

**Fernanda Carolina Fernandes**

**ESTRESSE OCUPACIONAL EM DOCENTES:**  
estudo em uma IFES do Centro-Oeste mineiro

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Luiz Marques

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações.

Área de concentração: Organização e Estratégia.

Belo Horizonte

2016

Dedico este trabalho a minha mãe, Zélia,  
e, em especial, ao meu esposo Bruno, pelo apoio e incentivo durante  
toda esta caminhada.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por todas as graças concedidas em minha vida, por me sustentar e me fazer forte nos momentos difíceis.

Ao meu querido e amado esposo, Bruno Rosa, pelo amor, incentivo, companheirismo, por me transmitir tanta serenidade e confiança. Obrigada por estar sempre ao meu lado, me apoiando e tornando minha vida muito feliz!

À minha mãe, Zélia, pelo exemplo de determinação e coragem, pelo apoio incondicional e por entender minha ausência. Aos meus irmãos, Rogério e Rodrigo, pelo carinho e por acreditarem no meu sonho!

À minha sogra e meu sogro pelo constante apoio! À minha madrinha Silvia, por me acolher em sua casa com tanto carinho e atenção. À tia Célia que sempre esteve presente e a todos os familiares que participaram desta caminhada!

Às minhas amigas de trabalho, Cláudia, Enária e Marcela, pelo apoio, compreensão e amizade. Ao Diretor do *Campus* Centro-Oeste Dona Lindu, Prof. Eduardo Sérgio da Silva, por permitir e apoiar meu aperfeiçoamento, bem como à Universidade Federal de São João del-Rei pelo incentivo à minha qualificação.

A todos os docentes que aceitaram participar e contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho.

Em especial, ao meu orientador, Professor Doutor Antônio Luiz Marques, pela disponibilidade para orientar este trabalho, pelo valioso conhecimento transmitido, dedicação e confiança.

A todos os professores com quem tive a oportunidade de trabalhar. Ao professor Dr. Luciano Zille, pela contribuição nas disciplinas Seminário de Dissertação e Saúde Mental. Aos professores Dr. Luiz Honório e Dr<sup>a</sup>. Caíssa Veloso, pela colaboração e sugestões na banca de qualificação.

Enfim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho.

“A beleza não está na partida nem na chegada, mas na travessia.”

Guimarães Rosa

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar e descrever os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações na percepção de docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) de Minas Gerais. Procurou-se identificar os principais sintomas, principais fontes de tensão no trabalho e estratégias de defesa e/ou resistência ao estresse. O tipo de pesquisa utilizada nesta dissertação classifica-se como um estudo descritivo com abordagem quantitativa. O método de pesquisa envolveu um estudo de caso quantitativo. Para a coleta de dados utilizou-se o questionário aderente ao Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005) e adaptado por Silva (2015) para o estudo com docentes. A população estudada envolveu 154 docentes efetivos do magistério superior e, a amostra obtida contou com 81 docentes. Os *softwares* Excel e PASW *Statistics* versão 18.0.0 foram utilizados para o processamento dos dados, os quais foram analisados com base na estatística descritiva, uni e bivariada. Os resultados demonstraram que 70,4% dos docentes pesquisados apresentaram estresse ocupacional, sendo 49,4% com nível de estresse leve/moderado, 17,3% com estresse intenso e 3,7% dos docentes com estresse muito intenso. Os docentes que não apresentaram quadro de estresse foram 29,6%. Os principais sintomas de estresse identificados entre os docentes foram: dor nos músculos do pescoço e ombros, fadiga, nervosismo, ansiedade, angústia e dor de cabeça por tensão. As principais fontes de tensão no trabalho identificadas foram: realização de várias atividades ao mesmo tempo; execução de trabalho complexo; muitos prazos e prazos apertados como rotina. As principais fontes de tensão do indivíduo diagnosticadas foram: não conseguir desligar-se das atividades do trabalho; levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo; pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las. As principais fontes de tensão excessivas existentes no ambiente laboral foram: relacionamentos interpessoais de má qualidade; infraestrutura inadequada e muitas exigências por parte da Instituição. Dentre as estratégias pessoais de resistência ao estresse identificadas, as principais foram: atividade física; passar tempo com família e amigos. Neste estudo foi possível constatar que docentes do sexo feminino apresentaram maior incidência de estresse ocupacional se comparados aos docentes do sexo masculino.

**Palavras-chave:** Estresse ocupacional. Docente. Instituição Federal de Ensino Superior.

## ABSTRACT

The objective of this study was to analyze and describe the occupational stress levels and its manifestations in the perception of teachers of a federal institution of higher education in Minas Gerais. We sought to identify the main symptoms, the main sources of tension at work and strategies of defense and / or resistance to stress. The research that led to this thesis is classified as a descriptive study with a quantitative approach. The research method involved a quantitative case study. For data collection was used the questionnaire adhering to the theoretical model of the Occupational Stress Explanation (MTEG), developed and validated by Zille (2005) and adapted by Silva (2015) to study with teachers. The study population involved 154 effective teachers of university teaching and the obtained sample has 81 teachers. The software PASW Statistics version 18.0.0 and Excel were used for data processing, which were analyzed using univariate and bivariate descriptive statistics. The results showed that 70.4% of surveyed teachers had occupational stress. 49.4% of them presented mild / moderate level of stress, 17.3% was with intense stress and 3.7% of teachers were with very intense stress. Teachers who do not present stress symptoms were 29.6%. The main symptoms of stress identified among teachers were pain in the neck and shoulder muscles, fatigue, nervousness, anxiety and tension headache. The main sources of tension identified in the study were: carrying out various activities at the same time; execution of complex work; many deadlines and tight deadlines as routine. The main sources of the individual's tension diagnosed they were: not to get to separate of the activities of the work; to take the form life very race, accomplishing work more and more in less time; to think e/ou to accomplish two or more things frequently at the same time, with difficulty of concluding them. The main excessive tension sources existing in the work environment were: interpersonal relationships of poor quality; inadequate infrastructure and many demands by the institution. The main personal strategies of resistance to stress identified were: physical activity; spending time with family and friends. In this study it was found that female teachers had higher incidence of occupational stress compared to male teachers.

**Keywords:** Occupational stress. Teacher. Federal Institution of Higher Education.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 - Modelo exigência-controle .....  | 28 |
| Figura 2 - Modelo básico de origem do estresse.....   | 29 |
| Figura 3 - Modelo dinâmico do estresse ocupacional .....  | 30 |
| Figura 4 - Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional .....                           | 36 |
| Quadro 1 - Funções do professor do ensino superior. ....  | 40 |
| Quadro 2 - Pesquisas nacionais e internacionais relacionadas ao estresse em<br>professores..... | 42 |

## LISTA DE TABELAS

|   |    |
|---|----|
| Tabela 1 - Interpretação do estresse ocupacional de acordo com o MTEG.....  | 37 |
| Tabela 2 - Número de professores por titulação em cada curso.....   | 53 |
| Tabela 3 - Área de formação dos docentes pesquisados .....  | 61 |
| Tabela 4 - Frequência do consumo de bebida alcoólica .....  | 64 |
| Tabela 5 - Atividades físicas mais praticadas pelos sujeitos pesquisados.....   | 65 |
| Tabela 6 - Problemas de saúde mais citados pelos sujeitos pesquisados.....  | 66 |
| Tabela 7- Análise descritiva do indicador de estresse ocupacional .....   | 68 |
| Tabela 8 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional .....   | 70 |
| Tabela 9 - Interpretação das fontes de tensão no trabalho e no indivíduo, de acordo com o MTEG .....                  | 71 |
| Tabela 10 - Análise descritiva do indicador de fonte de tensão no trabalho .....                                      | 72 |
| Tabela 11 - Frequência dos indicadores do construto fontes de tensão no trabalho .....                                | 73 |
| Tabela 12 - Análise descritiva do indicador de fonte de tensão no indivíduo .....                                     | 75 |
| Tabela 13 - Frequência dos indicadores do construto de tensão no indivíduo.....                                       | 77 |
| Tabela 14 - Outros fatores do ambiente de trabalho causadores de tensão excessiva ..                                  | 78 |
| Tabela 15 - Fatores tensionantes no trabalho citados como os mais difíceis de serem mudados.....                      | 79 |
| Tabela 16 - Fatores citados como os mais importantes redutores de tensão no trabalho .....                            | 81 |
| Tabela 17 - Estratégias pessoais utilizadas para reduzir o impacto de situações tensionantes.....                     | 83 |
| Tabela 18 - Relação do estresse ocupacional com as variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e saúde..... | 85 |



## LISTA DE GRÁFICOS

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por gênero.....  | 58 |
| Gráfico 2 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por faixa etária .....                                   | 58 |
| Gráfico 3 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por estado civil .....                                   | 59 |
| Gráfico 4 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por nível educacional .....                              | 60 |
| Gráfico 5 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por tempo de atuação .....                               | 61 |
| Gráfico 6 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, quanto ao hábito de fumar .....                          | 62 |
| Gráfico 7 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, quanto ao hábito de consumir<br>bebidas alcoólicas ..... | 63 |
| Gráfico 8 - Frequência do consumo semanal de bebida alcoólica .....   | 63 |
| Gráfico 9 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, quanto à prática regular de<br>atividade física.....     | 65 |
| Gráfico 10 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por ocorrência de problemas de<br>saúde .....           | 66 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

FIG - Figura

FTT - Fontes de tensão no trabalho

FTI - Fontes de tensão do indivíduo

FTI - Fontes de tensão do indivíduo

GRAF - Gráfico

IFES - Instituição Federal de Ensino Superior

MECREGUL - Mecanismos de regulação

MTEG - Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional em gerentes

OSI - *Occupational Stress Indicator*

SAG - Síndrome geral de adaptação

SINTOMAS - Sintomas de estresse

SNS - Sistema nervoso simpático

SUS - Sistema Único de Saúde

TAB - Tabela

## SUMÁRIO

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO .....</b>   | <b>15</b> |
| 1.1      | Problema de Pesquisa .....  | 17        |
| 1.2      | Objetivos .....   | 19        |
| 1.2.1    | Objetivo geral .....  | 20        |
| 1.2.2    | Objetivos específicos .....   | 20        |
| 1.3      | Justificativa .....   | 20        |
| <b>2</b> | <b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>  | <b>22</b> |
| 2.1      | Conceito de estresse.....   | 22        |
| 2.2      | O estresse ocupacional .....  | 25        |
| 2.3      | Modelos teóricos explicativos do estresse ocupacional .....                             | 26        |
| 2.3.1    | Modelo exigência-controle .....   | 27        |
| 2.3.2    | Modelo básico de origem do estresse.....  | 29        |
| 2.3.3    | Modelo dinâmico do estresse ocupacional.....  | 29        |
| 2.3.4    | Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional em gerentes .....                  | 32        |
| 2.4      | A profissão docente e o estresse ocupacional.....                                       | 38        |
| 2.4.1    | Pesquisas relacionadas ao estresse docente .....  | 42        |
| 2.5      | Estresse ocupacional e variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde..... | 46        |
| <b>3</b> | <b>METODOLOGIA DO ESTUDO EMPÍRICO .....</b>   | <b>48</b> |
| 3.1      | O tipo de pesquisa, abordagem e método de pesquisa.....                                 | 48        |
| 3.2      | População, amostra e sujeitos da pesquisa .....   | 49        |
| 3.3      | Coleta dos dados.....   | 49        |
| 3.4      | Análise dos dados.....  | 50        |
| <b>4</b> | <b>AMBIÊNCIA DO ESTUDO .....</b>  | <b>51</b> |
| <b>5</b> | <b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>                                      | <b>57</b> |
| 5.1      | Variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e saúde .....                     | 57        |
| 5.1.1    | Dados referentes a hábitos de vida e saúde dos participantes .....                      | 62        |
| 5.2      | Análise do estresse ocupacional.....  | 67        |
| 5.2.1    | Sintomas de estresse.....   | 69        |
| 5.2.2    | Fontes de tensão .....  | 71        |
| 5.2.2.1  | Fontes de tensão no trabalho .....  | 72        |
| 5.2.2.2  | Fontes de tensão do indivíduo.....  | 75        |

|         |  |     |
|---------|--|-----|
| 5.2.2.3 | Outras fontes de tensão .....  | 78  |
| 5.2.3   | Mecanismos de regulação .....  | 80  |
| 5.3     | Relação do estresse ocupacional com as variáveis demográficas e<br>ocupacionais, hábitos de vida e saúde ..... | 84  |
| 6       | CONCLUSÃO .....  | 87  |
|         | REFERÊNCIAS .....  | 93  |
|         | ANEXO .....  | 101 |
|         | APÊNDICE .....   | 109 |

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea passa por um momento de grandes transformações relacionadas ao mundo do trabalho. Essas transformações se refletem diretamente na saúde e bem-estar dos sujeitos (MARQUES, 2013).

O ajustamento às mudanças sociais, políticas, econômicas e culturais exige do indivíduo uma evoluída capacidade adaptativa. Há forte necessidade de mobilização de energia física, mental e social para que essa adaptação aconteça. Contudo, pode ocorrer expressiva discordância entre sua capacidade de adaptação em relação à rápida transformação do contexto social, originando uma situação de conflito e desequilíbrio e instalando-se, portanto, as situações de estresse (GOULART JR; LIPP, 2008).

A intensificação do ritmo em que as mudanças acontecem na sociedade contemporânea leva a maioria das pessoas a desenvolver estresse em algum momento da vida (NUNES; CALAIS, 2011). Lipp (2000) considera o estresse como uma reação complexa e geral do organismo que envolve componentes físicos, psicológicos e hormonais, desenvolvendo-se em etapas ou fases. Dessa forma, estresse não é uma doença, mas um alerta do corpo para o período entre a saúde e a doença (LIPP, 1999).

Para Lima; Matos (2004) o estresse já pode ser considerado como um aspecto próprio da vida cotidiana, oriundo das interações do indivíduo com o meio em que vive. Entretanto, o estresse, apesar de sua popularidade, é um termo que ainda diverge quanto ao significado entre os pesquisadores.

De acordo com Vanderley; Ximenes (2008), o estresse é uma reação adaptativa do organismo humano ao mundo em constante transformação. No entanto, quando suas causas se prolongam e os meios de enfrentamento são insuficientes, o estresse pode avançar para fases de maior gravidade, quando o corpo se torna suscetível a inúmeras doenças.

Com relação ao estresse ocupacional, este é definido como “decorrente da relação entre indivíduo e ambiente laboral” (COSTA; MARTINS, 2011, p. 1192). De acordo com Benevides-Pereira (2010, p.46), “o estresse pode acometer qualquer pessoa e, quando a causa que o provoca se refere à atividade desempenhada no trabalho, o correto é a designação estresse ocupacional”.

O estresse é uma temática sempre atual oriunda da diversidade de contexto social e vulnerabilidades a que os trabalhadores estão sujeitos no processo laboral (BARCAUI; LIMONGI-FRANÇA, 2014). O estresse que acomete o homem contemporâneo e, de modo específico, o professor, pode ser considerado um dos maiores problemas dos tempos modernos (BARRETO, 2008).

Os docentes têm sido alvo de muitas investigações, pois no exercício profissional da atividade docente encontram-se presentes diversos estressores psicossociais, alguns relacionados à natureza de suas funções, outros relacionados ao contexto institucional e social onde estas são exercidas (VANDERLEY; XIMENES, 2008).

No ensino superior as atividades acadêmicas como ensino, pesquisa, extensão e gestão estão em constante mudança. O meio e a cobrança sobre determinados encargos têm modificado as práticas de trabalho e suas definições, e não deixam de serem fatos que atingem a estrutura psíquica dos professores (MILLER, 1991). Além de realizar as atividades de ensino, pesquisa e extensão, se faz necessário que o professor participe de eventos, avalie trabalhos de seus pares, assuma coordenação e cargos administrativos, participe de reuniões de colegiado, entre outras atividades (CORREA; LOURENÇO, 2015).

A docência universitária comporta em sua natureza uma diversidade de atribuições, exigências e desafios que, articulados, poderão contribuir para o desencadeamento do estresse. No exercício da docência, as variáveis que interferem no desencadeamento do estresse são: as más condições de trabalho, cobranças institucionais, o descompromisso dos alunos, a jornada excessiva de trabalho, a baixa remuneração, a falta de incentivos ao professor, as incertezas quanto à carga horária e as dificuldades na administração do tempo (BARRETO, 2008).

Reis (2005) considera que os professores estão entre as categorias profissionais que mais sofrem com as exigências mentais no trabalho e, como consequência, estão entre aqueles que têm apresentado maiores níveis de estresse ocupacional.

### **1.1 Problema de pesquisa**

O momento presente é de grandes desafios à profissão acadêmica, em que as profundas e rápidas transformações geraram mudanças no contexto de trabalho acadêmico e nos papéis dos docentes (LIMA, 2012).

As mudanças nas políticas de educação do ensino superior no país influenciaram no exercício da docência (LIMA, 2012). Em 2005, houve a criação do Programa Universidade para Todos (PROUNI) com o objetivo de alocar verbas públicas nas instituições privadas de ensino superior, por meio de isenção de impostos, fato que gerou a redução das verbas para as universidades públicas, ampliando o cenário de dificuldades dos professores dessas instituições (NISHIMURA, 2012).

Na mesma linha, o governo federal criou, em 2007, o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). O objetivo era o movimento de reestruturação e expansão das instituições de ensino superior federais, com a intenção de ampliar o número de vagas e de cursos nas universidades federais, bem como ampliar o acesso e a permanência na educação superior (NISHIMURA, 2012).

Entretanto, os concursos para professores permanentes das universidades não ocorreram na mesma proporção do aumento de alunos e cursos. A forma de suprir a falta de professores efetivos foram os processos seletivos para o professor temporário. Porém, esses professores não podem assumir cargos administrativos nem tampouco realizar atividades de pesquisa e extensão. Tais limitações causaram a intensificação da carga de trabalho e a precarização das condições de trabalho dos professores permanentes, pois, além de enfrentarem salas com elevado número de alunos, também passaram a assumir as atividades que não podem ser realizadas pelos docentes temporários (NISHIMURA, 2012).

Nesse cenário, o processo de intensificação do trabalho docente traz uma nova lógica às rotinas dos professores, onde o tempo destinado ao trabalho acadêmico adentra os espaços privados de convivência social, fato este que pode ser acentuado pelo uso das novas tecnologias da informática (LIMA, 2012).

Na atualidade, o papel do docente vai além da mediação do processo de conhecimento do aluno, o que era normalmente esperado. A missão profissional extrapola a sala de aula para garantir uma articulação entre a instituição e a comunidade. O docente, além de ensinar, deverá colaborar na gestão e no planejamento institucional, o que significa uma dedicação mais ampla, a qual se estende às famílias e à comunidade (VANDERLEY; XIMENES, 2008).

Em decorrência desse novo cotidiano de trabalho, o professor se depara com muitas variáveis que podem contribuir para o desequilíbrio de sua saúde física e mental, levando-o a desenvolver o processo de estresse (GOULART JR; LIPP, 2008).

O número elevado de atividades que constitui o trabalho do docente, a cobrança por cumprimento de prazos, a pressão para acompanhar o avanço do conhecimento, a necessidade de desdobrar-se em leituras para preparação de aulas, a correção de trabalhos, a participação em comissões, a cobrança para publicação e a realização de pesquisas favorecem o desenvolvimento do estresse (SANCHES; SANTOS, 2013).

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

Estudo realizado por Santos; Zille; Soares (2015), envolvendo 89 docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior do estado de Minas Gerais, diagnosticou quadro de estresse variando de leve/moderado a muito intenso em 56,0% dos



docentes. Sendo 42,0% (37), com nível de estresse leve/moderado; 13,0% (12) estresse intenso; e 1,0% (1), estresse muito intenso. Nesse estudo, os principais sintomas identificados foram: fadiga, ansiedade, insônia e dor nos músculos do pescoço/ombros. As principais fontes de tensão no trabalho relacionadas aos indivíduos pesquisados foram o desgaste excessivo relacionado ao trabalho; realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança; filosofia da instituição pautada pela obsessão e compulsão por resultados e prazos apertados como rotina no trabalho.

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

Nesse contexto, compreender as situações que geram estresse nos professores universitários pode favorecer a elaboração de estratégias, a fim de melhorar a qualidade de vida destes profissionais. Dessa forma, a pergunta que orienta este estudo é a seguinte: Qual o nível de estresse e suas manifestações no trabalho dos professores de uma Instituição Federal de Ensino Superior?

## **1.2 Objetivos**

Para atender ao problema de pesquisa, os objetivos a seguir apresentados estão organizados em geral e específicos.

### **1.2.1 Objetivo geral**

Analisar e descrever os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações na percepção dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) situada no Centro-Oeste do estado de Minas Gerais.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar os principais sintomas relacionados ao estresse;
- b) Identificar e analisar as principais fontes de tensão no trabalho;
- c) Identificar as estratégias de defesa e/ou resistência ao estresse;
- d) Associar as variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde com o estresse ocupacional.

### **1.3 Justificativa**

O estresse é um problema de saúde no trabalho e na vida pessoal, cada vez mais comum entre a população brasileira, causada pela dificuldade do indivíduo em lidar com as fontes de tensão (LIPP, 2005). O entendimento dos fatores que geram o estresse entre os docentes é essencial para diminuir o nível de adoecimento e melhorar a qualidade de vida destes profissionais.

Para Santos *et al.* (1999), pesquisar o estresse ocupacional constitui uma tentativa de compreender melhor as variáveis que afetam no ajustamento do homem às mudanças das condições de trabalho, e o que pode ser feito para facilitar esta relação, promovendo melhoria da qualidade de vida do trabalhador e, assim, melhores condições para aumentar a produtividade.

Esta pesquisa justifica-se por trazer contribuições relevantes nos níveis acadêmico, institucional e social no que diz respeito ao estresse de professores do ensino superior.

No plano acadêmico, pesquisar o estresse ocupacional é relevante para o aprofundamento dos estudos neste cenário, favorecendo o desenvolvimento

científico e o entendimento sobre o tema abordado (PAIVA *et al.*, 2002). De acordo com Cremonezi (2014), pesquisar esta temática também é importante por envolver um setor educacional muito relevante para o desenvolvimento físico e mental do cidadão brasileiro. E ainda, por ampliar as informações sobre a classe ocupacional de professores dada à sua importância para o funcionamento de uma organização sujeita às constantes exigências do contexto atual de trabalho.

No plano institucional, as conclusões da pesquisa poderão auxiliar a instituição educacional no desenvolvimento de técnicas de gestão de pessoas, a fim de minimizar os agentes estressores e, conseqüentemente, melhorar o ambiente de trabalho.

No plano social, a contribuição poderá englobar toda a região onde a instituição está localizada, já que, por meio do conhecimento das fontes de tensão excessiva no trabalho dos professores que atuam na instituição pesquisada, será possível compreender melhor a realidade do trabalho e contribuir para que sejam avaliados os aspectos apontados pela pesquisa. Portanto, os benefícios serão não apenas para os docentes e discentes, como também para toda a comunidade que poderá obter melhor qualidade nos serviços prestados pelos profissionais pesquisados, com reflexos positivos no nível de ensino proporcionado pela Instituição.

Este estudo evidencia a necessidade de uma maior atenção para as condições de trabalho dos docentes que são indivíduos fundamentais no desenvolvimento de ensino e aprendizagem e que podem definir a qualidade dos serviços oferecidos pelas organizações da qual fazem parte.

A presente dissertação está estruturada em seis capítulos, incluindo esta introdução, que contextualiza o tema a ser pesquisado, em seguida apresenta o problema de pesquisa, o objetivo geral, objetivos específicos e as justificativas. No segundo capítulo, apresenta-se a fundamentação teórica. O terceiro capítulo aborda os aspectos metodológicos. O quarto capítulo apresenta a ambiência do estudo. No quinto capítulo procede-se à análise e apresentação dos resultados. No sexto capítulo constam as conclusões do estudo e, por fim, têm-se as referências, anexo e apêndices.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo aborda a teoria que dá suporte à realização do estudo proposto. Inicialmente será abordado o conceito de estresse. Em seguida, o estresse ocupacional, modelos teóricos explicativos do estresse ocupacional, a profissão docente relacionada ao estresse ocupacional, pesquisas relacionadas ao estresse docente e o estresse ocupacional e as variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde.

### 2.1 Conceito de estresse

O conceito de estresse, na área da saúde, foi introduzido pelo médico vienense Hans Selye, em 1936. Selye (1956, p. 64) definiu o estresse como um “estado manifestado por uma síndrome específica, constituído por todas as alterações não-específicas produzidas num sistema biológico”.

Selye desenvolveu a teoria do estresse baseado na Síndrome de Adaptação Geral (SAG), relacionada ao desequilíbrio fisiológico do corpo diante de uma agressão (SELYE, 1956). A SAG apresenta três fases, ou estágios, descritas com base em GOULART JÚNIOR; LIPP (2008):

*Reação de alarme* - inicia quando a pessoa se defronta com um estressor. Nesse momento, o organismo se prepara para "luta ou fuga", com a conseqüente quebra da homeostase. A aceleração do organismo mediante ação aumentada de determinadas funções é, muitas vezes, de grande importância para a preservação da vida, uma vez que leva o organismo a um estado de prontidão, de alerta, a fim de que ele possa atuar em situações de urgência, constituindo uma defesa automática do corpo.

*Resistência* - ocorre quando, sendo o estressor de longa duração ou de grande intensidade, o organismo tenta restabelecer o equilíbrio interno de um modo reparador. O organismo se utiliza das reservas de energia adaptativa, na tentativa de se reequilibrar. Se a reserva de energia adaptativa for suficiente, a pessoa se

recupera e sai do processo de estresse. Se, por outro lado, o estressor exige mais esforço de adaptação do que é possível para aquele indivíduo, então o organismo se enfraquece e torna-se vulnerável a doenças.

*Exaustão* – ocorre quando a resistência da pessoa não for suficiente para lidar com a fonte de estresse ou se houver concomitantemente a ocorrência de outros estressores. Então haverá aumento das estruturas linfáticas, poderá ocorrer exaustão psicológica e a depressão, a exaustão física se manifestará e, como consequência, a pessoa poderá desenvolver doenças.

De acordo com Selye (1956), registra-se estresse em qualquer momento, durante as três fases, embora as manifestações sejam diversas à medida que o tempo decorre. Além disso, não é preciso que as três fases se desenvolvam para que se registre a Síndrome de Adaptação Geral. Apenas o mais grave estresse leva, eventualmente, à fase de exaustão e morte.

Uma abordagem complementar às ideias de Selye foi proposta por Lipp (2005), que identificou uma quarta fase, a qual denominou de quase-exaustão, por se encontrar entre as fases de resistência e exaustão. Para a autora, as pessoas não entram em exaustão subitamente, portanto, é de supor a existência de um período de transição antes dessa fase, período em que a pessoa não esteja mais sendo capaz de resistir, mas ainda não tenha atingido a exaustão completa. Dessa forma, o modelo quadrifásico de Lipp, contendo as fases de alerta, resistência, quase-exaustão e exaustão, complementa o modelo de Selye.

Para Selye (1974), o estresse é caracterizado como o desgaste provocado pela falta de adaptação, por um período extenso, do indivíduo às cobranças do ambiente. O estresse pode ser causado por vários elementos, provocando manifestações diversas, conforme a capacidade de resposta e da compreensão dos indivíduos sobre os fatos aos quais estão sujeitos.

Simonton *et al.* (1987) também consideram o estresse como um estado de desgaste do organismo humano, sendo provocado por uma tensão crônica inerente da vida moderna. Esses estudiosos defendem que as pessoas mais propensas ao estresse

são aquelas que não conseguem se descontraír, relaxar, mesmo que tenham vontade.

Segundo Selye, (1974) o estresse é provocado por vários agentes, mas deve-se conceituar o estresse como sendo inespecificamente induzido. Assim, o estresse é a resposta inespecífica do corpo a qualquer exigência a que está sujeito.

Para Santos; Zille; Soares, (2015) o estresse tem as suas conotações negativas ou disfuncionais, como também o seu lado positivo. O estresse pode se manifestar de duas formas: o *distresse*, também chamado de estresse da derrota, que apresenta o seu lado negativo, e está ligado à ativação crônica do organismo no esforço de se adaptar às situações imprevistas e compreendidas como uma ameaça; e o *eustresse*, ou estresse da realização, ligado à ativação do organismo por meio da produção de adrenalina para adaptar-se a uma situação compreendida como desafio positivo (SELYE, 1974).

Para Albrecht (1990) há três causas básicas diferentes de estresse: de origem física, social e emocional. O estresse decorrente de causas físicas, ou somático, é consequência de uma perturbação direta no corpo causado pelo ambiente. Os fatores sociais dizem respeito aos relacionamentos interpessoais gerados no ambiente de trabalho. Já os processos de pensamento, geralmente, de expectativas negativas e ansiedade resultam no estresse de causas emocionais.

Segundo Couto (1987), a incapacidade prolongada do indivíduo para suportar e vencer as exigências psíquicas da vida ou de se adaptar a elas provoca um desgaste anormal do ser humano e a queda na sua capacidade de trabalho, ocasionando o estresse. Para o autor, os principais sintomas do estresse são o nervosismo, ansiedade, irritabilidade, fadiga, angústia, raiva, depressão, dor de estômago, dor nos músculos do pescoço e nos ombros e dores no peito, quando o indivíduo está sob pressão.

Ainda de acordo com Couto (1987), o estresse pode ser classificado segundo a natureza dos agentes estressores. O baixo nível de estimulação do indivíduo leva ao estresse de monotonia, que ocorre, por exemplo, quando a demanda do ambiente é

inferior à sua capacidade de resposta. Por outro lado, o estresse de sobrecarga é aquele que ocorre devido ao nível de estimulação superior à capacidade de adaptação do indivíduo.

Para esse autor, existem dois tipos de estresse: o agudo e o crônico. Quando apresenta ocorrência determinada de até duas ou três semanas, aproximadamente, ele se caracteriza como estresse agudo; se o estado de inadaptação perdurar por mais tempo, o estresse é caracterizado como crônico, podendo ter um efeito danoso sobre a saúde do indivíduo.

## **2.2 O estresse ocupacional**

O estresse é considerado como um dos problemas que mais frequentemente influenciam o ser humano e interfere na homeostase de seu organismo, em virtude das diversas tensões que enfrenta no dia a dia (CAMELO; ANGERAMI, 2008).

As pressões geradas pelas constantes mudanças atuais nas organizações têm exigido cada vez mais dos indivíduos, seja em termos de responsabilidades com o trabalho, seja de sobrecarga adicional de tarefas, o que os deixa mais vulneráveis a doenças psicossomáticas e orgânicas (TANURE *et al.*, 2008). As exigências diárias do trabalho têm agravado o nível de estresse e provocado danos à saúde (ZANELLI, 2010).

Para Lipp (2005), as consequências do estresse para as organizações estão ligadas ao excesso de atrasos e de faltas ao trabalho, aumento de licenças médicas, elevada rotatividade de pessoal, acidentes de trabalho, declínio na produtividade, falta de criatividade nas ideias, desempenho irregular e dificuldades interpessoais com colegas. Todas essas consequências interferem direta ou indiretamente no desempenho dos trabalhadores e, conseqüentemente, no desempenho das organizações.

Para Limongi-França e Rodrigues (2005, p. 36), o estresse ocupacional é decorrente de

[...] situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador a suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou a sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e com o ambiente de trabalho, à medida que esse ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que não contém recursos adequados para enfrentar tais situações.

O estresse no trabalho ocorre quando há muitas responsabilidades significativas, mas poucas possibilidades de tomada de decisão e de controle. Constitui-se em experiência extremamente desagradável, associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão que são desencadeados por estressores localizados no ambiente de trabalho (CAMELO; ANGERAMI, 2008).

De acordo com Cooper *et al.* (1988), não se pode deixar de mencionar que o estresse ocupacional é um problema ligado à pressão no trabalho. Muitas vezes, no ambiente de trabalho, o indivíduo está sujeito a pressões que são particulares de sua função. O estresse resulta tanto da maneira como o trabalhador enfrenta a situação, quanto do controle e prevenção que a organização oferece aos trabalhadores.

Para Tamayo (2001), o estresse ocupacional é o resultado da interação das características do empregado com o ambiente de trabalho, sendo que as exigências do trabalho excedem as habilidades do empregado para enfrentá-las. Pode ser descrito como a discrepância negativa entre o percebido no trabalho e o esperado pela pessoa. A intensidade do estresse depende da importância dada pelo indivíduo às discrepâncias existentes.

Cooper *et al.* (1988) interpretam o estresse ocupacional como sendo negativo, ligado às características intrínsecas do ser humano e resultante da forma imprópria de se lidar com ele. Esse é um estado que afeta o indivíduo progressivamente e evolui, aos poucos, até que surjam os sintomas.

### **2.3 Modelos teóricos explicativos do estresse ocupacional**

Quanto aos modelos teóricos explicativos, diferentes perspectivas têm sido propostas na literatura para explicar o estresse ocupacional. A apresentação dos



modelos tem a finalidade de aprofundar o entendimento teórico relacionado ao estresse, que vem afetando cada vez mais os indivíduos, seja no ambiente organizacional ou fora dele (REZENDE, 2010). Nesta pesquisa, utilizou-se o modelo de Zille (2005), como referência para o seu desenvolvimento.

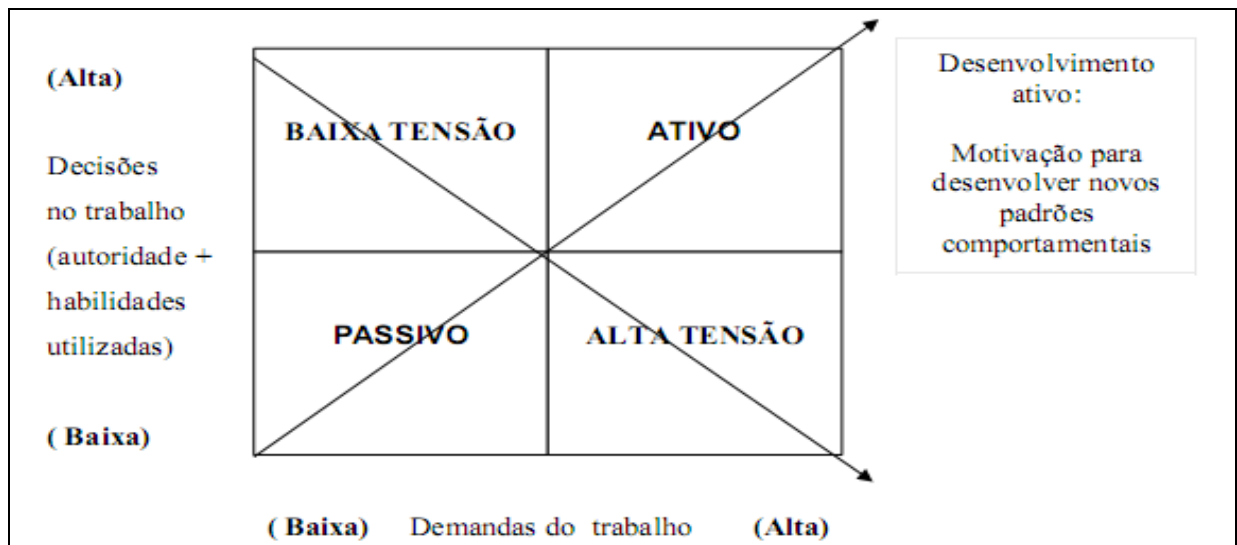
A seguir, apresentam-se quatro modelos teóricos explicativos para estresse ocupacional (KARASEK, 1979; COUTO, 1987; COOPER *et al.*, 1988; e ZILLE, 2005).

### **2.3.1 Modelo exigência-controle**

De acordo com Gatchel e Baum (2009), o modelo exigência-controle, proposto por Karasek (1979), relaciona duas variáveis consideradas de grande importância para o surgimento do estresse ocupacional, de um lado, as demandas e as cobranças que o trabalho determina ao sujeito e, de outro lado, a capacidade que o sujeito tem de controlar os prazos e o desenvolvimento do processo produtivo. Certos trabalhos apresentam exigências elevadas dos trabalhadores, aumentando a probabilidade de serem estressantes. No entanto, entre esses trabalhadores o nível de controle que o sujeito tem sobre o processo produtivo funciona como uma variável moderadora, segundo a qual aqueles que possuem um poder de decisão considerável e podem controlar o ritmo ou o desenvolvimento do trabalho são capazes de moderar o estresse. Porém, a mistura de altas exigências e de níveis baixos de controle pode produzir o estresse e ocasionar problemas de saúde (THEORELL; KARASEK, 1996 *apud* GATCHEL; BAUM, 2009).

O modelo exigência-controle proposto por Karasek (1979), possibilita analisar os riscos dos trabalhadores desenvolverem estresse e doenças a ele relacionadas, além de motivação, satisfação no trabalho e grau de ativação dos trabalhadores (GATCHEL; BAUM, 2009).

Figura 1 – Modelo exigência-controle.



Fonte: Karasek (1996) *apud* Zille (2005, p. 98).

De acordo com Zille (2005), a abrangência de decisão é determinada pela soma de duas escalas, que são juízo de habilidades e autoridade de decisão. A primeira é medida pelos seguintes indicadores: manter-se aprendendo novas coisas; capacidade de desenvolver novas habilidades; habilidades requeridas no trabalho; variedade de tarefas; repetição; e criatividade requerida pelo trabalho. A segunda é medida por liberdade para a tomada de decisões; escolha de como executar o trabalho; e o quantitativo de expressão no trabalho. A demanda psicológica do trabalho é formada pelos seguintes indicadores: trabalho excessivo; demandas conflituosas; tempo insuficiente para a realização do trabalho; e trabalhar rápido e trabalhar muito.

Para Karasek (1998, *apud* Zille, 2005), os maiores riscos à saúde mental e à saúde física pelo estresse ocorrem com os trabalhadores que lidam com as altas demandas psicológicas ou pressão relacionadas com a capacidade de usar as habilidades no trabalho e a autoridade de tomada de decisões, combinadas com uma baixa abrangência de controle ou decisão ao deparar com essas demandas.

### 2.3.2 Modelo básico de origem do estresse

Proposto por Couto (1987), o modelo básico que explica a origem do estresse é composto pelo contexto do indivíduo, os agentes estressantes no trabalho e sua vulnerabilidade. As duas primeiras variáveis são derivações das exigências psíquicas do meio, sendo que a primeira está relacionada àquelas não ligadas ao trabalho e a segunda àquelas ligadas ao trabalho. A vulnerabilidade está relacionada à estrutura psíquica do indivíduo. Para o autor, o estresse ocorre quando as exigências psíquicas do meio são maiores do que a estrutura psíquica do indivíduo consegue suportar.

Figura 2 – Modelo básico de origem do estresse



Fonte: Couto, 1987, p.35.

Para Couto (1987), quando há a superposição de agentes estressantes no trabalho e vulnerabilidade do indivíduo, surge o estresse ocupacional, mas também existem casos de estresse não relacionados ao trabalho. Isso ocorre quando há a superposição do contexto e da vulnerabilidade. Frequentemente, há a conexão dos fatores.

### 2.3.3 Modelo dinâmico do estresse ocupacional

Desenvolvido por Cooper, Sloan e Williams (1988), no modelo dinâmico do estresse ocupacional (FIG.3) os agentes estressores podem ser classificados de acordo com seis grandes categorias, a saber: fatores intrínsecos ao trabalho (volume de trabalho, novas tecnologias, ritmo de trabalho); o papel do indivíduo na organização

(filosofia de gestão, participação nas decisões); o relacionamento interpessoal (apoio ou isolamento dos pares, conflitos e competitividade entre as pessoas); a carreira e a realização (oportunidades na carreira, desenvolvimento na carreira, valorização do desempenho); a estrutura e o clima organizacional (quantidade insuficiente de funcionários, políticas e valores organizacionais); e a interface entre casa e trabalho (eventos externos ao trabalho, instabilidade ou insegurança no emprego). Tais fontes de pressão são percebidas pelos indivíduos que podem reagir de diferentes maneiras.

Ao lidar com tais fatores e com os sintomas percebidos, o indivíduo usualmente desenvolve estratégias de defesa e de combate do estresse. De acordo com Cooper, Sloan e William (1988), tais estratégias são sintetizadas em torno de processos de racionalização, busca de apoio social e realização de atividades como *hobbies* e passatempos.

Figura 3 – Modelo dinâmico do estresse ocupacional



Fonte: Cooper; Sloan; William (1988) *apud* Costa (2009, p. 37).

Sobre o modelo de Cooper; Sloan; Williams (1988), Costa (2009, p. 37) relata que,

de modo geral, o modelo contempla variáveis associadas às fontes potenciais de pressão no trabalho, à interpretação que o indivíduo faz dos eventos que ocorrem em sua vida e aos sintomas físicos e mentais decorrentes dessas situações.

De acordo com Paiva *et al.* (2013), os sintomas físicos e mentais de estresse irão se manifestar tanto no nível individual (aumento da pressão arterial, dores nos ombros e coluna, ansiedade, apatia, choro, depressão, alcoolismo, dependência química/física, irritabilidade, alienação etc.), quanto no nível organizacional (aumento de absenteísmo, rotatividade, dificuldades nos relacionamentos pessoais e hierárquicos, diminuição na qualidade e na produtividade etc.). Tais sintomas podem levar ao desenvolvimento de doenças físicas e mentais (problemas coronarianos e gastrointestinais, estafa, esgotamento etc.) e também ao surgimento de disfunções organizacionais (greves, acidentes, sabotagem etc.).

De acordo com Zille (2005), os principais indicadores dos efeitos provocados pelo estresse são a baixa moral, performance deficiente, elevada apatia e índices significativos de absenteísmo, e rotatividade de pessoal. Esses efeitos causam reflexos na organização em termos da sua produtividade e, conseqüentemente, dos níveis de competitividade, estando, portanto, diretamente relacionados ao desempenho dos trabalhadores.

Para Zille (2005), os autores propuseram um modelo que vem demonstrar a dinâmica do estresse e traz à tona suas fontes, as categorias individuais, as estratégias de combate e os efeitos da variável sobre o indivíduo e a organização. A partir desse modelo, Cooper *et al.* (1988) obtiveram as bases necessárias para criar um instrumento capaz de diagnosticar, com precisão, os níveis e outras variáveis referentes ao estresse ocupacional, que é o *Occupational Stress Indicator* - OSI.

Para Cooper *et al.* (1988), o OSI é uma relevante ferramenta para analisar áreas problemáticas e realmente implementar intervenções para problemas relacionados ao estresse nas organizações. Os questionários que compõem o OSI foram desenvolvidos para medir tanto as fontes como os efeitos do estresse ocupacional. Esse instrumento se divide em cinco seções: saúde física e mental, nível de estresse, nível de tensão, vulnerabilidade individual ao estresse e aos agentes estressores no trabalho.

### 2.3.4 Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional em gerentes

O Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gerentes (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado, serviu de referência para a realização da presente pesquisa.

A teoria principal que deu base para o desenvolvimento do estudo de Zille (2005), no que se refere ao estresse ocupacional, foi fundamentada em autores como Couto (1987), Cooper *et al.* (1988, 2002) e Karasek (1996, 1998).

Zille (2005) considera que a manifestação do estresse está relacionada ao desequilíbrio acentuado entre os níveis de tensão que o indivíduo recebe do meio ocupacional e à sua capacidade psíquica de suportá-lo.

O MTEG 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 indicadores de impactos no trabalho (IMPACTOS). Os construtos de primeira ordem são explicados por construtos de segunda ordem, que, por sua vez, são explicados pelos indicadores correspondentes, sendo que a exceção se faz ao construto IMPACTO, que é explicado diretamente pelos seus indicadores (ZILLE, 2005).

Os processos de trabalho, relações de trabalho, insegurança nas relações de trabalho e convivência com indivíduos de difícil relacionamento são construtos de segunda ordem, que explicam as FTT (ZILLE, 2005).

Os *processos de trabalho*, construto de segunda ordem, é explicado pelos seguintes indicadores: trabalho complexo e desgastante; sobrecarga em decorrência da tecnologia (email, softwares e sistemas integrados de gestão, entre outros de mesma natureza); realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança; filosofia de trabalho pautada pela obsessão e compulsão por resultados; realizar, de forma exagerada, o máximo de trabalho com o mínimo de condições/recursos (paranoia por resultados); princípios de racionalidade levados ao extremo (aproveitamento máximo de tempo e recursos), com aplicação de técnicas

cada vez mais exigentes e sofisticadas de produtividade; excesso de metas de trabalho; decisões relacionadas ao trabalho sem a participação dos envolvidos; pressão excessiva no trabalho; muitos prazos e cronogramas apertados, gerando incômodo e tensão excessiva; carga excessiva de trabalho, ultrapassando os limites suportáveis pelos indivíduos; e número excessivo de horas de trabalho.

O construto de segunda ordem *relações de trabalho* é explicado pelos seguintes indicadores: inibição da autenticidade e coerência; inibição da liberdade; práticas de isolamento imposta pela empresa - assédio moral; clima de insegurança e medo; decisões tomadas por pessoas mentalmente desequilibradas, perversas e/ou neuróticas; práticas de humilhação implícita ou explícita; situações de desrespeito humano; percepção da relação de emprego insegura/instável; e orientações superiores implícitas ou explícitas no sentido de agir fora do que é considerado eticamente correto.

*Insegurança na relação de trabalho e convivência com indivíduos de personalidade difícil*, construto de segunda ordem, é explicado pelos seguintes indicadores: alto impacto emocional (assalto, morte, acidente de trabalho fatal, entre outros de mesma natureza); e conviver com indivíduos de difícil relacionamento (ansioso, estressado, desequilibrado emocionalmente).

Com relação ao construto de primeira ordem FTI, os construtos de segunda ordem responsabilidades acima dos limites, estilo e qualidade de vida, aspectos específicos do trabalho e desmotivação explicam as FTI (ZILLE, 2005).

O construto de segunda ordem *responsabilidades acima dos limites* é explicado pelos indicadores compromissos muito desafiadores; e realização de atividades bem acima da capacidade técnica e/ou atividades de aprendizado recente sem ter domínio pleno.

*Estilo e qualidade de vida*, construto de segunda ordem, é explicado pelos seguintes indicadores: estilo de vida corrido, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo, mesmo quando não existe necessidade para tal; realização frequente de duas ou mais atividades ao mesmo tempo, com dificuldade de conclusão, mesmo

quando não há exigência para tal; dificuldade em desligar-se de contextos relacionados ao trabalho; tempo muito tomado com compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre, até mesmo após o expediente e finais de semana; conhecer o que é qualidade de vida e sua importância e não ter como praticar; dificuldades de desligar-se de contextos relacionados ao trabalho; e não ter tempo para relaxar/descansar.

O construto de segunda ordem *aspectos específicos do trabalho*, é explicado pelos seguintes indicadores: não poder agir de forma autoritária e ter que ser autoritário em determinadas circunstâncias; dificuldade de trabalhar em modelo participativo e a necessidade de isolamento em função da competitividade; convivência com situações de tensão inerentes às relações humanas no trabalho; compatibilização entre necessidades de descentralização e a concentração de poder no topo da organização; conflitos por ter que, ao mesmo tempo, ser inovador e dotado de autonomia e estar sujeito às normas da organização; perceber os resultados dentro do esperado, não podendo manifestar essa percepção para a organização, tendo que solicitar à equipe resultados mais desafiadores; e conflitos em função de sobrecarga de trabalho e a impossibilidade de questionar a situação.

*Desmotivação*, construto de segunda ordem, é explicado pelos indicadores desejo de trocar de emprego com frequência; e desmotivação importante com o trabalho.

Já interação e prazos, descanso regular, experiência no trabalho e atividade física são construtos de segunda ordem, que explicam os MECREGUL (ZILLE, 2005).

*Interação e prazos*, construto de segunda ordem, é explicado pelos seguintes indicadores: possibilidade de atrasar cronogramas de trabalho; possibilidade de questionar prazos e prioridades; canal aberto na instituição para discutir situações de dificuldades e tensão; e periodicidade de cobranças.

O construto de segunda ordem *descanso regular* é explicado por dois indicadores: “não descansar de forma regular nos finais de semana”; e “não gozar férias regulares”.



*Experiência no trabalho e atividade física*, construto de segunda ordem, é explicado pelos indicadores “experiência pessoal na solução de dificuldades em relação ao trabalho”; e “não praticar atividades físicas regulares”.

Os construtos de segunda ordem que explicam os SINTOMAS são: hiperexcitabilidade e senso de humor; sintomas psíquicos, do sistema nervoso simpático (SNS) e gástrico; sintomas de aumento do tônus; tontura/vertigem; falta ou excesso de apetite e relaxamento (ZILLE, 2005).

*Sintomas de hiperexcitabilidade e alterações do senso de humor*, construto de segunda ordem, é explicado pelos seguintes indicadores: nervosismo, ímpetos de raiva, irritabilidade fácil (irritação sem motivos aparentes) e perda e/ou oscilação do senso de humor.

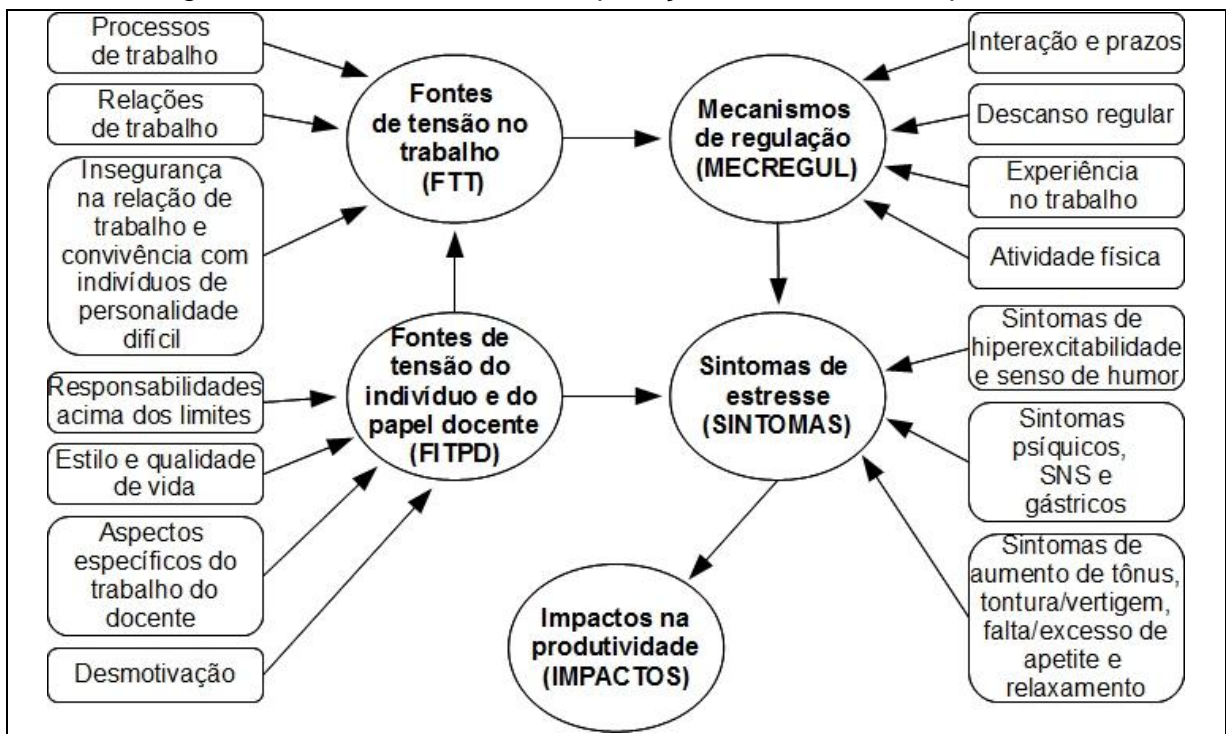
O construto de segunda ordem *sintomas psíquicos, sintomas decorrentes do sistema nervoso simpático (SNS) e sintomas gástricos*, é explicado pelos seguintes indicadores: ansiedade (incerteza aflitiva, hiato entre o agora e o futuro, associado a medo/apreensão); angústia (aflição, agonia, relacionado à sensação de impotência diante de problemas que afligem o indivíduo); períodos de depressão (tristeza, apatia, isolamento, falta de energia); nó na garganta (sensação de sufocamento); pânico (sensação de estar fora de si e/ou do mundo, medo de perder o controle da situação, podendo acarretar os seguintes sintomas: queda de energia, sensação de falta de ar e de sufocamento, palpitação, dor no peito, náusea, tontura/sensação de desmaio, boca seca, formigamento nos dedos, ondas de frio/calor, sentimento de culpa por estar vivendo essa situação); dor discreta no peito, sob tensão; palpitações (sentir o coração bater forte em alguns momentos); e indisposição gástrica e/ou dor no estômago que se acentuam diante de exigências emocionais.

*Sintomas relacionados ao aumento do tônus muscular, tontura/vertigem, falta ou excesso de apetite e relaxamento*, construto de segunda ordem, é explicado pelos seguintes indicadores: fadiga (baixo nível de energia vital, sentir o corpo um “bagaço”, sentir-se cansado precocemente ao longo do dia, sonolência); dor de cabeça por tensão; insônia (dificuldade para conseguir dormir, sono entrecortado,

acordar durante a noite e ter dificuldades para dormir novamente); dor nos músculos do pescoço e ombros por tensão; tontura/vertigem (sensação de ver os objetos girarem em torno de si); falta ou excesso de apetite; uso de cigarro para aliviar a tensão; e uso de bebida alcoólica para aliviar a tensão.

O construto de primeira ordem impactos na produtividade (IMPACTOS) é explicado pelos seguintes indicadores: redução da eficiência no trabalho; dificuldades em lembrar fatos recentes relacionados ao trabalho que anteriormente eram lembrados com naturalidade; dificuldades em relação à tomada de decisões; fuga em relação às responsabilidades do trabalho; perda do controle em relação aos eventos da vida (trabalho, família, contexto social, entre outros); desgaste nos relacionamentos interpessoais no trabalho e fora dele; e dificuldade de concentração no trabalho (ZILLE, 2005).

Figura 4 - Modelo teórico de explicação do estresse ocupacional.



Fonte: Adaptado de Zille, 2005, p.191.

Zille (2005) acredita que este modelo apresenta uma evolução em relação aos demais por incluir um construto que objetiva explicar indicadores de impactos na produtividade, como também a análise específica em relação ao trabalho do

gerente. O autor desenvolveu um questionário aderente ao MTEG, que foi adaptado por Silva (2015) e foi utilizado nesta pesquisa (ANEXO A).

O MTEG possibilita classificar os níveis de estresse a partir dos parâmetros desenvolvidos por ZILLE (2005).

A TAB. 1 apresenta os níveis de estresse definidos por ZILLE (2005).

Tabela 1 - Interpretação do estresse ocupacional de acordo com o MTEG

| Nível de Estresse        | Valor de Referência      |
|--------------------------|--------------------------|
| Ausência de estresse     | < 1,75                   |
| Estresse leve a moderado | > ou = 1,75 e < 2,46     |
| Estresse intenso         | > ou igual 2,46 e < 3,16 |
| Estresse muito intenso   | > ou igual 3,16          |

Nota: A escala utilizada para os valores de referência variou de 1,00 a 5,00.  
Fonte: Zille, 2005, p. 222-223.

As referências para análise do estresse definidas por Zille (2005, p. 194, 195) foram as seguintes:

*Ausência de estresse* – significa a ocorrência de um bom equilíbrio entre a estrutura psíquica do indivíduo e as pressões psíquicas advindas de situações tais como trabalho, família, aspectos sociais e características próprias do indivíduo.

*Estresse leve a moderado* – indica a ocorrência de manifestações de estresse, no entanto em grau compensado, podendo não gerar impactos muito importantes no indivíduo. Caso esse 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* – nesta situação, 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, o indivíduo já apresenta problemas de concentração, tendo dificuldades de realizar as atividades de maneira geral. O trabalho passa a ser impactado de forma importante, gerando queda no seu resultado. As condições orgânicas e psíquicas apresentam alterações e, na maioria dos casos requer tratamento.

*Estresse muito intenso* – este quadro 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 nos resultados ou mesmo, a impossibilidade da sua realização. Na maioria dos casos, exige afastamento das atividades, inclusive do trabalho.

## **2.4 A profissão docente e o estresse ocupacional**

O processo de aprendizagem denominado de escolarização desenvolveu-se no século XVI, onde as escolas já instituídas e sob a responsabilidade da Igreja Católica abriram-se às camadas populares para instrumentalizar o povo para a leitura das sagradas escrituras, sendo o próprio clero o encarregado pela atividade docente. A necessidade de chamar colaboradores leigos fez com que fosse criada uma profissão de fé e um juramento de fidelidade aos princípios da Igreja, o que originou o termo professor, ou seja, pessoa que professa a fé e fidelidade dos princípios da instituição e se doa sacerdotalmente aos alunos (CARLOTTO, 2002).

Ao longo dos anos, a atividade docente foi se transformando para responder às necessidades da sociedade em cada período. Desse modo, os professores precisaram se adaptar às mudanças dos processos de trabalho, ainda que, frequentemente, tal quadro não tenha sido acompanhado pelas melhorias das condições objetivas no exercício profissional. Assim, as múltiplas exigências feitas ao professor, cada vez mais têm sido associadas aos problemas de saúde física e mental apresentados por estes trabalhadores (CRUZ *et al.* 2010).

Nas universidades públicas, apesar do empenho dos professores, configura-se um estado crônico de dificuldades em administrar os processos de trabalho, seja pela intensa precarização das condições de trabalho, seja pela incapacidade em tornar as ações reivindicatórias em processos de conscientização da sociedade (CRUZ *et al.*, 2010).

Para Mancebo (2007), o aumento da precarização do trabalho nas universidades públicas apresenta como principal causa a redução do volume de recursos públicos

destinados ao financiamento da universidade. Tal enxugamento orçamentário refletiu diretamente na contratação de novos docentes e o enxugamento do quadro de funcionários de apoio. Esse novo cenário acaba por acrescentar novas funções ao cotidiano do professor.

O professor torna-se responsável não apenas pela sala de aula e pelo desenvolvimento de sua pesquisa, mas por um crescente número de tarefas, tais como o preenchimento de inúmeros relatórios e formulários, a emissão de pareceres, a captação de recursos para viabilizar seu trabalho e até para o bom funcionamento da universidade, gerando sobrecarga de trabalho para o docente (MANCEBO, 2007).

Para Bosi (2007), o docente convive com uma pressão para aumentar a quantidade de trabalho devido à existência de uma ideia de que os docentes devem ser “mais produtivos”. E a produção acadêmica é incentivada pelo aumento no número de aulas, orientações, publicações, projetos, patentes, etc. Para Chauí (1999), o docente está diante do aumento insano de horas-aula, a redução do tempo para mestrados e doutorados, a avaliação pela quantidade de publicações, colóquios e congressos, a multiplicação de comissões e relatórios, etc.

Para Borsoi e Pereira (2013), o professor passou a assumir um leque de tarefas não só qualitativamente distintas, mas também, e principalmente, impactantes em termos quantitativos. Assim, a sobrecarga de trabalho impede que eles realizem o desejo de acompanhar a contento a formação de seus alunos e de pesquisar e publicar de acordo com seu próprio ritmo, e em consonância com demandas reais que a sociedade e o ambiente acadêmico impõem.

No mesmo sentido, Oliveira (2013) descreve algumas das funções desempenhadas pelos docentes universitários.

Quadro 1 - Funções do professor do ensino superior

| <b>Característica</b>          | <b>Detalhamento</b>   |
|--------------------------------|---|
| Administrador                  | Planeja, organiza e coordena o processo ensino-aprendizagem.  |
| Especialista                   | Atua em um determinado campo do conhecimento.   |
| Aprendiz                       | Precisa constantemente se atualizar.  |
| Membro de equipe               | Precisa contar com a colaboração de seus colegas.   |
| Participante                   | Ouve estudantes em relação a objetivos, estratégias, etc do curso.  |
| Didata                         | Sua atuação envolve ciência, técnica e arte do ensino.  |
| Educador                       | Agrega paciência, sabedoria, crítica e solidez de valores.  |
| Diagnosticador de necessidades | Identifica necessidades para conteúdos corresponderem às expectativas.  |
| Conferencista                  | Profere aula expositiva: informações, experiência pessoal e visão global da matéria.  |
| Modelo profissional            | Os estudantes aprendem o que ouvem, o que praticam profissionalmente, conhecimentos, habilidades e atitudes exibidas.                     |
| Modelo de professor            | Os professores se identificam com seus professores.   |
| Facilitador da aprendizagem    | Ajudam o estudante a aprender.  |
| Assessor do estudante          | O professor deve ter informações especiais.   |
| Mentor                         | O professor esclarece sobre variados aspectos que envolvem a profissão.   |
| Avaliador                      | No contexto da educação moderna, a avaliação vincula-se ao processo de aprendizagem.  |
| Assessor de currículo          | O professor é responsável pela efetividade do ensino ministrado e pelo currículo.   |
| Preparador de material         | Compreende selecionar, adaptar e produzir recursos de ensino.   |
| Elaborador de guias de estudo  | Indica ao estudante o que deve aprender e como adquirir as competências necessárias para isso.  |
| Líder                          | Mais que como autoridade formal.  |
| Agente de socialização         | Proporciona aprendizado de normas, valores sociais, especialmente os relacionados à vida profissional e à cidadania.                      |
| Instrutor                      | Atua especialmente em disciplinas práticas.   |
| Animador de grupos             | Considera o uso de jogos e simulações e técnicas de trabalho de grupo para facilitar a aprendizagem.                                      |
| Planejador de disciplina       | Compreende determinar objetivos, selecionar conteúdos, definir estratégias, recursos e técnicas de avaliação.                             |
| <i>Coach</i>                   | Apoia os alunos, ajuda a descobrir potencial de trabalho e a superar obstáculos para sua realização profissional e social.                |
| Conselheiro                    | Ajuda os alunos a identificarem causas de problemas, necessidades de mudança na matéria, nos valores democráticos e nas práticas cidadãs. |

Fonte: Elaborada por Oliveira (2013, p. 128), com base em Gil (2006).

Diante das muitas funções do professor universitário apresentadas, percebe-se, portanto, que sua carga de trabalho, frequentemente, é exacerbada e difícil, com limites nem sempre definidos e que trazem uma carga mental de trabalho considerável (TARDIF; LESSARD, 2005).

Para Borsoi e Pereira (2013), é essa nova dimensão do trabalho que faz com que o docente não consiga estabelecer limites para sua jornada de trabalho, sendo forçado a invadir o tempo da vida privada com demandas laborais.

Para Lima (2010), o contexto educacional pode produzir estresse naqueles que o partilham, fruto do próprio ambiente, das relações interpessoais, das tarefas, etc. Nem sempre as relações interpessoais entre os docentes são tranquilas e facilitadoras. Além do trabalho solitário, a falta de diálogo, as condições nem sempre adequadas para o desempenho do trabalho docente, o excesso de atividades que invadem os períodos que deveriam ser de sono e lazer dos docentes, criam condições propícias ao estresse e ao comprometimento de sua saúde (SERVILHA, 2005).

Pesquisa realizada por Silva (2015) com professores de ensino básico, técnico e tecnológico, do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) constatou 52,2% dos professores apresentando quadro de estresse, variando de leve/moderado (39,1%), estresse intenso (7,8%) e estresse muito intenso (5,2%). Nesta pesquisa, os principais sintomas identificados foram: fadiga e ansiedade, nervosismo, dor nos músculos do pescoço e ombros, angústia e insônia. As fontes de tensão diagnosticadas como as mais impactantes foram a indisciplina dos alunos, o número excessivo de horas de trabalho e a preparação de disciplinas novas.

De acordo com Pereira (2006), alguns elementos, tais como as normas e os procedimentos administrativos inadequados, exagero de funções burocráticas atribuídas aos docentes, interrupções durante as aulas, condições físicas das instalações impróprias, recursos didáticos insuficientes e, principalmente, salários defasados colaboram para definir a profissão docente como uma das mais estressantes.

Para Barreto (2008), das situações específicas vivenciadas pelos professores no exercício do ofício docente destacam-se alguns estímulos que podem se tornar estressores e patológicos pela regularidade com que ocorrem, como por exemplo, salas de aulas com muitos alunos, barulho excessivo, temperatura e iluminação inadequadas, excesso de atividades extraclasse, cobranças de familiares, cobranças da equipe pedagógica e da direção da escola e exigência de constante aperfeiçoamento.

Dessa forma, os males da saúde psíquica dos docentes acham-se no ápice da lista de aflições dos professores, como estresse, depressão e fadiga mental. O estresse no docente pode levar ao esgotamento físico e emocional, levando-o a sentir-se constantemente impaciente e angustiado, podendo ocasionar sintomas psicossomáticos como insônia, dores de cabeça e hipertensão, entre outros (MARTINS, 2007).

Portanto, investir na saúde e na qualidade de vida dos docentes pode ser um diferencial que levará as instituições de ensino superior a alcançarem êxito em seus resultados. Esta pode ser uma estratégia relevante para oferecer um ambiente laboral adequado e, conseqüentemente, um ensino de qualidade.

#### 2.4.1 Pesquisas relacionadas ao estresse docente

Esta seção apresenta, de forma sucinta, as pesquisas internacionais e nacionais relacionadas ao estresse ocupacional em docentes considerando o período de 2010 a 2016. Essas pesquisas possibilitam uma visão dos estudos que estão sendo realizados sobre estresse ocupacional nos últimos anos na área em referência (Quadro 2).

Quadro 2 – Pesquisas nacionais e internacionais relacionadas ao estresse em professores

(continua)

| Autor/País                             | Objetivo Geral   | Metodologia  | Resultados   |
|--|--|--|--|
| Simone; Cicotto; Lampis (2016), Itália | Estudar a relação entre estresse no trabalho, a satisfação no trabalho e a saúde física dos professores italianos. | Pesquisa quantitativa. Amostra de 565 professores. O questionário foi composto por 32 itens que medem os fatores de estresse no trabalho, dificuldades sentidas no emprego, satisfação no trabalho e sintomas físicos. | Os resultados mostraram que a carga de trabalho, a percepção do ambiente de trabalho, as percepções da administração e atitudes dos professores para a mudança são fatores de estresse típicos de trabalho. A carga de trabalho e a atitude para com as mudanças têm efeitos diretos significativos sobre os sintomas físicos. Além disso, a satisfação no trabalho diminui os sintomas físicos. |



(continuação)

| Autor/País                            | Objetivo Geral  | Metodologia  | Resultados  |
|---------------------------------------|---|--|---|
| Clipa; Boghean (2015), Romênia        | Descrever os fatores de estresse para o professor do nível pré-escolar de Bucovina na Romênia. Investigou-se as percepções de estresse do professor e as soluções para este estresse.           | Pesquisa quantitativa. Dados coletados por meio de uma survey. Amostra contou com 150 professores que trabalham em creches da romênia.   | Os professores experimentam altos níveis de estresse, quase metade deles sendo tentados a desistir da profissão. Concluiu-se que o aumento de pessoal qualificado com um salário razoável em condições adequadas de trabalho (reduzir carga horária) seria a medida mais eficaz para reduzir o estresse.  |
| Koch; Biaz; Benedetto (2015), Brasil  | Investigar a ocorrência de estresse e sua sintomatologia em docentes do ensino superior, por meio de um estudo comparativo envolvendo uma IES pública e uma IES privada na cidade de Toledo/PR. | Pesquisa de campo; com abordagem quantitativa. Utilizou-se o Inventário de sintomas de Stress para Adultos (ISSL) em 20 docentes, sendo 10 (dez) atuantes em IES pública e 10 (dez) atuantes em IES privada. | Os resultados apontam para um índice bastante elevado de estresse nos docentes, em ambas as instituições, 70% da amostra na IES pública e 80% da amostra na IES privada.  |
| Ghani; Ahmad; Ibrahim (2014), Malásia | Investigar os fatores que contribuem para o estresse e nível de estresse ocupacional entre professores no estado de Penang, Malásia.  | Pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa. A população estudada contou com 92 professores. Para a coleta de dados utilizou-se o questionário Teacher Stress Inventory.                                 | O nível de estresse global dos docentes é moderado. Entre os cinco fatores de estresse, o mau comportamento do aluno é o determinante mais forte; seguido pela carga de trabalho; tempo e recursos difíceis; o reconhecimento e as relações interpessoais. O resultado não indica uma correlação significativa entre o estresse do professor e fatores demográficos, como idade, tempo de experiência de ensino e salário mensal. |
| Pereira, et al. (2014), Brasil        | Analisar associações entre as características do trabalho e o estresse de professores de educação básica de Florianópolis –SC.  | Pesquisa descritiva com abordagem quantitativa com 349 professores. Investigou-se o estresse, de acordo com a Teoria de Demanda-Controlle. Coleta de dados realizada por meio de questionário.               | Os resultados apontaram que o trabalho passivo e de alto desgaste foram os que melhor caracterizaram a amostra. O trabalho de alto desgaste está associado, especialmente com o tempo no magistério e com a carga horária semanal.  |

(continuação)

| Autor/País                              | Objetivo Geral   | Metodologia   | Resultados   |
|---|--|---|--|
| Moraes; Moreira (2013), Brasil          | Descrever os fatores psicossociais do estresse no trabalho docente de professores da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), professores da rede municipal e estadual de ensino, e suas atitudes relacionadas à carreira, analisando o impacto na saúde ocupacional. | Pesquisa de corte transversal, quantitativa. Utilizou como instrumentos um questionário auto-aplicável composto de escalas atitudinais. A amostra totalizou 92 professores (17 docentes da rede Municipal, 11 docentes da rede Estadual e 64 docentes da UEFS). | Os resultados apontam que a autonomia e o controle sobre o trabalho auxilia o professor universitário a amortecer a carga de estresse, pois assim ele controla as tarefas e ritmos do trabalho de forma mais ampla.  |
| Souza; Guimarães; Araújo (2013), Brasil | Investigar o estresse no trabalho de professores universitários.   | Caracterizou-se como descritivo de corte transversal. Pesquisa quantitativa. Amostra 92 professores. Para a coleta de dados foi utilizado um questionário.  | Constatou-se neste estudo que em geral, os professores possuem alto nível de estresse no trabalho, sobretudo indivíduos do sexo feminino.  |
| Chenoufi <i>et al.</i> (2012), Tunísia  | O objetivo deste estudo foi avaliar o Burnout entre uma população de professores da Tunísia e examinar os estressores profissionais associados com o esgotamento dos professores.  | Estudo transversal, com abordagem quantitativa. Pesquisa realizada com 398 professores. Os dados foram coletados por meio de questionário. Método adotado Maslach Burnout Inventory (MBI).  | A maioria dos professores (66,4%) declarou estar estressado no trabalho. Os estressores profissionais relatadas pelos professores foram na ordem de taxa decrescente: más condições de trabalho (80,3%), sobrecarga de trabalho (75,2%), dificuldades administrativas (70,4%), dificuldades com os alunos e seus familiares (64,4%) e fatores organizacionais (57,1%). |
| Liu; Onwuegbuzie (2012), China          | Explorar as fontes de estresse de professores na China e as possíveis razões para intenção de rotatividade dos professores chineses.   | Pesquisa de abordagem quali-quantitativa. Os dados foram coletados na província de Jilin da China, e 510 professores participaram da pesquisa.  | Os dados qualitativos mostraram que as possíveis razões para intenção de rotatividade dos professores chineses encontrados a partir deste estudo incluiu um alto nível de stress, baixos salários, pausas e feriados inadequados, sobrecarga de trabalho, e do comportamento dos alunos.   |

(conclusão)

| Autor/País  | Objetivo Geral  | Metodologia   | Resultados   |
|---|---|---|--|
| Pereira;<br>Amaral;<br>Scorsolini-Comin<br>(2011), Brasil | Avaliar a presença de sintomas de estresse em professores de uma universidade privada do interior do Estado de Minas Gerais.                                    | Estudo exploratório e transversal, abordagem quantitativa. Amostra 147 professores do ensino superior. O instrumento utilizado foi o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos, de Lipp – ISSL                        | Os resultados indicaram que 55,1% dos professores não mostraram sintomas de estresse. Do restante (44,9%), o estresse se apresentou em grau moderado, estando a maioria na fase de resistência. Os principais sintomas físicos apresentados por 34,9% dos docentes participantes foram: taquicardia, aumento de sudorese, problemas de memória e tonturas. |
| Aguiar<br>(2010), Brasil                                  | Estudar os sintomas e níveis de estresse, relacionando-os à carreira docente do ensino superior, em IES da cidade de Teresina, sendo uma pública e uma privada. | Caráter exploratório e descritivo, com abordagem quantitativa. O instrumento de coleta de dados utilizado foi o “Inventário de Sintomas de Stress Lipp – ISSL”, aplicado em uma amostra de cem (100) docentes, com idade. | Os resultados apontam que 64,0% dos professores inquiridos na IES pública e, 78,0%, dos professores participantes da pesquisa na IES privada apresentaram estresse variando da fase de alerta a fase de exaustão. Os sintomas físicos mais encontrados foram: tensão muscular, nó na garganta, taquicardia, aumento de sudorese, cansaço constante.        |

Fonte: Sciencedirect, Spell (2016).

Analisando os dados do “Quadro 1”, percebe-se que, em relação à abordagem metodológica, identifica-se o predomínio de pesquisas quantitativas. Apenas um dos estudos apresentados referia-se a abordagem quantitativa e qualitativa. As pesquisas tiveram por objetivos investigar e descrever a ocorrência de estresse ocupacional, os sintomas apresentados e os fatores que contribuem para o surgimento do estresse. Os resultados encontrados apresentam alguns fatores comuns que podem levar ao estresse ocupacional, como a sobrecarga de trabalho e as dificuldades com os alunos. Os sintomas físicos apresentados foram: taquicardia, aumento de sudorese e cansaço constante. Na maioria das pesquisas os resultados apontam para um índice elevado de estresse nos docentes. A autonomia e o controle sobre o trabalho podem auxiliar o professor universitário a amortecer a carga de estresse.

## **2.5 Estresse ocupacional e variáveis demográficas, funcionais, hábitos de vida e saúde**

Variáveis como sexo, idade, hereditariedade, ocupação, cultura familiar e estrutura familiar podem influenciar a vulnerabilidade ao estresse (COOPER *et al.*, 1988).

Com relação à variável sexo, estudos desenvolvidos com docentes do ensino superior mostram que a ocorrência de estresse em mulheres tem sido maior do que em homens (LUCENA, 2010; LIMA, 2010; OLIVEIRA, 2011; CAMARGO *et al.*, 2013; CREMONEZI, 2014; SANTOS; ZILLE; SOARES, 2015; SILVA, 2015).

A ocorrência de um maior nível de estresse no sexo feminino pode ser explicada tendo em vista o tipo e a intensidade de hormônios produzidos, o que leva as mulheres a terem essa maior propensão ao estresse, se comparadas aos homens (LUZ, 2005).

Outras razões também podem contribuir para explicar essa situação. Para Lima (2010), a razão pela qual as mulheres têm apresentado maiores níveis de estresse, se comparadas aos homens, pode ser pelo papel que elas desempenham na sociedade, hoje em dia. Mesmo com as modificações nos papéis dos homens e mulheres nas últimas décadas, o compromisso e cuidado com a família ainda ficam sob a responsabilidade delas, o que traz uma dupla jornada de trabalho, refletindo na saúde da mulher. As atividades que compõem o trabalho doméstico são muito variadas, fazendo parte dele os serviços domésticos, a atenção e educação dos filhos. Além disso, o trabalho docente requer uma jornada dupla de trabalho, uma vez que no espaço na universidade em si, não há tempo suficiente para realizar todas as tarefas, como planejar aulas, corrigir trabalhos e provas, fazer pesquisas, etc. Desse modo, além das pressões de seu ambiente de trabalho, estas professoras, certamente, ainda possuem atividades sociais que as levam não a uma jornada dupla, mas sim a uma tripla jornada de trabalho.

Com relação à variável idade, duas idades são consideradas de maior vulnerabilidade ao estresse. Na primeira fase, entre 28 e 32 anos, o sujeito passa por um desconforto profissional, frequentemente coincidindo com a primeira crise do

casamento. Na segunda fase, entre 37 e 45 anos, os sujeitos se indagam sobre tudo o que fizeram, ou não, durante a vida, chamada crise da “meia idade” (COUTO, 1987).

O estilo de vida adotado pelo indivíduo pode aumentar ou reduzir a vulnerabilidade ao estresse. Tamayo (2001) investigou o impacto da atividade física sobre o estresse no trabalho. Tal pesquisa constatou que a atividade física regular tem influência sobre o estresse ocupacional, ou seja, o nível de estresse é mais elevado para os indivíduos que não têm o hábito de praticar atividade física regularmente. Nesse sentido, pesquisa realizada por Camargo *et al.* (2013), com professores universitários, observou que a falta de atividade física está associada à percepção elevada de estresse ocupacional.

Na próxima seção, apresentam-se os aspectos metodológicos da pesquisa.

### **3 METODOLOGIA DO ESTUDO EMPÍRICO**

Este capítulo aborda as aplicações metodológicas orientadoras desta pesquisa: tipo de pesquisa, abordagem, método, população, amostra e sujeitos, como também as técnicas de coleta e análise dos dados utilizados.

#### **3.1 O tipo de pesquisa, abordagem e método de pesquisa**

O estudo teve uma investigação de natureza descritiva que, segundo Collis e Hussey (2005), é usada para identificar e obter informações sobre as características de um determinado problema ou questão. Para Vergara (2007), a pesquisa descritiva mostra características de certa população ou de determinado fenômeno, além de estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Neste estudo, foram descritos os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações na percepção dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES).

Quanto à abordagem, trata-se de um estudo quantitativo, devido ao seu caráter descritivo, em que se procurou identificar a incidência e distribuição de características da amostra (KERLINGER, 1980). Os dados quantitativos são mensurações em que números são usados diretamente para demonstrar as propriedades de algo (HAIR JR. *et al.*, 2005). Nessa abordagem foram utilizados procedimentos estatísticos para a análise de dados.

O desenvolvimento da pesquisa se deu por meio de estudo de caso quantitativo, uma vez que se estudou o trabalho de docentes em uma IFES localizada no Centro-Oeste do estado de Minas Gerais. Yin (2005) aponta que um estudo de caso é uma investigação empírica que analisa um fenômeno contemporâneo no seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. Para Gil (1996), o estudo de caso envolve a pesquisa profunda e exaustiva de um ou poucos objetos, de maneira que se permita seu amplo e detalhado conhecimento.

### **3.2 População, amostra e sujeitos da pesquisa**

A população estudada envolve 154 professores efetivos do magistério superior, que constituem os sujeitos da pesquisa. Para Marconi; Lakatos (2007), população é o conjunto de seres que apresentam pelo menos uma característica em comum; e amostra é um subconjunto da população.

A pesquisa envolveu a totalidade dos sujeitos, objetos do estudo, que são os 154 docentes. A amostra obtida conta com 81 docentes efetivos do ensino superior.

A amostragem é de conveniência e a seleção obedeceu aos seguintes critérios de inclusão: indivíduos que trabalhassem na instituição com vínculo permanente e indivíduos que concordassem com o termo de consentimento livre e esclarecido para participação na pesquisa.

### **3.3 Coleta dos dados**

A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação do questionário de pesquisa *online*. O questionário foi desenvolvido por meio do formulário digital do *Google Docs*.

De acordo com Hair Jr. *et al.* (2005), um questionário é um conjunto predeterminado de perguntas criadas para coletar dados dos respondentes. É um instrumento cientificamente desenvolvido para medir características importantes de indivíduos e outros fenômenos.

Roesch (1999) complementa essa afirmação, ao apontar que um questionário não é uma simples listagem de questões e sim, um instrumento de coleta de dados que procura mensurar algo, exigindo esforço prévio de planejamento no sentido de definição do problema a ser pesquisado, da definição e operacionalização das variáveis, entre outros aspectos.

O questionário utilizado nessa pesquisa é aderente ao MTEG, desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado por Silva (2015) (ANEXO A) para analisar o estresse dos docentes pesquisados.

O questionário foi assim estruturado: na primeira parte constam os dados demográficos, funcionais, os hábitos de vida e saúde dos sujeitos; na segunda parte os sintomas de estresse e as tensões decorrentes do indivíduo e, por fim, na terceira parte, as tensões decorrentes do trabalho e as estratégias de defesa e/ou resistência ao estresse.

### **3.4 Análise dos dados**

Após a aplicação dos questionários, os dados coletados foram compilados em planilha do Excel e, posteriormente, transferidos para o processamento, com a utilização do *software* estatístico PASW *Statistics* versão 18.0.0.

A análise dos dados quantitativos foi realizada com base em procedimentos estatísticos descritivos, univariado e bivariado. A pesquisa quantitativa foca na mensuração de fenômenos por meio da coleta de dados numéricos e aplicação de testes estatísticos (COLLIS; HUSSEY, 2005).

Com relação à estatística univariada, foram analisados os níveis e os sintomas prevalentes de estresse, as fontes de tensão decorrentes do indivíduo e da natureza do trabalho e os mecanismos de regulação, ou seja, as estratégias defensivas utilizadas pelos sujeitos para minimizar ou, até mesmo, eliminar as situações estressantes do ambiente de trabalho. A análise univariada envolveu a distribuição de frequência, média, mediana, desvio padrão e percentis 25 e 75.

A estatística bivariada foi utilizada para analisar a relação entre os níveis de estresse e as variáveis demográficas, ocupacional, hábitos de vida e saúde. Para verificar a existência ou não de associação entre o estresse ocupacional e as variáveis demográficas, ocupacional, hábitos de vida e saúde, foi utilizado o teste chi-quadrado.

O capítulo a seguir apresenta a ambiência deste estudo.



## 4 AMBIÊNCIA DO ESTUDO

Este capítulo apresenta o ambiente em que a pesquisa foi realizada. Aborda os aspectos internos, a estrutura organizacional e a infraestrutura de uma Instituição de Ensino Superior situada no Centro-Oeste do estado de Minas Gerais.

Visando manter o anonimato da instituição de ensino pesquisada, os dados a seguir apresentados referentes à instituição foram obtidos por meio de planilhas disponibilizadas pela instituição e de consulta ao *site*. Dessa forma, não foram indicadas as referências específicas em relação aos conteúdos a seguir apresentados.

Criada em 2008, a IFES pesquisada é uma das seis unidades educacionais de uma Universidade Federal do Estado de Minas Gerais.

A Unidade tem como finalidade a geração, o desenvolvimento, a transmissão e a aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, de forma indissociável entre si e integrados na educação do cidadão, na formação científica e técnico-profissional, na difusão da cultura e na produção filosófica, artística, científica e tecnológica, nas suas áreas de competência e de acordo com a política institucional.

A Instituição estudada possui a seguinte organização administrativa:

- I – Congregação da Unidade;
- II – Câmaras da Unidade (Câmara de Graduação; Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação; Câmara de Extensão; e Câmara de Gestão)
- III – Diretoria de Unidade;
- IV – Colegiados de Cursos de graduação;
- V – Colegiados de Cursos de pós-graduação;
- VI – Grupos de Atuação Docente;
- VII – Núcleos de Estudo; e
- VIII – Assembleia da Unidade.

A implantação da Instituição teve como fundamentos a busca de soluções para os problemas de saúde da região onde está localizada; a constituição de parcerias com os municípios da região para formação profissional e consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS) e o compromisso com uma nova visão de formação profissional para a concepção ampliada de saúde.

Anualmente, a Instituição oferece aproximadamente 340 vagas para os quatro cursos de graduação na área da Saúde: Bioquímica, Enfermagem, Farmácia e Medicina. Além desses cursos de graduação, oferece também programas de Pós-graduação *strictu sensu* em Biotecnologia; Bioquímica e Biologia Molecular; Ciências da Saúde; Ciências Farmacêuticas; programas de residência em Enfermagem e em Saúde do Adolescente; e um doutorado interinstitucional em enfermagem.

Atualmente o Campus possui 1.368 alunos de graduação distribuídos entre os diversos cursos, e 191 de pós-graduação *strictu sensu*.

A infraestrutura do Campus conta com uma área de trinta mil metros quadrados, onde estão 5 prédios contando com 41 laboratórios de ensino e pesquisa, 27 salas de aula, 17 setores administrativos, 53 gabinetes para professores, ampla biblioteca, sala de videoconferência, salas de reuniões, auditório, área de convivência, cantina, restaurante universitário e estacionamentos.

Aproximadamente, 62 técnicos (administrativos e de laboratório) fazem parte do quadro de servidores do Campus e 154 docentes efetivos compõem o quadro de professores da Instituição.

O número de professores, por titulação, em cada curso, está representado por meio da TAB. 2.

Tabela 2 - Número de professores por titulação em cada curso.

| Curso        | Titulação    |           |            |           | Total      |
|--------------|--------------|-----------|------------|-----------|------------|
|              | Especialista | Mestre    | Doutorando | Doutor    |            |
| Bioquímica   | -            | -         | 4          | 17        | 21         |
| Enfermagem   | -            | 1         | 17         | 28        | 46         |
| Farmácia     | -            | 1         | 4          | 26        | 31         |
| Medicina     | 30           | 8         | 2          | 16        | 56         |
| <b>Total</b> | <b>30</b>    | <b>10</b> | <b>27</b>  | <b>87</b> | <b>154</b> |

Fonte: Documentos cedidos pela instituição pesquisada.

De acordo com a TAB. 2, do total de 154 professores da Instituição, 56,49% possuem o título de Doutor e 17,53% estão cursando o doutorado.

De acordo com a Lei 12.772/2012, “O desenvolvimento na Carreira de Magistério Superior ocorrerá mediante progressão funcional e promoção”. A progressão funcional ocorre quando o servidor passa para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, respeitado o interstício mínimo de 24 meses de efetivo exercício no nível em que se encontra na carreira e mediante aprovação em avaliação de desempenho.

A promoção na carreira de Magistério Superior ocorre quando o servidor passa de uma classe para outra subsequente, observado o interstício mínimo de 24 meses no último nível de cada classe antecedente. Para a concessão de promoção para todas as classes é exigida a aprovação em processo de avaliação de desempenho. Para a Classe D, além dos requisitos mencionados, o servidor deverá possuir o título de Doutor, para a Classe E, soma-se aos requisitos exigidos para a Classe D, lograr aprovação de memorial, que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou defesa de tese acadêmica inédita.

A aceleração da promoção é concedida aos servidores que, após aprovados no estágio probatório, atendam aos requisitos seguintes:

a) apresentação de titulação de Mestre: aceleração de promoção de qualquer nível da Classe A, com as denominações de Professor Assistente A e Professor Auxiliar, para o nível 1 da Classe B, com a denominação de Professor Assistente.

b) apresentação de titulação de Doutor: aceleração de promoção de qualquer nível da Classe A, com a denominação de Professor Adjunto A, Professor Assistente A, e Professor Auxiliar, e da Classe B, com a denominação de Professor Assistente, para o nível 1 da Classe C, com a denominação de Professor Adjunto.

A avaliação de desempenho dos docentes do magistério superior da IFES pesquisada leva em consideração o desempenho acadêmico nas seguintes atividades:

- I – de ensino na educação superior em cursos de graduação e/ou pós-graduação;
- II – produção intelectual, abrangendo a produção científica, artística, técnica e cultural, representada por publicações ou formas de expressão usuais e pertinentes aos ambientes acadêmicos específicos, avaliadas de acordo com a sistemática das agências de fomento para as diferentes áreas do conhecimento;
- III – de pesquisa, relacionada a projetos de pesquisa aprovados pelas instâncias competentes;
- IV – de extensão, relacionada a projetos de extensão aprovados pelas instâncias competentes, bem como o oferecimento de cursos e de prestação de serviços;
- V – desempenho didático, avaliado com a participação do corpo discente;
- VI – orientação de discentes de Doutorado, Mestrado, trabalhos de conclusão de curso, de monitores, estagiários ou bolsistas;
- VII – participação em bancas examinadoras de monografia, de dissertações, de teses e de concurso público;
- VIII – cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização e atualização, bem como obtenção de créditos e títulos de pós-graduação *stricto sensu*, exceto quando contabilizados para fins de promoção acelerada;
- IX – de gestão, compreendendo atividades de direção, coordenação, assessoramento, chefia e assistência na instituição ou órgãos da administração pública relacionadas à área de atuação do docente;

X – representação, compreendendo a participação em órgãos colegiados na instituição ou em órgãos da administração pública relacionado à área de atuação do docente na condição de indicados ou eleitos;

XI – demais atividades de gestão no âmbito da instituição, podendo ser considerada a representação sindical, desde que o servidor não esteja licenciado sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros, nos termos da legislação vigente;

XII – outras atividades não incluídas no plano de integralização curricular de cursos e programas oferecidos pela instituição, tais como orientação e supervisão, participação em banca examinadora e outras desenvolvidas na Instituição ou em instituição externa, pelas quais o docente não receba remuneração adicional específica.

A instituição pesquisada concede o benefício saúde aos professores efetivos que sejam titulares de plano de saúde registrado e reconhecido pela Agência Nacional de Saúde - ANS - na forma de custeio de assistência à saúde de caráter indenizatório, por meio de ressarcimento, mediante comprovação.

Os Exames Médicos Periódicos, dispostos no art. 206-A da Lei 8.112/1990, fazem parte da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal e integram um conjunto de avaliações necessárias ao acompanhamento da saúde dos servidores.

Estes exames objetivam a preservação da saúde, a partir da avaliação médica e a detecção precoce dos agravos, relacionados ou não ao trabalho, por meio de exames clínicos, avaliações laboratoriais e de imagens, baseados nos fatores de riscos aos quais os servidores poderão estar expostos no exercício das diversas atividades no serviço público federal.

Os exames periódicos ocorrem bienalmente, para os servidores com idade entre dezoito e quarenta e cinco anos e, anualmente para os servidores com idade acima de quarenta e cinco anos.

A seguir, por meio do capítulo 5, apresenta-se a análise dos resultados da pesquisa.

## **5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Este capítulo tem por objetivo apresentar e analisar os resultados deste estudo. Inicialmente, procedeu-se à descrição do perfil dos sujeitos pesquisados, considerando as variáveis demográficas, como gênero, faixa etária, estado civil e nível educacional. A variável ocupacional abordada na pesquisa foi o tempo na função como professor.

Posteriormente, apresentam-se os dados referentes aos hábitos de vida e de saúde dos participantes, tais como o consumo de bebida alcoólica, tabagismo, atividade física e doenças prevalentes.

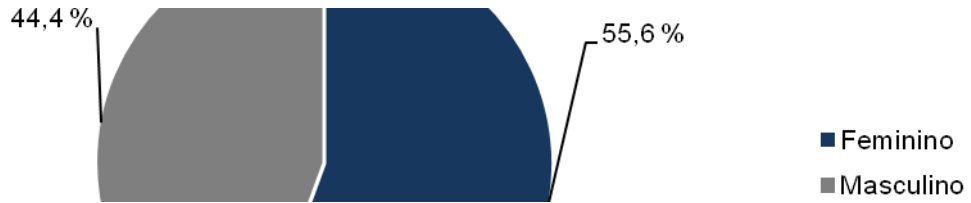
Em um segundo momento, apresentam-se os dados concernentes à análise global de estresse, sintomas identificados, fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo, outras fontes de tensão identificadas pelos docentes e os mecanismos de regulação utilizados como estratégia de enfrentamento ao estresse.

Finalmente, busca-se associar o estresse com as variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e saúde dos docentes pesquisados.

### **5.1 Variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e saúde**

Os dados apresentados no GRAF. 1 mostram que 55,6% dos participantes são do sexo feminino e 44,4% do sexo masculino.

Gráfico 1 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por gênero



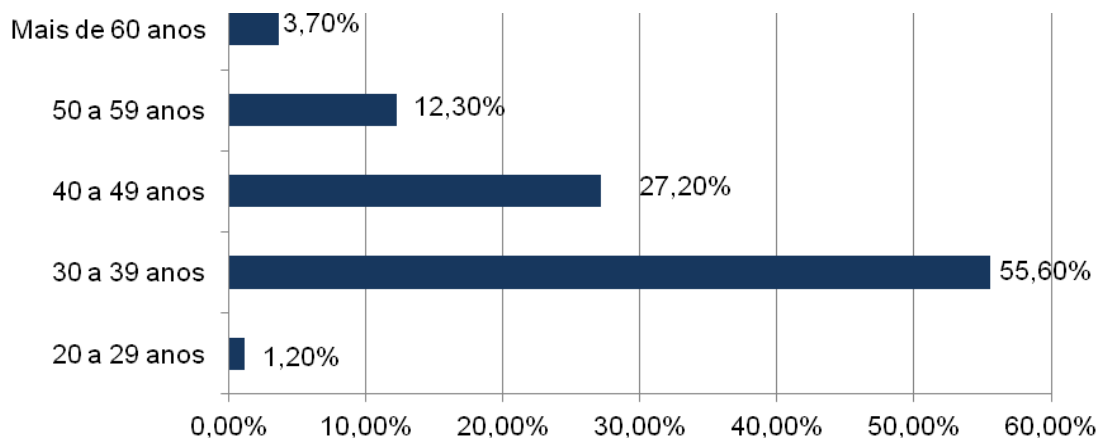
Font

e: Dados da pesquisa, 2016.

Os resultados obtidos na análise da faixa etária dos participantes são apresentados por meio do GRAF. 2.

Ao identificar a idade dos respondentes, foram definidas previamente cinco faixas etárias. Inicia-se com a faixa de 20 a 29 anos, tendo cada uma das três faixas seguintes intervalos de dez anos. A última faixa etária é composta pelos participantes com 60 anos ou mais.

Gráfico 2 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por faixa etária



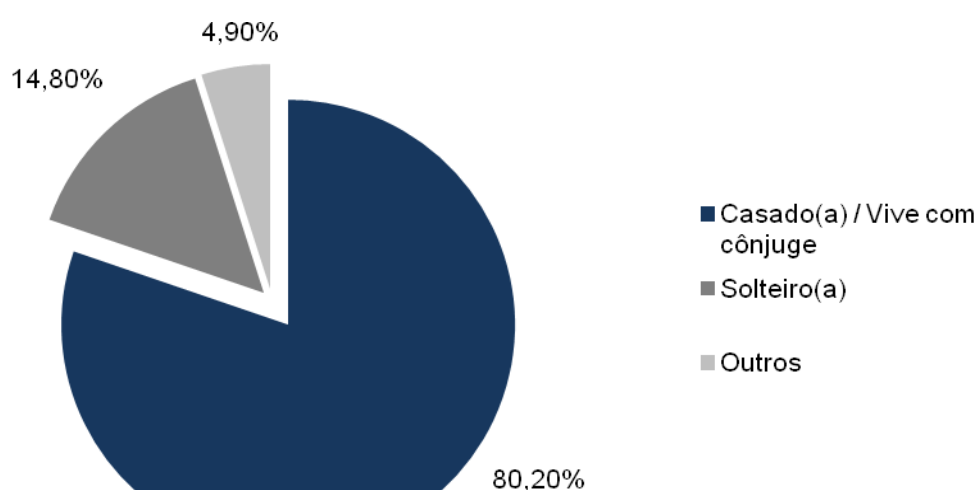
Fonte: Dados da pesquisa, 2016.



Nota-se que mais de 55% dos indivíduos pesquisados possuem idade de 30 a 39 anos, enquanto o percentual de respondentes com faixa etária inferior a 30 anos é de apenas 1,2%. Observa-se, ainda, um percentual significativo de aproximadamente 27% de docentes com idade variando de 40 a 49 anos.

Os resultados obtidos na análise referente ao estado civil dos pesquisados são apresentados por meio do GRAF. 3.

Gráfico 3 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por estado civil

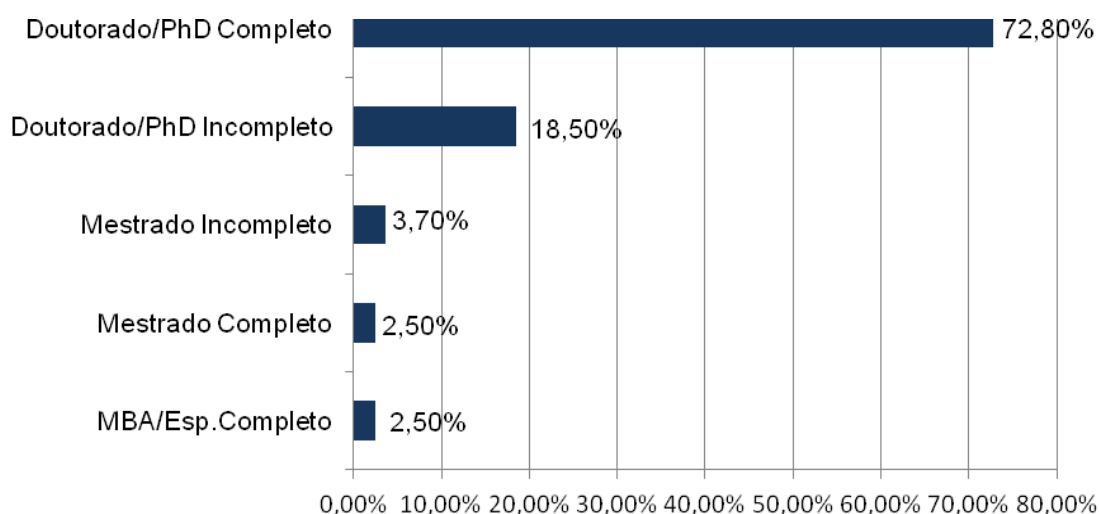


Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

A análise dos resultados obtidos para o estado civil dos participantes permite constatar que mais de 80% dos docentes pesquisados declararam estar casados ou vivendo com o cônjuge, enquanto o percentual de solteiros é de 14,8% do total. Apenas 4,9% restantes se enquadram em outras situações.

O GRAF. 4 apresenta a distribuição dos sujeitos por nível de escolaridade. Observa-se que a maioria dos professores (72,8%) tem o curso de doutorado completo. Os professores que têm o doutorado incompleto são 18,5%; o curso de mestrado incompleto são 3,7%; MBA/Especialização completo e o curso de mestrado completo, percentual 2,5% cada um. Dessa forma, tem-se que 75,3% dos participantes possuem pós-graduação em nível *stricto sensu* completo.

Gráfico 4 - Distribuição dos professores pesquisados, por nível educacional



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

O elevado nível de escolaridade dos docentes pode ser explicado em razão do Plano de Carreira dos Docentes no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação que incentiva a capacitação. De acordo com a Lei Nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, a remuneração do docente do Magistério Superior é dividida nas classes A, B, C, D e E, conforme a titulação do professor.

Na classe A existem três subclasses: Professor Adjunto A, se portador do título de doutor; Professor Assistente A, se portador do título de mestre e professor Auxiliar, se graduado ou portador de título de especialista. A classe B recebe a denominação Professor Assistente; classe C recebe a denominação Professor Adjunto; classe D recebe a denominação de Professor Associado e classe E, Professor Titular.

Com relação à área de formação, 38,3% dos docentes pesquisados declararam ter formação na área da saúde; 17,4% declarou múltipla formação (considera formação em mais de uma área do conhecimento); 11,1% declarou formação em enfermagem; os pesquisados que declararam formação em biologia e química foram 9,9% cada um.

A TAB. 3 apresenta os dados referentes à área de formação dos docentes pesquisados.

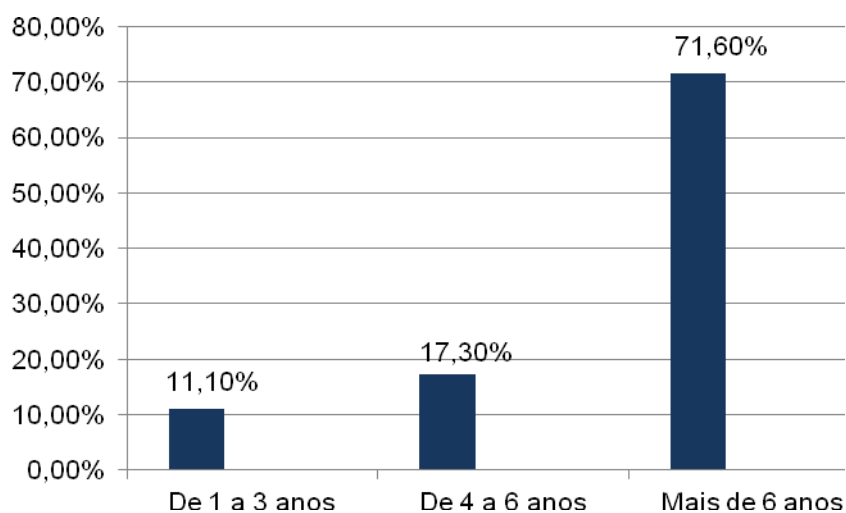
Tabela 3 - Área de formação dos docentes pesquisados

| Área de formação dos docentes pesquisados | Quantitativo | %            |
|---|--------------|--------------|
| Saúde                                     | 31           | 38,3         |
| Ciências Exatas                           | 1            | 1,2          |
| Farmácia                                  | 6            | 7,4          |
| Enfermagem                                | 9            | 11,1         |
| Biologia                                  | 8            | 9,9          |
| Química                                   | 8            | 9,9          |
| Bioquímica                                | 4            | 1,2          |
| Fisioterapia                              | 1            | 1,2          |
| Psicologia                                | 1            | 1,2          |
| Engenharia de Alimentos                   | 1            | 1,2          |
| Múltipla Formação                         | 11           | 17,4         |
| <b>Total</b>                              | <b>81</b>    | <b>100,0</b> |

Nota: Múltipla formação considera formação em mais de uma área de conhecimento.  
 Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Os dados apresentados no GRAF. 5 consideram o tempo de atuação do docente na carreira.

Gráfico 5 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por tempo de atuação na carreira



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

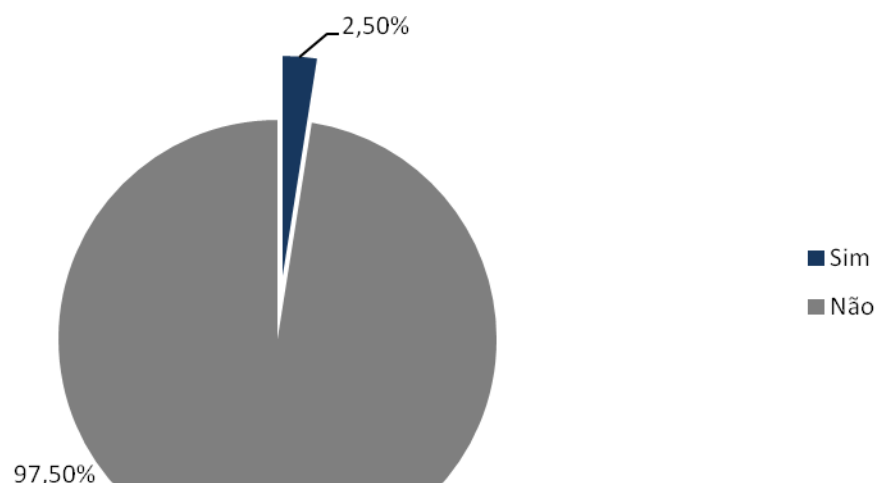
Verifica-se que a maioria dos indivíduos pesquisados (71,60%) atua como docente há mais de 6 anos, seguido pela categoria de 4 a 6 anos, que concentra 17,30% dos

respondentes. Outros 11,10% atuam como docentes num intervalo entre 1 a 3 anos e nenhum respondente atua há menos de 1 ano como professor.

### 5.1.1 Dados referentes a hábitos de vida e saúde dos participantes

Com relação ao hábito de fumar, o GRAF. 6 apresenta os dados sobre esta prática entre os respondentes da pesquisa.

Gráfico 6 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, quanto ao hábito de fumar

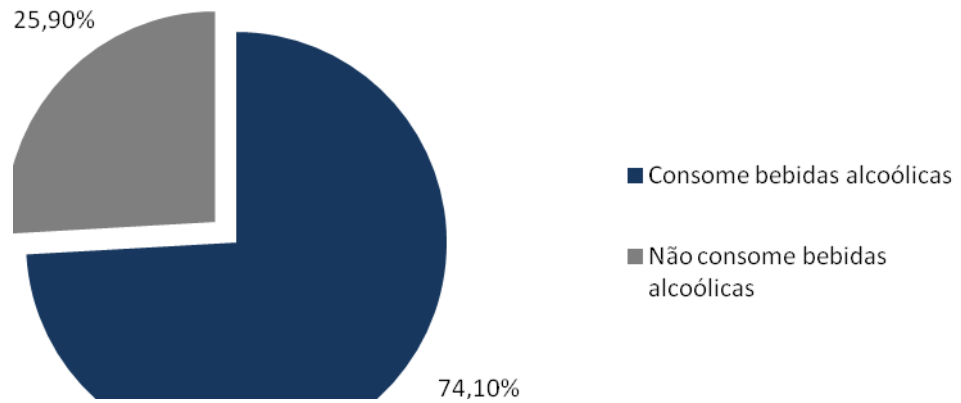


Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Os dados apresentados permitem verificar que o número de fumantes é pouco significativo. Observa-se que apenas 2,5% dos docentes declararam possuir o hábito de fumar. Resultado semelhante foi encontrado por Santos; Zille; Soares, (2015) em pesquisa com professores de uma Instituição Federal de Ensino Superior. Nesse estudo 3,75% dos professores pesquisados tinham o hábito de fumar.

Com relação ao consumo de bebidas alcoólicas, este é um comportamento recorrente para 74,1% dos professores. Enquanto os 25,9% restantes declararam não consumir este tipo de bebida (GRAF.7).

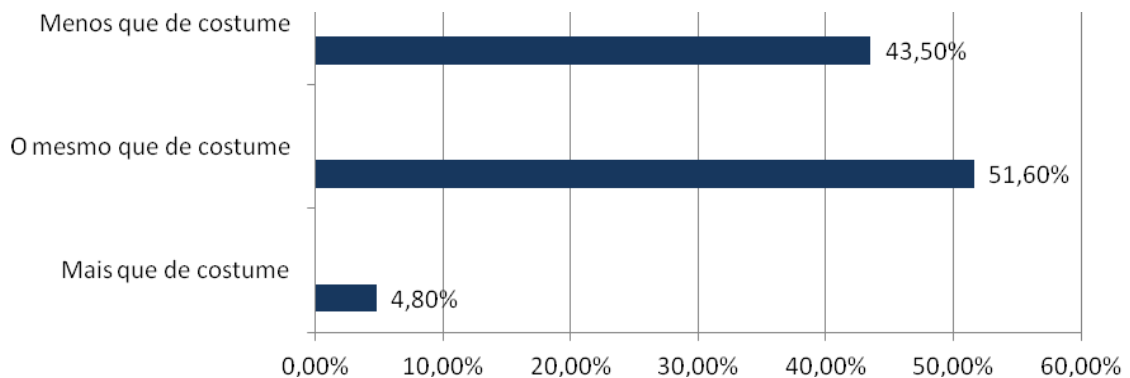
Gráfico 7 - Distribuição dos pesquisados, quanto ao hábito de consumir bebida alcoólica



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Com relação à frequência com que têm bebido nos últimos seis meses, apenas 4,8%, estão consumindo mais do que de costume, enquanto 51,6% estão consumindo a mesma quantidade que tinham costume e 43,5% declararam que estão consumindo menos que de costume (GRAF. 8).

Gráfico 8 - Frequência do consumo semanal de bebida alcoólica



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Cremonezi (2014) identificou que 55% dos professores de uma faculdade privada consomem bebida alcoólica. Silva (2015) encontrou um percentual mais próximo ao encontrado nesse estudo, identificou que 67% dos professores pesquisados consomem bebida alcoólica. Se comparado com o segundo levantamento nacional de álcool e drogas na população brasileira (LARANJEIRA *et al.*, 2012) em que 54% dos entrevistados consomem álcool regularmente, ou seja, uma vez ou mais por semana, o percentual de professores que consomem álcool apresenta-se mais elevado.

Quanto à média de unidades de bebida alcoólica consumida por semana, constatou-se que a maioria, 86,7% dos pesquisados, consome de 1 a 5 unidades por semana; 11,7% de 6 a 15 unidades e 1,7% de 16 a 35 unidades. E nenhum professor da amostra pesquisada declarou consumir mais de 35 unidades semanais.

Tabela 4 - Frequência do consumo de bebida alcoólica

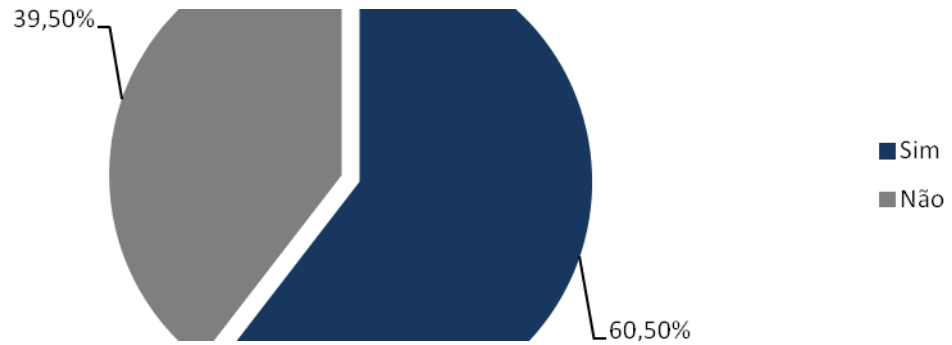
| <b>Frequência do consumo semanal de bebida alcoólica</b> | <b>Quantitativo</b> | <b>%</b>     |
|--|---------------------|--------------|
| 1 a 5 unidades   | 52                  | 86,7         |
| 6 a 15 unidades  | 7                   | 11,7         |
| 16 a 35 unidades   | 1                   | 1,7          |
| <b>Total</b>   | <b>60</b>           | <b>100,0</b> |

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

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

A prática regular de atividade física faz parte do cotidiano de 60,5% dos professores, (GRAF.9).

Gráfico 9 - Distribuição dos sujeitos, quanto à prática regular de atividade física



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

As atividades mais relatadas foram caminhada, musculação, academia e pilates. Alguns professores praticam mais de uma atividade física semanalmente.

Tabela 5 - Atividades físicas mais praticadas pelos sujeitos pesquisados

| Atividade Física   | %    |
|--------------------|------|
| Caminhada          | 41,2 |
| Musculação         | 7,4  |
| Academia           | 4,9  |
| Pilates            | 2,4  |
| Ginástica          | 1,3  |
| Bujutsu            | 1,3  |
| Corrida            | 1,3  |
| Artes Marciais     | 1,3  |
| Kickboxing         | 1,3  |
| Ciclismo           | 1,3  |
| Karatê             | 1,3  |
| Múltiplos Esportes | 35,0 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

No que diz respeito à ocorrência de problemas de saúde, 37,0% dos professores afirmaram ter apresentado algum problema de saúde nos últimos seis meses (GRÁF. 10).

Gráfico 10 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por ocorrência de problemas de saúde



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Os principais problemas identificados foram a hipertensão (30%), depressão (13,3%), gastrite (10%), e ansiedade (6,7%) (TAB. 6). De acordo com Martins (2007); Lima; Matos (2004) e Couto; Vieira; Lima (2007), essas manifestações podem estar relacionadas ao estresse.

Tabela 6 - Problemas de saúde mais citados pelos sujeitos pesquisados

| Problemas de saúde      | Número de citações | %    |
|-------------------------|--------------------|------|
| Hipertensão             | 9                  | 30,0 |
| Depressão               | 4                  | 13,3 |
| Gastrite                | 3                  | 10,0 |
| Ansiedade               | 2                  | 6,7  |
| Hipotireoidismo         | 2                  | 6,7  |
| Colite                  | 1                  | 3,3  |
| Urolitíase              | 1                  | 3,3  |
| AVC                     | 1                  | 3,3  |
| Psoríase                | 1                  | 3,3  |
| Múltiplas manifestações | 6                  | 20   |



Nota: Múltiplas manifestações considera a ocorrência de mais de uma doença entre as seguintes manifestações: enxaqueca, depressão, gastrite, colesterol alto, hipotireoidismo, ansiedade, distúrbio do sono, fadiga, síndrome do intestino irritável, síndrome do pânico, triglicédeos alto, rinite alérgica, tendinite, asma, dislipidemia.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

Dentre os docentes pesquisados não houve nenhum acometido por infarto cardíaco.

Em síntese, a análise dos dados obtidos permitiu identificar que 55,6% dos professores pesquisados são do sexo feminino, a faixa etária predominante é de 30 a 39 anos e a maioria (80,2%) dos professores é casada ou vive com o cônjuge. Com relação ao nível educacional, a maioria (72,8%) possui doutorado completo e atua como professor há mais de 6 anos (71,6%). O hábito de fumar não é frequente entre os professores, apenas 2,5% declararam ter este hábito. O consumo de bebida alcoólica é constatado em 74,1% dos pesquisados. Quanto à prática de atividade física, 60,5% declaram realizar algum exercício físico, de 3 a 4 vezes por semana. Apresentaram problemas de saúde 37% dos professores, sendo que as principais manifestações são hipertensão, depressão e gastrite (53,3%).

A seguir, apresenta-se a análise do estresse ocupacional, assim como os construtos do MTEG: sintomas, fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e estratégias pessoais para reduzir o impacto no trabalho.

## **5.2 Análise do estresse ocupacional**

Para realizar a análise do estresse ocupacional dos participantes da pesquisa, utilizou-se como referência o modelo MTEG, desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado para esse estudo. A análise e a interpretação dos dados obtidos por meio do questionário aderente ao modelo teórico foram realizadas seguindo os critérios estabelecidos pelo autor. Foram considerados quatro referências para a análise do estresse: ausência, estresse leve/ moderado, estresse intenso e estresse muito intenso.

Identificou-se que 70,4% dos docentes pesquisados apresentaram manifestação de estresse. Desses, 21% apresentaram manifestação de estresse intenso e muito intenso, o que de acordo com Couto; Vieira; Lima (2007) provoca problemas de

ordem física e mental, podendo comprometer os diversos ambientes da vida e, portanto, o trabalho destes profissionais.

Os docentes que não apresentaram manifestações de estresse foram 29,6%, o que indica um estado de equilíbrio entre as demandas psíquicas do cotidiano de trabalho e a estrutura psíquica destes profissionais.

A TAB. 7 apresenta a análise descritiva do indicador de estresse ocupacional dos professores pesquisados.

Tabela 7- Análise descritiva do indicador de estresse ocupacional

| <b>Nível de estresse</b> | <b>N</b>  | <b>%</b>    | <b>Média</b> | <b>Mediana</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Máximo</b> | <b>Percentis 25</b> | <b>Percentis 75</b> |
|--------------------------|-----------|-------------|--------------|----------------|----------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------------|
| Ausência de estresse     | 24        | 29,6        | 1,50         | 1,52           | 0,16                 | 1,11          | 1,73          | 1,38                | 1,62                |
| Estresse leve/moderado   | 40        | 49,4        | 2,05         | 2,06           | 0,17                 | 1,78          | 2,38          | 1,88                | 2,17                |
| Estresse intenso         | 14        | <b>17,3</b> | 2,74         | 2,70           | 0,19                 | 2,50          | 3,15          | 2,60                | 2,86                |
| Estresse muito intenso   | 3         | <b>3,7</b>  | 3,51         | 3,41           | 0,33                 | 3,24          | 3,88          | 3,24                | --                  |
| <b>Valores</b>           | <b>81</b> | <b>100</b>  | <b>2,06</b>  | <b>2,00</b>    | <b>0,54</b>          | <b>1,11</b>   | <b>3,88</b>   | <b>1,65</b>         | <b>2,30</b>         |

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Conforme os dados da TAB. 7, a média observada foi de 2,06. Além disso, a mediana é igual a 2,00, ou seja, pelo menos 50% dos professores pesquisados apresentam valor de estresse maior ou igual a 2,00. Percebe-se, ainda, que 75% desses indivíduos possuem valor de nível de estresse maior que 1,65 (percentil 25). Para 25% dos indivíduos pesquisados, o nível de estresse identificado foi superior a 2,30 (percentil 75).

O valor mínimo de referência encontrado foi 1,11, o que significa ausência de estresse, e o valor máximo foi 3,88, o que indica estresse muito intenso. Observa-se também que o maior desvio da média encontrado foi em relação aos valores do nível de estresse muito intenso, 0,33 (desvio-padrão).

Assim, de acordo com os dados obtidos junto aos docentes, foi constatado que em termos globais, o percentual de professores com estresse foi de 70,4%. Isso significa que, de um total de 81 participantes da pesquisa, 57 docentes apresentaram manifestações de estresse, variando de leve/moderado a muito intenso.

Resultado similar foi encontrado por Lucena (2010) em pesquisa com docentes do ensino superior de Guarulhos, onde 70% da amostra se apresentou vulnerável ao estresse ocupacional. Oliveira (2011), em estudo com professores do ensino superior de Portugal, constatou que 73,1 % dos participantes manifestaram quadro de estresse. Zille; Cremonezi (2013), em pesquisa com docentes de uma escola de nível fundamental e médio de Belo Horizonte/MG, constataram que 69,1% dos sujeitos apresentaram quadro de estresse ocupacional.

Cremonezi (2014), em pesquisa com docentes de nível médio e superior, constatou que 70,2% dos professores pesquisados na escola estadual apresentaram estresse e 57,8% na faculdade privada.

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

### **5.2.1 Sintomas de estresse**

Os sintomas de estresse são explicados pelos construtos de segunda ordem: sintomas de hiperexcitabilidade e senso de humor; sintomas psíquicos; sintomas do sistema nervoso simpático (SNS) e gástricos; sintomas de aumento de tônus, tontura/vertigem, falta ou excesso de apetite e relaxamento (ZILLE, 2005).

Neste estudo, a incidência dos sintomas nos professores serviu de referência para a análise do nível de estresse ocupacional. A escala utilizada para mensurar a frequência com que os sintomas manifestaram nos professores, variou de 1 a 5, com as seguintes graduações: 'nunca', 'raramente', 'algumas vezes', 'frequente' e 'muito frequente'. Os docentes com ausência de estresse foram classificados na categoria ausência de estresse e, os docentes com estresse leve/moderado, estresse intenso

e estresse muito intenso foram classificados na categoria algum nível de estresse. A tabela abaixo apresenta o número de docentes que marcaram as opções 'frequente' e 'muito frequente' para as questões relativas aos sintomas de estresse dentro das categorias mencionadas.

Para a amostra global, os principais sintomas de estresse apresentados como 'frequente e 'muito frequente' foram dor nos músculos do pescoço e ombros (42,1%); fadiga (36,8%); nervosismo (31,6%); ansiedade (26,3%); angústia (24,6%); dor de cabeça por tensão (24,6%); falta ou excesso de apetite (19,3%).

Os dados são apresentados na TAB. 8 a seguir.

Tabela 8 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional

| Indicadores   | Indivíduos com ausência de estresse |      | Indivíduos com algum nível de estresse |      |
|---|-------------------------------------|------|--|------|
|   | N                                   | %    | N                                      | %    |
| Dor nos músculos do pescoço e ombros  | 0                                   | 0,0  | 24                                     | 42,1 |
| Fadiga  | 3                                   | 12,5 | 21                                     | 36,8 |
| Nervosismo  | 2                                   | 8,4  | 18                                     | 31,6 |
| Ansiedade   | 0                                   | 0,0  | 15                                     | 26,3 |
| Angústia  | 0                                   | 0,0  | 14                                     | 24,6 |
| Dor de cabeça por tensão  | 0                                   | 0,0  | 14                                     | 24,6 |
| Falta ou excesso de apetite   | 1                                   | 4,2  | 11                                     | 19,3 |
| Irritabilidade  | 0                                   | 0,0  | 11                                     | 19,3 |
| Indisposição gástrica ou dor no estômago, que se acentuam diante de exigências emocionais | 0                                   | 0,0  | 11                                     | 19,3 |
| Insônia   | 1                                   | 4,2  | 10                                     | 17,5 |
| Perda ou oscilação de humor   | 0                                   | 0,0  | 8                                      | 14,0 |
| Períodos de depressão   | 0                                   | 0,0  | 7                                      | 12,3 |
| Ímpetos de raiva  | 1                                   | 4,2  | 5                                      | 8,8  |
| Nó na garganta  | 0                                   | 0,0  | 4                                      | 7,0  |
| Palpitações   | 0                                   | 0,0  | 3                                      | 5,3  |
| Pânico  | 0                                   | 0,0  | 3                                      | 5,3  |
| Tontura ou vertigem   | 0                                   | 0,0  | 3                                      | 5,3  |
| Uso de cigarros para aliviar a tensão   | 0                                   | 0,0  | 2                                      | 3,5  |
| Dor discreta no peito sob tensão  | 0                                   | 0,0  | 1                                      | 1,8  |
| Uso de bebidas alcoólicas para aliviar a tensão   | 0                                   | 0,0  | 0                                      | 0,0  |

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Com relação aos fatores com os quais esses indicadores se relacionam é possível observar que dor nos músculos do pescoço e ombros, fadiga, dor de cabeça por tensão e falta ou excesso de apetite se relacionam com o constructo aumento do tônus muscular, tontura/vertigem, falta ou excesso de apetite e relaxamento; enquanto ansiedade e angústia referem-se aos sintomas psíquicos, sintomas decorrentes do sistema nervoso simpático e sintomas gástricos; nervosismo refere-se à hiperexcitabilidade e alterações do senso de humor (ZILLE, 2005).

Os dados apresentados foram semelhantes às pesquisas desenvolvidas por Cremonesi (2014); Santos; Zille; Soares, (2015) e Silva (2015), nas quais os principais sintomas identificados foram dor nos músculos do pescoço/ombros, fadiga, ansiedade, angústia, nervosismo, insônia e dor de cabeça por tensão.

### 5.2.2 Fontes de tensão

As fontes de tensão são constituídas por dois construtos: fontes de tensão no trabalho e fontes de tensão do indivíduo, que são apresentados a seguir.

Para realizar a análise das variáveis fontes de tensão no trabalho relacionadas às características dos indivíduos participantes da pesquisa, procedeu-se o cálculo da média, utilizando como referência o MTEG proposto por ZILLE (2005).

Foram considerados cinco níveis de intensidade: ausência de tensão, tensão leve, tensão moderada, tensão intensa e tensão muito intensa. Os valores de referência para a interpretação dos dados são apresentados por meio da TAB. 9.

Tabela 9 - Interpretação das fontes de tensão no trabalho e no indivíduo, de acordo com o MTEG

| <b>Nível de Tensão</b> | <b>Valor de Referência (média)</b> |
|------------------------|------------------------------------|
| Ausência de tensão     | Menor ou Igual a 1                 |
| Tensão leve            | Maior que 1 e menor ou igual a 2   |
| Tensão moderada        | Maior que 2 e menor ou igual a 3   |
| Tensão intensa         | Maior que 3 e menor ou igual a 4   |
| Tensão muito intensa   | Maior que 4 e menor ou igual a 5   |

Nota: A escala utilizada para os valores de referência variou de 1,00 a 5,00.  
Fonte: ZILLE, 2005.

### 5.2.2.1 Fontes de tensão no trabalho

Para a análise das fontes de tensão no trabalho, Zille (2005) propõe três construtos de segunda ordem que explicam as fontes de tensão: processos de trabalho; relações no trabalho; insegurança na relação de trabalho e, convivência com indivíduos de personalidade difícil. Cada um dos construtos de segunda ordem é explicado por um conjunto de indicadores, que constam do questionário aplicado na pesquisa.

A TAB. 10 apresenta a análise descritiva do indicador de fonte de tensão no trabalho dos professores pesquisados.

Tabela 10 - Análise descritiva do indicador de fonte de tensão no trabalho

| Fonte de tensão no trabalho | N         | %          | Média       | Mediana     | Desvio padrão | Mínimo      | Máximo      | Percentis   |             |
|-----------------------------|-----------|------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                             |           |            |             |             |               |             |             | 25          | 75          |
| Ausência de tensão          | 1         | 1,2        | 1,08        | 1,08        | 0             | 1,08        | 1,08        | 0           | 0           |
| Tensão leve                 | 34        | 42,0       | 1,73        | 1,73        | 0,24          | 1,19        | 2,08        | 1,57        | 1,92        |
| Tensão moderada             | 40        | 49,4       | 2,52        | 2,44        | 0,29          | 2,12        | 3,04        | 2,27        | 2,76        |
| Tensão intensa              | 5         | 6,2        | 3,38        | 3,30        | 0,26          | 3,12        | 3,69        | 3,15        | 3,65        |
| Tensão muito intensa        | 1         | 1,2        | 4,50        | 4,50        | 0             | 4,50        | 4,50        | 0           | 0           |
| <b>Valores</b>              | <b>81</b> | <b>100</b> | <b>2,24</b> | <b>2,19</b> | <b>0,62</b>   | <b>1,08</b> | <b>4,50</b> | <b>1,79</b> | <b>2,56</b> |

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Conforme os dados da TAB. 10, a média observada foi de 2,24. Além disso, a mediana é igual a 2,19, ou seja, pelo menos 50% dos professores pesquisados apresentam valor de tensão no trabalho maior ou igual a 2,19. Percebe-se, ainda, que 75% desses indivíduos possuem nível de tensão no trabalho maior que 1,79 (percentil 25). Para 25% dos indivíduos pesquisados, o nível de tensão no trabalho identificado foi superior a 2,56 (percentil 75).

O valor mínimo de referência encontrado foi 1,08, o que significa tensão no trabalho leve, e o valor máximo foi 4,50, o que indica tensão no trabalho muito intensa. Observa-se também que o maior desvio da média encontrado foi em relação aos valores do nível de tensão moderada, 0,29 (desvio-padrão).

Assim, de acordo com os dados obtidos junto aos docentes, foi constatado que em termos globais, o percentual de professores com tensão no trabalho foi de 98,8%. Isso significa que, de um total de 81 participantes da pesquisa, 80 docentes apresentaram manifestações de tensão no trabalho, variando de leve a muito intensa.

A escala utilizada para mensurar a frequência e intensidade de cada indicador variou de 1 a 5, com as seguintes gradações: 'nunca', 'raramente', 'algumas vezes', 'frequente' e 'muito frequente'. Os docentes com ausência de estresse foram classificados na categoria ausência de estresse e, os docentes com estresse leve/moderado, estresse intenso e estresse muito intenso foram classificados na categoria algum nível de estresse. A tabela abaixo apresenta o número de docentes que marcaram as opções 'frequente' e 'muito frequente' para as questões relativas às fontes de tensão no trabalho dentro das categorias mencionadas.

A TAB. 11 apresenta a frequência dos indicadores do construto fontes de tensão no trabalho no grupo de professores com ausência de estresse e no grupo de professores com algum nível de estresse.

Tabela 11 - Frequência dos indicadores do construto fontes de tensão no trabalho (continua)

| Indicadores de fonte de tensão no trabalho                                 | Indivíduos com ausência de estresse |      | Indivíduos com algum nível de estresse |      |
|--|-------------------------------------|------|--|------|
|  | N                                   | %    | N                                      | %    |
| Realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança. | 7                                   | 29,2 | 35                                     | 61,4 |
| Execução de trabalho complexo, causando desgaste e cansaço.                | 6                                   | 25,0 | 24                                     | 42,1 |
| Muitos prazos e prazos apertados, como rotina de trabalho.                 | 3                                   | 12,5 | 18                                     | 31,6 |
| Filosofia da instituição pautada pela obsessão e compulsão                 | 1                                   | 4,2  | 18                                     | 31,6 |

por resultados

Conviver com “espalha-brasas” (indivíduo estressado, ansioso, desequilibrado emocionalmente). 2 8,3 16 28,1

Número excessivo de horas de trabalho. 4 16,7 15 26,3

Tabela 11 - Frequência dos indicadores do construto fontes de tensão no trabalho (conclusão)

| Indicadores de fonte de tensão no trabalho  | Indivíduos com ausência de estresse |      | Indivíduos com algum nível de estresse |      |
|---|-------------------------------------|------|--|------|
|   | N                                   | %    | N                                      | %    |
| Excessiva carga de trabalho, o que, de certa forma, está ultrapassando os limites.  | 2                                   | 8,3  | 13                                     | 22,8 |
| Excesso de atividades administrativas.  | 3                                   | 12,5 | 13                                     | 22,8 |
| Indisciplina dos alunos.  | 0                                   | 0,0  | 12                                     | 21,1 |
| Pressão excessiva no trabalho, sobre diversos aspectos.   | 2                                   | 8,3  | 9                                      | 15,8 |
| A administração da instituição vem utilizando alguns princípios que levam o professor ao extremo, como aplicação de técnicas cada vez mais sofisticada aos alunos, buscando uma grande produtividade. | 0                                   | 0,0  | 8                                      | 14,0 |
| Decisões relacionadas ao trabalho do professor tomadas sem a sua participação.  | 0                                   | 0,0  | 8                                      | 14,0 |
| Sobrecarga pela tecnologia (ex. e-mail, softwares, sistemas acadêmicos).  | 1                                   | 4,2  | 8                                      | 14,0 |
| É normal que a Instituição queira fazer mais com o mínimo, porém nesta Instituição a situação é muito exagerada (paranóia).   | 0                                   | 0,0  | 7                                      | 12,3 |
| A falta de comunicação entre setor administrativo e pedagógico.   | 1                                   | 4,2  | 7                                      | 12,3 |
| Práticas recorrentes de isolar, perseguir pessoas que eventualmente sejam consideradas funcionalmente inadequadas (assédio moral).  | 0                                   | 0,0  | 6                                      | 10,5 |
| Orientações superiores explícitas ou implícitas, para agir fora do que é considerado eticamente correto.  | 0                                   | 0,0  | 6                                      | 10,5 |
| Estabelecimento de metas em excesso.  | 0                                   | 0,0  | 6                                      | 10,5 |
| Preparação de novas disciplinas.  | 1                                   | 4,2  | 5                                      | 8,8  |
| Ocorrência de impacto emocional causado por indisciplina grave ou outras atitudes violentas.  | 0                                   | 0,0  | 5                                      | 8,8  |
| Situações de desrespeito humano na Instituição.   | 0                                   | 0,0  | 4                                      | 7,0  |
| Imposição e autoritarismo da direção da Instituição.  | 0                                   | 0,0  | 4                                      | 7,0  |
| Situações de inibição da liberdade no exercício das atividades.   | 0                                   | 0,0  | 3                                      | 5,3  |
| O salário recebido causa indignação e mau humor.  | 1                                   | 4,2  | 3                                      | 5,3  |
| Situações de prática de humilhação dos professores explícita ou implícita.  | 0                                   | 0,0  | 2                                      | 3,5  |



Decisões tomadas por pessoas mentalmente  
desequilibradas. 0 0,0 2 3,5

Nota: Em cada indicador, somente as respostas 'frequente' e 'muito frequente' foram consideradas para determinação da frequência.

Fonte: dados da pesquisa, 2016.

Os indicadores 'realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança' (61,4%), 'execução de trabalho complexo, causando desgaste e cansaço' (42,1%), 'muitos prazos e prazos apertados como rotina' (31,6%), 'Filosofia da instituição pautada pela obsessão e compulsão por resultados (31,6%) e, 'Conviver com "espalha brasas" (indivíduo estressado, ansioso, desequilibrado emocionalmente)' (28,1%) foram os mais frequentes no grupo de professores diagnosticados com estresse, revelando-se, portanto, como os mais importantes do construto fontes de tensão no trabalho. As 'situações de práticas de humilhação aos professores explícita ou implícita' (3,5%) e 'decisões tomadas por pessoas mentalmente desequilibradas' (3,5%), foram os indicadores que tiveram menos recorrência nos professores com estresse. Dessa forma, este construto mostra-se relevante para a explicação das causas de estresse nos professores pesquisados.

### 5.2.2.2 Fontes de tensão do indivíduo

Para a análise das fontes de tensão do indivíduo, Zille (2005) propõe quatro construtos de segunda ordem que são: responsabilidades acima dos limites; estilo e qualidade de vida; trabalho e desmotivação. Cada um dos construtos de segunda ordem é explicado por um conjunto de indicadores, que constam do questionário aplicado na pesquisa.

A TAB.12 apresenta a análise descritiva do indicador fonte de tensão do indivíduo dos professores pesquisados.

Tabela 12 - Análise descritiva do indicador fonte de tensão do indivíduo

| Fonte de tensão no indivíduo | N  | %    | Média | Mediana | Desvio padrão | Mínimo | Máximo | Percentis |      |
|------------------------------|----|------|-------|---------|---------------|--------|--------|-----------|------|
|                              |    |      |       |         |               |        |        | 25        | 75   |
| Ausência de tensão           | 0  | 0    | 0     | 0       | 0             | 0      | 0      | 0         | 0    |
| Tensão leve                  | 5  | 6,2  | 1,91  | 2,0     | 0,19          | 1,57   | 2,0    | 1,79      | 2,0  |
| Tensão moderada              | 25 | 30,9 | 2,69  | 2,71    | 0,24          | 2,14   | 3,0    | 2,57      | 2,86 |
| Tensão intensa               | 33 | 40,7 | 3,58  | 3,57    | 0,28          | 3,14   | 4,0    | 3,29      | 3,86 |

|                      |           |            |             |             |             |             |            |             |            |
|----------------------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Tensão muito intensa | 18        | 22,2       | 4,5         | 4,5         | 0,26        | 4,14        | 5,0        | 4,36        | 4,60       |
| <b>Total</b>         | <b>81</b> | <b>100</b> | <b>3,41</b> | <b>3,43</b> | <b>0,80</b> | <b>1,57</b> | <b>5,0</b> | <b>2,86</b> | <b>4,0</b> |

Fonte: dados da pesquisa, 2016.

Conforme os dados da TAB. 12, a média observada foi de 3,41. Além disso, a mediana é igual a 3,43, ou seja, pelo menos 50% dos professores pesquisados apresentam valor de tensão do indivíduo maior ou igual a 3,43. Percebe-se, ainda, que 75% desses professores possuem nível de tensão do indivíduo maior que 2,86 (percentil 25). Para 25% dos docentes pesquisados, o nível de tensão do indivíduo identificado foi superior a 4,0 (percentil 75).

O valor mínimo de referência encontrado foi 1,57, o que significa tensão do indivíduo leve, e o valor máximo foi 5,0, o que indica tensão do indivíduo muito intensa. Observa-se também que o maior desvio da média encontrado foi em relação aos valores do nível de tensão intensa, 0,28 (desvio-padrão).

Assim, de acordo com os dados obtidos junto aos docentes, foi constatado que em termos globais, o percentual de professores com tensão do indivíduo foi de 100%. Todos os participantes da pesquisa (81) apresentaram manifestações de tensão do indivíduo, variando de leve a muito intensa.

A escala utilizada para mensurar a frequência e intensidade de cada indicador variou de 1 a 5, com as seguintes gradações: 'nunca', 'raramente', 'algumas vezes', 'frequente' e 'muito frequente'. Os docentes com ausência de estresse foram classificados na categoria ausência de estresse e, os docentes com estresse leve/moderado, estresse intenso e estresse muito intenso foram classificados na categoria algum nível de estresse. A tabela abaixo apresenta o número de docentes que marcaram as opções 'frequente' e 'muito frequente' para as questões relativas às fontes de tensão do indivíduo dentro das categorias mencionadas.

Tabela 13 - Frequência dos indicadores do construto de tensão no indivíduo

| Indicadores de fonte de tensão no indivíduo   | Indivíduos com ausência de estresse |      | Indivíduos com algum nível de estresse |      |
|---|-------------------------------------|------|--|------|
|   | N                                   | %    | N                                      | %    |
| Não conseguir desligar-se das atividades do trabalho.   | 6                                   | 25,0 | 41                                     | 71,9 |
| Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo.  | 11                                  | 45,8 | 40                                     | 70,2 |
| Pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las.   | 6                                   | 25,0 | 35                                     | 61,4 |
| Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre.  | 9                                   | 37,5 | 35                                     | 61,4 |
| Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho.   | 7                                   | 29,2 | 33                                     | 57,9 |
| Assumir, no contexto do trabalho, compromissos muito desafiadores, além dos limites.  | 4                                   | 16,7 | 19                                     | 33,3 |
| Ter que fazer atividades de trabalho bem acima da capacidade técnica e/ou atividades de aprendizado recente, das quais ainda não tem domínio pleno. | 6                                   | 25,0 | 13                                     | 22,8 |

Fonte: dados da pesquisa, 2016.

Este construto apresenta praticamente todos os indicadores como muito significativos para explicar os níveis de tensão do indivíduo, considerando as situações tensionantes relacionadas a determinadas características pessoais, ao entendimento em relação aos ambientes da vida e aos limites e desafios vivenciados.

As principais fontes de tensão do indivíduo apresentadas são 'não conseguir desligar-se das atividades do trabalho' (71,9%); 'levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo' (70,2%); 'pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisas ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las' (61,4%); 'ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre' (61,4%). Portanto, o construto em referência mostra-se importante para explicar as causas de estresse nos professores pesquisados.

Resultados semelhantes foram encontrados por Cremonesi (2014); Santos (2015) e Silva (2015), onde ‘não conseguir desligar-se das atividades do trabalho’; ‘levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo’ e ‘ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre’ foram os principais indicadores de fontes de tensão do indivíduo apresentados.

### 5.2.2.3 Outras fontes de tensão

Além dos fatores de fontes de tensão no trabalho e fontes de tensão do indivíduo, foram investigadas outras fontes de tensão que podem contribuir para a geração de estresse.

‘Relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta de respeito, competitividade, vaidade)’ (24 citações) foi a principal fonte de tensão relatada pelos docentes, seguida por ‘infraestrutura inadequada - calor excessivo e tamanho inadequado das salas, falta de material de consumo’ (12 citações). Fatores como ‘muitas exigências por parte da Instituição (ensino, pesquisa, extensão, administração)’ (8 citações) e ‘exigência por publicação’ ( 6 citações) , também se mostraram relevantes.

Tabela 14 - Outros fatores do ambiente de trabalho causadores de tensão excessiva

| Fatores causadores de tensão excessiva  | Número de citações | Frequência (%) |
|---|--------------------|----------------|
| Relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta de respeito, competitividade, vaidade).              | 24                 | 31,17          |
| Infraestrutura inadequada (calor excessivo e tamanho inadequado das salas, falta de material de consumo). | 12                 | 15,58          |
| Muitas exigências por parte da Instituição (ensino, pesquisa, extensão, administração).                   | 8                  | 10,39          |
| Exigência por publicação.   | 6                  | 7,79           |
| Inadequadas condições de trabalho em relação a apoio administrativo, tecnologia, gestão.                  | 6                  | 7,79           |
| Alunos indisciplinados, sem respeito e sem maturidade.  | 5                  | 6,49           |
| Outros <sup>(1)</sup>   | 16                 | 20,78          |

(1) Outros se referem às citações com uma ocorrência. São elas: assédio moral, baixa remuneração, falta de competência na realização dos trabalhos, falta de comunicação entre setores, falta estimular o lazer e práticas saudáveis, demora de retorno da sede, pressão para ingressar em programas de pós-graduação, currículo modular (medicina), desconhecimento das leis federais e regras

institucionais pelos membros dos órgãos deliberativos, desvio de função, orientação de alunos de mestrado e doutorado, correção de provas, instituição, forma de trabalho.

Fonte: dados da pesquisa, 2016.

Resultado semelhante foi encontrado por Scherer (2004) em pesquisa desenvolvida com professores da Universidade Federal de Santa Maria, na qual a relação entre os colegas foi considerado pelos docentes como o principal fator causador de estresse ocupacional. Gueiros (2005), em pesquisa realizada com professores da Universidade Federal de Pernambuco, encontrou resultados semelhantes em relação à dificuldade no relacionamento interpessoal no ambiente ocupacional.

No questionário, além de perguntados sobre os fatores do ambiente de trabalho causadores de tensão excessiva, os docentes foram indagados quanto aos fatores tensionantes do trabalho e, do ponto de vista deles, são os mais difíceis de serem mudados.

Tabela 15 - Fatores tensionantes no trabalho apontados como os mais difíceis de serem mudados

| Fatores tensionantes   | Número de citações <sup>(1)</sup> | Frequência (%) |
|--|-----------------------------------|----------------|
| Melhoria do relacionamento interpessoal.                                       | 30                                | 21,43          |
| Diminuição da sobrecarga de trabalho, inclusive nas exigências por publicação. | 18                                | 12,86          |
| Melhoria da estrutura física.  | 12                                | 8,57           |
| Maior empenho das pessoas nas atividades para as quais foram designadas.       | 12                                | 8,57           |
| Diminuir burocracia.   | 11                                | 7,86           |
| Aumentar quadro de pessoal, principalmente técnico administrativo.             | 8                                 | 5,71           |
| Melhoria na remuneração (salários e benefícios).                               | 7                                 | 5,00           |
| Melhoria da gestão.  | 6                                 | 4,29           |
| Aumentar orçamento.  | 5                                 | 3,57           |
| Melhoria na carreira.  | 4                                 | 2,86           |
| Centralização das decisões.  | 4                                 | 2,86           |
| Aprimoramento das normas e regulamentos internos.                              | 3                                 | 2,14           |
| Existência de espaços para lazer, descanso, esporte e arte.                    | 3                                 | 2,14           |
| Transparência nas atividades dos funcionários de modo geral.                   | 2                                 | 1,43           |
| Outros <sup>(2)</sup>  | 15                                | 10,71          |

(1) O número de citações é superior ao número de respondentes por ter sido possível a eles darem mais de uma resposta.

(2) Outros se referem às citações com uma ocorrência. São elas: acabar com espirais nos cursos de enfermagem e medicina, substituir GAD's por departamentos, alunos desinteressados, assédio moral,

remodelagem da forma de avaliação dos alunos, relação docente e instituições superiores, horários de aula flexíveis, demandas sociais não respondidas, currículo modular em medicina, rotatividade das comissões internas, menos licenças, aquisição de bolsas para capacitação docente, carga horária equivalente entre os docentes, cobrança para cumprimento das atividades por parte dos funcionários de modo geral.

Fonte: dados da pesquisa, 2016.

Os dois fatores mais citados foram a 'melhoria do relacionamento interpessoal', com 30 citações, e 'diminuição da sobrecarga de trabalho, inclusive nas exigências por publicação', com 18 citações. Em seguida, com 12 citações cada, 'melhoria da estrutura física', e 'maior empenho das pessoas nas atividades para as quais foram designadas'. Sendo que os três primeiros também foram mencionados pelos professores como fatores do ambiente de trabalho causadores de tensão excessiva. Os fatores quinto e sexto foram: 'diminuir burocracia', com 11 citações, 'aumentar o quadro de pessoal, principalmente técnico-administrativo', com 8 citações. Observa-se que a questão do apoio administrativo também foi mencionada como fator gerador de tensão excessiva no trabalho.

Analisando as Tabelas 14 e 15 observa-se que muitos dos fatores percebidos como causadores de tensão excessiva no trabalho citados pelos professores também são percebidos como mais difíceis de serem mudados, o que demonstra certa dificuldade para a ocorrência de mudanças no ambiente de trabalho da instituição.

### **5.2.3 Mecanismos de regulação**

Os mecanismos de regulação estão relacionados às estratégias apontadas pelos professores no sentido de minimizar ou eliminar as causas de tensão excessiva no trabalho, e por isso são significativos na prevenção ao estresse. Este construto apresenta uma relação inversa com o estresse; ou seja, quanto mais são ativados os mecanismos, menor é a intensidade de sintomas de estresse apresentados.

Nesse sentido, os professores foram indagados sobre os fatores considerados relevantes para que o ambiente da Instituição seja menos tenso e estressante.

Os indicadores 'melhoria do relacionamento interpessoal' (15,57%), 'diminuir sobrecarga de trabalho' (12,57%), 'melhorar a comunicação' (5,99%), 'desenvolvimento de atividades culturais, esportivas e de socialização' (5,39%) foram

os mais citados pelos professores. Todos estes fatores são significativos e podem contribuir com a redução da tensão, na percepção dos professores.

A TAB.16 apresenta os fatores citados como os mais importantes redutores de tensão no trabalho.

Tabela 16 - Fatores citados como os mais importantes redutores de tensão no trabalho

| <b>Fatores mais importantes redutores de tensão no trabalho</b>                              | <b>Número de citações<sup>(1)</sup></b> | <b>Frequência (%)</b> |
|--|---|-----------------------|
| Melhoria do relacionamento interpessoal.   | 26                                      | 15,57                 |
| Diminuir sobrecarga de trabalho.   | 21                                      | 12,57                 |
| Melhorar a comunicação.  | 10                                      | 5,99                  |
| Desenvolvimento de atividades culturais, esportivas e de socialização.                       | 9                                       | 5,39                  |
| Maior comprometimento dos profissionais com os horários e normas.                            | 9                                       | 5,39                  |
| Capacitação e apoio psicopedagógico aos professores.   | 7                                       | 4,19                  |
| Melhorar a remuneração.  | 7                                       | 4,19                  |
| Melhorar a infraestrutura.   | 7                                       | 4,19                  |
| Diminuir a cobrança por pesquisa e publicação.   | 6                                       | 3,59                  |
| Diminuir burocracia.   | 5                                       | 2,99                  |
| Funções melhor distribuídas, com destaque para as relacionadas aos encargos administrativos. | 5                                       | 2,99                  |
| Forma com a qual as decisões são tomadas.  | 5                                       | 2,99                  |
| Maior transparência.   | 4                                       | 2,40                  |
| Aumentar orçamento.  | 4                                       | 2,40                  |
| Respeito dos alunos.   | 3                                       | 1,80                  |
| Melhoria dos regulamentos e normas internas.   | 3                                       | 1,80                  |
| Aumentar o quadro de profissionais docentes e técnico administrativos.                       | 3                                       | 1,80                  |
| Melhorar o sistema de inserção de aula.  | 2                                       | 1,20                  |
| Eliminar o desvio de função (professor realizando atividades de técnico-administrativo).     | 2                                       | 1,20                  |
| Implantação de ginástica laboral e ergonomia.  | 2                                       | 1,20                  |
| Ética.   | 2                                       | 1,20                  |
| Maior valorização das atividades docentes.   | 2                                       | 1,20                  |
| Outros <sup>(2)</sup>  | 23                                      | 13,77                 |

(1) O número de citações é superior ao número de respondentes por ter sido possível a eles darem mais de uma resposta.

(2) Outros se referem às citações com uma ocorrência. São elas: menos cobrança pessoal, resolução dos campos de prática, acabar com resolução 004, transformar campus em instituto, menor

rotatividade de professores, divulgação do calendário com antecedência, maior apoio administrativo, motivar docentes, estabilidade prejudica metas, escolher os professores e profissionais com os quais se divide a sala, projeto pedagógico do curso de enfermagem, iguais condições para professores mais jovens, decisões correlatas ao trabalho de cada servidor devem ser tomadas com sua participação, mudança na forma de avaliação do professor, eliminar o favoritismo aos alunos, menos cargos administrativos, planejamento institucional, currículo modular em medicina, melhoria dos processos administrativos e pedagógicos, menos alunos.

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

O indicador 'melhoria do relacionamento interpessoal' merece destaque, pois foi o mais citado pelos professores como estratégia para minimizar ou eliminar as causas de tensão excessiva no trabalho. Além disso, os professores quando questionados sobre outros fatores do ambiente de trabalho causadores de tensão excessiva (TAB. 14) e quais fatores mais difíceis de serem mudados na realidade atual (TAB. 15), este indicador também foi o mais citado. Nesse sentido, fica evidente que a forma de relacionamento interpessoal entre os indivíduos, no ambiente de trabalho, traz tensão e insatisfação aos docentes.

Pesquisa realizada por Lucena (2010) apontou como principal forma de enfrentamento do estresse o bom relacionamento entre os professores. Para Oliveira (2011), quanto melhores as relações interpessoais, maiores serão os comportamentos de amizade, confiança, respeito e cordialidade entre os trabalhadores. O bom relacionamento interpessoal é um significativo fator de redução do estresse, por ser uma fonte de suporte e apoio social e assim, um fator importante para o bem estar individual e equilíbrio da organização.

Os professores pesquisados também foram questionados quanto às estratégias pessoais utilizadas para reduzir o impacto das situações tensionantes. As estratégias mais citadas foram: "atividade física", com 28 citações; "passar tempo com amigos e família", com 22 citações; "ouvir música", com 10 citações; e "assistir televisão e filmes", com 9 citações; "prática religiosa", com 7 citações.

É possível perceber que as estratégias mencionadas são positivas do ponto de vista da saúde e da qualidade de vida dos professores. Para Canova; Porto (2010), a atividade física pode ser um dispositivo de enfrentamento para reduzir os eventos estressantes, caracterizada como variável ligada à atividade cotidiana do professor.



A segunda estratégia mais citada pelos professores 'passar tempo com família e amigos' auxilia no enfrentamento do estresse ocupacional. A família é considerada um sistema muito relevante na rede de apoio social do sujeito, seja pelo seu papel de provedora e cuidadora, seja como agente socializador. O suporte social, como uma condição ampla, e o suporte familiar, como uma condição específica, são ambos processos significativos para a manutenção da saúde mental e o enfrentamento de situações estressantes (COOPER; SLOAN; WILLIAM, 1988; NUNES; CALAIS, 2011).

A TAB. 17 apresenta as estratégias utilizadas pelos professores para reduzir o impacto de situações tensionantes no trabalho.

Tabela 17 - Estratégias pessoais utilizadas para reduzir o impacto de situações tensionantes

| <b>Estratégias pessoais</b>                          | <b>Número de citações<sup>(1)</sup></b> | <b>Frequência (%)</b> |
|--|---|-----------------------|
| Atividade física                                     | 28                                      | 19,44                 |
| Passar tempo com família e amigos                    | 22                                      | 15,28                 |
| Ouvir música   | 10                                      | 6,94                  |
| Assistir televisão e filmes                          | 9                                       | 6,25                  |
| Prática religiosa                                    | 7                                       | 4,86                  |
| Viajar   | 6                                       | 4,17                  |
| Conversar com colegas de trabalho                    | 6                                       | 4,17                  |
| Se organizar melhor no trabalho                      | 6                                       | 4,17                  |
| Não trabalhar fora do horário de expediente          | 5                                       | 3,47                  |
| Manter bom relacionamento com os colegas de trabalho | 4                                       | 2,78                  |
| Uso de medicamentos                                  | 3                                       | 2,08                  |
| Ler  | 3                                       | 2,08                  |
| Passear  | 3                                       | 2,08                  |
| Dormir   | 2                                       | 1,39                  |
| Meditação e yoga                                     | 2                                       | 1,39                  |
| Refletir   | 2                                       | 1,39                  |
| Psicoterapia   | 2                                       | 1,39                  |
| Comprar  | 2                                       | 1,39                  |
| Praticar hobbies                                     | 2                                       | 1,39                  |
| Responder 'não', quando necessário                   | 2                                       | 1,39                  |
| Descansar  | 2                                       | 1,39                  |
| Outros   | 16                                      | 11,11                 |

(1) O número de citações é superior ao número de respondentes por ter sido possível a eles darem mais de uma resposta.

(2) Outros se referem às citações com uma ocorrência. São elas: pequenos intervalos de sono no horário de trabalho (sesta), técnica pomodoro, jogar, selecionar pessoas com quem trabalhar, divisão de trabalho, alternar tarefas mais e menos estressantes, não se cobrar por aquilo que não é minha responsabilidade, trabalhar além do horário quando há acúmulo de tarefas, cuidar do cachorro, desligar telefone, artesanato, reduzir carga horária, pedir ajuda, fazer pausas, lazer.

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

### **5.3 Relação do estresse ocupacional com as variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e saúde**

Com o objetivo de aprofundar a análise dos dados obtidos, buscou-se encontrar relações entre as variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e saúde com o estresse ocupacional.

Para verificar a existência ou não de associação entre o estresse ocupacional e as variáveis demográficas, ocupacional, hábitos de vida e saúde, foi utilizado o teste chi-quadrado. Segundo Pestana e Gageiro (2000), o chi-quadrado é um teste de associação entre variáveis que permite inferir os resultados da amostra aleatória para o universo. Consideraram-se as associações significativas quando se obteve p-valor  $< 0,05$ .

De acordo com os mesmos autores, o chi-quadrado pressupõe que nenhuma célula da tabela tenha frequência esperada inferior a 1 e não mais do que 20,0% das células tenham frequência esperada inferior a 5 unidades. Avaliando essa restrição, optou-se por:

1. Considerar, na elaboração das tabelas de associação, a classificação dos indivíduos pesquisados nas categorias ausência de estresse e algum nível de estresse. Isto é, não se utilizou a classificação ausência de estresse, estresse leve a moderado, estresse intenso e estresse muito intenso, pois a frequência esperada em algumas células nesse caso foi inferior ao mínimo exigido para realização do chi-quadrado.

2. Reclassificar as variáveis demográficas e ocupacionais conforme os seguintes critérios:

- Idade: de 20 a 39 anos (46 casos) e mais de 40 anos (35 casos);

- Tempo de trabalho na organização: até 6 anos (23 casos) e mais de 6 anos (58 casos);

- Escolaridade: até doutorado incompleto (22) e doutorado completo (59 casos).

3. Retirar da análise as variáveis:

- Estado civil: dado que a categoria outros possui apenas 4 casos e a classificação solteiros com ausência de estresse possui apenas 4 casos e frequência esperada de 3,7 (valor inferior ao mínimo de 5);

- Fumo: dado que a categoria sim conta com apenas 2 casos;

- Média de unidades de bebida alcoólica consumida por semana: realizou-se a reclassificação dessa variável nas seguintes categorias: 1 a 5 unidades e mais de 6 unidades. No entanto, tal classificação não possibilitou manter o pressuposto do teste chi-quadrado, dado que a categoria mais de 6 unidades indicou frequência esperada inferior a 5;

- Área de formação (escolaridade), problema de saúde e tipo de atividade física: dado que as categorias contam com frequência esperada inferior a 5;

- Infarto: dado que nenhum respondente já sofreu essa enfermidade.

Os resultados do teste chi-quadrado podem ser observados na TAB. 18.

Tabela 18 - Relação do estresse ocupacional com as variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e saúde

| Variável                         |                          | Ausência de estresse |      | Algum nível de estresse |      | Resultado chi-quadrado (p-valor) |
|----------------------------------|--------------------------|----------------------|------|-------------------------|------|----------------------------------|
|                                  |                          | N                    | %    | N                       | %    |                                  |
| Sexo                             | Masculino                | 15                   | 41,7 | 21                      | 58,3 | 0,034                            |
|                                  | Feminino                 | 9                    | 20,0 | 36                      | 80,0 |                                  |
| Idade                            | De 20 a 39 anos          | 13                   | 28,3 | 33                      | 71,7 | 0,757                            |
|                                  | Mais de 40 anos          | 11                   | 31,4 | 24                      | 68,6 |                                  |
| Tempo de trabalho                | Até 6 anos               | 8                    | 34,8 | 15                      | 65,2 | 0,522                            |
|                                  | Mais de 6 anos           | 16                   | 27,6 | 42                      | 72,4 |                                  |
| Escolaridade                     | Até doutorado incompleto | 6                    | 27,3 | 16                      | 72,7 | 0,777                            |
|                                  | Doutorado completo       | 18                   | 30,5 | 41                      | 69,5 |                                  |
| Bebida alcoólica                 | Sim                      | 16                   | 26,7 | 44                      | 73,3 | 0,324                            |
|                                  | Não                      | 8                    | 38,1 | 13                      | 61,9 |                                  |
| Freq. bebida alcoólica últimos 6 | O mesmo que de costume   | 10                   | 31,3 | 22                      | 68,8 | 0,263                            |
|                                  | Menos que de             | 5                    | 18,5 | 22                      | 81,5 |                                  |

| meses                                   | costume |    |      |    |      |       |
|---|---------|----|------|----|------|-------|
| Problema de saúde                       | Sim     | 7  | 23,3 | 23 | 76,7 | 0,341 |
|   | Não     | 17 | 33,3 | 34 | 66,7 |       |
| Atividade física 3 a 4 vezes por semana | Sim     | 15 | 28,8 | 37 | 71,2 | 0,836 |
|   | Não     | 9  | 31,0 | 20 | 69,0 |       |

Fonte: dados da pesquisa, 2016.

A primeira relação analisada foi entre *sexo* e nível de *estresse ocupacional*. É possível perceber que há uma proporção maior de mulheres (80,0%) na categoria *algum nível de estresse* em relação aos homens (58,3%). O teste chi-quadrado indicou, a 5%, existência de associação entre gênero e estresse ocupacional, de modo que se pode inferir que as mulheres possuem maior nível de estresse em relação aos homens na população pesquisada. Este achado vai ao encontro dos resultados de outros estudos em que houve associação entre gênero e estresse ocupacional (TAMAYO, 2001; PEREIRA, AMARAL, SCORSOLINI-COMIN, 2011; SOUZA, GUIMARÃES, ARAÚJO, 2013; SILVA 2015).

Para todas as demais relações, observou-se, a 5%, inexistência de associação entre estresse ocupacional e as demais variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e saúde avaliadas.

Apesar dos dados obtidos não retratarem associação entre estresse ocupacional e as demais variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e de saúde, recorrendo-se à literatura pode-se constatar que alguns autores apontam a relação do estresse ocupacional com estas variáveis. Couto (1987); Cooper *et al.* (1988) apontam que a meia idade seria a época mais propícia à instalação e agravamento dos quadros de estresse. Estudos realizados por Lima; Matos (2004); Martins (2007); Couto; Vieira; Lima (2007) apontaram os efeitos danosos à saúde do indivíduo decorrentes do estresse. Hipertensão, gastrite, ansiedade e doenças cardíacas são algumas das doenças que podem ser causadas ou agravadas pelo estresse. Estudo realizado por Zille (2005) constatou que à medida que a atividade física regular vai sendo reduzida ou, mesmo, não ocorre, o índice de indivíduos com quadro de estresse vai aumentando. Assim, há uma relação inversa entre estresse e atividade física planejada e regular.

No próximo capítulo, apresentam-se as conclusões resultantes deste estudo.

## 6 CONCLUSÃO

O objetivo geral deste estudo consistiu em analisar e descrever os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações na percepção dos docentes de uma Instituição de Ensino Superior situada no Centro-Oeste do estado de Minas Gerais, com base no Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005) e adaptado para esta pesquisa. Para a consecução do objetivo geral, desenvolveu-se uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo, com 81 professores efetivos da Instituição de Ensino pesquisada. A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação do questionário de pesquisa *on-line*, enviado à totalidade da população de professores efetivos (154).

A maioria dos professores participantes da pesquisa é do sexo feminino. A faixa etária que teve maior predominância na pesquisa variou de 30 a 39 anos. E a maior parte dos professores é casada ou vive com o cônjuge.

Quanto à escolaridade, a grande maioria possui o curso de doutorado completo. O elevado nível de escolaridade dos docentes pode ser explicado em razão do Plano de Carreira dos Docentes no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, que exige e incentiva a capacitação. No que diz respeito ao tempo de serviço, a grande maioria trabalha como professor há mais de seis anos.

Entre os docentes pesquisados 74,1% consomem bebida alcoólica e 2,5% tem o hábito de fumar. Com relação à ocorrência de problemas de saúde, 37% dos docentes relataram patologias como hipertensão, depressão e gastrite. Tais doenças podem estar relacionadas ao estresse ocupacional (MARTINS, 2007; LIMA; MATOS, 2004; COUTO; VIEIRA; LIMA, 2007). A prática de atividade física regularmente é realidade para 60,5% dos professores pesquisados. Essa prática tem influência sobre o estresse ocupacional, indicando que o nível de estresse é mais elevado para os indivíduos que não possuem o hábito de praticar atividade física regularmente (TAMAYO, 2001). No entanto, a análise realizada não evidenciou esta relação.

A análise do estresse ocupacional por nível de intensidade revelou que 70,4% dos docentes apresentaram algum nível de estresse. Resultado semelhante foi encontrado por Lucena (2010) em pesquisa com docentes do ensino superior de Guarulhos, na qual 70% da amostra se apresentou vulnerável ao estresse ocupacional. Zille; Cremonesi (2013), em pesquisa com docentes de uma escola de nível fundamental e médio de Belo Horizonte/MG, constataram que 69,1% dos professores apresentaram quadro de estresse ocupacional. Estudo realizado por Oliveira (2011) com professores do ensino superior em Portugal, constatou que 73,1% dos participantes apresentaram quadro de estresse.

Identificar os principais sintomas relacionados ao estresse apresentados pelos professores foi um dos objetivos específicos deste estudo. Dor nos músculos do pescoço e ombros, fadiga, nervosismo, ansiedade, angústia e dor de cabeça por tensão foram os sintomas mais recorrentes entre os professores pesquisados. Esses sintomas vêm sendo observados, frequentemente, em pesquisas recentes ao investigarem estresse ocupacional entre professores (ZILLE; CREMONEZI, 2013; CREMONEZI, 2014; SANTOS; ZILLE; SOARES, 2015; SILVA, 2015). Os sintomas observados como decorrentes do estresse vivido pelos professores são de ordem física e psíquica.

Nesta pesquisa também foram analisadas as fontes de tensão relacionadas ao trabalho, ao próprio indivíduo e a outras fontes de tensão. A análise das fontes de tensão no trabalho, por intensidade, revelou que a maioria da amostra apresentou nível de tensão, variando de leve/moderado a muito intenso.

As principais fontes de tensão no trabalho identificadas no grupo de docentes com estresse foram a realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança; execução de trabalho complexo; muitos prazos e prazos apertados como rotina. Assim, esses indicadores se mostraram como os mais significativos em relação ao construto fontes de tensão no trabalho.

Em relação às fontes de tensão do indivíduo, todos os participantes da pesquisa apresentaram tensão, variando de leve/moderada a muito intensa. Os indicadores

mais importantes identificados no grupo de professores com estresse foram 'não conseguir desligar-se das atividades do trabalho'; 'levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo'; 'Pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisa ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las'; 'ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre'. Esse construto mostrou-se relevante para explicar as causas de estresse nos professores pesquisados.

Cabe ressaltar que o construto fontes de tensão do indivíduo apresentou as maiores frequências de tensão intensa e muito intensa quando comparado ao construto fontes de tensão no trabalho. Praticamente todos os indicadores do construto se mostraram muito significativos para explicar os níveis de tensão e indução ao estresse dos professores pesquisados.

Quanto aos outros fatores do ambiente de trabalho causadores de tensão excessiva que podem contribuir para a geração de estresse, os mais evidenciados foram relacionamentos interpessoais de má qualidade (falta de respeito, competitividade, vaidade); infraestrutura inadequada - calor excessivo e ambiente físico das salas de aula; falta de material de consumo e muitas exigências por parte da Instituição (ensino, pesquisa, extensão, administração). Resultado nessa direção foi encontrado por Scherer (2004) e Gueiros (2005) em pesquisas realizadas com professores universitários.

Analisando todas as fontes de tensão identificadas, nota-se que os fatores relacionados ao trabalho e as características individuais foram as que mais contribuíram para as manifestações de estresse entre os docentes da Instituição pesquisada.

Para os professores pesquisados, os fatores tensionantes no trabalho mais difíceis de serem solucionados na realidade atual da Instituição são a melhoria do relacionamento interpessoal; diminuição da sobrecarga de trabalho, inclusive as exigências por publicação; melhoria da estrutura física; e maior empenho das pessoas (gestores, professores, técnicos administrativos e contratados) nas atividades para as quais foram designadas.



Quanto aos mecanismos de regulação apontados pelos docentes para reduzir as tensões no ambiente de trabalho, os principais citados foram: melhorar o relacionamento interpessoal; diminuir sobrecarga de trabalho; melhorar a comunicação; desenvolver atividades culturais, esportivas e de socialização. Todas essas ações são significativas e podem contribuir com a redução da tensão, e consequentemente da incidência de manifestações de estresse, na percepção dos docentes.

Lucena (2010) apontou como principal forma de enfrentamento do estresse o bom relacionamento entre os professores. Quanto melhor as relações interpessoais melhor serão os comportamentos de amizade, confiança, respeito e cordialidade entre os trabalhadores. O bom relacionamento interpessoal é um significativo fator de redução do estresse, por ser uma fonte de suporte e apoio social, constituindo fator importante para a saúde dos trabalhadores e organização (OLIVEIRA, 2011).

As principais estratégias pessoais identificadas de resistência ao estresse foram a realização de atividade física; passar tempo com família e amigos; ouvir música; assistir televisão e filmes; além da prática religiosa.

Pesquisas indicam que a prática de atividade física e o convívio com família e amigos são dispositivos significativos para o enfrentamento de situações estressantes e manutenção da saúde mental (CANOVA; PORTO, 2010; NUNES; CALAIS, 2011).

Aprofundando o estudo, buscou-se encontrar relações entre as variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e saúde com o estresse ocupacional.

Quanto à variável gênero, observou-se que docentes do sexo feminino apresentaram maior incidência de estresse ocupacional se comparados aos docentes do sexo masculino. O teste chi-quadrado indicou, a 5%, existência de associação entre gênero e estresse ocupacional, de modo que se pode inferir que as mulheres possuem maior nível de estresse em relação aos homens na população pesquisada.

Para todas as demais relações, observou-se, a 5%, inexistência de associação entre estresse ocupacional e as demais variáveis demográficas, ocupacionais, hábitos de vida e saúde avaliadas.

Este estudo buscou contribuir com as pesquisas sobre estresse ocupacional, a medida que os resultados alcançados ampliam os estudos relacionados ao estresse em docentes, particularmente aqueles que desenvolvem suas atividades em instituições públicas. Além disso, tais resultados aprofundam o conhecimento dos fatores relacionados às tensões excessivas no trabalho dos professores universitários.

Contribuem também para que a Instituição tenha conhecimento das condições de trabalho dos professores. Podendo assim, adotar medidas para minimizar as situações de tensão excessiva que vêm ocorrendo no ambiente de trabalho dos docentes, contribuindo para melhorar a qualidade de vida destes profissionais. Destaca-se a importância de analisar os relacionamentos interpessoais no âmbito da Instituição, que foi considerado como desrespeitoso, carregado de competitividade e vaidade, o que vem gerando desgaste excessivo na percepção dos docentes. A sobrecarga de trabalho, as exigências por publicações e a infraestrutura inadequada, também são aspectos importantes que vem contribuindo para tensão e desgaste no desenvolvimento das atividades acadêmicas.

Desse modo, o estudo contribui não apenas com os docentes e discentes, mas também com toda a comunidade onde a Instituição está localizada. Os docentes percebendo melhor qualidade de vida no trabalho, conseqüentemente, o ensino ofertado aos alunos será favorecido e haverá o reflexo positivo para a comunidade, que poderá obter melhor qualidade nos serviços prestados pelos profissionais pesquisados.

Quanto às limitações do estudo, destaca-se o fato da pesquisa se limitar aos docentes da Instituição, não englobando as demais categorias profissionais atuantes no Campus estudado.

Como sugestão para pesquisas futuras, propõe-se a realização de estudo desta natureza que investiguem o estresse ocupacional das demais categorias profissionais que atuam nas instituições de ensino superior públicas, para que se tenha uma análise completa do ambiente laboral neste contexto de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. M. R. **O Estresse ocupacional do professor do ensino superior: a relação entre os sintomas de estresse e a atividade docente em duas Instituições de Ensino Superior da cidade de Teresina-PI.** 2010. 111f. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Ciências da Educação. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, 2010.
- ALBRECHT, K. **O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você.** Rio de Janeiro: Zahar, 1990.
- BARCAUI, A.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: Um Estudo Sobre Gerentes Brasileiros. **Revista de administração contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 5, art. 6, p. 670-694, set./out. 2014.
- BARNETT, J. **An introduction to urban design.** New York: Harper & Row, 1982.
- BARRETO, M. A. Docência Universitária: Condições de Trabalho, Estresse e Estratégias de Enfrentamento. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO e PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 32, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.** 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.
- BORSOI, I. C. F.; PEREIRA, F. S. Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. **Universitas Psychologica**, Bogotá/Colômbia, v.12, n. 4, p.1211-1233, out./dez. 2013.
- BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas Instituições de Ensino Superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n.101, p. 1503-1523, set./dez. 2007.
- BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2016.
- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2016.
- CAMARGO, E. M. *et al.* Estresse percebido, comportamentos relacionados à saúde e condições de trabalho de professores universitários. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 31, n. 75, p. 589-597, out./dez. 2013.
- CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, n. 7, v. 2, p. 232-240, abr./jun. 2008.

CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **Revista de Administração Mackenzie - RAM**, São Paulo, v. 11, n. 5, p. 4-31, set./out. 2010.

CARLLOTO, M. S. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29. 2002.

CHAUÍ, M. A universidade operacional. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 9 maio 1999. Caderno Mais!

CHENNOUFI, L. *et al.* Stress and burnout among Tunisian teachers. **L'Encéphale**, v. 38, n. 6, p. 480-487, 2012.

CLIPA, O.; BOGHEAN, A. Stress Factors and Solutions for the Phenomenon of Burnout of Preschool Teachers. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 180, n. 5, p. 907-915, 2015.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. Entendendo as pesquisas. In: COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. Cap. 1, p.15-31.

COOPER, C. L.; COOPER, R. D.; EAKER, L. H. **Living with stress**. London: Penguin Books, 1988.

COOPER, C. L., SLOAN, S.J., WILLIAMS, J. **Ocupacional stress indicator management guide**. Windsor: NFER- Nelson, 1988.

CORREA, M. V. P.; LOURENÇO, M. L. O Professor e as Pedras Do Ofício Acadêmico: papéis, espaços e temporalidade na Pós-Graduação Stricto Sensu. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO e PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 39, 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2015.

COSTA, D.T.; MARTINS, M.C.F. Estresse em profissionais de enfermagem: impacto do conflito no grupo e do poder do médico. **Revista da Escola de Enfermagem USP**, São Paulo, v.5, n.45, p. 1191-1198, 2011.

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

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

COUTO, H. A. VIEIRA, F. L. H.; LIMA, E. G. Estresse ocupacional e hipertensão arterial sistêmica. **Revista Brasileira de Hipertensão**, Rio de Janeiro, v.14, n.2, p.112-115, abr./jun. 2007.

CREMONEZI, A. M. **Estresse no trabalho: estudo com professores de uma faculdade privada de ensino superior e uma escola pública de ensino fundamental e**

médio de Minas Gerais. 2014. 124f. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2014.

CRUZ, R. M *et al.* Saúde docente, condições e carga de trabalho. **Revista Electrónica de Investigación y Docência - REID**, n. 4, v.8, p.147-160, 2010.

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

GATCHEL, R. J.; BAUM, A. Mediadores biocomportamentais de stress e qualidade de vida em contextos ocupacionais. In: ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo.** São Paulo: Atlas, 2009.

GHANI, M.Z.; AHMAD, A.C.; IBRAHIM, S. Stress among Special Education Teachers in Malaysia. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 114, n. 21, p. 4-13, 2014.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GIL, A.C. **Didática do ensino superior.** São Paulo: Atlas, 2006.

GOULART JUNIOR, E.; 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, out./dez. 2008.

GUEIROS, M. G. **Estresse ocupacional de professores: seus indicadores, suas fontes e as estratégias utilizadas para combatê-lo – Um estudo de caso na Universidade Federal de Pernambuco.** 2005. 156f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco. 2005.

HAIR Jr., *et al.* **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude and mental strain. *Administrative Science Quarterly*, Ithaca, v. 24, p. 285-307, 1979. *Apud* GATCHEL, R. J.; BAUM, A. Mediadores biocomportamentais de stress e qualidade de vida em contextos ocupacionais. In: ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo.** São Paulo: Atlas, 2009.

KARASEK, R. *et al.* The job content questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. Educational Publishing Foundation. *Journal of Occupational Health Psychology*. v.3, n.4, p. 322-355, 1998. *Apud* ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos.** 2005. 307 f. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2005.

KERLINGER, F. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais**: um tratamento conceitual. São Paulo: EPU/EDUSP, 1980.

KOCH, M. O.; BIAZI, R.J.; DI BENEDETTO, C. Estresse em docentes: um estudo comparativo entre uma instituição de ensino superior pública e uma instituição de ensino superior privada na cidade de Toledo-PR. **Revista UNINGÁ**, v.21, n. 1, p. 17-23, 2015.

LARANJEIRA, R. *et al.* **II Levantamento nacional de álcool e drogas**. São Paulo: Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia para Políticas Públicas de Álcool e Outras Drogas (INPAD), UNIFESP, 2014.

LIMA, M. F. E. M. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a: estudo de caso de uma IFES. **Desafio: Revista de Economia e Administração**. Campo Grande, MS, v. 11, n. 23, p. 25-35, jan./abr. 2010.

LIMA, M. S. C. **Imagem e identidade**: estudo sobre o professor universitário. 2012. 439f. Tese (Doutorado em Educação). Instituto de Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa. 2012.

LIMA, A. C.; MATOS, F. R. N. Uma Investigação Empírica sobre o Stress no Ambiente Acadêmico. In: VII SEMEAD Seminários em Administração da Universidade de São Paulo, São Paulo. **Anais do VII SEMEAD**, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LIPP, M. E. N. **O stress está dentro de você**. São Paulo: Contexto, 1999.

LIPP, M. E. N. **Inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

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

LIU, S.; ONWUEGBUZIE, A. J. Chinese teachers' work stress and their turnover intention. **International Journal of Educational Research**, v. 53, p. 160-170, 2012.

LUCENA, E. S. **Cultura organizacional e estresse ocupacional**: um estudo com docentes das instituições privadas de ensino superior do município de Guarulhos. 2010. 149f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, Universidade de Taubaté, Taubaté. 2010.

LUZ, C. Stress, hormônios e estilo de vida - diferenças da longevidade entre homens e mulheres. V Congresso de Stress da ISMA – BR (International Stress Management Association) e VII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre: **Anais...** 2005.

MANCEBO, D. Trabalho Docente: Subjetividade, Sobreimplicação e Prazer. **Psicologia Reflexão e Crítica**. Rio de Janeiro, v. 20, n.1, p. 74-80, 2007.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 6. ed.rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2007.

MARQUES, A. L. **Resistência à mudança e suas relações com comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e estresse ocupacional**: estudo com gestores públicos submetidos à avaliação de desempenho individual. 2013. 72f. Projeto de Pesquisa – NECOM, Universidade Federal de Minas Gerais/FAPEMIG. 2013.

MARTINS, M. G.T. Sintomas de estresse em professores brasileiros. **Revista Lusófona de Educação**, Lisboa, v. 10, p. 109-120, 2007.

MILLER, H. Academics and their Labour Process. IN: SMITH, C., KNIGHTS, D. & WILLMOTT, H. (Eds). **White-collar work. The non-manual labour process**. London: Macmillan Ltd, 1991.

MORAES, P. W. T.; MOREIRA, A.M. Vínculos com a carreira e os fatores psicossociais do estresse no trabalho: um estudo com docentes universitários de Feira de Santana, Bahia. In: XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas, 2013. **Anais**, 2013.

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

NUNES, C. O. A. T.; CALAIS, S. L. Vulnerabilidade ao estresse no trabalho e percepção de suporte familiar em porteiros: um estudo correlacional. **Psico-USF**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 57-65, jan./abr. 2011.

OLIVEIRA, S. M. R. **O Stress ocupacional e burnout nos professores do ensino superior**. 2011. 83f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Faculdade de Filosofia, Universidade Católica Portuguesa, Portugal. 2011.

OLIVEIRA, M. R. C. T. **Construção e reconstrução da identidade profissional do docente universitário em sua trajetória de carreira em instituições públicas**. 2013. 373f. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2013.

PAIVA, K. C. M; *et.al.* Situação de Trabalho, Qualidade de Vida e Estresse no Ambiente Acadêmico: comparando professores de instituições pública, privada e confessionnal. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO e PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 2002, Rio de Janeiro. **Anais....** Rio de Janeiro: ANPAD, 2002.



PAIVA, K. C. M *et al.* Estresse Ocupacional e Burnout de jovens trabalhadores. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO e PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

PEREIRA, E. F. *et al.* Estresse Relacionado ao Trabalho em Professores de Educação Básica. **Ciência & Trabajo**, v. 16, n. 51, p. 206-210, 2014.

PEREIRA, H. O. S.; AMARAL, M. C.; SCORSOLINI-COMIN, F. Avaliação de sintomas de estresse em professores universitários: qualidade de vida no fazer docente. **Educação: teoria e prática**, São Paulo, v. 21, n. 37, p. 71-90, jul./set. 2011.

PEREIRA, O. A. V. **Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais**. 2006. 99 f. Dissertação (Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade). Centro Universitário de Caratinga, Caratinga. 2006.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de Dados para Ciências Sociais: a complementaridade do SPSS**. Lisboa: Edições Sílabo, 2000.

REIS, R. S. **Comportamentos de risco à saúde e percepção de estresse dos professores universitários das IFES do sul do Brasil**. 2005. 139f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2005.

REZENDE, F. S. **S.O.S. Polícia! Estresse no trabalho**: estudo no centro integrado de comunicações operacionais (atendimento de urgência 190) da Polícia Militar de Minas Gerais na região metropolitana de Belo Horizonte. 2010. 123 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2010.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2º ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, C. M. Q. *et al.* Qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional e o sistema just in time: um estudo de caso no setor automobilístico mineiro. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO e PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 1999, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

SANTOS, A. Q.; ZILLE, L. P.; SOARES, M. C. G. Estresse Ocupacional: Um Olhar sobre os Docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior no Estado de Minas Gerais. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO e PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 39, 2015, Belo Horizonte. **Anais**: Belo Horizonte: ANPAD, 2015.

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

SCHERER, C. G. **Estresse e estratégias de enfrentamento em professores universitários**. 2004. 133f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2004.

SELYE, H. **Stress**: a tensão da vida. São Paulo: IBRASA, 1956.

SELYE, H. **Stress without distress**. New York: Lippincott, 1974.

SERVILHA, E. A. M. Estresse em professores universitários na área de fonoaudiologia. **Revista Ciências Médicas**, Campinas, v. 14, n. 1, p. 43-52, jan./fev. 2005.

SILVA, S. L. **Estresse ocupacional em professores**: estudo no Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Minas Gerais. 2015. 133f. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade Novos Horizontes. 2015.

SIMONE, S.; CICOTTO, G.; LAMPIS, J. Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. **European Review of Applied Psychology**, v.66, n. 2, p.65-77, 2016.

SIMONTON, C.; Simonton, S.; Creighton, J. **Com a vida de novo**: abordagem de autoajuda para pacientes com câncer. São Paulo: Summus, 1987.

SOUZA, M. C.; GUIMARÃES, A. C. A.; ARAÚJO, C. C. R. Estresse no trabalho em professores universitários. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 11, n. 35, p. 1-8, 2013.

TAMAYO, A. Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 3, set./dez. 2001.

TANURE, B. *et al.* Estresse, doença do tempo: um estudo sobre o tempo espremido dos altos executivos brasileiros. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO e PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 32, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis: Vozes, 2005.

THEORELL, T.; KARASEK, R. A. Current issues relating to psychological job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 1, n. 1, p. 9-26, 1996. Apud GATCHEL, R. J.; BAUM, A. Mediadores biocomportamentais de stress e qualidade de vida em contextos ocupacionais. In: ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas, 2009.

VANDERLEY, L. G.; XIMENES, L. C. As facetas da personalidade no entrelinhamento do estresse ocupacional dos docentes do curso de Administração. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO e PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 32, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

VISENTINI, M. S. *et al.* Empresa doente, funcionário estressado: analisando a saúde organizacional como influenciadora do stress no trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, Santa Catarina, v. 12, n. 26, p. 189-220, jan./abr. 2010.

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

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

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

ZILLE, L. P.; CREMONEZI, A. M. Estresse no trabalho: estudo com professores da rede pública estadual de Minas Gerais. **REUNA**, Belo Horizonte, v. 18, n. 4, p. 111-128, out./dez. 2013.

## **ANEXO A – Questionário da pesquisa**

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Curso de mestrado acadêmico em Administração

### **INFORMAÇÕES GERAIS**

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

Fique atento ao que está sendo solicitado em cada questão e dê a sua resposta. Para as suas respostas, considere o que vem ocorrendo com você nos últimos seis meses. Marque as respostas com a maior precisão possível.

Agradeço a sua valiosa contribuição para a realização desta pesquisa.

Fernanda Carolina Fernandes - Mestranda  
Professor Antônio Luiz Marques, PhD – Orientador  
Belo Horizonte  
2015

## PARTE A

Marque com “X” de acordo com cada situação específica e nas demais questões complete conforme solicitado.

1. **Sexo:** 1.1 ( ) Masculino ; 1.2 ( ) Feminino

2. **Idade:** \_\_\_\_\_ anos

### 3. Estado Civil:

3.1 ( ) Casado/Vive Cônjuge;

3.2 ( ) Solteiro;

3.3 ( ) Viúvo;

3.4 ( ) Outros.

4. **Data de Resposta do Questionário:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

### 5. Há quanto tempo você atua como professor?

5.1 ( ) Menos de 1 ano.

5.2 ( ) De 1 a 3 anos.

5.3 ( ) De 4 a 6 anos.

5.4 ( ) Mais de 6 anos.

### 6. Esta questão refere-se à Pós-Graduação (MBA/Especialização; Mestrado; Doutorado). Assinalar todos os cursos realizados e suas respectivas áreas.

(caso o espaço seja insuficiente use o verso).

6.1 ( ) MBA/Especialização Incompleto: Área: \_\_\_\_\_

6.2 ( ) MBA/Especialização Completo: Área: \_\_\_\_\_

6.3 ( ) Mestrado incompleto: Área: \_\_\_\_\_

6.4 ( ) Mestrado completo: Área: \_\_\_\_\_

6.5 ( ) Doutorado/PhD incompleto: Área: \_\_\_\_\_

6.6 ( ) Doutorado/ PhD completo: Área: \_\_\_\_\_

### 7. Você fuma?

7.1 ( ) Sim; 7.2 ( ) Não

### 8. Se sim, com que frequência tem fumado?

8.1 ( ) Mais que de costume.

8.2 ( ) O mesmo que de costume.

8.3 ( ) Menos que de costume.

### 9. Você toma bebida alcoólica?

9.1 ( ) Sim; 9.2 ( ) Não

### 10. 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)

10.1 ( ) 1 a 5 unidades.

10.2 ( ) 6 a 15 unidades.

- 10.3 ( ) 16 a 35 unidades.  
10.4 ( ) Mais de 35 unidades.

**11. Nos últimos seis meses, com que frequência você tem bebido?** ( Só responder está questão se você marcou sim na questão 10)

- 11.1 ( ) Mais que de costume  
11.2 ( ) O mesmo que de costume  
11.3 ( ) Menos que de costume

**12. Você tem algum problema relacionado à sua saúde?** (Hipertensão, doenças cardíacas, diabetes, úlcera, gastrite, colite, depressão, outros).

- 12.1 ( ) Sim. Qual(is)? \_\_\_\_\_ Desde quando? (mês/ano) \_\_\_\_\_  
12.2 ( ) Não

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

- 13.1 ( ) Sim  
13.2 ( ) Com que idade? \_\_\_\_\_ anos;  
13.3 Há quanto tempo? \_\_\_\_\_ anos e \_\_\_\_\_ meses.  
13.4 ( ) Não

**14. Você realiza um programa de atividade física (caminhada, corrida, exercícios, entre outros) 3 a 4 vezes por semana com duração em torno de 40 minutos?**

- 14.1 ( ) Sim.  
Qual (is)? \_\_\_\_\_  
14.2 ( ) Não

**PARTE B**

Favor responder a esta parte do questionário assinalando com um “X” no espaço correspondente, de acordo com as alternativas constantes do quadro abaixo, tendo como referência o que você efetivamente vem sentindo nos últimos seis meses.

| Como estou me sentido nos últimos seis meses?   | Nunca | Raramente | Algumas<br>Vezes | Frequente | Muito<br>Frequente |
|---|-------|-----------|------------------|-----------|--------------------|
| <b>B1</b>   | 1     | 2         | 3                | 4         | 5                  |
| 1. Nervosismo acentuado.  | 1     | 2         | 3                | 4         | 5                  |
| 2. Ansiedade (sensação de vazio, lacuna, hiato entre agora e o futuro, associado à medo/apreensão em relação ao futuro).  | 1     | 2         | 3                | 4         | 5                  |
| 3. Impetos 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 (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 bater forte 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 seguintes sintomas</u> : palpitação, sensação de falta de ar e de sufocação, dor no peito, náuseas, tontura, sensação de desmaio, | 1     | 2         | 3                | 4         | 5                  |

|  |              |                  |                      |                  |                        |
|--|--------------|------------------|----------------------|------------------|------------------------|
| formigamento nos dedos, ondas de frio ou calor, boca seca.   |              |                  |                      |                  |                        |
| <b>B2</b>  |              |                  |                      |                  |                        |
| <b>Como estou me sentindo nos últimos seis meses?</b>  | <b>Nunca</b> | <b>Raramente</b> | <b>Algumas Vezes</b> | <b>Frequente</b> | <b>Muito Frequente</b> |
| 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 coisa ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las.  | 1            | 2                | 3                    | 4                | 5                      |
| 3. Não conseguir desligar-se das atividades do trabalho.   | 1            | 2                | 3                    | 4                | 5                      |
| 4. Assumir, no contexto do trabalho, compromissos muito desafiadores, além dos limites.  | 1            | 2                | 3                    | 4                | 5                      |
| 5. 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                      |
| 6. Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre.  | 1            | 2                | 3                    | 4                | 5                      |
| 7. Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho.   | 1            | 2                | 3                    | 4                | 5                      |

B3. Cite até duas estratégias pessoais que você utiliza para reduzir o impacto de situações tensionantes/ estressantes no seu ambiente de trabalho. Responda de forma objetiva e utilize tão somente os espaços a seguir para relatá-las.

B3-1 \_\_\_\_\_

B3-2 \_\_\_\_\_



**PARTE C**

Favor responder a esta parte do questionário assinalando com um “X” no espaço 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 seis 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. A indisciplina dos alunos tem me sobrecarregado muito em sala de aula.  | 1     | 2         | 3             | 4         | 5               |
| 3. O trabalho que executo consiste na realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança.   | 1     | 2         | 3             | 4         | 5               |
| 4. Percebo que a filosofia da instituição é pautada pela obsessão e compulsão por resultados, causando tensão excessiva.   | 1     | 2         | 3             | 4         | 5               |
| 5. É normal que a Instituição queira fazer mais com o mínimo, porém nesta Instituição a situação é muito exagerada.  | 1     | 2         | 3             | 4         | 5               |
| 6. A organização administrativa da Instituição vem utilizando alguns princípios que me levam ao extremo, com a aplicação de técnicas cada vez mais sofisticadas aos alunos buscando uma grande produtividade. Isso gera em mim tensão excessiva. | 1     | 2         | 3             | 4         | 5               |
| 7. Esta Instituição estabelece metas de trabalho em excesso, gerando grande desgaste na sua execução, acompanhamento e avaliação.  | 1     | 2         | 3             | 4         | 5               |
| 8. 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               |
| 9. Conviver com “espalha-brasas” (indivíduo estressado, ansioso, desequilibrado emocionalmente) é significativa fonte de tensão no meu ambiente de trabalho.   | 1     | 2         | 3             | 4         | 5               |
| 10. No desenvolvimento do meu trabalho, sofro pressão excessiva em seus diversos aspectos.   | 1     | 2         | 3             | 4         | 5               |
| 11. Já presenciei nesta instituição a ocorrência de algum impacto emocional causado por indisciplina grave ou outras atitudes violentas.   | 1     | 2         | 3             | 4         | 5               |
| 12. Tenho experimentado nesta instituição situações de inibição da liberdade no exercício das minhas atividades.   | 1     | 2         | 3             | 4         | 5               |
| 13. Nesta instituição existem práticas recorrentes de isolar, perseguir pessoas que eventualmente sejam consideradas funcionalmente inadequadas.   | 1     | 2         | 3             | 4         | 5               |

| <b>Aspectos relacionados ao meu trabalho</b>  | <b>Nunca</b> | <b>Raramente</b> | <b>Algumas<br/>Vezes</b> | <b>Frequente</b> | <b>Muito<br/>Frequente</b> |
|---|--------------|------------------|--------------------------|------------------|----------------------------|
| 14. Há decisões tomadas por pessoas mentalmente desequilibradas.  | 1            | 2                | 3                        | 4                | 5                          |
| 15. Há situações de prática de humilhação aos professores, explícita ou implícita, nesta Instituição.   | 1            | 2                | 3                        | 4                | 5                          |
| 16. Há situações de desrespeito humano nesta Instituição.   | 1            | 2                | 3                        | 4                | 5                          |
| 17. Para atingir os resultados que a instituição exige, muitas vezes, defronto-me com situações em que há orientações superiores, explícitas ou implícitas, para agir fora do que considero eticamente correto. | 1            | 2                | 3                        | 4                | 5                          |
| 18. Muitos prazos e prazos apertados são rotina no meu trabalho, acarretando-me grande incômodo e tensão excessiva.   | 1            | 2                | 3                        | 4                | 5                          |
| 19. 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                          |
| 20. 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                          |
| 21. O salário que recebo me causa indignação no meu trabalho fazendo com que eu esteja constantemente de mau humor.   | 1            | 2                | 3                        | 4                | 5                          |
| 22. A falta de comunicação entre o setor administrativo e o pedagógico, nesta Instituição, me deixa sempre nervoso e indignado.   | 1            | 2                | 3                        | 4                | 5                          |
| 23. Imposição e autoritarismo da direção da Instituição me deixam sem vontade de trabalhar.   | 1            | 2                | 3                        | 4                | 5                          |
| 24. A tecnologia no meu trabalho tem me sobrecarregado muito (ex. <i>e.mail</i> , <i>softwares</i> , sistemas acadêmicos, etc).   | 1            | 2                | 3                        | 4                | 5                          |
| 25. A preparação de disciplinas novas é significativa fonte de tensão.  | 1            | 2                | 3                        | 4                | 5                          |
| 26. O excesso de atividades administrativas é significativa fonte de tensão.  | 1            | 2                | 3                        | 4                | 5                          |

27. Você considera existir no seu ambiente de trabalho outros fatores causadores de tensão excessiva que não tenham sido considerados nas questões anteriores? Caso existam, descreva-os, de forma objetiva, exclusivamente nos espaços a seguir e aponte o grau de acordo com a escala anterior. (Se 1, 2, 3, 4, 5).

27.1 \_\_\_\_\_

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

27.2 \_\_\_\_\_

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

27.3 \_\_\_\_\_ 

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

28. O que você considera como os três itens mais importantes para que o ambiente na Instituição na qual você trabalha seja menos tenso e estressante para os seus professores? (Responda de forma objetiva, exclusivamente nos espaços a seguir.)

28.1 \_\_\_\_\_ 

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

28.2 \_\_\_\_\_ 

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

28.3 \_\_\_\_\_ 

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

29. O que você considera como os três itens mais difíceis na realidade atual da instituição, para reduzir o nível de tensão?

29.1 \_\_\_\_\_ 

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

29.2 \_\_\_\_\_ 

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

29.3 \_\_\_\_\_ 

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

**Observação importante: lembramos que os dados da pesquisa serão estritamente confidenciais e os respondentes, em nenhuma hipótese, serão identificados.**

Agradecemos a sua colaboração

Fernanda Carolina Fernandes  
Mestranda em Administração

Professor Antônio Luiz Marques, PhD  
Orientador  
Mestrado Acadêmico em Administração  
FACULDADE NOVOS HORIZONTES

**Nota: Este instrumento de pesquisa foi desenvolvido e validado por ZILLE, L. P. (2005): Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações**

*brasileiras de setores diversos. Belo Horizonte: CEPEAD/UFMG. E adaptado por SILVA, S. L. (2015) para pesquisa com docentes.*

## APÊNDICE A

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa ESTRESSE OCUPACIONAL EM DOCENTES: estudo em uma IFES do Centro-Oeste mineiro. Se decidir participar, é importante que leia estas informações sobre o estudo e o seu papel nesta pesquisa. Você foi selecionado por ser docente e atuar em Instituição Federal de Ensino Superior e sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.

O objetivo deste estudo é analisar e descrever os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações na percepção dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior situada no Centro-Oeste do estado de Minas Gerais. Os dados serão utilizados para elaboração de uma dissertação de mestrado em Administração.

Ao assinalar a opção "aceito participar", abaixo, você atesta sua anuência com esta pesquisa, declarando que compreendeu seus objetivos, a forma como ela será realizada e os benefícios envolvidos.

O risco oferecido pela pesquisa é a quebra de sigilo das informações do banco de dados. Para minimizar esse risco, será mantido o anonimato das informações, uma vez que a coleta de dados será realizada pelos pesquisadores responsáveis por meio de um formulário digital do Google Docs. Essa ferramenta de pesquisa do Google retornará apenas as informações relacionadas ao questionário, não sendo informado aos pesquisadores dados pessoais (nome ou email) dos entrevistados.

O benefício gerado se dá pelo fato de que conhecendo as principais fontes de estresse no trabalho dos docentes da instituição pesquisada será possível elaborar sugestões para a instituição no sentido de refletirem sobre os fatores tensionantes que levam o docente ao quadro de estresse, e assim contribuir para promover a qualidade de vida no trabalho destes profissionais.

Você não será identificado quando o material de seu registro for utilizado, seja para propósitos de publicação científica ou educativa.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder ao questionário online. É importante que você esteja consciente de que a participação neste estudo de pesquisa é completamente voluntária e de que você pode recusar-se a participar ou sair do estudo a qualquer momento sem penalidades ou perda de benefícios aos quais você tenha direito de outra forma. Em caso de você decidir retirar-se do estudo, deverá notificar à pesquisadora responsável. A recusa em participar ou a saída do estudo não influenciarão seu trabalho nesta instituição.

Caso você tenha dúvidas sobre o estudo e sua participação, por favor, entre em contato através do email: fernanda.fernandes@mestrado.unihorizontes.br e com o orientador Prof. Antônio Luiz Marques, PhD, através do email: antonio.marques@unihorizontes.br.

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