de tensão do indivíduo e fontes de tensão no trabalho.

b. Variável Dependente: Estresse ocupacional.

A equação estimada para o caso é:

$$EO = 1,184 + 0,297FTI + 0,119FTT - 0,147MR \quad (1)$$

Em que:

EO = estresse ocupacional

FTT = fontes de tensão no trabalho

FTI = fontes de tensão do indivíduo

MR = mecanismos de regulação

Nesse caso, percebe-se que, mantendo-se as demais variáveis constantes, a cada aumento de uma unidade em *fontes de tensão do indivíduo* o estresse ocupacional aumenta, em média, 0,297 unidades. Por exemplo, o indivíduo que possui pontuação igual a 1 em *fontes de tensão do indivíduo* (e nas demais variáveis), seu estresse ocupacional será 1,453 [$1,184 + (1 \cdot 0,297) + (1 \cdot 0,119) - (1 \cdot 0,147)$]. Para este mesmo indivíduo, caso sua pontuação em *fontes de tensão do indivíduo* aumente para 2, seu estresse aumentará para 1,750 [$1,184 + (2 \cdot 0,297) + (1 \cdot 0,119) - (1 \cdot 0,147)$] (mantendo-se as demais variáveis constantes).

Portanto, incrementos em *fontes de tensão do indivíduo* levam a aumentos do estresse ocupacional.

Assim, a **Hipótese 1** deste estudo é **parcialmente confirmada**, uma vez que o modelo proposto não contou com a aderência das variáveis *fontes de tensão no trabalho e mecanismos de regulação*.

Explicando o processo, a validade dos resultados encontrados na regressão linear múltipla, segundo Pestana e Gagueiro (2000), depende da verificação de cinco pressupostos. Cada um deles foi atestado para esta pesquisa, conforme as explicações a seguir: a) linearidade, dada a existência de correlações significativas de média a grande intensidade entre a variável dependente e as independentes; b) normalidade dos resíduos, uma vez que o teste Shapiro Wilk dos resíduos resultou em $p > 0,200$; c) inexistência de autocorrelação dos resíduos, dado que o valor de Durbin Watson (1,583) encontra-se próximo de 2, conforme critério proposto por Pestana e Gagueiro (2000); d) homocedasticidade dos resíduos, considerando que os pontos do gráfico de dispersão entre resíduos padronizados e os valores preditos padronizados mantem uma amplitude aproximadamente constante em relação ao eixo horizontal; e) multicolinearidade, uma vez que os valores de tolerância (0,658; 0,603; 0,637) e de VIF (1,520; 1,657; 1,571) mantiveram-se distantes dos limites propostos por Hair *et al.* (2005) (tolerância abaixo 0,10 e VIF acima de 10 indicam multicolinearidade). Assim, todos os pressupostos relativos à regressão foram confirmados. Portanto, seus resultados são válidos para a população deste estudo.

5.2.5.3 Análise da relação entre estresse ocupacional e indicadores de impacto no trabalho

Para testar a **Hipótese 2** realizou-se regressão linear simples. Observou-se que *estresse ocupacional* ($p < 0,000$) impacta os níveis de indicadores de impacto no trabalho [$F(1, 112) = 83,906$; $p < 0,000$]. Observou-se também, conforme apresentado na TAB. 22, que 42,3% das variações nos indicadores de impacto no trabalho são explicados pelas variações no estresse ocupacional. Este percentual indica adequado ajuste do modelo, conforme critério apresentado anteriormente.

Tabela 22 – Sumário do modelo de regressão entre indicadores de impacto no trabalho e estresse ocupacional

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin Watson
1	0,654a	0,428	0,423	0,6226	1,776

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: a. Preditores: (Constante), estresse ocupacional

b. Variável Dependente: indicadores de impacto no trabalho

A equação estimada para o caso em tela é:

$$IIT = 0,375 + 0,910EO \quad (2)$$

Em que:

IIT = indicadores de impacto no trabalho

EO = estresse ocupacional

Nesse caso, percebe-se que a cada aumento de uma unidade no estresse ocupacional os indicadores de impacto no trabalho aumenta, em média 0,910 unidade. A relação estabelece, portanto, de aproximadamente 1 para 1, revelando a relevância do estresse para a determinação dos níveis de indicadores de *impacto no trabalho*. Assim, para o indivíduo que possui pontuação igual a 1 no estresse ocupacional seu indicador de impacto no trabalho será 1,285 [0,375 + (1*0,910)]. Para este mesmo indivíduo, caso sua pontuação no estresse aumente para 2, seu indicador de impacto no trabalho aumentará para 2,195 [0,375 + (2*0,910)].

Portanto, incrementos no estresse ocupacional levam a aumentos nos *indicadores de impacto no trabalho*. Para Zille e Maffia (2014) é possível afirmar que o trabalho afeta a saúde, mas a saúde do trabalhador também afeta a produtividade do indivíduo e sua capacidade de trabalho, bem como suas relações sociais e familiares. Isso se aplica a todos os aspectos da saúde, tanto física quanto mental. Portanto, a **Hipótese 2** deste estudo é **confirmada**.

A seguir, explica-se a validação dos pressupostos ligados à regressão: a) linearidade, dada a existência de correlação de grande intensidade e significativa entre a variável dependente e a independente; b) normalidade dos resíduos, uma vez que teste Shapiro Wilk dos resíduos resultou em $p > 0,200$; c) inexistência de autocorrelação dos resíduos, dado que o valor de DurbinWatson (1,776) encontra-se

próximo de 2, conforme indicação de Pestana e Gagueiro (2000); d) homocedasticidade dos resíduos, considerando que os pontos do gráfico de dispersão entre resíduos padronizados e os valores preditos padronizados (APÊNDICE 2) mantêm uma amplitude aproximadamente constante em relação ao eixo horizontal. Nesse caso, não houve avaliação do pressuposto de multicolinearidade, dado que apenas uma variável independente foi considerada no modelo. Assim, todos os pressupostos ligados à regressão foram confirmados. Portanto, seus resultados são válidos para a população deste estudo.

A seguir, por meio do capítulo seis, formulam-se as conclusões deste estudo.

6 CONCLUSÕES

Esta pesquisa teve por objetivo geral descrever, explicar e analisar as manifestações de estresse ocupacional em professores universitários de uma instituição privada da região do Vale do Aço – MG. O Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005) e adaptado para estudo, serviu de base para as análises sobre estresse no trabalho realizado.

Em termos metodológicos, realizou-se pesquisa descritiva e explicativa, por meio de estudo de caso quantitativo, com 114 profissionais de uma instituição de ensino superior privada.

A análise do estresse ocupacional revelou manifestações de estresse, que variaram de leve a moderado a muito intenso.

Quanto aos sintomas de estresse ocupacional, apurou-se que os mais recorrentes e intensos, em professores que apresentaram algum nível de estresse, foram em grau de importância: ansiedade, fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros, insônia, dor de cabeça por tensão, nervosismo, irritabilidade, falta ou excesso de apetite e angústia.

No que diz respeito às fontes de tensão decorrentes do ambiente de trabalho, apurou-se que os indicadores de maior frequência e intensidade estão presentes no grupo de sujeitos pesquisados que apresentaram algum nível de estresse. As mais relevantes a que os professores estão submetidos foram: “realizar várias atividades ao mesmo tempo com alto grau de cobrança” e “execução de trabalho complexo, desgastante e cansativo”.

Quanto à análise dos indicadores de impacto no trabalho, apurou-se que os que demonstraram maior frequência estão presentes no grupo de indivíduos que apresentaram algum nível de estresse: “levar a vida de forma muito corrida”, “pensar e/ou realizar duas ou mais coisas ao mesmo tempo”, “ter o dia tomado por uma série de compromissos” e “ter os horários de descanso tomados pelo trabalho”. Citam-se como as consequências geradas apresentadas, em grau de importância:

“desmotivação importante para com o trabalho”, “desejo de trocar de emprego com frequência”, “Perda de controle sobre os eventos da vida” e “dificuldade de lembrar fatos recentes no trabalho antes lembrados com naturalidade”.

Quanto aos mecanismos utilizados pelos sujeitos pesquisados como fator de regulação ou estratégias de *coping*, nota-se, em grau de importância, que os fatores de maior relevância foram: “experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho”, e “cooperação entre os pares”, no grupo de sujeitos pesquisados que apresentaram ausência de estresse; “encontrar família e amigos”, “praticar controle emocional”, “atividade física”, “planejar e organizar o trabalho” e “realizar pausas no trabalho para descanso” no grupo de sujeitos que demonstraram algum tipo de estresse.

Em relação às contribuições deste estudo, no âmbito acadêmico, seus resultados contribuem para ampliar e aprofundar os conhecimentos acerca do estresse ocupacional em professores do ensino superior. Também, para um maior conhecimento das fontes de tensão em relação ao trabalho e ao indivíduo, principais sintomas decorrentes do estresse ocupacional e indicadores de impacto no trabalho.

Em termos institucionais, este estudo será de grande relevância para a instituição pesquisada permitindo-lhe conhecer em profundidade o contexto relacionado ao estresse no trabalho vivenciado pelos professores, o que possibilita traçar estratégias para reduzir os níveis de tensão no ambiente ocupacional. Medidas dessa natureza refletem em melhor qualidade de vida no trabalho para os professores com reflexo positivo para os resultados da instituição.

No âmbito social, busca contribuir para melhorar a compreensão das questões relacionadas ao trabalho do professor e, assim, ressaltar a importância da intensificação das ações relacionadas ao trabalho docente, refletindo em níveis positivos de motivação, o que resulta na melhoria do ensino e, conseqüentemente, do melhor entendimento dos anseios da sociedade.

No que diz respeito às limitações deste estudo, cita-se que a pesquisa restringiu-se ao corpo docente da instituição pesquisada. Dada repercussão do tema e dos

resultados obtidos, tal limitação serve como estímulo para continuar o estudo, focando nos demais níveis funcionais da instituição.

Sugere-se, também, que o modelo adotado para este estudo seja aplicado em outras instituições de ensino superior privadas e públicas, a fim de conhecer melhor outras realidades e proporcionar maior amplitude e aprofundamento em relação ao estresse ocupacional em professores.

Finalmente, este estudo buscou disponibilizar conhecimentos sobre o estresse ocupacional e o desenvolvimento científico no campo da Administração, podendo ser utilizado para consultas e estudos futuros.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, K. **O gerente e o estresse**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.

AMARAL, M. A. *et al.* Estresse ocupacional: um estudo das relações de trabalho do centro municipal de saúde de Itaúna/ES. In: Simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 10, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: AEDB, 2013.

ANDRADE, M. M. de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, v. 30, n. 107, 2009. Disponível em: <<http://revela.com.veywww.redalyc.org/articulo.oa?id=87313702003>>. Acesso em: 19 ago. 2017.

BALLONE, G. J. **Psiquweb Psiquiatria Geral**. Disponível em: <<http://www.psiquweb.med.br/cursos/stress.html>>. Acesso em: 22 dez. 2002.

BARNETT, J. **An intruduction to urban desing**. New York: Harper & Row, 1982.

BRAGA, C.D. ZILLE, L. P. Estresse ocupacional e as principais fontes de tensão no trabalho: impactos na produtividade de gestores do setor de energia elétrica brasileiro. In: Associação Nacional De Pós-Graduação E Pesquisa Em Administração, 34, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad. Rio de Janeiro, 2010.

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.

CANOVA, K. R.; PORTO, J.B. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **Rev. Adm. Mackenzie**, v.11, n.5, out. 2010.

CARLOTO, M. S. **A Síndrome de Burnout e o trabalho docente**. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002.

CARLOTO, M. S. **Burnout e o trabalho docente**: considerações sobre a intervenção. Revista Eletrônica InterAção Psy – Ano 1, nº 1- Ago 2003 – p. 12-18.

CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout e caraterísticas de cargo em professores universitários. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 4, n. 2, p. 145-162, dez. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000200007&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 29 out. 2017.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós graduação. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005, 352 p.

COHEN, A. **Multiple commitment in the workplace: an integrative approach**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 1988. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=8xGZuHvgIV4Cepg=PA15ehl=pt>>.

CONTERNO, S. F. R.; RODRIGUES, R.M. Ensino em saúde: a concepção pedagógica dos docentes. In: Seminário nacional estado e políticas sociais, 4, 2009, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Unioeste, 2009. Disponível em: <<http://cac.php.unioeste.br>>. Acesso em: 24 set. 2017.

CONTAIFER, T. R. C; BACHION, M.M.; YOSHIDA T.; SOUZA. J. T. Estresse em professores universitários da área de saúde. **Rev. Gaúcha Enferm.**, Porto Alegre (RS) 2003 ago;24(2):215-25.

COOPER, C. L. A. (2005). A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, A.M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas.

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

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

COUTO, H. A.; MORAES, L.F.R. Stress organizacional: o que os gerentes e os executivos brasileiros consideram mais estressante no trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 1991. Belo Horizonte, **Anais...** Salvador: ANPAD, p.187-198, 1991.

COUTO, H. A. **Ergonomia do corpo e do cérebro no trabalho: os princípios e aplicações**. Belo Horizonte: Ergo, 2014. 535p.

CREMONEZI, A. M. **Estresse no trabalho: estudo com professores de uma faculdade de ensino superior e uma escola pública de ensino fundamental e médio de Minas Gerais**. Dissertação (mestrado). Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2014.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 2 ed. ROCHA, L. O. (trad.). Porto Alegre: Artmed, 2007.

ENGUITA, M. F. **A face oculta da escola**. Educação e trabalho no capitalismo. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.

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

FAY, D.; SONNENTAG, S.; FRESE, M. Stressors, innovation, and personal initiative: are stressors always detrimental? In: COOPER, C. L. **Theories of organizational stress**. New York: Oxford University Press, 2002. p. 170 – 189.

FELIX, M. F.; NAVARRO, E. C. Habilidades e competências: novos saberes educacionais e a postura do professor. **Revista Interdisciplinar**, v. 2, n. 2, 2009.

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

FORTIN, M. F.; NADEAU, M. A medida em investigação. In: FORTIN, M. F. **O Processo de investigação da concepção à realização**. Loures: Lusociência, pp. 215-237, 2003.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1999.

FRASER, T. M. **Human stress, word and job satisfaction**. New York: Springer Publications, 1983.

FRIEDMAN, M.; ROSENMAN, R.H. **O tipo B, seu comportamento e seu coração**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1976.

GARCIA, L. P.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Investigando o burnout em professores universitários. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, v. 1, n. 1, p. 76-89, 2003.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo. v.31, n.2, pg. 189-199, mai/ago, 2005.

GIL, A.C. **Gestão de pessoas: enfoque os papeis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

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

HAIR, J. F., ANDERSON, R. E., TATHAM, R. L., BLACK W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

JIMENEZ, B.M. ET AL. A avaliação do Burnout em professores. Comparação de instrumentos: CBP-R E MBI-ED. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 11-19, jan./jun. 2002.

KARASEK, R. *et al.* Psychosocial factories: review of the empirical data among men. Philadelphia: Hanley & Belfus, **Inc. Occupational Medicine**,v. 15, n. 1, january-march, 2000.

KRENTZ, L. Magistério: vocação ou profissão. **Educação em revista**. Belo Horizonte, v.3, p,12-16, jun. 1986.

LAUTERT, L.; CHAVES, E. H. B.; MOURA, G.M. S. S. de. O estresse na atividade gerencial do enfermeiro. **Revista Panamericana Salud Pública**, v.6, n.6, p.415-425, dez. 2001.

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.

LEVI, L. (2008). **O guia da comissão europeia sobre stress relacionado ao trabalho e iniciativas relacionadas: das palavras à ação**. São Paulo: Atlas.

LEVI, L. Sociedade, Stress e Doença – Investimentos para a saúde e desenvolvimento: causas, mecanismos, conseqüências, prevenção e promoção. **III Congresso de Stress da ISMA – BR** (International Stress Management Association) e V Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre, 2003.

LEVI, L. Sociedade, stress e doença – investimentos para a saúde e desenvolvimento: causas, mecanismos, conseqüências, prevenção e promoção. **V Congresso de Stress da ISMA – BR** (International Stress Management Association) e VII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre, 2005.

LIMA, M. E. A. Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In M. da G. Jacques.; W. Codo (eds). **Saúde mental e trabalho: Leituras**, pp. 50-81. Petrópolis, RJ: Vozes. 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; RODRIGUES, A.L.; **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2007. 192 p.2002.

LIPP, M. E. N.; GUEVARA, A. J. Validação empírica do inventário de sintomas de stress (ISS). **Estudos de Psicologia**, v. 11, n. 3, p. 43-49, 1994.

LIPP, M. E. N. **Mecanismos neuropsicológicos do stress: teoria e aplicações clínicas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

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

MAFFIA, L. N.; ZILLE, L. P. Estresse no trabalho: estudo com gestores públicos do estado de Minas Gerais. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 20, n. 3, p. 658-680, 2014.

MAFIA, L. N. **Estresse ocupacional em gestores: estudo nas secretarias de estado de Minas Gerais**. Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós Graduação em Administração. Belo Horizonte, 2013.

MARQUES, L. A.; BORGES, R. e REIS, I. C. Mudança Organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. **Rev. Adm. Pública** — Rio de Janeiro 50(1):41-58, jan./fev. 2016.

MARRAS, J. P.; VELOSO, H. M. **Estresse ocupacional**. Rios de Janeiro: Elsevier, 2012.

MARTINS, L. M. M. *et al.* Agentes estressores no trabalho e sugestões para amenizá-los: opiniões de enfermeiros de pós-graduação. **Rev. Esc. Enf.USP**, v. 34, n. 1, p. 52-8, mar. 2000.

MEDEIROS, S. M. *et al.* Condições de trabalho e enfermagem: a transversalidade do sofrimento no cotidiano. **Revista Eletrônica de Enfermagem** [Internet], v. 8 n. 2, p 233- 240, 2006.

MORAES, A. F. de. Estresse ocupacional: um olhar sobre o trabalho da mulher gestora do Pólo Industrial de Manaus. Tese (doutorado), Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós Graduação em Administração, Belo Horizonte, 2014.

MORAES, L.; *et al.* Estresse e qualidade de vida no trabalho na polícia Militar no Estado de Minas Gerais. **Anais...** GRT 359, EnANPAD, 2000.

MORAES, L.F.R.; KILIMNIK, Z.M.; RAMOS, W.M. O atual estado da arte da qualidade de vida no Brasil. In: 18 ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 1994, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 1994.

MOTA, C. M.; NETO, A. C.; TANURE, B. Muito estresse, (in)satisfação e infelicidade: um retrato do altos executivos. I encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho **Anais...** ENGPR. Natal, jun/2017.

MURPHY, P. Sea change: Re-inventing rural and regional Australia. **Transformations**, v. 2, n. March, 2002.

NOGUEIRA, A. M. Universidade e Regime de Trabalho: Documento de trabalho n.56. **Databrasil Ensino e Pesquisa**. Rio de Janeiro, ago. 2006.

NÓVOA, A. O passado e o presente dos professores. In: NÓVOA, António. **profissão Professor**. Porto: Porto Editora, 1995, p.13-34.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções da Organização Internacional do Trabalho, Decreto Legislativo nº 110, 1984. Disponível em <www. trtsp.jus.br>. Acesso em: 08 dez. 2016.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Estresse no ambiente de trabalho cobra preço alto de indivíduos, empregadores e sociedade. Disponível em: **HTTP://WWW.PAHO.ORG**. Acesso em 20 out., 2016.

PASSOS, C. M. B. **Trabalho docente**: características e especificidades. Nota de Aula, Fortaleza, 2009.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais: a complementariedade do SPSS**. 2. ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2000.

PETROSKI, E. C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

PRADO, C. E. P. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Rev Bras Med Trab.**, v. 14, n. 3, p. 285-289, 2016.

REIS, B. dos *et al.* Docência e exaustão emocional. **Educação & Sociedade**, v. 27, n. 94, 2006.

REIS, R. S. **Comportamentos de risco à saúde e percepção de estresse dos professores universitários das IFES do Sul do Brasil**. 2005. 134f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis.

RIBEIRO, T. A. **Estresse em professores do ensino fundamental: estudo em uma escola social no sul do estado de Minas Gerais**. Projeto de Pesquisa Mestrado – Instituição Novos Horizontes. Belo Horizonte, 2014.

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

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 2002.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em Administração: guia para estágios, trabalho de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSENTAL, C. FREMONTIER-MURPHY, C. **Introdução aos Métodos Quantitativos em Ciências Humanas e Sociais**. Lisboa: Instituto Piaget, 2002.

ROTTER, J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. **Psychological Monographs**. 80 (609), 1966.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 73-81, Apr. 2010.

SANTANA, J. M. O.; SANTOS, F. W. C.; BARROS, L. M. Mal-estar e bem-estar docente: um estudo de caso. In: **Encontro internacional de professores**, 10 Rio Grande do Sul, 2016. Disponível em: www.eventos.set.edu.br. Acesso em 25 set. 2017.

SANTOS, A. F.; SANTOS, F. S. C. Enfrentamento, *locus* de controle e preconceito: um estudo com pessoas de orientação sexual homoafetiva. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte, v. 15, n. 3, p. 101-119, dez. 2009. Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682009000300007&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 24 set. 2017.

SANTOS, A. Q. dos. **Estresse ocupacional: estudo realizado com gestores docentes de unidades acadêmicas da área da saúde de uma Instituição Federal de Ensino situada no estado de Minas Gerais**. Dissertação (mestrado). Faculdade novos Horizontes, Belo Horizonte, jul/2015.

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

SERVILHA, E. A. M. Estresse em professores universitários na área de fonoaudiologia. **Rev. Cienc. Med.**, Campinas 14(1): 43-52, jan./fev., 2005.

SMELTZER, S. C.; BARE, B.G. **Brunner e suddarth**: tratado de enfermagem médico-cirúrgico. 9. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002. 509 p.

SOUZA, I. F de. *et al.* Estresse ocupacional, *coping* e burnout. **Estudos**, Goiânia, v. 36, n. 1/2, p. 57-74, jan./fev. 2009.

SOUZA, M. C.; GUIMARÃES, A. C. A.; ARAUJO, C. C.R. Estresse no Trabalho em Professores Universitários. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v.11, n.35. 2012.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5. ed., Rio de Janeiro: LTC, 1999.

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

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

ULRICH, E. **Percepções de professores universitários sobre as relações interpessoais que levam ao estresse**. Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho do professor universitário: Estudo de caso em uma instituição pública. **Revista eletrônica de Administração**, v.75, n.2, p.517-540, maio-ago. 2013.

WITTER, G. P. Professor-estresse: análise da produção científica. **Psicologia Escolar e Educacional**. Campinas. v.7, n.1, p.33-46, jan/ago. 2003.

YIN. R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3 ed., Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para abordagem do estresse ocupacional em gerentes**: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. Tese (Doutorado), Belo Horizonte: CEPEAD/UFMG, 2005.

ZILLE, L. P. O estresse e os impactos no trabalho na função gerencial: buscando as interfaces da realidade brasileira e portuguesa. In: BARBOSA, A. C. Q.; SILVA, J. R. (orgs.) **Economia, gestão e saúde**: as relações luso-brasileiras em perspectiva. Lisboa: Edições Colibri, 2011.

ZILLE, *et al.* Tensões no trabalho e a realidade dos gestores brasileiros. In: SILVA, J. R.; BARBOSA, A. C. Q. **Desafios econômicos e gerenciais das relações luso-brasileiras**: uma década em perspectiva. Lisboa: Edições Colibri, 2013.

ZILLE, L. P.; CREMONEZI, A. M. Estresse no trabalho: estudo com professores da rede pública estadual de Minas Gerais. **REUNA**, Belo Horizonte-MG, Brasil, v.18, n.4, p. 111-128 – Out. – Dez. 2013 – ISSN 2179-8834.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Cálculo da amostra.....	94
APENDICE B – Análise da variância dos resíduos – Regressão entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e mecanismos de regulação	95
APENDICE C – Análise da variância dos resíduos – Regressão entre indicadores de impacto no trabalho e estresse ocupacional	96

APÊNDICE A – Cálculo da amostra

População 174

Variabilidade amostral = PQ	0,21
Erro amostral = d	0,05
Confiança = z	1,96
$d/za/2^2$	0,000651
população = N	174

$(N-1)/PQ$	823,8095
$B4*B7$	0,536111
$1 + B8$	1,536111
$b5/b9$	113,2731

Mattar

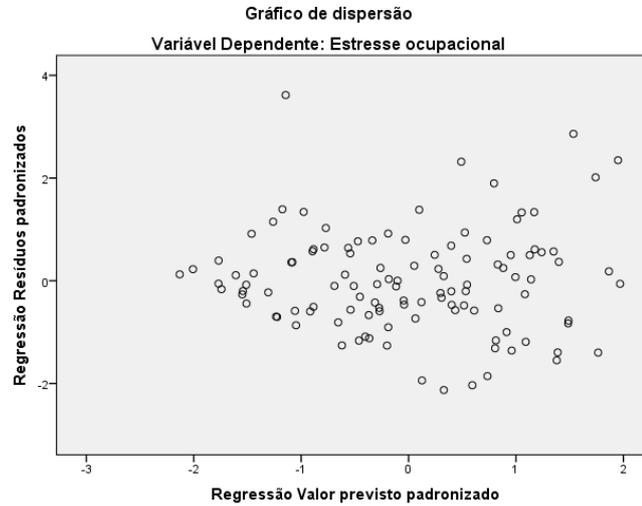
N	174
z	1,96
z^2	3,8416
P	0,3
Q	0,7
e	0,05

$N*z^2*P*Q$	140,3721
$e^2*(N-1)$	0,4325
z^2*P*Q	0,806736
amostra =	113,2731

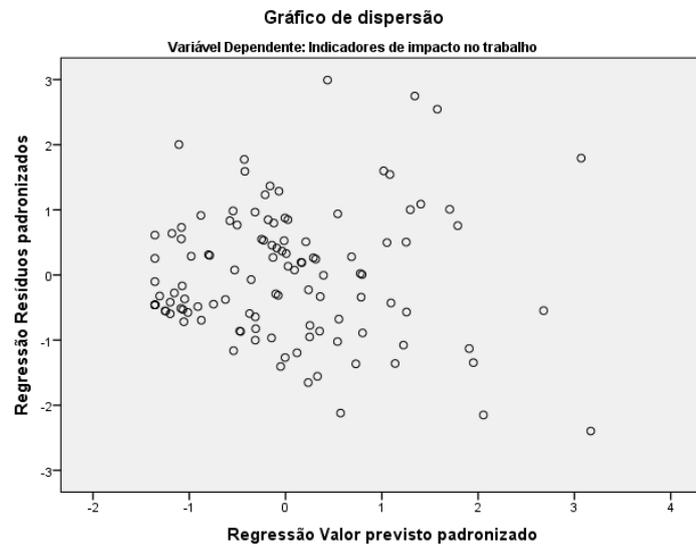
A amostra calculada de acordo com Barnett (1982) é de 114 professores, para um erro estimado de 5%, ou seja, $p=0,95$.

Fonte: BARNETT, J. Anintroductiontourbandesing. New York: Harper &Row, 1982.

APENDICE B – Análise da variância dos resíduos – Regressão entre estresse ocupacional e fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e mecanismos de regulação



APENDICE C – Análise da variância dos resíduos – Regressão entre indicadores de impacto no trabalho e estresse ocupacional



ANEXOS

ANEXO A – Questionário da pesquisa.....98

ANEXO A – Questionário da pesquisa

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

Termo de Esclarecimento sobre a Pesquisa

Este questionário é baseado no Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG) elaborado por Zille⁴ (2005) e adaptado para esta pesquisa, tendo como objetivo obter dados para estudar o estresse ocupacional em professores que atuam em uma instituição de ensino na região do Vale do Aço.

O estudo não levará em conta informações individuais e sim globais sobre a amostra pesquisada. A sua colaboração é muito importante para que se possa entender melhor o estresse no trabalho de profissionais que atuam na área da educação, contribuindo assim, com estudos científicos que possam servir de referência para aplicação nas instituições.

Fique atento ao que está sendo solicitado em cada questão e dê a sua resposta. Se assinalar uma resposta e desejar alterá-la, basta circular a resposta errada e marcar novamente a resposta correta com um “X”.

Para as suas respostas, considere o que vem ocorrendo com você nos últimos três meses.

Marque as respostas com a maior precisão possível.

Agradecemos a sua valiosa contribuição para o aprofundamento dos estudos na área pesquisada.

*Magda de Sá Nunes
Mestrando (a) do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração pelo Centro
Universitário Unihorizontes*

*Dr. Luciano Zille Pereira, Orientador
Professor Titular e Pesquisador do Programa de Mestrado Acadêmico
Centro Universitário Unihorizontes/Belo Horizonte – MG*

⁴ ZILLE, L. P. Novas perspectivas para abordagem do estresse ocupacional em gerente: estudos em organizações brasileiras de diversos setores. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG, 2005 (Tese de Doutorado).

PARTE A

Marque com "X" de acordo com cada situação específica e nas demais questões complete conforme solicitado:

1. Sexo:

- 1 () Masculino
2 () Feminino

2. Idade:

- 1 () 18 a 25 anos
2 () 26 a 35 anos
3 () 36 a 45 anos
4 () 46 a 55 anos
5 () 56 a 65 anos
6 () Mais de 65 anos

3. Estado civil:

- 1 () Casado/Vive Cônjuge
2 () Solteiro
3 () Viúvo
4 () Outros

4. Data de resposta do questionário: ____/____/____

5. Há quanto tempo você atua na função de docência, nesta instituição?

- 1 () Menos de 1 ano
2 () De 1 a 5 anos
3 () De 6 a 10 anos
4 () De 11 a 15 anos
5 () Mais de 15 anos.

6. Nesta instituição, qual é a sua jornada de trabalho semanal?

- 1 () 13 a 20 horas semanais
2 () 21 a 28 horas semanais
3 () 29 a 35 horas semanais
4 () Acima de 35 horas semanais
-

7. Além desta instituição, você trabalha em outro local, em funções relacionadas ao seu cargo/função?

- 1 () Sim.
2 () Não.

Se sim, quantas horas semanais no total você trabalha? _____ horas semanais.

8. Nesta questão, marque o nível educacional mais elevado (marcar somente um nível).

- 1 () Especialização incompleta
2 () Especialização completa
3 () Mestrado incompleto
4 () Mestrado completo
5 () Doutorado incompleto
6 () Doutorado completo

9. Você fuma?

- 1 () Sim
2 () Não

10. Se sim, com que frequência tem fumado?

- 1 () Mais que de costume.

- 2 () O mesmo que de costume.
3 () Menos que de costume.

11. Você toma bebida alcoólica?

- 1 () Sim
2 () Não

12. Se sim, quantas unidades você toma por semana em média?

(1 unidade = uma taça de vinho, uma caneca de chope, uma garrafa de cerveja ou uma dose de destilados)

- 1 () 1 a 5 unidades.
2 () 6 a 15 unidades.
3 () 16 a 35 unidades.
4 () Mais de 35 unidades.

13. Nos últimas três meses, com que frequência você tem bebido? (Só responder esta questão se você marcou "sim" na questão 15)

- 1 () Mais que de costume.
2 () O mesmo que de costume.
3 () Menos que de costume.

14. Você tem algum problema relacionado à sua saúde?

- 1 () Não.
2 () Sim.

Qual(is)? (Marcar mais de uma alternativa se for o caso)

- 1 () Hipertensão
2 () Gastrite
3 () Úlcera
4 () Problemas ligados a tireoide
5 () Diabetes
6 () Depressão
7 () Problemas alérgicos
8 () Colite
9 () Doenças cardíacas
10 () Outro. Especificar na linha abaixo
-

15. Você já foi acometido por infarto cardíaco? (Se sim, informar da forma mais precisa possível a sua ocorrência)

- 1 () Sim. Com que idade? _____ anos;
Há quanto tempo? _____ anos e _____ meses.
2 () Não.

16. Você pratica algum *hobby*?

- 1 () Não.
2 () Sim

Qual(is)? (Marcar mais de uma alternativa se for o caso)

- 1 () Atividade física (caminhada, corrida, musculação, academia, bicicleta, lutas, etc.)
2 () Ouvir música ou cantar
3 () Yoga ou meditação
4 () Cozinhar
5 () Dançar
6 () Ler ou estudar
7 () Artesanato
8 () Jardinagem
9 () Assistir TV ou cinema
10 () Outro. Especificar na linha abaixo
-

PARTE B

Favor responder a esta parte do questionário assinalando com um “X” o número correspondente, de acordo com as alternativas constantes do quadro à direita, tendo como referência o que você efetivamente vem sentindo nos últimos três meses.

Como estou me sentindo nos últimos três meses?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito frequente
1. Nervosismo acentuado.	1	2	3	4	5
2. Ansiedade (sensação de vazio, lacuna, hiato entre o agora e o futuro, associado a medo/apreensão em relação ao futuro).	1	2	3	4	5
3. Ímpetos de raiva.	1	2	3	4	5
4. Angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas que o afligem – problemas de qualquer natureza).	1	2	3	4	5
5. Fadiga (baixo nível de energia, sentir o corpo um “bagaço”, sentir-se cansado precocemente ao longo do dia, sonolência).	1	2	3	4	5
6. Irritabilidade fácil (irritação sem motivos aparentes).	1	2	3	4	5
7. Períodos de depressão (tristeza, apatia, isolamento, falta de energia).	1	2	3	4	5
8. Dor de cabeça por tensão.	1	2	3	4	5
9. Insônia (dificuldade de conseguir dormir, sono entrecortado, acordar de madrugada e ter dificuldades em dormir de novo).	1	2	3	4	5
10. Dor nos músculos do pescoço e ombros.	1	2	3	4	5
11. Dor discreta no peito sob tensão.	1	2	3	4	5
12. Palpitações (sentir o coração <u>bater forte</u> em alguns momentos).	1	2	3	4	5
13. Indisposição gástrica ou dor no estômago, que se acentuam diante de exigências emocionais.	1	2	3	4	5
14. Nó na garganta (sensação de sufocamento).	1	2	3	4	5
15. Tontura, vertigem.	1	2	3	4	5
16. Falta ou excesso de apetite.	1	2	3	4	5
17. Perda e/ou oscilação do senso de humor.	1	2	3	4	5
18. Uso de cigarros para aliviar a tensão.	1	2	3	4	5
19. Uso de bebidas alcoólicas para aliviar a tensão.	1	2	3	4	5
20. Pânico – sensação de estar fora de si e/ou do mundo; medo de perder o controle das situações, podendo acarretar <u>alguns dos seguintessintomas</u> : palpitação, sensação de falta de ar e de sufocação, dor no peito, náuseas, tontura, sensação de desmaio, formigamento nos dedos, ondas de frio ou calor, boca seca.	1	2	3	4	5

B2	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito frequente
1. Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo.	1	2	3	4	5
2. Pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las.	1	2	3	4	5
3. Não conseguir desligar-se do trabalho.	1	2	3	4	5
4. Ter que fazer atividades de trabalho bem acima da capacidade técnica e/ou atividades de aprendizado recente, das quais ainda não tem domínio pleno.	1	2	3	4	5
5. Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre.	1	2	3	4	5
6. Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho.	1	2	3	4	5
B3	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito frequente
1. Dificuldade de lembrar fatos recentes relacionados ao trabalho que anteriormente eram facilmente lembrados.	1	2	3	4	5
2. Fuga das responsabilidades de trabalho antes assumidas de forma natural.	1	2	3	4	5
3. Desejo de trocar de emprego com frequência.	1	2	3	4	5
4. Estar sentindo uma desmotivação importante com o trabalho.	1	2	3	4	5
5. Perder o controle sobre os eventos da vida (trabalho, família, relacionamentos, entre outros).	1	2	3	4	5
6. Excessivo desgaste nos relacionamentos interpessoais, no trabalho ou fora dele.	1	2	3	4	5
7. Dificuldade de concentração no trabalho.	1	2	3	4	5
8. Diminuição da eficácia no trabalho.	1	2	3	4	5
9. Queda na produtividade.	1	2	3	4	5

B4. Marque até três estratégias pessoais que você utiliza para reduzir o impacto de situações tensionantes/ estressantes no seu ambiente de trabalho.

- 1 () Atividade física (caminhada, corrida, musculação, academia, bicicleta, lutas, etc.)
- 2 () Praticar o controle emocional (pensar antes de agir, respirar fundo, manter a calma)
- 3 () Encontrar família e amigos
- 4 () Planejar e organizar o trabalho
- 5 () Viajar, passear
- 6 () Realizar pausas no trabalho para tomar uma água ou café, por exemplo
- 7 () Prática religiosa e de fé (rezar ou orar, ir a missa ou culto, etc.)
- 8 () Manter o bom humor
- 9 () Não levar trabalho para casa
- 10 () Ler, estudar, desenhar ou escrever
- 11 () Procurar manter boas relações interpessoais no trabalho
- 12 () Realizar terapia
- 13 () Buscar trabalhar em equipe
- 14 () Manter a concentração e o foco
- 15 () Diálogo e conversar sobre as dificuldades com alguém

- 16 () Ouvir música
 17 () Outro. Especificar na linha abaixo
-

PARTE C

Favor responder a esta parte do questionário assinalando com um “X” o número correspondente, de acordo com as alternativas constantes no quadro a seguir, tendo como referência o que você efetivamente sente em relação ao seu contexto de trabalho nos últimos três meses.

Aspectos relacionados ao meu trabalho	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequente	Muito frequente
1. Executo um trabalho complexo, e o mesmo me deixa desgastado/muito cansado.	1	2	3	4	5
2. O trabalho que executo consiste na realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança, o que gera em mim tensão excessiva.	1	2	3	4	5
3. É normal que as instituições queiram fazer mais com o mínimo, porém nesta instituição esta situação é muito exagerada.	1	2	3	4	5
4. Grande parte das decisões relacionadas ao meu trabalho é tomada sem a minha participação, o que causa em mim desgaste excessivo.	1	2	3	4	5
5. Conviver com “espalha-brasas” (indivíduo estressado, ansioso, desequilibrado emocionalmente) é significativa fonte de tensão no meu ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
6. No desenvolvimento do meu trabalho, sofro pressão excessiva em seus diversos aspectos.	1	2	3	4	5
7. Tenho experimentado nesta instituição situações de inibição da liberdade no exercício das minhas atividades.	1	2	3	4	5
8. Nesta instituição existe prática recorrente de isolar, perseguir pessoas que eventualmente sejam consideradas funcionalmente inadequadas (assédio moral).	1	2	3	4	5
9. Há situações em que se procura manter as pessoas num clima de insegurança e medo.	1	2	3	4	5
10. Há situações de prática de humilhação, explícita ou implícita, nesta instituição.	1	2	3	4	5
11. Há situações de desrespeito humano nesta instituição.	1	2	3	4	5
12. Para atingir os resultados que a instituição exige, muitas vezes, defronto-me com situações em que há orientações	1	2	3	4	5

superiores, explícitas ou implícitas, para agir fora do que considero eticamente correto.					
13. O número excessivo de horas de trabalho é considerado por mim como uma importante fonte de tensão e/ou sensação de desgaste.	1	2	3	4	5
14. As minhas atividades nesta instituição geram uma excessiva carga de trabalho, o que, de certa forma, está ultrapassando os meus limites e gerando significativa fonte de tensão para mim.	1	2	3	4	5

15. Marque até três outros fatores causadores de tensão excessiva que você acredita haver na organização na qual você trabalha.

- 1 () Diretoria despreparada para o cargo
- 2 () Falta de organização e planejamento do trabalho
- 3 () Relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta respeito, compreensão)
- 4 () Questões políticas e de poder
- 5 () Comunicação ineficiente (os objetivos não são claros)
- 6 () Excesso de trabalho e prazos curtos
- 7 () Falta de equipamentos e materiais necessários ao trabalho
- 8 () Falta de qualificação profissional
- 9 () Excesso de barulho
- 10 () Excesso de calor
- 11 () Falta de espírito de equipe
- 12 () Falta de diálogo
- 13 () Falta de incentivo salarial e de perspectiva de carreira
- 14 () Falta de pessoal
- 15 () Falta de valorização das pessoas
- 16 () Falta de autonomia e participação nas decisões
- 17 () Favorecimento de algumas pessoas
- 18 () Falta de recursos financeiros
- 19 () Outro. Especificar na linha abaixo

16. Marque os três itens mais importantes para que o ambiente nesta instituição seja menos tenso e estressante para seus trabalhadores.

- 1 () Diretoria mais preparada para o cargo
- 2 () Organização e planejamento do trabalho
- 3 () Melhoria nos relacionamentos interpessoais (mais respeito, compreensão)
- 4 () Maior transparência nas decisões
- 5 () Melhorar a comunicação e deixar os objetivos claros para todos
- 6 () Melhor distribuição do trabalho entre as pessoas e os setores
- 7 () Oferecimento de equipamentos e materiais necessários ao trabalho
- 8 () Melhoria da qualificação profissional das pessoas
- 9 () Diminuição do barulho
- 10 () Diminuição do calor e maior ventilação
- 11 () Promover o espírito de equipe
- 12 () Promover o diálogo entre as pessoas para solução dos problemas
- 13 () Promover incentivos salariais e de perspectiva de carreira
- 14 () Aumentar o quantitativo de pessoal
- 15 () Valorização das pessoas
- 16 () Gestão participativa (participação das pessoas nas decisões)
- 17 () Tratamento igualitário para todos
- 18 () Maior disponibilidade de recursos financeiros
- 19 () Outro. Especificar na linha abaixo

17. Marque o que você considera como os três itens mais difíceis na realidade atual desta instituição para reduzir o nível de tensão?

- 1 () Diretoria despreparada para o cargo
 - 2 () Falta de organização e planejamento do trabalho
 - 3 () Relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta respeito, compreensão)
 - 4 () Questões políticas e de poder
 - 5 () Comunicação ineficiente (os objetivos não são claros)
 - 6 () Excesso de trabalho e prazos curtos
 - 7 () Falta de equipamentos e materiais necessários ao trabalho
 - 8 () Falta de qualificação profissional
 - 9 () Excesso de barulho
 - 10 () Excesso de calor
 - 11 () Falta de espírito de equipe
 - 12 () Falta de diálogo
 - 13 () Falta de incentivo salarial e de perspectiva de carreira
 - 14 () Falta de pessoal
 - 15 () Falta de valorização das pessoas
 - 16 () Falta de autonomia e participação nas decisões
 - 17 () Favorecimento de algumas pessoas
 - 18 () Maior disponibilidade de recursos financeiros
 - 19 () Outro. Especificar na linha abaixo
-

PARTE D

Favor responder a esta parte do questionário assinalando com um “X” no espaço correspondente de acordo com as alternativas constantes em cada questão, tendo como referência a sua realidade atual do trabalho.

1. Como você considera a sua experiência pessoal na solução de dificuldades no trabalho, como redutor do seu nível de tensão excessiva?

- 1 () Muito relevante.
- 2 () Relevante
- 3 () Alguma relevância
- 4 () Pouco relevante.
- 5 () Muito irrelevante

2. Como você avalia a possibilidade de descansar, de forma regular, nos feriados e em finais de semana?

- 1 () É sempre possível.
- 2 () Na maioria das vezes é possível.
- 3 () Algumas vezes é possível.
- 4 () Raramente é possível.
- 5 () Nunca é possível.

3. Como você avalia a possibilidade de gozar as suas férias regularmente?

- 1 () É sempre possível.
- 2 () Na maioria das vezes é possível.
- 3 () Algumas vezes é possível.
- 4 () Raramente é possível.
- 5 () Nunca é possível.

4. Você realiza programa de exercício físico planejado/orientado (pelo menos 30 a 40 minutos de exercícios, corrida, caminhada, etc, três ou mais vezes por semana)?

- 1 () Sempre.
- 2 () Na maioria das vezes.
- 3 () Algumas vezes.
- 4 () Raramente.
- 5 () Nunca.

5. Você encontra tempo para relaxar/descansar?

- 1 () Sempre .
- 2 () Na maioria das vezes.
- 3 () Algumas vezes.
- 4 () Raramente.
- 5 () Nunca.

6. Como você avalia a possibilidade de canal aberto na instituição para discussão das situações de dificuldades e tensão?

- 1 () É sempre possível.
- 2 () Na maioria das vezes é possível.
- 3 () Algumas vezes é possível.
- 4 () Raramente é possível.
- 5 () Nunca é possível.

7. Como você avalia a cooperação entre os pares (colegas de trabalho)?

- 1 () É sempre possível.
- 2 () Na maioria das vezes é possível.
- 3 () Algumas vezes é possível.
- 4 () Raramente é possível.
- 5 () Nunca é possível.