

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração  
Mestrado

**ESTRESSE OCUPACIONAL EM PROFESSORES:  
estudo no Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de  
Minas Gerais**

Sarah Lopes Silva

Belo Horizonte  
2015

**Sarah Lopes Silva**

**ESTRESSE OCUPACIONAL EM PROFESSORES:**  
estudo no Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de  
Minas Gerais

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

Orientador: Prof. Dr. Luciano Zille Pereira

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

Área de concentração: Organização e Estratégia

Belo Horizonte  
2015



Faculdade Novos Horizontes  
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO  
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **SARAH LOPES SILVA**

Matrícula: 770623

LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA NAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Luciano Zille Pereira

TÍTULO: **ESTRESSE OCUPACIONAL EM PROFESSORES: estudo no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais..**

DATA: 30/06/2015

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Luciano Zille Pereira  
ORIENTADOR  
Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Antônio Luiz Marques  
Faculdade Novos Horizontes

Profª Drª Zélia Miranda Kilimnik  
FUMEC

## DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado "ESTRESSE OCUPACIONAL: Estudo realizado no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais", de autoria de Sarah Lopes Silva, sob a orientação do Professor Doutor Luciano Zille Pereira, apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes – Área de Concentração: "Organização e Estratégia".

### Dados da revisão:

- Correção gramatical
- Adequação do vocabulário
- Inteligibilidade do texto

Belo Horizonte, 5 de junho de 2015.

  
Afonso Celso Gomes  
Revisor

Registro LP9602853/DEMEC/MG  
Universidade Federal de Minas Gerais

Aos meus pais, por serem sempre exemplos de força e perseverança e por me ensinar a ousar e a questionar.

Aos meus queridos Lívia e Miguel, pelo amor puro e incondicional.

Amo vocês!

## AGRADECIMENTOS

Agradecer é admitir que houve um momento em que se precisou de alguém; é reconhecer que houve um olhar de apoio, uma palavra de incentivo, um gesto de carinho e compreensão, uma atitude de amor.

A Deus, pelo dom da vida, pela presença constante e por me levantar nos momentos difíceis.

Aos meus pais, meus grandes amores, por me darem a oportunidade de avançar na vida para hoje ser vitoriosa na conquista do mestrado; pelos bons exemplos, pelo carinho e pelo amor que sempre me deram; e pela força nos momentos difíceis e pelas palavras de apoio e sabedoria. Vocês são a luz do meu caminho.

“Se eu tivesse a força que vocês pensam que eu tenho, eu gravaria no metal da minha pele o seu desenho”.

Aos meus irmãos, Rodrigo, Tetê, Lavínia, Mel, Anna e Priscila, presenças constantes, força e alegria em minha vida, pelo incentivo, paciência e carinho dedicados. Em especial, o Rodrigo, por me ajudar na construção do projeto inicial do mestrado. Tudo mudou ao longo do caminho, mas este foi o primeiro passo. Também, pelas várias conversas de incentivo. Maria Amélia, Mel doce, incontáveis vezes segurando a barra ao meu lado Sem palavras pra você, mocinha! Aos meus cunhados, Léo, Wallace e Tatiene!

A Deise! Grande Deise!! Irmã, amiga, que nunca me faltou com palavras de apoio nas horas difíceis. Valeu! Valeu pela paciência pela mesa sempre bagunçada, com mil livros, computador, papéis, questionários. Enfim, segue uma lista de itens. Pelas milhares de vezes que seu silêncio foi necessário para que eu pudesse me concentrar, e você compreendia sem nem mesmo eu ter que falar. Por suportar o mau humor, que, muitas vezes, foi inevitável aparecer. A cozinha empilhada de vasilhas que eu não parava para arrumar. A desculpa? “Há! Estou escrevendo

minha dissertação”. Por ter me ouvido reclamar e desabafar diante das dificuldades do caminho, inúmeras vezes. Enfim, obrigada! Obrigada por tudo. Obrigada pela paciência! Obrigada por sua leveza!

A você, Zilda, difícil buscar palavras, amiga, irmã também, por que não? A culpa é toda sua. Você me incentivou tanto a começar, e de mãos dadas embarcamos numa caminhada longa e tortuosa! Mas nunca você deixou de manifestar palavras de carinho e força. Mostrava que tudo poderia ser fácil e possível. Cobrando e exigindo, nada podia sair atrasado. Você cuidava de mim como mãe. Viveu, acompanhou e vibrou com cada um dos passos, cada uma das vitórias, cada pedra, cada sorriso, cada lágrima. Sua presença em cada sexta, cada sábado de aula foi um incentivo para chegar ao fim e, acima de tudo, a força para eu conseguir vencer! Obrigada, amiga! Obrigada por ser fortaleza e alegria em minha vida! Você é pra sempre! Que venha João Gabriel, com saúde e alegria!

Às pessoas que, de uma forma ou de outra, são alegria em meu caminho e força para seguir: Jane, Tia Fátima, Christiane, Tio Mariano e Tia Ineide, Gabriela e Fernanda. Cada palavra, gesto, carinho! Obrigada! A todos os familiares e amigos que souberam entender minhas ausências e meu estresse durante esta trajetória.

Aos amigos que foram conquistados nesta caminhada e que serão para toda uma vida: Rosilaine, Keila, Flavinha, Igor, Jefferson, Léo, Betânia, Natália, Christian, Marcelo e Bia. Obrigada pelas conversas e pelas cervejas!

Em especial, ao Professor Doutor Luciano Zille, orientador e amigo. Obrigada por ensinar, pela confiança de ser meu orientador. Obrigada pela disponibilidade do seu tempo. Obrigada por me fazer uma pessoa mais capaz, mais crítica, mais competente. Vou levar para toda a vida seus ensinamentos e seu carinho! Sou uma profissional melhor depois desta caminhada. Obrigada.

Aos professores da Faculdade Novos Horizontes que fizeram parte desta caminhada, em especial a professora Aleixina e o professor Antônio Luiz pela contribuição na banca de qualificação.

A Fabrícia, por me receber tão carinhosamente em Ouro Preto, tanto no câmpus como em sua casa.

Ao IFMG, pela oportunidade de cursar o Mestrado com bolsa capacitação e pela possibilidade de realizar minha pesquisa entre seus docentes. Agradeço a todos os professores que colaboraram com a pesquisa, em especial à Sandra, pela acolhida.

“A vida é um eterno manancial inesgotável de assuntos onde colhemos fatos todos os dias para contarmos em nossas missivas”.

*Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar.  
Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.*

Madre Tereza de Calcutá

## RESUMO

Este estudo pode ser classificado como descritivo, com abordagem quantitativa e qualitativa. O objetivo consistiu em identificar em professores públicos federais as situações causadoras de tensão excessiva, com base na análise da intensidade e das manifestações de quadros de estresse ocupacional. Foram pesquisados 115 professores do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) – Câmpus Ouro Preto. O questionário aderente ao Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gerentes (MTEG), desenvolvido e validado por Zille (2005), foi adaptado para este estudo e utilizado como instrumento de coleta de dados. Os *softwares Excel e SPSS – Statistical Package for the Social Sciences* foram utilizados para o processamento dos dados, os quais foram analisados com base na estatística descritiva, uni e bivariada. Também foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas com 20 professores, que foram analisadas com base na análise do conteúdo. Os resultados quantitativos evidenciaram que 52,2% dos professores pesquisados apresentaram estresse ocupacional, sendo 39,1% leve a moderado, 7,8% intenso e 5,2% muito intenso. Os principais sintomas de estresse detectados na análise quantitativa foram: fadiga, ansiedade, nervosismo acentuado e dor nos músculos do pescoço e ombros. A análise qualitativa confirmou os sintomas identificados na análise quantitativa, além de apontar mais dois sintomas: angústia e insônia. As principais fontes de tensão excessivas existentes no ambiente de trabalho foram: indisciplina dos alunos, número excessivo de horas de trabalho, preparação de disciplinas novas e excesso de atividades administrativas. A análise qualitativa além da indisciplina dos alunos, aponta a política adotada na gestão do IFMG. As principais fontes de tensão do indivíduo identificadas foram: levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo; ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre para realizar outras atividades; não conseguir desligar-se das atividades do trabalho mesmo fora dele; e a falta de compromisso dos colegas. A análise qualitativa permitiu confirmar as principais fontes de tensão identificadas na análise quantitativa. A pesquisa qualitativa identificou como indicadores pessoais e organizacionais causadores de possíveis impactos no trabalho para os professores: mudança de comportamento em sala de aula e desmotivação com o trabalho. As estratégias utilizadas pelos docentes para minimizar ou eliminar as fontes de tensão foram: autocontrole, encontrar família e/ou amigos e praticar atividade física. Foi possível constatar que as professoras apresentaram maior incidência de estresse se comparadas aos professores.

**Palavras-chave:** Estresse ocupacional. Professor EBTT. Instituição Federal de Educação.

## ABSTRACT

This study can be classified as descriptive, with a quantitative and qualitative approach. The goal was to identify in federal public teachers, situations causing excessive tension, based on the analysis of intensity and manifestations of occupational stress frames. In this study were surveyed 115 teachers from IFMG - Ouro Preto Campus. The questionnaire adherent to the Theoretical Model of Explanation of Occupational Stress in Managers (MTEG), developed and validated by Zille (2005), was adapted to this study and used as a data collection instrument. The softwares Excel and SPSS - Statistical Package for the Social Sciences were used for data processing, which were analyzed based on descriptive statistics, univariate and bivariate. There were also conducted 20 semi-structured interviews with individual teachers, based on the analysis of content. Quantitative results showed that 52.2% of teachers surveyed presented occupational stress, being 39.1% mild to moderate, 7.8% intense and 5.2% very intense. The main symptoms of stress detected in quantitative analysis were: fatigue, anxiety, accentuated nervousness and muscle pain in the neck and shoulders. The qualitative analysis confirmed symptoms identified in quantitative analysis, in addition to two other symptoms: anguish and insomnia. The main sources of excessive tension existing in the workplace were: undisciplined students, excessive hours of work, preparation of new disciplines and excessive administrative activities. As for the qualitative analysis, besides the undisciplined students, there is also the factor regarding the policy adopted in IFMG management. The principal sources of tension in the identified individuals were: leading a very rushed life manner, performing increased work in less time; have a day taken with a series of assumed commitments, with little or no free time to carry out other activities; unable of turning the mind off of work activities even when out of the workplace; and the lack of commitment from colleagues. The qualitative analysis allowed to confirm the main sources of tension identified in the quantitative analysis. The qualitative research identified personal and organizational indicators as a possible impact cause at work for teachers: behavior change in class and demotivation with work. Strategies employed by teachers to minimize or eliminate sources of tension were: self-control, gather with family and or friends to practice physical activity. It was found that female teachers had a higher incidence of stress compared to male teachers.

**Keywords:** Occupational stress. Professor EBTT. Federal Institution of Education.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Pesquisas nacionais relacionadas ao estresse em professores .....	32
Quadro 2 – Pesquisas internacionais relacionadas ao estresse de professores.....	38

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Relação de curso, professores e alunos do IFMG – Câmpus Ouro Preto	56
Tabela 2 - Número de professores do IFMG – Câmpus Ouro Preto, por área de atuação	57
Tabela 3 - Distribuição dos professores pesquisados, por nível de educacional	61
Tabela 4 - Perfil dos professores entrevistados	62
Tabela 5 - Pontos positivos da Instituição na percepção dos professores entrevistados	64
Tabela 6 - Pontos que precisam ser melhorados na instituição na percepção dos professores entrevistados	65
Tabela 7 – Parâmetros utilizados para análise do estresse	73
Tabela 8 - Análise descritiva do nível de estresse ocupacional	74
Tabela 9 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional	78
Tabela 10 - Percepção dos sintomas de estresse ocupacional dos entrevistados	79
Tabela 11 - Frequência dos indicadores do construto fontes de tensão no trabalho	81
Tabela 12 - Percepção dos entrevistados em relação às fontes de tensão no trabalho	82
Tabela 13 - Frequência dos indicadores do construto fontes de tensão do indivíduo	84
Tabela 14 - Principais características pessoais dos entrevistados	86
Tabela 15 - Outras fatores do ambiente de trabalho causadores de tensão excessiva	87
Tabela 16 - Fatores tensionantes no trabalho citados como os mais difíceis de serem mudados	88
Tabela 17 - Consequências das situações tensionantes no trabalho na percepção dos entrevistados	90
Tabela 18 - Situações percebidas como tensionantes que são prioritárias a serem minimizadas ou eliminadas	91
Tabela 19 - Como as situações tensionantes afetam os professores	92
Tabela 20 - Fatores citados como os mais importantes redutores de tensão no trabalho	93
Tabela 21 - Estratégias para reduzir ou eliminar as situações de tensão excessiva no trabalho na percepção dos professores	95
Tabela 22 - Estratégias pessoais utilizadas para minimizar situações de tensão no trabalho	96
Tabela 23 - Relação entre nível de estresse ocupacional e gênero	98
Tabela 24 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e nível educacional	99
Tabela 25 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o hábito de fumar	100
Tabela 26 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a frequência do hábito de fumar	100
Tabela 27 - Relação do nível de estresse ocupacional e a existência de problemas de saúde	101

## LISTA DE GÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por gênero.....	59
Gráfico 2 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por faixa etária .....	60
Gráfico 3 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por estado civil .....	61
Gráfico 4 - Distribuição dos professores pesquisados, por tempo na função no IFMG .....	63
Gráfico 5 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por, consumo de cigarro.....	68
Gráfico 6 – Frequência do consumo do cigarro.....	69
Gráfico 7 - Distribuição dos sujeitos pesquisados em relação a frequência do consumo semanal de bebida alcoólica.....	70
Gráfico 8 - Frequência do consumo de bebida alcoólica.....	70
Gráfico 9 - Distribuição dos sujeitos pesquisados pela ocorrência de problemas de saúde .....	71
Gráfico 10 - Distribuição dos sujeitos em relação à prática regular de atividade física .....	72

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEAD - Centro de Educação Aberta e a Distância

CEFET'S - Centros de Educação Tecnológicas

CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico

EBTT – Ensino Básico Técnico e Tecnológico

EJA - Educação de Jovens e Adultos

ETFOP - Escola Técnica Federal de Ouro Preto

FAPEMIG – Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de Minas Gerais

FIC - Formação Inicial e Continuada

FNH - Faculdade Novos Horizontes

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFMG - Instituto Federal de Educação Ciências e Tecnologia de Minas Gerais

ISMA-BR - *International Stress Management Association*

ISSL - Inventário de Sintomas de *Stress* Lipp

MTEG - Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional

PIB – Produto Interno Bruto

PROEJA FIC - Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos

SAG – Síndrome de Adaptação Geral

SCIELO - *Scientific Eletronic Library Online*

SPELL - *Scientific Periodicals Eletronic Library*

UNED`s - Unidades de Ensino a Distância

UNED - Unidade de Ensino Descentralizada

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>17</b>
1.1	Problema de pesquisa.....	19
1.2	Objetivos .....	21
1.2.1	Objetivo geral.....	21
1.2.2	Objetivos específicos.....	21
1.3	Justificativa.....	22
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>24</b>
2.1	As mudanças no mundo do trabalho.....	24
2.2	Estresse e suas tipologias.....	27
2.3	Estresse no trabalho .....	30
2.3.1	O estresse relacionado à profissão docente .....	32
2.4	A profissão docente .....	43
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA DA PESQUISA .....</b>	<b>48</b>
3.1	Abordagem e tipo de pesquisa.....	48
3.2	População, amostra, unidade de análise e sujeitos .....	49
3.3	Coleta dos dados.....	50
3.4	Análise dos dados .....	51
<b>4</b>	<b>INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS.....</b>	<b>52</b>
4.1	O câmpus Ouro Preto.....	54
<b>5</b>	<b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>58</b>
5.1	Unidades de análise, população e amostra da pesquisa.....	59
5.1.1	Variáveis demográficas.....	59
5.1.2	Variáveis ocupacionais .....	63
5.1.3	Hábitos de vida e de saúde.....	68
5.2	Análise do estresse ocupacional .....	73
5.2.1	Sintomas de estresse.....	76
5.2.2	Fontes de tensão .....	80
5.2.2.1	Fontes de tensão no trabalho.....	80
5.2.2.2	Fontes de tensão no indivíduo .....	84
5.2.2.3	Outras fontes de tensão.....	87
5.2.3	Indicadores de impacto no trabalho e pessoal .....	89
5.2.3.1	Indicadores de impacto no trabalho .....	89
5.2.3.1	Indicadores de impacto pessoal .....	92
5.2.4	Mecanismos de regulação .....	93
5.2.4.1	Estratégias pessoais para reduzir o impacto das situações tensionantes .....	96
5.3	Associação do estresse com as variáveis demográficas e ocupacionais .....	97
<b>6</b>	<b>CONCLUSÕES .....</b>	<b>102</b>

<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>108</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>117</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>127</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho e as condições em que é realizado exercem enorme influência na saúde dos trabalhadores, afetando-a tanto negativa quanto positivamente. Essa relação funciona nas duas direções: o trabalho afeta a saúde; e a saúde do trabalhador afeta a produtividade do indivíduo, bem como suas relações sociais e familiares (LEVI, 2008).

Diversos fatores no contexto atual, como os avanços tecnológicos e as mudanças aceleradas, trazem novas exigências e, com elas, a necessidade de atualização constante dos profissionais, como apontado por Fidelis e Banov (2006). Adicionalmente, a grande competitividade do mercado leva as organizações a buscarem entre seus funcionários melhor desempenho e maior produtividade. Estas exigências é que submetem os trabalhadores a tensões diárias (MAFFIA, 2013).

Como consequência dessas exigências, Benke e Carvalho (2008) afirmam que a população tem dedicado cada vez mais tempo ao trabalho. Nesse contexto, o impacto do trabalho na saúde mental das pessoas tem sido amplamente discutido, principalmente em decorrência das mudanças advindas do mundo do trabalho (COSTA, 2004).

Para Levi (2003), as transições mais recentes na vida dos indivíduos, como mundialização, desenvolvimento crescente de novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho, aliadas às expectativas em termos da participação do ser humano em seus diversos ambientes, vêm contribuindo para o aumento mundial do estresse.

O estresse no ambiente de trabalho, segundo Limongi-França e Rodrigues (2005), decorre de situações percebidas pelo indivíduo no ambiente de trabalho como ameaçadoras à necessidade de realização profissional e pessoal, assim como à sua saúde física e mental, prejudicando relações desta com o trabalho e o ambiente. Para Dolan (2006, p. 29), o estresse ocupacional “é visto como o processo em que a

pessoa percebe e interpreta seu ambiente de trabalho em relação à sua capacidade de tolerá-lo”.

Lipp (2005, p. 83) explica que “a profissão exercida pela pessoa determina, em grande parte, o nível de *stress* ao qual ela está sujeita, a sua saúde e o seu bem estar”. Todavia, segundo Maffia (2013), diferentes ocupações apresentam diferentes estressores básicos. Indivíduos que trabalham na mesma ocupação podem vivenciar níveis diferentes de estresse, devido à atuação conjunta de muitos fatores, por exemplo, tipo de personalidade e mecanismos de apoio que tem a sua disposição.

Zanelli (2010) identifica como causa do desgaste dos trabalhadores no ambiente de trabalho: excesso de trabalho, remuneração insuficiente, conflito entre valores organizacionais e pessoais. Em adição, Levi (2009) descreve os mecanismos patogênicos envolvidos: reações emocionais (ansiedade, depressão, hipocondria e alienação); reações cognitivas (perda da concentração, da memória e incapacidade de aprender coisas novas, de ser criativo e de tomar decisões), reações comportamentais (abuso de drogas, álcool e cigarro, comportamento destrutivo e autodestrutivo) e reações fisiológicas (disfunção neuroendócrina e imunológica).

No plano internacional, de acordo com estatística apresentada pela *American Psychological Association*, 43% dos adultos sofrem de estresse (DOLAN, 2006). Levantamento realizado pela *International Stress Management Association* (ISMA-BR) revelou que 70% dos brasileiros economicamente ativos sofrem tensão excessiva em seu cotidiano. Em decorrência desse número, estima-se que os gastos do País com estresse são da ordem de 3,5% do PIB (ROSSI, 2006).

A profissão do professor, inicialmente mantida sob a tutela da Igreja, era vista como um sacerdócio (OLIVEIRA; FREITAS, 2008). Em sua origem, o termo *professor* significa uma pessoa que professa a fé e fidelidade aos princípios da instituição e se doa de forma sacerdotal aos alunos (KRENTZ, 1986). Assim, a profissão deveria ser exercida com humildade, paciência e obediência.

Ao longo dos anos, o papel do professor vem passando por mudanças profundas, deixando de ser aquele que somente ensina, para se tornar também o gestor e o

responsável pela construção de conhecimento da sociedade. Assim, o professor deve participar da gestão e do planejamento escolar com muita dedicação, a qual se amplia às famílias e à comunidade (LUCKESI, 1991; GONÇALVES, 1994; DEMO, 2004, GASPARINI, BARRETO, ASSUNÇÃO, 2005).

A profissão é severamente avaliada e cobrada pela população. Na tentativa de atender a essa demanda, o professor vê-se, muitas vezes, sem os meios e as condições de responder adequadamente a tais exigências (FARBER, 1991). Meleiro (2002) argumenta que um dos aspectos que gera tensão é o uso da tecnologia, necessitando de adaptação e preparo prévio. Esse contexto favorece o surgimento de tensão, insatisfação e ansiedade, o que tende a esgotar o professor. Demo (1997) considera que nenhuma profissão se desgasta mais rapidamente do que a do professor, principalmente porque lida com a própria lógica da reconstrução do conhecimento.

### **1.1 Problema de pesquisa**

As transformações ocorridas no trabalho do professor universitário são consequências da economia de mercado global e do surgimento de novas tecnologias. Nas universidades públicas, percebe-se uma intensificação nas atividades do professor devido a essas mudanças (VILELA, GARCIA e VIEIRA, 2013).

Em consequência desse cenário, têm-se observado o quanto é complexo o cotidiano do professor em geral e, particularmente, do ensino superior. No que tange ao trabalho, destacam-se os estudos sobre a saúde do docente associadas à sobrecarga emocional que a profissão envolve, precipitando o desencadeamento do estresse (ESTEVE, 1999; FREIRE, 2000; CODO, VASQUES-MENESES, 2006; CARLOTTO, PALAZZO, 2006).

Em períodos mais recentes, são frequentes as doenças psicossomáticas entre os professores, como gastrite, taquicardia, hipertensão, irritabilidade, insônia, depressão e síndrome do pânico. Cobranças excessivas, compressão do tempo, competição ferrenha e contínua atualização tecnológica e da área de estudos dão

origem a uma fadiga institucional, que coloca a carreira docente como uma das mais estressantes (FREITAS, 2007).

No Brasil, o estresse de professores pode estar associado a: baixos salários, precariedade das condições de trabalho, atribuições burocráticas desgastantes, elevado número de aluno por sala de aula, despreparo do professor diante das novas situações e emergências da época, pressões exercidas pelos pais dos alunos e pela sociedade em geral e violência instaurada nas escolas (ZILLE; CREMONEZI, 2013; CREMONEZI, 2014).

Cremonesi (2014) identificou e analisou o nível de estresse ocupacional, considerando os principais sintomas e as fontes prevalentes de tensão, em professores de uma faculdade privada e de uma escola pública de ensino fundamental e médio de Minas Gerais, utilizando o Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional (MTEG), de ZILLE (2005), adaptado para a pesquisa. Os resultados apontaram que 70,2% dos professores pesquisados na escola estadual apresentaram estresse ocupacional, variando de leve/moderado a muito intenso, enquanto que na faculdade privada foram 57,8% dos professores com manifestação de estresse. Os principais sintomas detectados foram: ansiedade, fadiga, irritabilidade, dor nos músculos do pescoço e ombros e nervosismo acentuado. As principais fontes de tensão excessiva na escola pública foram: indisciplina dos alunos e baixos salários; na faculdade privada: execução de várias atividades ao mesmo tempo e com alto grau de cobrança, realização de trabalho complexo e indisciplina dos alunos.

Aguiar (2010) reconheceu a presença de estresse e seus principais sintomas entre professores, utilizando o questionário do Inventário de Sintomas de *Stress* Lipp (ISSL). O estudo foi realizado com 100 professores de Instituições de Ensino Superior, sendo 50 professores da rede pública e 50 professores da rede privada de Teresina, Capital do Piauí. Os resultados mostraram que em ambas as instituições de ensino superior a maioria dos professores se encontrava com estresse, prevalecendo a fase de alarme, quando o indivíduo percebe a existência de ameaça a sua integridade, com predomínio de sintomas psicológicos. Apresentaram sintomas de estresse na Instituição de Ensino Superior Pública 64% dos

professores, enquanto que na instituição privada foram 78% dos professores, variando da fase de alerta à fase exaustão. Os sintomas psicológicos foram prevalentes, sendo encontrado em 53% dos professores da instituição pública e 61,5% dos professores da instituição privada. Os principais sintomas identificados foram: entusiasmo súbito, aumento súbito de motivação e irritabilidade excessiva. Os sintomas físicos foram encontrados em 40,6% dos professores da instituição pública e em 33,3% da Instituição privada. Os mais prevalentes foram: tensão muscular, nó no estômago, taquicardia, aumento de sudorese e cansaço constante.

Diante do exposto, torna-se relevante identificar os estressores relacionados ao trabalho e os problemas inerentes ao estresse, no sentido de minimizá-lo, pois o estresse ocupacional vem afetando, indiscriminadamente, os trabalhadores, a organização e a sociedade como um todo. Assim, a pergunta que norteará esta pesquisa é a seguinte: Qual é o nível de estresse no trabalho na percepção dos professores de um Instituto Federal de Educação?

## **1.2 Objetivos**

Para orientar a elaboração deste estudo, os objetivos apresentados a seguir estão estruturados em geral e específicos. O objetivo geral define o propósito do trabalho, enquanto os objetivos específicos, além de detalharem o objetivo geral, proporcionam uma visão dos diversos contextos que se pretende pesquisar com a realização deste trabalho (GONÇALVES; MEIRELLES, 2004; VERGARA, 2009).

### **1.2.1 Objetivo geral**

Identificar e analisar os níveis de estresse e suas intercorrências na percepção dos professores de ensino básico, técnico e tecnológico, do Instituto Federal de Educação Ciências e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) - Câmpus Ouro Preto.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar e analisar os níveis de estresse ocupacional, classificando-os de acordo com a intensidade manifestada;

- b) Identificar e analisar as principais fontes de tensão no trabalho dos docentes pesquisados;
- c) Identificar os principais sintomas relacionados ao estresse;
- d) Identificar e analisar os indicadores pessoais e organizacionais causadores de possíveis impactos no trabalho docente;
- e) Associar as variáveis demográficas e funcionais do estudo com os níveis de estresse identificados.

### **1.3 Justificativa**

Este estudo justifica-se por apresentar contribuições importantes nos níveis acadêmico, institucional e social em relação ao estresse no trabalho que envolve os docentes.

Academicamente, pesquisar sobre o estresse ocupacional mostra-se oportuno e relevante, pois no campo da administração pública percebe-se a importância de ampliar os estudos nesta área, conhecendo melhor as variáveis que interferem no ajustamento do professor às mudanças no contexto das condições de trabalho, buscando promover melhorias na atuação e qualidade de vida.

Outra justificativa importante está relacionada à contribuição para o estímulo e o desenvolvimento de pesquisas futuras (BALASSIANO; TAVARES; PIMENTA, 2011). Para Paiva (2007), o trabalho docente nos moldes atuais tende a gerar quadros de estresse na categoria. Dessa forma, aprofundar os estudos pode contribuir para elucidar problemas e refletir sobre o desempenho na profissão.

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

Fiorelli (2003, p. 243) ressalta que é necessário compreender que “o deslocamento de energia psíquica para dar conta das consequências de qualquer conflito faz-se à custa da produtividade e da qualidade do trabalho do profissional”. Nesse sentido, o estresse ocupacional pode, em muitos casos, gerar consequências negativas às instituições e aos docentes, por exemplo, absenteísmo, acidentes, relações de trabalho e clima organizacional insatisfatório, e como consequência a redução dos níveis de produtividades (COSTA, 2004).

Por fim, este estudo contribui também para demonstrar a necessidade de dedicar maior atenção às condições de trabalho dos professores, que são profissionais essenciais no processo de ensino e aprendizagem e que podem determinar a qualidade do ensino oferecido pelas instituições a que pertencem. Dessa forma, justifica-se no contexto, visando melhorar a qualidade de vida, refletindo-se em um ensino de qualidade para a comunidade local no que se refere ao ensino técnico e superior gratuito, principalmente para o crescimento profissional de jovens e adultos da região. Assim, esta dissertação não beneficia apenas o IFMG, mas toda a região na qual o câmpus está inserido, abrangendo os docentes, os discentes e a comunidade, que se beneficiarão com uma educação de qualidade.

Este trabalho está estruturado em seis capítulos, incluindo esta Introdução. No segundo capítulo, descreve-se o referencial teórico, em que se retrata o contexto do estresse no trabalho, como também a profissão docente. No terceiro capítulo, abordam-se os aspectos metodológicos. No quarto, localiza-se a ambiência da pesquisa. No quinto capítulo, procede-se à análise e apresentação dos resultados. No sexto capítulo, formula-se as conclusões. Seguem-se as referências, os anexos e os apêndices.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção aborda a teoria que deu suporte à realização do estudo proposto. Destacam-se as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, o estresse ocupacional e suas implicações na profissão do professor e as pesquisas relacionadas ao estresse em docentes.

### 2.1 As mudanças no mundo do trabalho

A virada do século XX para o século XXI foi marcada por inúmeras transformações na forma de organizar o trabalho. Para Navarro e Padilha (2007), embora tenha ocorrido grande crescimento científico e tecnológico, o trabalho humano não conseguiu alívio e ainda sofreu com os números alarmantes e crescentes de desemprego. Enquanto parte significativa da sociedade sofre com a falta de trabalho, outra parte sofre com o seu excesso. Fatores como precarização e informalização do emprego e redução da ação sindical favorecem o crescimento em variadas atividades de problemas de saúde, tanto físicos quanto psíquicos.

Ainda segundo Navarro e Padilha (2007), o homem ancora sua existência na atividade laboral, mesmo aqueles que se encontram em situação de desemprego, seguindo o princípio marquisista (Marx, 1989) de que é por meio do trabalho que o homem torna-se um ser social:

[...] o trabalho tem caráter plural e polissêmico e exige conhecimento multidisciplinar; é também a atividade laboral fonte de experiência psicossocial, sobretudo dada a sua centralidade na vida das pessoas: é indubitável que o trabalho ocupa parte importante do espaço e do tempo em que se desenvolve a vida humana contemporânea. Assim, ele não é apenas meio de satisfação das necessidades básicas, é também fonte de identificação e de autoestima, de desenvolvimento das potencialidades humanas, de alcançar sentimento de participação nos objetivos da sociedade. Trabalho e profissão (ainda) são senhas de identidade (NAVARRO, PADILHA, 2007, p. 14).

O capital sempre buscou intensificar a produtividade do trabalhador, ou seja, aumento da eficiência e redução do tempo pago de mão de obra (MARX, 1982). Nesse sentido, a forma de trabalho sofreu mudanças constantes ao longo da história. O século XX foi predominado pelo modelo *fordista taylorista* de produção,

em que a fragmentação e a especialização de tarefas resultaram na diferenciação entre a força de trabalho especializada e a não especializada. Em 1970, com o surgimento do *toyotismo*, o mundo conhece uma nova forma de organização do trabalho, em que o trabalhador, antes especializado, agora opera várias máquinas diferentes simultaneamente, visto que a necessidade econômica do mercado era crescer a produção sem aumentar a mão de obra (FELIZARDO, 2010).

Os anos de 1990 foram marcados pela alavancagem dos novos padrões de competitividade internacional. No Brasil, ocorreu, simultaneamente, um conjunto de mudanças econômicas, políticas e sociais. Nesse contexto, dois fatores contribuíram para que as empresas investissem em uma estratégia inovadora e mais efetiva: a crise econômica de 1990 e a política adotada pelo governo Collor (a abertura da economia) (FELIZARDO, 2010). A mão de obra utilizada para a produção não era qualificada e havia altos índices de rotatividade de pessoal (LEITE, 1994).

O século XXI, com o crescimento das exportações e a modificação dos parâmetros de competitividade das empresas, a partir de novos padrões de qualidade, experimentou o aumento da busca por tecnologias industriais, para alcançar maior eficiência das empresas e o surgimento de políticas de gestão da mão de obra, para obter profissionais qualificados, flexibilização do trabalho e envolvimento dos trabalhadores com a qualidade e a produtividade (FELIZARDO, 2010).

Esse período foi marcado por três principais mudanças: a terceirização, ocorrida em vários setores das empresas, permitindo concentrar seus esforços no foco de seus produtos; a busca constante pela tecnologia como fator de competitividade e de elevação da produtividade; e o aumento da demanda pelo trabalhador qualificado (FELIZARDO, 2010).

A necessidade de ensinar e a de aprender se tornam cada vez mais necessárias dentro e fora do ambiente de trabalho, em um momento de transformações sociais (LOPES, 2002, PEIXOTO; OLIVEIRA; MAIO, 2005). O conhecimento, cada dia, mais torna-se essencial para a economia mundial. O valor dos produtos e dos serviços depende da parcela do conhecimento a eles incorporados. Desse modo, a educação

passou a ter um significado bastante importante para preparar o sujeito para os novos desafios do trabalho, tornando-o criativo e autônomo (LOPES, 2002).

As novas formas de integrar o trabalhador na organização do trabalho, tais como, trabalho em equipe e controle de qualidade, determinam novas formas de participação e desempenho do trabalhador, ao mesmo tempo em que representam uma forma de obter maior controle sobre as atividades realizadas. Nesse contexto, surgem novos conceitos, por exemplo, competência, flexibilidade e polivalência, que impõem aos trabalhadores a necessidade de continuamente se qualificar para garantir sua permanência ou uma nova colocação no mercado de trabalho (ANICETO, 2009).

As grandes transformações no mundo do trabalho, o avanço tecnológico e os meios de informação exerceram, e exercem, enorme força nas relações sociais nas instituições (RODRIGUES, 2006). Adicionalmente, como afirmam Ferreira *et al.* (2007), as transformações no mercado vêm ocasionando uma competição acirrada nos planos nacional e internacional entre as organizações, diminuindo a taxa de empregos no setor industrial e promovendo consequente expansão do setor de serviços. Essas mudanças profundas vêm alterando a organização do trabalho e o nível de exigência em relação aos trabalhadores, com reflexos na saúde e no bem-estar destes profissionais.

Essas transformações complexas do trabalho aparecem como fonte geradora de tensão e sobrecarga física e psíquica, prejudicando as relações profissionais e interpessoais, com a deterioração crescente da qualidade de vida nos diversos âmbitos do trabalho humano (DEJOURS, 1988).

Para Levi (2003), acentua-se a priorização das organizações no sentido de contar com profissionais que possam cuidar da saúde mental de seus empregados. A ideia de que as empresas precisam reconhecer a importância de considerar o ambiente psicológico no qual o indivíduo está inserido já se faz presente em organizações em todo o mundo. No entanto, essa assertiva precisa de avançar nas organizações brasileiras, o que se torna fundamental para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

A seguir, abordam-se o estresse e suas decorrências.

## **2.2 Estresse e suas tipologias**

Segundo Dolan (2006) o termo *estresse* tem sido utilizado em várias áreas, como Medicina e Administração, cada um com suas definições, modelos e pontos de vista. Para Chanlat (2005), o estresse é uma reação do corpo a estímulos provenientes do ambiente, não sendo, assim, algo ruim ou indesejável, mas uma parte natural do funcionamento humano.

Quem introduziu esse conceito na área de saúde foi Hans Seyle, médico vienense, em 1936. Seyle construiu a teoria do estresse com a postulação da Síndrome Geral de Adaptação (SGA), a qual passou a definir o desequilíbrio fisiológico do corpo diante de uma agressão (SELYE, 1956).

Para Santos (1999), o estresse é um estado intermediário entre a saúde e a doença, durante o qual o corpo luta contra os agentes estressores. Segundo o autor, o estresse acontece quando o indivíduo se submete a uma ação constante de agentes estressores. Já Moraes *et al.* (1995) afirmam que o estresse corresponde a um processo fisiológico natural do ser humano, fruto dos agentes estressores presentes no ambiente.

Couto (1987, 2014) considera o estresse um estado em que ocorre um desgaste anormal do organismo humano, ocasionando a redução de sua capacidade de trabalho, provocada pela incapacidade prolongada do indivíduo de tolerar e superar as exigências psíquicas da vida ou de adaptar-se a elas.

O estresse, na maioria das vezes, é visto como um fator negativo e avassalador, que impossibilita o indivíduo de responder adequadamente aos estímulos do meio. Nesse sentido, pode ser considerado como um problema perceptivo de natureza negativa, resultante de estratégias inadequadas de combate às fontes de pressão (COOPER, SLOAN, WILLIAMS, 1988).

Para Seyle (1956), o estresse manifesta-se de duas formas: o *distresse*, que é o estresse negativo; e o *eustresse*, considerado o estresse positivo. A *eustresse* é uma reação do corpo a um estímulo externo, como forma de superação e prazer, podendo trazer benefícios ao indivíduo. É considerado um sentimento de vitória, elemento motivador, capaz de acelerar, despertar e ajudar o homem a vencer obstáculos e desafios, aumentando sua capacidade de adaptação ao meio. O *distresse*, contrário ao *eustresse*, é um sentimento que desestabiliza o indivíduo, fazendo-o se sentir desmotivado e decepcionado com o resultado de seu trabalho, o que favorece o surgimento de doenças.

Seyle (1956) utilizou o termo *estresse* para observar o conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação à SAG, uma síndrome descrita como o conjunto de todas as reações gerais do organismo que acompanham a exposição prolongada do estressor, constituída por três fases: reação de alarme, resistência e exaustão.

A reação de alarme é desencadeada quando o indivíduo percebe a existência de ameaça a sua integridade que demande adaptação, por exemplo, desemprego ou risco de desemprego e problemas de saúde familiar ou pessoal. Neste momento, há a liberação de substâncias (hormônio), provocando alterações no organismo.

Na fase de resistência, o corpo e a mente procuram reagir/resistir às ameaças dos estressores. Caso a fonte de tensão seja eliminada, o organismo retoma ao estado normal. Se a ação do estressor se estende, exigindo do organismo maior adaptação, surgem outras reações, culminando na fase de exaustão, Fase em que se podem evidenciar vários tipos de sintomas de reação de defesa, como: taquicardia, falta de apetite, reação depressiva, perda produtiva no trabalho, hipertensão momentânea.

A fase de exaustão configura o quadro de estresse, caracterizando um desequilíbrio entre os níveis de pressão (estressores), advindos do meio, e a estrutura psíquica do indivíduo. Sobretudo nesta fase a pessoa necessita de ajuda médica, além de apoio psicológico decorrente do esgotamento mental vivenciado.

Em relação à tipologia do estresse, Couto (1987, 2004) considera: estresse de sobrecarga e estresse de monotonia. O estresse de sobrecarga acontece quando o indivíduo se torna incapaz de suportar as exigências do meio. Ou seja, o ambiente exige do indivíduo mais do que a sua estrutura psíquica pode suportar. Para Lipp (2005), a sobrecarga de trabalho impede que o indivíduo se dedique a outros ambientes, como lazer e família. A quantidade de trabalho que suporta um indivíduo, segundo essa autora, varia de acordo com a sua vulnerabilidade à sobrecarga de trabalho e se possui ou não estratégias de enfrentamento adequadas para lidar com pressões excessivas.

O estresse de monotonia caracteriza uma situação oposta ao estresse de sobrecarga. O indivíduo é submetido a um nível de exigência muito inferior a sua capacidade. É comum em contextos em que prevalecem trabalhos repetitivos, pouco estimulantes e monótonos, com relacionamentos interpessoais empobrecidos (COUTO, 1987, 2014).

Estes dois tipos de estresse fazem parte do ambiente de trabalho. Para Couto (1987, 2014), o estresse de monotonia pode ser mais difícil de enfrentar, pois não está sob o controle de indivíduo, e, sim, depende do ambiente de trabalho. Já em relação ao estresse de sobrecarga, o indivíduo pode ter um maior controle.

Couto (1987, 2014) ainda diferencia o estresse em mais outras tipologias: agudo e o crônico. O estresse agudo é uma reação a uma ameaça imediata e acontece de forma breve. O organismo tende a voltar à situação de equilíbrio em um curto espaço de tempo. Já o estresse crônico envolve situações de tensão prolongadas e constantes, por exemplo problemas de relacionamento, pressões excessivas no trabalho e preocupações financeiras ou com a saúde. Esse estado prolongado de preocupação e tensão é um grande inimigo da saúde humana.

Em decorrência do estresse, alguns dos principais sintomas são vivenciados pelos indivíduos, como: nervosismo acentuado, irritabilidade, perda e/ou oscilação do senso de humor, ansiedade, angústia, períodos de depressão, fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros e insônia (COUTO, 1987, 2014).

Algumas doenças também são mencionadas, por exemplo hipertensão arterial, patologias coronarianas e distúrbios mentais, como relacionadas ao estresse ocupacional. Ausência de lazer, sedentarismo e excesso de consumo de bebida alcoólica são situações que prejudicam o indivíduo, podendo também levar ao estresse (BACCARO 1998; ROCHA; SARRIERRA, 2006).

### **2.3 Estresse no trabalho**

O estresse ocupacional foi conceituado por Cox (1978) como a percepção, pelo trabalhador, do desequilíbrio entre as demandas existentes no trabalho e sua habilidade ou possibilidades para responder a elas. O estresse ocupacional pode ser considerado, ainda, como o conjunto de perturbações psicológicas ou de sofrimentos psíquicos associados às experiências de trabalho (DEJOURS, 1993).

Dejours (1988) busca compreender como os trabalhadores, em sua maioria, conseguem preservar seu equilíbrio e manter-se na normalidade, por meio de suas estratégias defensivas, em que a loucura seria a mais esperado, devido à exploração do sofrimento no ambiente organizacional.

French (1983) denomina o estresse decorrente das situações de trabalho de “estresse ocupacional”. Trata-se de uma reação do indivíduo ao seu ambiente de trabalho, que, de alguma forma, o atinge. Essas ameaças podem ser entendidas como agentes estressores que caracterizam uma relação pouco produtiva entre a estrutura do indivíduo e o seu ambiente ocupacional, demonstrando que excessivas mudanças estão sendo direcionadas ao trabalhador e que ele não está devidamente preparado do ponto de vista psicológico para internalizá-las de forma positiva.

Paschoal e Tamayo (2004) definem o estresse ocupacional como o processo em que o indivíduo percebe as demandas do trabalho como fatores estressores capazes de provocar nele reações negativas ao exceder sua capacidade de enfrentamento. Assim, entender que o estresse ocupacional tem o ambiente de trabalho como desencadeador do processo de estresse é a premissa para se reconhecer os agentes estressores presentes no ambiente profissional e, a partir daí, propor mudanças que minimizem seus efeitos insalubres nos trabalhadores.

De acordo com Karasek e Torres (1996), o estresse constitui-se em uma grande preocupação, estando diretamente relacionado à saúde dos trabalhadores e à produtividade das organizações.

Para Lipp (2005), faltas ao trabalho em excesso, aumento de licenças médicas, alta rotatividade de pessoal, acidentes de trabalho, problemas de relacionamento com a chefia e subordinados, baixa produtividade, desempenho irregular e dificuldades interpessoais com colegas podem ser consequências do estresse, com reflexos nas organizações.

Trabalhadores estressados tendem a uma diminuição no desempenho e na qualidade do trabalho, tendo como principais consequências: aumento dos custos para as organizações, incidência de problemas de saúde e aumento do absenteísmo, da rotatividade e do número de acidentes no local de trabalho (REES, 1995).

Limongi-França e Rodrigues (2005) consideram que o estresse ocupacional decorre de situações em que o ambiente de trabalho se torna ameaçador a as necessidades de realização pessoal e profissional podem se constituir em ameaças à saúde física e mental do trabalhador.

Ao analisar os agentes geradores do estresse, Cooper, Sloan, Willians (1988) classificam como os principais fatores intrínsecos ao trabalho: o papel que o indivíduo exerce na organização, os relacionamentos interpessoais estabelecidos, a possibilidade de desenvolvimento de carreira, o clima e a estrutura organizacional existente no ambiente de trabalho e a interface casa e trabalho.

Para Rosh (2005), os fatores que contribuem para o estresse ocupacional são: forma como o trabalho e as tarefas estão estruturados, estilo de gerenciamento, relacionamentos interpessoais, preocupações com o emprego ou carreira, preocupações ambientais, discriminação, violência, abuso físico e mental.

### 2.3.1 O estresse relacionado à profissão docente

A seguir, apresentam-se, de forma sintética, estudos relacionados ao estresse em professores, considerando o período de 2009 a 2014. Esses estudos ocorreram tanto no Brasil como em outros países. Os dados são apresentados por meio do Quadro 1, estruturado com o seguinte conteúdo: autor, ano e local do estudo, objetivo geral, principais elementos da metodologia e principais resultados encontrados.

A busca por esses estudos foi realizada nos *sites Scientific Periodicals Eletronic Library (SPELL), Scientific Eletronic Library Online (SCIELO)* e banco de dissertações da Faculdade Novos Horizontes (FNH).

Quadro 1 – Pesquisas nacionais relacionadas ao estresse em professores  
(continua)

Autor, ano e local	Objetivos do estudo	Metodologia	Principais resultados
Zille e Cremonesi, (2013), Brasil, Belo Horizonte	- Identificar o nível de estresse, os principais sintomas decorrentes e as principais fontes de tensão relacionadas ao trabalho dos professores que atuam em uma escola de nível fundamental e médio da rede pública estadual na cidade de Belo Horizonte/MG.	- Pesquisa do tipo descritiva e <i>survey</i> , com abordagem qualitativa.  - Para coleta de dados foi utilizado o questionário de explicação do estresse ocupacional aderente ao MTEG (ZILLE, 2005).  - Participaram da pesquisa 84 professores, sendo os dados coletados por meio de questionário e analisado com base na estatística univariada e bivariada.	- 69% dos sujeitos apresentaram quadro de estresse, variando de leve/moderado a muito intenso.  - Os sintomas mais prevalentes foram: fadiga, ansiedade, nervosismo, angústia e dor nos músculos do pescoço e ombros.  - As fontes de tensão, mais significativas foram: conviver com a indisciplina dos alunos; baixo nível de remuneração percebida pelos professores; levar a vida muito corrida em função do trabalho; trabalhar aos sábados; ter pouco tempo livre para as questões pessoais; e realizar várias atividades ao mesmo tempo, com alto nível de cobrança.

(continuação)

Autor, ano e local	Objetivos do estudo	Metodologia	Principais resultados
Vilela; Garcia e Vieira (2013), Brasil, Belo Horizonte	<p>- Analisar as percepções de prazer-sofrimento dos docentes no exercício da profissão, com professores de Pedagogia da Faculdade de Educação de uma Universidade Pública de Belo Horizonte, no Estado de Minas Gerais.</p>	<p>- Pesquisa de abordagem qualitativa e quantitativa.</p> <p>- A pesquisa foi um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior localizada em Belo Horizonte/MG, com os professores do curso de Pedagogia da Faculdade de Educação.</p> <p>- Coleta de dados realizada por meio de questionário e entrevistas, utilizando a Escala de Indicadores de Prazer-sofrimento no Trabalho (EIPST).</p> <p>- A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio de técnicas estatísticas descritivas e os dados qualitativos por meio de análise de conteúdo.</p>	<p>- Os resultados indicaram que as vivências de prazer são predominantes e estão relacionadas ao orgulho e à identificação com o trabalho.</p> <p>- As vivências de sofrimento ocorrem de forma moderada e estão relacionadas a: esgotamento, sobrecarga de trabalho e estresse, além de sentimentos de indignação e desvalorização.</p> <p>- Como forma compensatória do sofrimento, as vivências de prazer são maximizadas e têm origem na prática docente, no contato com os colegas de trabalho e os alunos, na produção de conhecimento e no reconhecimento advindo dos pares e da comunidade.</p>
Silva (2011), Brasil, Belo Horizonte	<p>- Descrever e analisar como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e <i>burnout</i> de professores lotados nos <i>campi</i> I e II do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, CEFET-MG, localizado em Belo Horizonte (MG).</p>	<p>- A pesquisa tipo descritiva, tendo como estratégia o estudo de caso, com abordagem qualitativa e quantitativa.</p> <p>- Foram analisados os docentes do CEFET-MG que atuam nos <i>Campi</i>, I e II, em Belo Horizonte.</p> <p>- Foi utilizada para a coleta de dados uma versão resumida da escala de estresse ocupacional de Cooper <i>et al.</i> (1988) e o Inventário de <i>Burnout</i> de Maslach e Leite (1999).</p> <p>- Participaram da pesquisa quantitativa, realizada por meio de questionário, 99 professores; na pesquisa qualitativa, foram 14 entrevistados.</p> <p>- A análise quantitativa foi realizada por meio de análise estatística descritiva univariada e multivariada e a qualitativa por meio de análise de conteúdo.</p>	<p>- Os níveis de estresse e <i>burnout</i> dos professores foram considerados satisfatórios. Os sujeitos se mostraram altamente realizados, apesar dos fatores de pressão observados, da sobrecarga de trabalho, das expectativas com relação aos rumos da Instituição e dos desafios com a gestão.</p> <p>- A abordagem qualitativa proporcionou observar níveis mais elevados de estresse e <i>burnout</i> entre os professores da instituição do que na abordagem quantitativa.</p> <p>- Observou-se que o gerenciamento atual da instituição provoca nos professores pressões e insatisfações, principalmente nos relacionamentos interpessoais, o que apareceu como fonte significativa de geração de pressão, mas não prejudiciais à relação do professor com os alunos.</p>

(continuação)

Autor, ano e local	Objetivos do estudo	Metodologia	Principais resultados
Pereira; Amaral e Scorsolini-Comin (2011), Brasil, Minas Gerais.	- Avaliar a presença de sintomas de estresse em uma amostra de professores de uma universidade privada do interior do Estado de Minas Gerais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisa exploratória, com abordagem quantitativa.</li> <li>- O coleta de dados foi realizada por meio do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL).</li> <li>- Foram analisados os sintomas de estresse de professores em uma universidade privada do interior do estado de Minas Gerais.</li> <li>- Participaram da pesquisa 147 professores. A coleta de dados foi realizada por meio do questionário de Inventário de Sintomas de Stress para adultos, de Lipp (ISSL). Os dados foram analisados por meio da estatística descritiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- As mulheres apresentaram índices relativamente mais altos de estresse do que os homens, 26,6% contra 18,4%. Os sintomas psicológicos apareceram em porcentagem maior que os físicos e, em alguns casos, associados aos físicos.</li> <li>- Os principais sintomas físicos apresentados por 34,9% dos docentes participantes foram: taquicardia, aumento de sudorese, problemas de memória e tonturas.</li> </ul>
Araújo (2011), Brasil, Belo Horizonte.	- Analisar como se encontram configuradas as variáveis de estresse ocupacional e <i>burnout</i> de professores de um curso de graduação em enfermagem em uma instituição privada localizada em Belo Horizonte (MG).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A pesquisa foi do tipo descritiva, por meio de estudo de caso, com abordagem qualitativa e quantitativa. Foram analisados os professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição de ensino superior privada localizada em Belo Horizonte (MG).</li> <li>- Para coleta de dados foi utilizada uma versão compacta do <i>Occupational Stress Indicator</i> (OSI) e a escala de <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI).</li> <li>- Participaram da pesquisa 39 professores, sendo 27 na coleta de dados quantitativa (questionários) e 12 na coleta de dados qualitativa (entrevistas). A análise de dados quantitativos foi realizada por meio da estatística descritiva univariada e multivariada e a análise qualitativa, por meio da análise de conteúdo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os docentes se apresentaram como menos propensos ao estresse e com níveis de saúde física e mental considerados satisfatórios. Esse fato justifica-se pelo uso de uma vasta gama de estratégias de combate e defesa contra o estresse ocupacional.</li> <li>- Foram relatadas estratégias de combate, como: utilização de exercícios físicos, utilização de medicamentos, <i>hobbies</i> e passatempos. Identificaram-se sintomas físicos e mentais de estresse, como cansaço e sobrecarga de trabalho. Os docentes mostraram sentimentos de insatisfação e pressão em relação ao trabalho.</li> <li>- Diretamente conectada a esses sintomas, a exaustão emocional, foi exacerbada em ambas as fases da pesquisa, considerando-se, ainda, o cansaço psíquico e os conflitos interpessoais explicitados pelos entrevistados.</li> </ul>

(continuação)

Autor, ano e local	Objetivos do estudo	Metodologia	Principais resultados
<p style="text-align: center;">Aguiar (2010), Brasil, Teresina</p>	<p>- Estudar os sintomas e níveis de estresse, relacionando-os à carreira docente do ensino superior, de professores de Instituições de Ensino Superior - IES da cidade de Teresina, Estado do Piauí- Brasil, sendo uma pública e uma privada.</p>	<p>- Pesquisa descritiva, exploratória, com abordagem quantitativa.</p> <p>- Participaram do pesquisa 100 professores, sendo 50 professores de uma Instituição de ensino superior da rede pública e 50 da rede privada.</p> <p>- Para coleta de dados foi utilizado o questionário de Inventário de Sintomas de <i>Stress de Lipp</i> (ISSL). A análise foi por meio de técnicas estatísticas.</p>	<p>- Os resultados apontaram que em ambas as instituições de ensino superior, a maioria dos professores se apresentaram estresse, variando da fase de alerta a fase exaustão. Na Instituição de ensino superior pública foram 64% dos professores, enquanto que na Instituição privada foram 78%.</p> <p>- Em relação aos sintomas de estresse, foram prevalentes os sintomas psicológicos, sendo encontrado em 53% dos professores da instituição pública e 61,5% dos professores da instituição privada. Os principais sintomas identificados foram entusiasmo súbito, aumento súbito de motivação e irritabilidade excessiva.</p> <p>- Os sintomas físicos foram encontrados em 40,6% dos professores da instituição pública e em 33,3% da Instituição privada, sendo os mais prevalentes a tensão muscular, nó na garganta, taquicardia, aumento de sudorese, cansaço constante.</p>
<p style="text-align: center;">Canova e Porto (2010), Brasil, São Paulo</p>	<p>- Identificar o poder preditivo dos valores organizacionais sobre o nível de estresse ocupacional entre docentes do ensino médio.</p>	<p>- Pesquisa quantitativa.</p> <p>- Estudo de caso com professores de escolas do ensino médio de uma instituição educacional.</p> <p>- Participaram da pesquisa 321 professores, distribuídos em 39 escolas de ensino médio.</p> <p>- A coleta de dados foi realizada por meio de questionário e a análise dos dados foi por meio de técnica estatística.</p>	<p>- Os resultados indicaram cinco tipos motivacionais: ética e preocupação com a coletividade; domínio, prestígio e realização; autonomia e bem-estar; conformidade; e tradição.</p> <p>- Quanto mais o professor percebe valores organizacionais de autonomia e bem-estar e ética e preocupação com a coletividade, menos ele relata estresse ocupacional. Os valores organizacionais influenciam significativamente o estresse ocupacional e a gestão da cultura organizacional pode melhorar o nível de estresse.</p>

(conclusão)

Autor, ano e local	Objetivos do estudo	Metodologia	Principais resultados
Lima e Lima-Filho (2009), Brasil, Mato Grosso do Sul	- Verificar as relações entre o processo de trabalho docente, as condições sob as quais ele se desenvolve e o possível adoecimento físico e mental dos professores em uma universidade federal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisa exploratória, com abordagem quantitativa e qualitativa.</li> <li>- A unidade de análise foi as condições de trabalho dos professores da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul</li> <li>- Participaram da pesquisa 189 professores. Os dados quantitativos foram coletados por meio de questionário e os dados qualitativos por meio de entrevista.</li> <li>- A análise de dados quantitativos foi realizada por meio de técnica estatística e dos dados qualitativos por meio de análise de conteúdo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os resultados mostram que os docentes apresentaram exaustão emocional, considerando a elevada manifestação de sintomas. Os sintomas de maior prevalência foram: cansaço mental, ansiedade, esquecimento, frustração no trabalho, nervosismo, angústia, insônia e depressão. Da mesma forma, foram preocupantes as queixas relacionadas à saúde física, considerando os relatos de dor nas costas, dor nas pernas, dor nos braços, rinite e alergia respiratória.</li> <li>- Verificou-se que o trabalho docente na instituição pesquisada encontra-se em situação precária, em razão de vários aspectos: insuficiência de pessoal, sobrecarga de trabalho, falta de materiais, equipamentos, apoio administrativo e ambiente inadequado.</li> <li>- Os processos de trabalho atualmente em cursos em instituições universitárias públicas brasileiras interferem na saúde de professores(as), ao mesmo tempo em que tem sido pequena a atenção das autoridades governamentais e, mesmo, dos dirigentes institucionais, contribuindo para um quadro crescente de mal-estar entre os docentes, em termos físicos, psíquicos interpessoais.</li> </ul>

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Tendo como referência os dados do Quadro 1, os objetivos abordados nos estudos envolveram: nível de estresse, principais sintomas e principais fontes de tensão, percepções de prazer/sofrimento no trabalho, *burnout* e valores organizacionais relacionadas ao nível de estresse. Em relação aos aspectos metodológicos, quanto à abordagem, foram cinco pesquisas quantitativas e quatro pesquisas quantitativas e qualitativas. As pesquisas foram de natureza descritiva e exploratória. Quanto aos meios, foram *survey* e estudo de caso. Para a coleta de dados, foram utilizados questionários em pesquisas quantitativas e questionários e entrevistas para pesquisas quantitativas e qualitativas. Como técnica de análise dos dados, têm-se a

análise estatística para as pesquisas quantitativas e a análise de conteúdo para pesquisas as qualitativas.

As principais fontes de estresse apontadas nos estudos foram: indisciplina dos alunos; baixa remuneração; levar a vida corrida em função do trabalho; pouco tempo livre para questões pessoais; e realizar várias atividades ao mesmo tempo com alto nível de cobrança (PEREIRA; AMARAL; SCORSOLINI, 2011; ZILLE; CREMONEZI, 2013).

Os sintomas prevalentes identificados nos estudos foram: fadiga, ansiedade, nervosismo, angústia, irritabilidade, dor nos músculos do pescoço e ombros, sobrecarga de trabalho, cansaço mental, esquecimento, insônia, taquicardia, aumento de sudorese, problemas de memória, tonturas e cansaço constante (LIMA; LIMA-FILHO, 2009; AGUIAR, 2010; ARAÚJO, 2011; SILVA, 2011; ZILLE; CREMONEZI, 2013).

Em relação aos resultados, no estudo de Zille e Cremonesi (2013) 69,1% dos professores apresentaram quadro de estresse. Pereira, Amaral e Scorsolini (2011) encontraram 44,9% dos professores apresentando sintomas de estresse moderado. Os resultados de Aguiar (2010) apontaram que na Instituição de Ensino Superior pública 64% dos professores apresentaram estresse, enquanto que na privada foram 78% dos professores. Araújo (2011) e Silva (2011) encontraram níveis satisfatórios de estresse em seus estudos. Segundo Vilela, Garcia e Vieira (2011), as vivências de sofrimento ocorreram de forma moderada e estão relacionadas a: esgotamento, sobrecarga de trabalho, estresse e sentimentos de indignação e desvalorização.

Tendo como base os resultados obtidos nos estudo relacionados, o estresse está presente de forma importante na profissão docente, demonstrando que muitos profissionais não estão conseguindo manter um bom equilíbrio entre sua estrutura psíquica e as pressões psíquicas advindas do ambiente de trabalho. Em síntese, considerando os casos analisados em termos percentuais, estes variaram de 44,9% a 78%.

Segundo Vilela, Garcia e Vieira (2011), os professores buscam formas compensatórias para o sofrimento, maximizando as vivências de prazer que tem origem na prática docente, no contato com os colegas de trabalho e os alunos, na produção de conhecimento e no reconhecimento advindo dos pares e da comunidade.

Canova e Porto (2010) consideram que quanto mais o professor percebe valores organizacionais de autonomia e bem-estar, ética e preocupação com a coletividade, menos ele relata manifestação de estresse ocupacional.

O Quadro 2 apresenta pesquisas internacionais sobre o estresse envolvendo docentes.

Quadro 2 – Pesquisas internacionais relacionadas ao estresse de professores  
(continua)

Autor, ano e local	Objetivos do estudo	Metodologia	Principais resultados
Crafford e Viljoen (2013), África do Sul	- Determinar os principais fatores de estresse e os sintomas vivenciados por educadores de Ciências da Vida (anteriormente conhecido como Biologia) em escolas públicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisa do tipo descritiva e <i>survey</i> com abordagem quantitativa.</li> <li>- Foram analisados os principais fatores e os sintomas de estresse vivenciados por professores de escolas públicas em Tshwane Norte (Gauteng, África do Sul).</li> <li>- Participaram da pesquisa 56 professores. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário.</li> <li>- A técnica de análise de dados foi a estatística.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 53,9% dos educadores trabalham mais de 50 horas por semana em atividades relacionadas com a escola.</li> <li>- 81,1% dos pesquisados se sentiram estressados durante os três meses que antecederam o estudo.</li> <li>- 70,5% afirmaram que os fatores que mais contribuíram para o estresse foram os relacionados com a escola.</li> <li>- Os fatores identificados como estressores foram: mau comportamento dos alunos, atitude e falta de disciplina, falta de tempo, grandes turmas e ensinar uma área de aprendizagem em que os professores não foram treinados.</li> </ul>

(continuação)

Autor, ano e local	Objetivos do estudo	Metodologia	Principais resultados
Mapfumo; Chitsiko e Chireshe (2012), África	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar estressores e mecanismos de enfrentamento para os professores estagiários na Prática de Ensino de uma Universidade Cristã e em uma Faculdade Pública no Zimbábue.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisa do tipo descritiva e <i>survey</i> com abordagem qualitativa e quantitativa.</li> <li>- A unidade de análise foram os estressores e mecanismos de enfrentamento do estresse em professores de uma Universidade Cristã e uma Faculdade Pública de Zimbábue.</li> <li>- Participaram da pesquisa 77 professores. A coleta de dados quantitativos foi realizada por meio de questionário e os dados qualitativos, por meio de entrevista.</li> <li>- A análise dos dados quantitativos foi por meio de técnica estatística e a qualitativa foi por meio de análise de conteúdo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os principais estressores identificados revelaram: problemas com alunos difíceis, baixos salários, pesada carga de trabalho e dificuldade dos alunos para aprender.</li> <li>- A maioria das estratégias de enfrentamento identificadas foi sob a forma de redes de apoio social, particularmente as interações com a família e os amigos.</li> </ul>
Nagar (2012), Índia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar se o <i>burnout</i> é um fator que prevê a satisfação ou insatisfação no trabalho entre os professores.</li> <li>- Determinar a relação entre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A pesquisa foi do tipo exploratória e adotou o estudo de caso, com abordagem quantitativa e qualitativa.</li> <li>- A unidade de análise foi a relação entre as dimensões de <i>burnout</i> e a satisfação no trabalho e entre a satisfação no trabalho e o compromisso organizacional de professores que trabalham na Universidade Jammu – Índia.</li> <li>- Participaram da pesquisa 153 professores. A coleta de dados quantitativa foi realizada por meio de questionário e a coleta qualitativa por meio de entrevista.</li> <li>- A técnica de análise de dados quantitativa foi estatística e a qualitativa, a análise de conteúdo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os fatores de <i>burnout</i>, (despersonalização, realização pessoal reduzida e exaustão emocional) levam à diminuição da satisfação no trabalho;</li> <li>- Satisfação no trabalho aumenta o comprometimento organizacional;</li> <li>- Professoras que têm maiores níveis de exaustão emocional e realização pessoal reduzida relataram que não podem trabalhar do jeito que querem com seus alunos ou que têm menos influência sobre os estudantes, enquanto que os professores do sexo masculino apresentam resultados maiores em despersonalização.</li> </ul>

(continuação)

Autor, ano e local	Objetivos do estudo	Metodologia	Principais resultados
Reddy e Poornima (2012), Índia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigar o estresse ocupacional e o <i>Burnout</i> dos professores universitários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisa do tipo descritiva e <i>survey</i>, com abordagem quantitativa.</li> <li>- A unidade de análise foi o nível de estresse ocupacional e o <i>burnout</i> dos professores universitários de Tamil Nadu (TN) e Andhra Pradesh Unidos (AP) do sul da Índia, sendo 9 universidades estaduais (5 universidades do estado AP e 4 do estado TN).</li> <li>- Participaram da pesquisa 955 professores. Os dados foram coletados por meio de questionário.</li> <li>- A análise dos dados foi por meio técnica estatística.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 74% dos professores universitários estavam experimentando níveis moderados e elevados de estresse ocupacional e 86% dos professores têm <i>bornout</i>.</li> <li>- Existe uma relação positiva entre o estresse ocupacional e o <i>burnout</i> dos professores universitários.</li> <li>- Técnicas de gerenciamento de estresse, tais como treinamento de inteligência emocional, gestão de comportamento cognitivo, sistemas de apoio social, serviços de aconselhamento, ioga e atividades esportivas, foram recomendadas como estratégia de enfrentamento.</li> </ul>
Collie; Shapka e Perry (2012), Canadá	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisar como as percepções dos professores sobre aprendizagem e o clima organizacional em suas escolas influenciam no estresse dos professores, na eficácia do ensino e na satisfação com o trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisa do tipo descritiva e <i>survey</i>, com abordagem quantitativa.</li> <li>- A unidade de análise foi a sensação de satisfação no trabalho e eficácia do ensino de professores de 126 escolas de ensino fundamental e médio de British, Columbia e Ontario - Canadá.</li> <li>- Participaram da pesquisa 664 professores. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário e a análise dos dados foi por técnica estatística.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- As percepções dos professores sobre a motivação e o comportamento dos estudantes causam significativa sensação de estresse e insatisfação no trabalho.</li> <li>- O estresse percebido quando relacionado com o comportamento dos alunos foi negativamente associado com senso de eficácia do ensino.</li> <li>- A presença de estresse relacionado à carga de trabalho estava diretamente ligado à sensação de insatisfação no trabalho.</li> </ul>

(conclusão)

Autor, ano e local	Objetivos do estudo	Metodologia	Principais resultados
Shernoff; Mehta; Atkins e Spencer (2011), EUA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisar a presença de estresse, na tentativa de associar com práticas de saúde mental, em professores de escolas urbanas de ensino médio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisa do tipo descritiva e <i>survey</i> com abordagem qualitativa.</li> <li>- Foi analisada a experiência de estresse em professores de três escolas de baixo desempenho localizados no subúrbio de uma grande cidade do Meio-Oeste de Illinois.</li> <li>- Participaram da pesquisa 14 professores. A coleta de dados foi feita por meio de entrevista semiestruturada.</li> <li>- A análise de dados foi com base na técnica de análise de conteúdo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- As fontes de estresse identificadas foram: <ul style="list-style-type: none"> <li>- falta de recursos, como a falta de acesso a suprimentos e equipamentos;</li> <li>- falta de recursos humanos;</li> <li>- acesso limitado a treinamentos;</li> <li>- excesso de trabalho;</li> <li>- desorganização da escola;</li> <li>- dificuldade de gerir problemas de comportamento;</li> <li>- ensinar para grandes grupos heterogêneos de alunos; condição social;</li> <li>- sobrecarga na função;</li> <li>- falta de preparação do professor.</li> </ul> </li> <li>- A maioria dos professores relatou que o estresse ocupacional impacta as relações pessoais diminuição da paciência com a família, irritabilidade, desequilíbrio entre a vida profissional, dificuldade em permanecer conectado com os amigos, perda de concentração, tempo reduzido, ansiedade e depressão; e na saúde física - dificuldades com sono, alimentação pouco saudável e cansaço frequente.</li> </ul>
Pocinho e Capelo (2009), Portugal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar a vulnerabilidade ao estresse;</li> <li>- Identificar as principais fontes de estresse;</li> <li>- Estabelecer as principais estratégias de <i>coping</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisa do tipo descritiva e <i>survey</i>, com abordagem quantitativa.</li> <li>- A unidade de análise foi a vulnerabilidade do professor ao estresse.</li> <li>- Participaram da pesquisa 54 professores portugueses em exercício na Região Autónoma da Madeira/Portugal.</li> <li>- Técnica de coleta de dados: questionário Vulnerabilidade de Stress – 23 QVS –, desenvolvido por Vaz Serra (2000). Técnica de Análise de dados: Análise estatística</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 20,4% dos docentes são vulneráveis ao <i>stress</i>, sendo que as mulheres se mostraram mais vulneráveis do que os homens. Comportamentos inadequados/ indisciplina dos alunos, pressões de tempo e excesso de trabalho foram as principais fontes de <i>stress</i>.</li> <li>- As estratégias de <i>coping</i> mais utilizadas pelos participantes para enfrentar o <i>stress</i> foram estratégias de controle, estratégias de escape e estratégias de gestão de sintomas.</li> <li>- Os professores considerados não vulneráveis ao <i>stress</i> utilizam estratégias de enfrentamento o controle. Esses profissionais apresentaram níveis mais elevados de eficácia perante a adversidade, bem como de iniciativa e persistência em relação aos professores vulneráveis ao <i>stress</i>.</li> </ul>

Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Tendo como referência as pesquisas apresentadas no Quadro 2, os termos e os objetivos mais abordados nos estudos foram: níveis de estresse, principais estressores e mecanismos de enfrentamento ao estresse. No estudo de Crafford, Viljoen (2013) 81,1% dos professores afirmaram que se sentiram estressados nos últimos três meses; e 70,5%, que os fatores relacionados às atividades escolares contribuíram para o estresse. Nos resultados encontrados por Reddy Poornima (2012), 74% dos professores estão experimentando níveis moderados e elevados de estresse.

Em relação à metodologia, percebe-se que 4 apresenta abordagem quantitativa, 2 estudos abordagem qualitativa/ quantitativa; e apenas 1 com abordagem qualitativa. O tipo de pesquisa que prevalece é o descritivo quanto aos fins e o *survey* quanto aos meios. Por ser a abordagem quantitativa a que prevalece, tem-se o questionário como técnica de coleta de dados mais utilizada. A análise de dados foi primordialmente realizada por meio da estatística.

Para Shernoff *et al.* (2011), o estresse ocupacional tem impacto direto na vida dos professores, prejudicando suas relações pessoais e sua saúde física. O estudo de Nagar (2013) revela que as mulheres têm maiores níveis de exaustão em relação aos homens.

Em relação aos estressores identificados na profissão docente, os mais abordados nos estudos, foram: indisciplina dos alunos; pesada carga de trabalho; turmas grandes, ensinar em áreas que não de domínio do professor; baixos salários; dificuldade de aprendizagem por parte dos alunos; insatisfação dos professores no trabalho; falta de recursos materiais; acesso limitado à treinamentos; e desorganização da escola (POCINHO; CAPELO, 2009; SHERNOFF *et al.*, 2011; MAPFUMO, CHITSIKO, CHIRESHE, 2012; COLLIE, SHAPKA, PERRY, 2012; CRAFFORD, VILJOEN, 2013).

Reddy, Poornima (2012) citam como técnicas de gerenciamento do estresse: treinamentos voltados à inteligência emocional, gestão do comportamento cognitivo, sistemas de apoio social, aconselhamento, *yoga* e atividades esportivas.

## 2.4 A profissão docente

Segundo Krentz (1986), a origem histórica do magistério remonta ao século XVI, quando se abriram escolas de ensino básico para a camada popular, com o intuito religioso. As escolas eram de igrejas e conventos, e os professores, o clero. Quando este não deu mais conta da demanda, chamou colaboradores leigos, que deveriam fazer previamente uma profissão de fé e prestar um juramento de fidelidade aos princípios da Igreja. Daí vem o termo *professor*, aquele que professa fé e fidelidade aos princípios da instituição e se doa sacerdotalmente aos alunos, com parca remuneração aqui, mas farta na eternidade.

Com a visão da função do educador como sacerdócio, a importância fundamental na vida das pessoas se devia ao fato de se entender que o mal no mundo provinha apenas do desvio no agir humano. Isso justificava a ação pedagógica como disciplina forte e base ascética e intelectualizante (KRENTZ, 1986). Segundo essa concepção, “educar é propor modelos, conferindo-lhes uma clareza, uma perfeição, em suma, um estilo que, através da realidade do dia-a-dia, não será possível atingir” (SNYDERS<sup>1</sup>, 1974 citado por KRENTZ, 1986, p. 14).

Nesse contexto, a figura do professor assume grande importância, pois sua ação educativa articula a escola à comunidade, tornando-se agente principal. Assegura não somente o ensino, mas, em especial, o seu exemplo de vida, pela incansável atuação nos campos religioso e social. Daí a concepção do magistério e de sua extensão de serviço social como uma vocação, uma missão (KRENTZ, 1986).

A imagem do professor, ao longo do tempo, consolidou-se como sacerdócio, apostolado, que deveria ser exercido com humildade, paciência e obediência, pois se constituía em uma atividade conduzida por sujeitos remunerados e controlados pelo Estado (OLIVEIRA; FREITAS, 2008).

---

<sup>1</sup> SNYDERS, Georges. **Pedagogia progressista**. Coimbra: Almedina, 1974.

Remontar a trajetória docente ao longo dos tempos, a sua relação direta com a evolução e a condição da sociedade contemporânea, permite oferecer uma visão em perspectiva do futuro da docência nos cenários educacional e social. Assim, o nível de “exigência social” depositada no professor é altíssima. No contexto educacional, ele é visto como o principal, se não o único, agente da educação (CARLLOTO, 2002, p. 16).

Demo (2004) entende que a função do professor é central na constituição e funcionamento da sociedade, ocupando lugar decisivo e formativo. O mesmo autor coloca que, mais que outros profissionais, o professor precisa de reconstrução completa. Ser professor é, em primeiro lugar, saber renovar, reconstruir, refazer a profissão. Este profissional inclina-se para o desafio de cuidar da aprendizagem, e não somente de dar aula.

Luckesi (1991) considera que o professor é construtor de si mesmo e da história, por meio da ação; é determinado pelas condições e circunstâncias que o envolve, sendo também condicionado e condicionador da história, assumindo papel fundamental na relação pedagógica, que é a relação de docência.

Para Gonçalves (1994), o professor tem a responsabilidade de dar direção ao ensino e deve possuir competências básicas, que são: técnica, científica e prática em sua especialidade; e pedagógica, que engloba uma compreensão geral e específica da situação em que está o aluno.

Demo (2004) traçou as características que considerou importante para o perfil do professor: ser pesquisador, assumindo o desafio de fazer o conhecimento progredir e, fundamentalmente, de humanizá-lo; ser formulador de proposta própria; valorizar a prática, além da teoria; estar em permanente atualização; adaptar-se a instrumentação eletrônica; e tornar-se interdisciplinar.

O papel do professor extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, ampliando a missão para além da sala de aula. Dessa forma, participa da gestão e do planejamento escolar, o que significa uma dedicação mais ampla, a qual se estende às famílias e à comunidade (GASPARINI, BARRETO, ASSUNÇÃO, 2005).

As mudanças no papel dos professores são consequência da evolução e da transformação dos agentes tradicionais de socialização (família, ambiente cotidiano e grupos sociais organizados), que vêm renunciando às responsabilidades antigamente desempenhadas no âmbito educativo, passando a exigir que as instituições assumam tal responsabilidade. O papel tradicionalmente designado às instituições escolares com respeito à transmissão de conhecimentos viu-se seriamente modificado pelo aparecimento de novos agentes de socialização, meios de comunicação e consumo cultural de massas, entre outros, que se converteram em fontes paralelas de informação e cultura. O conflito se instaura nas instituições quando se pretende definir qual é a função do professor, que valores, dentre os vigentes em nossa sociedade, ele deve transmitir e quais deve questionar (MERAZZI, 1983).

As principais mudanças que impuseram pressão aos professores foram: transformações do papel do professor e dos agentes tradicionais de integração social; crescentes contradições no papel do professor; mudanças nas atitudes da sociedade; incerteza acerca dos objetivos do sistema educacional e da longevidade ou utilidade do conhecimento; e deterioração da imagem desse profissional. Tais mudanças são consideradas fatores secundários, ou seja, aqueles baseados no ambiente que afetam a situação na qual se encontra o professorado. Já os fatores primários são aqueles que têm efeitos diretos na sala de aula, como comportamento dos alunos e apoio logístico (ESTEVE, 1999).

Segundo Vilela, Garcia e Vieira (2013), mais recentemente, as mudanças no trabalho do professor universitário são consequências da economia de mercado global e do surgimento de novas tecnologias, que trazem contínuas exigências à atividade docente. Ainda segundo esses autores, o impacto dessas mudanças também se verificou nas instituições públicas educacionais.

Dejours (1988) afirma ser a docência uma profissão de sofrimento. Os desgastes físicos e mentais, ocasionados pelas exigências permanentes da profissão docente produzem, certamente, impactos, em termos de bem-estar e de saúde, na maioria dos profissionais dessa área.

Para Cruz *et al.* (2010), a depreciação da profissão docente acontece devido aos baixos investimentos na melhoria da educação superior, seja do ambiente de trabalho, da remuneração ou do reconhecimento social desse trabalho.

Vilela, Garcia e Vieira (2013, p. 521) apontam entre as causas de mal-estar dos docentes:

[...] carência de tempo suficiente para realizar um trabalho decente; dificuldades dos alunos; aumento da carga horária; trabalho burocrático, que rouba tempo da tarefa de ensinar e que se transforma em fadiga; descrença no ensino como fator de modificações básicas da aprendizagem dos alunos; e modificação no conhecimento e nas inovações sociais como desafios que provocam grande ansiedade e sentimento de inutilidade.

Como forma de enfrentar o sofrimento psíquico, os professores desenvolvem estratégias singulares de defesa, como: excessiva submissão, resistência a todo tipo de mudança, baixo índice de envolvimento com o trabalho, psicossomatização e perda de percepção e consciência dos problemas vivenciados no cotidiano da escola (OLIVEIRA, 2006).

Segundo Freitas (2007), a academia é um lugar de certo risco para a saúde. As manifestações psicossomáticas entre professores são cada vez mais frequentes, citando-se: gastrite, taquicardia, hipertensão, irritabilidade, insônia, depressão, síndrome do pânico, estresse e síndrome do esgotamento profissional (*burnout*). Fatores como cobranças excessivas, pressão pelo tempo, competição ferrenha e contínua atualização tecnológica e da área de estudos dão origem a uma fadiga institucional, que coloca a carreira como uma das mais estressantes do mercado.

O mal-estar docente é definido por Esteve (1999, p. 44) como o conjunto de efeitos permanentes de caráter negativo que vai afetando a personalidade dos professores em virtude das condições psicossociais em que estes exercem a sua profissão.

Para Reinhold (2002), na profissão docente o estresse ocupacional se manifesta como um retorno de sentimentos negativos, acompanhados de transformações bioquímicas e fisiológicas, sobrevindas de características do trabalho. As cobranças

profissionais constituem uma ameaça à autoestima e ao bem-estar desse profissional.

Os problemas de saúde psíquica encontram-se no topo da lista de preocupações dos professores, por exemplo, estresse, depressão e fadiga mental. O estresse no docente pode acarretar exaustão física e emocional, fazendo com que o professor se sinta frequentemente irritado e ansioso. Esses sentimentos podem levá-lo a sintomas psicossomáticos, como insônia, dores de cabeça e hipertensão (MARTINS, 2007).

A seguir, apresenta-se o percurso metodológico da pesquisa.

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Nesta seção, apresentam-se os aspectos metodológicos orientadores da pesquisa, considerando a abordagem, o tipo de pesquisa, a unidade de análise, a unidade de observação, os sujeitos e as estratégias de coleta e análise dos dados.

#### 3.1 Abordagem e tipo de pesquisa

O estudo é caracterizado pelas abordagens quantitativa e qualitativa. Segundo Collis e Hussey (2005), a pesquisa quantitativa centra-se na mensuração de fenômenos por meio da coleta de dados numéricos e da aplicação de testes estatísticos. Para Creswell (2007), a pesquisa quantitativa visa ao desenvolvimento do conhecimento, por meio de raciocínio de causa e efeito, da redução de variáveis específicas, de hipóteses e questões, da mensuração de variáveis e da observação e teste de teorias.

Já a abordagem qualitativa caracteriza-se por ter o ambiente de estudo natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental na utilização do enfoque indutivo para a análise de seus dados (GODOY, 1995; CASTRO, 2006).

A pesquisa foi descritiva. Segundo Hair Jr. *et al.* (2005), ela expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno, utilizando as hipóteses, derivadas da teoria, para guiar o processo e fornecer uma lista do que precisa ser mensurado. Para Cervo, Bervian e Silva (2007, p.65), a pesquisa descritiva “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis), sem manipulá-los. Busca descobrir, com a maior precisão possível, a frequência com que o fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e suas características”

O seu desenvolvimento se deu por meio de um estudo de caso quantitativo, seguido pela coleta de dados qualitativos. De acordo com Creswell (2007, p. 38),

[...] o pesquisador baseia a investigação na suposição de que a coleta de diversos tipos de dados garante um entendimento melhor do problema de

pesquisa. O estudo começa com um levantamento amplo para generalizar os resultados para uma população e depois se concentra, em uma segunda fase, em entrevistas qualitativas abertas visando a coletar visões detalhadas dos participantes.

Segundo Yin (2001), o estudo de caso permite preservar as características globais e significativas de fenômenos complexos e investigar um fenômeno contemporâneo em seu próprio contexto, o que é o caso desta pesquisa.

### **3.2 População, amostra, unidade de análise e sujeitos**

Na abordagem quantitativa, a população estudada envolveu 170 professores detentores de cargo de magistério federal, de ensino básico, técnico e tecnológico, que lecionam no IFMG – Câmpus Ouro Preto, que constituem os sujeitos da pesquisa. Segundo Rosental e Frémontier-Murphy (2002), a população consiste no universo a ser pesquisado, devendo ser definida da forma o mais precisa possível.

A pesquisa envolveu a totalidade dos sujeitos, objetos do estudo, que são os 170 professores. No entanto, a amostra, calculada com base em Triola (2008), é de 115 professores, para um erro estimado de 5%, ou seja,  $p = 0,95$  (APÊNDICE A).

Na abordagem qualitativa, a unidade de análise foi constituída dos professores do IFMG, câmpus Ouro Preto, que lecionam para a graduação, o ensino técnico e o ensino tecnológico. Para Babbie (1999), a unidade é o mundo a ser estudado. Os dados serão colhidos para descrever a unidade de análise. Essas descrições serão, então, agregadas e manipuladas para descrever a amostra estudada e, por extensão, a população.

Após a análise quantitativa os professores que se propuseram a participar da análise qualitativa, 20, foram convidados aleatoriamente para entrevista, levando-se em consideração as categorias de análise do estresse identificadas.

### 3.3 Coleta dos dados

Na abordagem quantitativa, a coleta de dados foi realizada por meio de questionário entregue a cada um dos professores, em caráter voluntário. O questionário consiste, segundo Gil (2001), em uma técnica de investigação, tendo por objeto o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc. 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 alguma coisa, exigindo esforço prévio de planejamento no sentido de definir o problema a ser pesquisado e a operacionalização das variáveis, entre outros aspectos.

Foi utilizado para esta pesquisa o questionário de explicação do estresse ocupacional aderente ao MTEG, desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado para esta pesquisa (ANEXO A), o qual está estruturado em três partes:

Na primeira parte, constam os dados demográficos e funcionais e os hábitos de vida e saúde dos sujeitos pesquisados. Na segunda parte, descrevem-se os sintomas de estresse e as tensões decorrentes do indivíduo. Na terceira parte, descrevem-se as tensões decorrentes do trabalho.

Os dados qualitativos foram coletados por meio de entrevistas, com roteiro semiestruturado, com o intuito de sistematizar as abordagens propostas pela questão norteadora deste estudo. Segundo Richardson, Peres *et al.* (1999, p. 88), durante o processo de coleta de dados as “entrevistas, observações e discussões em grupo podem enriquecer as informações obtidas, particularmente pela profundidade e pelo detalhamento das técnicas qualitativas”. Collis e Hussey (2005) ressaltam que as entrevistas representam um método para a coleta de dados no qual os participantes, com base em perguntas direcionadas, revelam o que fazem, pensam ou sentem.

O roteiro da entrevista encontra-se no Apêndice C.

### 3.4 Análise dos dados

A análise dos dados quantitativos se deu com base em procedimentos estatísticos descritivos - univariado e bivariado. Segundo Lima e Magalhães (2002, p. 2), a estatística descritiva é compreendida como “um conjunto de técnicas destinadas a descrever e resumir dados, a fim de que possamos tirar as conclusões a respeito das características de interesse”. A análise univariada envolveu a distribuição de frequência, média, moda, mediana e percentil 25 e 75. A análise bivariada foi aplicada para analisar a relação entre as variáveis demográficas e funcionais e os hábitos de vida e de saúde dos pesquisados do estudo, além do resultado do estresse.

A análise dos dados qualitativos foi realizada por meio da análise de conteúdo. Richardson *et al.* (1999, p. 89) consideram que “na análise da informação as técnicas qualitativas permitem verificar os resultados dos questionários e ampliar as relações descobertas”. Segundo Bardin (2008), a análise de conteúdo compreende o conjunto de técnicas e comunicações voltado para a obtenção de indicadores que permitem a inferência de conhecimentos relativos à produção e recepção das mensagens contidas nos relatos dos entrevistados. Essa autora define três fases para o tratamento dos dados: a) pré-análise; b) exploração do material; e c) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Dessa forma, o conteúdo das entrevistas foi transcrito e organizado por categoria - níveis de estresse, fontes de tensão, sintomas de estresse e indicadores de impacto no trabalho - e posteriormente analisados.

O próximo capítulo apresenta a ambiência deste estudo: o IFMG.

## **4 INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS**

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) é uma autarquia federal, criada pela Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Foi formado a partir da incorporação de Instituições de Ensino da Rede Federal, como os Centros de Educação Tecnológicas (CEFET) e Escolas Agrícolas, que possuíam estrutura organizacional consolidada, economicamente independentes, dando origem a uma nova instituição em fase de organização (IFMG, 2015).

A Escola Agrotécnica Federal de São João Evangelista, os CEFET de Ouro Preto e Bambuí e as Unidades de Ensino a Distância (UNED) de Formiga e Congonhas formaram a estrutura inicial. Essas instituições, localizadas em regiões diferentes do estado de Minas Gerais, foram vinculados a uma Reitoria, com sede em Belo Horizonte. Posteriormente, foram criados outros câmpus (IFMG, 2015).

Atualmente, o IFMG compõe-se de doze câmpus: Bambuí, Betim, Congonhas, Formiga, Governador Valadares, Ibirité (em implantação), Ouro Branco, Ouro Preto, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia e São João Evangelista -, além das unidades conveniadas de Pompéu, Piumhi, Oliveira, Bom Despacho e João Monlevade (IFMG, 2015).

A instituição mantém polos de ensino a distância nos municípios de Alfenas, Betim, Cachoeira do Campo e Cataguases. Em parceria com os municípios de Carandaí, Congonhas, Sabará, Iguatama, Perdões, Pompéu e Santa Bárbara, oferta o projeto especial do Governo Federal “Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos” (PROEJA FIC) (BRASIL, 2014).

O programa PROEJA FIC foi instituído por meio do Decreto 5.840, de 13 de julho de 2006, com intuito de oferecer educação a jovens e adultos que não tiveram a oportunidade de cursar o ensino fundamental e/ou o ensino médio na idade regular e que buscam uma profissionalização (BRASIL, 2014).

São disponibilizados pelo IFMG mais de 60 cursos, divididos entre as seguintes modalidades: Formação Inicial e Continuada (FIC), Ensino Técnico – que pode ser Integrado ao Ensino Médio, Concomitante, em que estudante cursa o Ensino Médio junto com a Educação Profissional, e Subsequente, que é a educação profissional para alunos que já concluíram o Ensino Médio; A educação de Jovens e Adultos (EJA), que é a união do Ensino Fundamental e Ensino Médio para jovens e adultos que não completaram os anos da educação básica em idade apropriada; Ensino Superior (Bacharelado, Licenciatura e Tecnologia); e Pós-Graduação *Lato Sensu* (IFMG, 2015).

Hoje, o IFMG possui aproximadamente oito mil alunos matriculados nas unidades distribuídas em Minas Gerais. Sua missão é educar e qualificar pessoas para serem cidadãos críticos, criativos, responsáveis e capazes de atuar na transformação da sociedade (IFMG, 2015).

No Estatuto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, art 4º, são descritas suas finalidades e características (IFMG, 2014):

- I – Ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas à atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local e regional;
- II – Desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;
- III – Promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a estrutura física, os quadros de pessoal, qualificando-os sempre que se julgar necessário por meio de cursos de atualização e de pós-graduação e os recursos de gestão;
- IV – Orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos sociais, desportivos e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico, cultural e promoção da saúde no âmbito de atuação do IFMG;
- V – Constituir-se em centro de excelência no apoio à oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento do espírito crítico;
- VI – Qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes nas redes públicas de ensino;
- VII – Desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica;
- VIII – Realizar e estimular a pesquisa aplicada, a inovação tecnológica, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo, o desenvolvimento científico e tecnológico e a integração entre o IFMG e a sociedade;

IX – Promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente; e

X – Participar de programas de capacitação, qualificação e requalificação dos profissionais de educação da rede pública.

#### **4.1 O câmpus Ouro Preto**

O câmpus Ouro Preto, onde foi realizado o estudo, tem setenta anos de história e grandes mudanças. Em 1944, foi instalada oficialmente a Escola Técnica Federal de Ouro Preto (ETFOP), oferecendo os cursos técnicos de Metalurgia e Mineração, anexa à Escola de Minas, na Praça Tiradentes, em Ouro Preto, funcionando até 1964. Em 1959, a ETFOP foi elevada à condição de Autarquia Federal, ganhando autonomia didática, financeira e administrativa.

A ETFOP, em 1964, foi transferida para as instalações do 10º Batalhão de Caçadores do Exército Brasileiro, que estava desativado, nas encostas do morro do Cruzeiro, em Ouro Preto. Isso fez com que a escola ganhasse uma identidade própria e novos horizontes de desenvolvimento. Em 2002, a ETFOP tornou-se CEFET - Ouro Preto, momento em que se iniciou a oferta de cursos superiores de Tecnologia (IFMG, 2013a).

Em 2007 foi fundada a primeira Unidade de Ensino Descentralizada (UNED) em Congonhas, assim como o Centro de Educação Aberta e a Distância (CEAD), ampliando a área de influência da escola, bem como o número de alunos e de cursos oferecidos. Em 2008, o CEFET Ouro Preto, com a chamada pública do Ministério da Educação, por meio da Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008, transformou-se em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFMG, 2013a).

Atualmente, são efetivos no câmpus 170 professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. O professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico é um dos cargos de magistério federal previsto na Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (BRASIL, 2014b):

Art. 1º Fica estruturado, a partir de 1º de março de 2013, o Plano de

Carreiras e Cargos de Magistério Federal, composto pelas seguintes Carreiras e cargos:

III - Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, composta pelos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008.

A Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico destina-se a profissionais habilitados em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente, no âmbito da educação básica e da educação profissional e tecnológica, conforme disposto na Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e na Lei 11.784, de 29 de dezembro de 2008 (BRASIL, 2014b). Está sob o regime jurídico instituído na Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 2014e).

A Lei 11.784, de 29 de dezembro de 2008, trata do plano de carreira do professor deste cargo (BRASIL, 2014c):

Art. 111. São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I - as relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão, no âmbito, predominantemente, das Instituições Federais de Ensino; e  
II - as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente.

A Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, estabelece as diretrizes e as bases da educação nacional (BRASIL, 2014d). Segundo esta lei, a educação profissional e tecnológica integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixo tecnológico, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino.

A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos: Formação Inicial e Continuada, ou Qualificação Profissional; Educação Profissional Técnica de Nível Médio Educação Profissional Tecnológica de Graduação e Pós-graduação. A Educação Profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou

com base em diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.

O IFMG, câmpus de Ouro Preto, conta 2.156 alunos, distribuídos nos cursos oferecidos: Graduação, Técnico Integrado, Técnico Subsequente e PROEJA. Os cursos oferecidos, assim como o quantitativo de professores e alunos são apresentados na Tabela 1. Em relação ao número de professores, esclarece-se que um professor pode lecionar em mais de um curso.

Tabela 1 - Relação de curso, professores e alunos do IFMG – Câmpus Ouro Preto

<b>Graduação</b>	<b>Professores</b>	<b>Alunos</b>
Tecnologia em Gestão da Qualidade	23	148
Tecnologia em Conservação e Restauro	12	115
Licenciatura em Geografia	17	181
Licenciatura em Física	22	68
Tecnologia em Gastronomia	08	33
<b>Subtotal</b>	<b>82</b>	<b>545</b>
<b>Técnico Integrado</b>		
Administração	13	40
Automação Industrial	51	227
Edificações	55	308
Metalurgia	54	238
Mineração	60	290
<b>Subtotal</b>	<b>233</b>	<b>1.103</b>
<b>Técnico Subsequente</b>		
Edificações	12	91
Meio ambiente	10	45
Metalurgia	14	60
Mineração	15	148
Segurança do Trabalho	15	138
<b>Subtotal</b>	<b>66</b>	<b>482</b>
<b>Técnico Integrado (PROEJA)</b>		
Joalheria	16	26
<b>Subtotal</b>	<b>16</b>	<b>26</b>
<b>Total</b>	<b>394</b>	<b>2.156</b>

Nota: Os quantitativos de professores constantes da TAB. 1 estão distribuídos em mais de um curso. O total de professores que lecionam na instituição é 173, conforme consta na TAB. 2.  
Fonte: BRASIL, 2013b

A maioria dos alunos do câmpus Ouro Preto, 51,15%, está cursando os cursos Técnicos Integrados. O restante está distribuído nos cursos de Graduação (25,27%), Técnico Subsequente (22,35%) e PROEJA (1,20%). O curso com mais alunos é o Técnico em Edificações (14,28%), seguido por Técnico em Mineração (13,45%).

A Tabela 2 apresentada a relação de professores por área de atuação. São 23 áreas encontradas no câmpus, sendo que a maioria (50%) dos professores efetivos está distribuída em seis áreas: Mineração, Ciências Sociais, Matemática, Física, Automação e Língua Portuguesa.

Tabela 2 - Número de professores do IFMG – Câmpus Ouro Preto, por área de atuação

<b>Área</b>	<b>Número de professores</b>
Mineração	16
Ciências Sociais (História, Filosofia, Sociologia, Psicologia da Educação)	15
Matemática	14
Física	14
Automação	13
Língua Portuguesa	11
Geografia	09
Metalurgia	08
Química	08
Edificações	08
Biologia	07
Educação Física	06
Segurança do Trabalho	06
Gastronomia	06
Língua Estrangeira (Inglês)	05
Desenho técnico	05
Restauração	05
Gestão do Trabalho	04
Gestão da Qualidade	04
Joalheria	03
Meio Ambiente	03
Artes	02
Libras	01
<b>Total</b>	<b>173</b>

Fonte: BRASIL, 2013b

O maior quantitativo de professores se dá nos cursos de Mineração, Edificações e Metalurgia. O câmpus se encontra dentro do quadrilátero ferrífero do estado de Minas Gerais, que é uma área de extração mineral intensa, o que justifica a procura por estes cursos, pois a demanda das empresas de mineração por profissionais nas áreas citadas é grande.

No próximo capítulo, apresenta-se a análise dos resultados da pesquisa.

## 5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo tem por objetivo apresentar e analisar os resultados das abordagens quantitativa e qualitativa deste estudo. As análises da abordagem qualitativa serão apresentadas juntamente com as análises da abordagem quantitativa.

Primeiramente, procedeu-se à descrição do perfil dos sujeitos pesquisados, considerando as variáveis demográficas, como *gênero*, *faixa etária*, *estado civil* e *nível educacional* de ambas as abordagens utilizadas.

Em seguida, foram apresentadas as variáveis ocupacionais. A variável ocupacional abordada na pesquisa quantitativa foi *tempo na função como professor*. A pesquisa qualitativa abordou, além desta variável, os pontos positivos e os pontos a serem melhorados na instituição, assim como sentimento de realização com o trabalho e a satisfação com o salário.

Foram apresentados também os dados referentes aos hábitos de vida e de saúde dos participantes, como: consumo de bebida alcoólica, tabagismo, atividade física e saúde.

Em um segundo momento, foram apresentados: análise do estresse, fontes de tensão no trabalho, fontes de tensão do indivíduo e outras fontes de tensão identificadas pelos professores.

Posteriormente, mediu-se o impacto das situações tensionantes, assim como os mecanismos de regulação utilizados pelos professores como estratégia de enfrentamento ao estresse.

Ao final, realizou-se análise relacionando os níveis de estresse identificados em relação às variáveis demográficas e ocupacionais do estudo.

## 5.1 Unidades de análise, população e amostra da pesquisa

Como unidade de análise, figuram os professores do IFMG – Câmpus Ouro Preto que lecionam como servidores efetivos nesta instituição.

Em relação à pesquisa quantitativa, a amostra foi de 115, ou 67,6%, professores, de uma população de 170 professores. Os dados foram coletados por meio de questionário impresso, entregue a 100% dos professores pessoalmente, no período de 18/01/2015 a 04/02/2015.

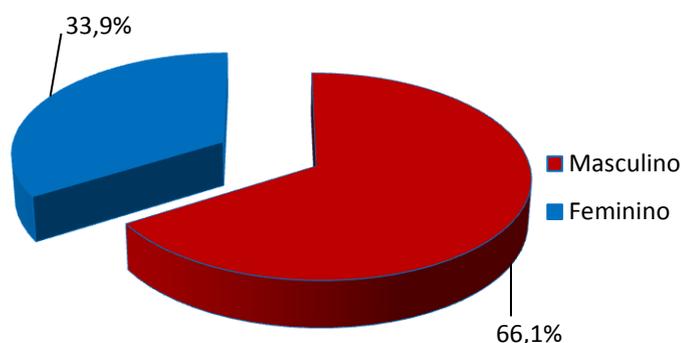
Na abordagem qualitativa, a coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturada com os 20 professores que participaram da etapa quantitativa (primeira etapa da pesquisa) e que se voluntariaram para participar da etapa qualitativa. As entrevistas ocorreram no período de 16/03/2015 a 01/04/2015.

A seguir, apresentam-se as variáveis do estudo.

### 5.1.1 Variáveis demográficas

A maioria dos participantes da pesquisa (66,1%) é do sexo masculino. Os participantes do sexo feminino foram 33,9% (GRÁF. 1)

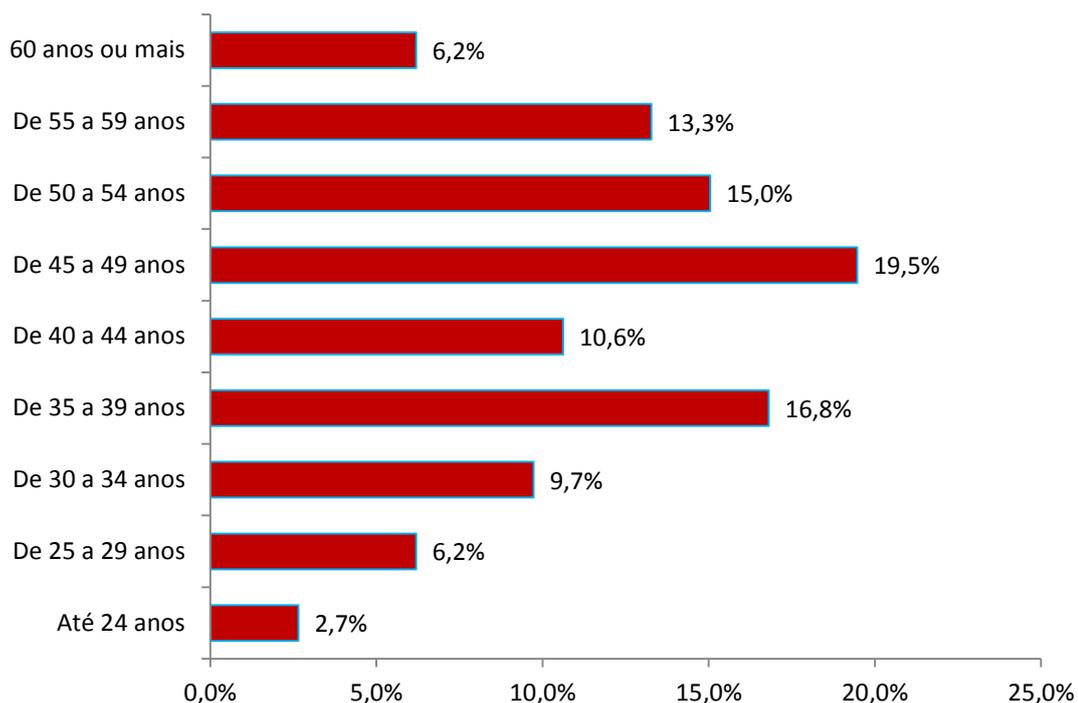
Gráfico 1 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por gênero



Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Ao identificar a idade dos participantes, foram definidas previamente nove faixas etárias, iniciando-se a partir de até 24 anos, tendo cada uma intervalos de cinco anos. A última faixa etária ficou composta pelos participantes com 60 anos ou mais (GRÁF. 2).

Gráfico 2 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por faixa etária

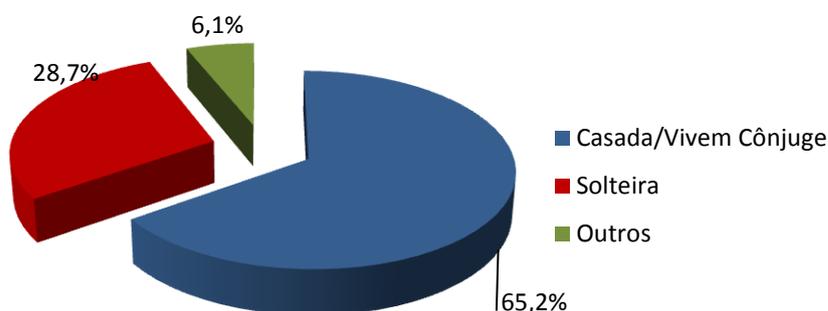


Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

A faixa etária de 45 a 49 anos foi a que registrou o maior quantitativo de professores: 22, ou 19,5%. A faixa de 35 a 39 anos ficou em segundo lugar, com 19 professores, ou 16,8%. As faixas dos extremos, 60 anos ou mais e até 20 anos, foram responsáveis pelos menores quantitativos de professores, 6,2% e 2,7% respectivamente (GRÁF. 2).

Em relação ao estado civil, 65,2% são casados ou vivem com o cônjuge. Os solteiros são 28,7%. Os que relataram manter outro tipo de vínculo conjugal representaram 6,1% (GRÁF. 3)

Gráfico 3 - Distribuição dos sujeitos pesquisados, por estado civil



Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

A Tabela 3 apresenta a distribuição dos sujeitos por nível de escolaridade. Percebe-se que a maioria dos professores (32,2%) tem mestrado completo. Os professores que têm Doutorado/phd completo são 27,8%; Doutorado/phD incompleto, 17,4%; Mestrado Incompleto e MBA/Especialização completo, percentual 11,3% cada um (TAB. 3). Em síntese, tem que 77,4% possuem pós-graduação em nível *strito sensu* completo.

O alto nível de escolaridade dos professores pode ser explicado em razão de plano de carreira do EBTT, que incentiva a capacitação. Segundo a Lei 11.784, de 22 de setembro de 2008, a remuneração do professor EBTT tem como base cinco categorias: graduação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado. A referida lei ainda prevê direito a afastamento com vencimento para os professores que fazem capacitação. Portanto os professores são incentivados a obter a capacitação e, como consequência, o crescimento profissional.

Tabela 3 - Distribuição dos professores pesquisados, por nível de educacional

Nível de escolaridade	Número de citações	%
Mestrado completo	37	32,2
Doutorado/PhD completo	32	27,8
Doutorado/PhD incompleto	20	17,4
Mestrado incompleto	13	11,3
MBA/Especialização completo	13	11,3

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

A TAB. 4 apresenta a síntese do perfil dos sujeitos entrevistados na fase qualitativa da pesquisa, totalizando 20 professores.

Tabela 4 - Perfil dos professores entrevistados

Sujeito	Tempo na função	Estado civil	Idade
E1	28 anos	Casado/Vive cônjuge	52 anos
E2	8 anos	Solteira	38 anos
E3	8 anos	Casado/Vive cônjuge	34 anos
E4	6 anos	Casado/Vive cônjuge	36 anos
E5	2 anos	Solteiro	30 anos
E6	10 meses	Solteiro	23 anos
E7	11 anos	Outros	43 anos
E8	26 anos	Casado/Vive cônjuge	50 anos
E9	7 anos	Casado/Vive cônjuge	39 anos
E10	20 anos	Solteiro	46 anos
E11	2 meses	Solteira	49 anos
E12	19 anos	Casado/Vive cônjuge	47 anos
E13	7 anos	Outros	48 anos
E14	30 anos	Casado/Vive cônjuge	56 anos
E15	2 anos	Casado/Vive cônjuge	38 anos
E16	20 anos	Casado/Vive cônjuge	40 anos
E17	5 anos	Casado/Vive cônjuge	39 anos
E18	8 anos	Casado/Vive cônjuge	42 anos
E19	5 anos	Solteiro	32 anos
E20	2 anos	Solteiro	30 anos

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

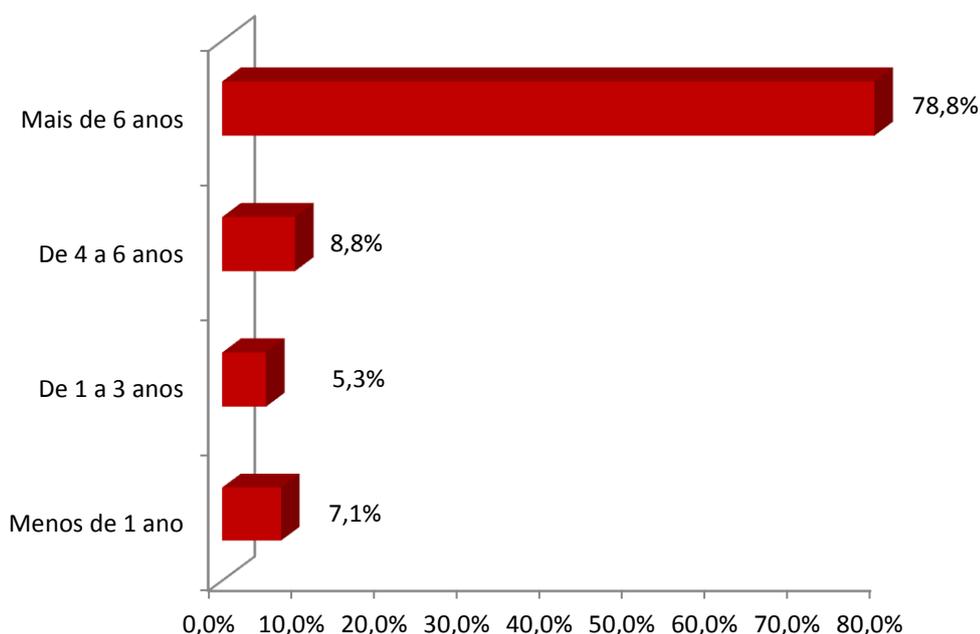
A maioria dos entrevistados (70%) é do sexo masculino, contra 30% do sexo feminino. Professores casados/vivem cônjuge são 55%, contra 35% de solteiros. Apenas 10% dos professores afirmaram manter outro tipo de estado civil.

Quanto à faixa etária dos entrevistados, a idade variou entre 23 anos e 56 anos. A maioria dos entrevistados (45%) se encontra na faixa de 30 a 39 anos. Na faixa de 40 a 49 anos, são 35% dos professores; na de 50 a 59 anos, 15%; e na de menos de 30 anos, apenas 5%.

### 5.1.2 Variáveis ocupacionais

Considerando os aspectos relativos ao trabalho do professor do IFMG quanto ao vínculo trabalhista, todos são servidores de carreira, concursados pelo Governo Federal, incluídos no vínculo estatutário. Em relação à carga horária, o professor EBTT deve cumprir 40 horas semanais de trabalho em regime de dedicação exclusiva, conforme prevê Lei 12.772 de 28 de dezembro de 2012.

Gráfico 4 - Distribuição dos professores pesquisados, por tempo na função no IFMG



Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

O tempo na função de professor no IFMG é apresentado pelo Gráfico 4. Percebe-se que a grande maioria (78,8%), atua há mais de 6 anos como professor na instituição, enquanto, 8,8% atuam na função de professor de 4 a 6 anos. Na faixa de 1 a 3 anos concentra-se o menor percentual, 5,3%. Com menos de 1 ano, têm-se 7,1% dos professores.

Na abordagem qualitativa, foi perguntado aos entrevistados sobre os pontos positivos que podem ser destacados na instituição. A Tabela 5 apresenta os principais pontos relatados. A autonomia do professor para preparar o plano de aula foi o ponto mais positivo visto na instituição, citado por 45% dos professores.

Tabela 5 - Pontos positivos da Instituição na percepção dos professores entrevistados

Pontos positivos da Instituição	Número de citações	%
Autonomia do professor	9	45
Boa infraestrutura, disponibilidade de recursos didáticos e tecnológicos	7	35
Qualidade do ensino	4	20
Bom relacionamento entre colegas docentes, ambiente agradável de trabalho	4	20
Carreira do Professor EBTT (estabilidade no emprego, oportunidades)	4	20

Nota: A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Canova e Porto (2010), em pesquisa realizada com professores, identificaram a autonomia do professor como um dos fatores motivacionais para a realização do trabalho. Esses profissionais motivados relatam menos estresse.

Os relatos dos entrevistados ilustram esta situação:

[...] Os pontos positivos são a autonomia que temos com relação às disciplinas; o tempo para preparação dos conteúdos [...] (E1).

[...] destaco também como um ponto positivo a liberdade que tenho para conduzir minhas aulas, preparar meu conteúdo, [...] (E3).

Admiro a confiança e a autonomia que a Organização confere aos colaboradores do Campus Ouro Preto, posso preparar o conteúdos de minhas aulas com julgar correto [...] (E5).

Outro ponto positivo destacado foi a “boa infraestrutura do campus”, citado por 35% dos professores entrevistados. A “disponibilidade de recursos didáticos e tecnológicos”, “qualidade do ensino”, “Bom relacionamento entre os colegas docentes”, e “Ambiente agradável para se trabalhar e a carreira do professor EBTT” (estabilidade no emprego e oportunidades) foram citados, cada um, por 20% dos professores como pontos positivos da instituição. Essas falas são ilustradas pelos relatos a seguir:

[...] outro ponto que destaco como positivo aqui no IFMG é o apoio logístico, como apostilas, salas de aula, laboratório, que a escola oferece; A biblioteca é um local bastante amplo e possui livros atualizados (E2).

[...] o câmpus tem uma boa estrutura física, com equipamentos de multimídia. Isso eu vejo como muito positivo. (E8).

O bom convívio entre os funcionários e a educação dos mesmos tornam o ambiente de trabalho harmonioso. Este é o ponto mais positivo [...] (E6).

Oportunidades que os professores possuem em termos de realização de cursos de aperfeiçoamento, afastamento para capacitação e outros é positivo. A carreira nos dá essa oportunidade [...] (E2).

A Tabela 6 apresenta os pontos que na percepção dos professores devem ser melhorados na instituição. O ponto mais crítico citado pelos entrevistados foi “falta de regras mais rígidas para os alunos”, por 25% (TAB. 6).

Tabela 6 - Pontos que precisam ser melhorados na instituição na percepção dos professores entrevistados

<b>Pontos que precisam ser melhorados da Instituição</b>	<b>Número de citações</b>	<b>%</b>
Falta regras mais rígidas para os alunos	5	25
Politicagem (política partidária)	4	20
Falta de um bom relacionamento entre técnico administrativo, professores e a gestão	4	20
Falta de compromisso dos servidores (Descaso)	3	15
Burocracia/Atividades administrativas	3	15
Salas adequadas para os professores	3	15

Nota: A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Os relatos dos entrevistados elucidam a situação:

Precisa melhorar a forma imposta pelo governo no que diz respeito à aprovação dos alunos em todas as séries. Acabou-se a repetência, criou-se a dependência. Como o aluno que frequentou as aulas durante o ano letivo e não obteve pontuação necessária para aprovação poderá, no ano seguinte, prestar uma única avaliação com matéria referente a todo ano anterior e conseguir êxito? Hoje, há um acúmulo desses alunos que não conseguem desligamento do IF (E1).

Faltam regras mais rigorosas para o alunos, punição para quem não tem bom relacionamento, não respeita os professores. O uso de aparelhos na sala prejudica muito o aluno. Isso tem que ser acompanhado melhor pela instituição (E19).

Outros pontos citados pelos professores entrevistados que precisam ser melhorados, foram: “politicagem” e “falta de um bom relacionamento entre técnicos

administrativos, professores e a gestão do câmpus”, ambos com 20% das citações (TAB.6).

[...] atraso nas obras da instituição, imposição de normas por parte da Reitoria de forma arbitrária, dificuldades no acesso às informações na Reitoria. Em geral, o reitor e os pró-reitores não respondem e-mails. Os detentores de cargos de direção, em geral, se esquecem de que foram eleitos pela comunidade e passam a defender as recomendações do governo, do MEC (E12).

Menos política partidária, mais gestão educacional [...] (E19).

Infelizmente, pode-se perceber também alguns problemas de função, com técnicos e professores entrando em conflito sem necessidade, uma vez que cada função é específica e todas são essenciais ao bom funcionamento da escola [...] (E2).

“Falta de compromisso dos servidores”, “burocracia do serviço público e/ou atividades administrativas que os professores devem desempenhar” e “necessidade de salas adequadas para os professores exercerem suas atividades quando estão fora da sala de aula” foram citadas, cada uma, por 15% dos professores (TAB. 6).

A partir do momento que você tem uma ideia e deseja que esta seja implantada, ou seja, que realmente aconteça, você é responsável por todas as obrigações que fazem parte da construção do projeto. Ou seja, não me traga trabalho, amigo, pois a ideia foi sua (E5).

Um ponto negativo é que, às vezes, há uma certa burocracia em se realizar procedimentos de visita técnica, procedimentos acadêmicos relativos às notas dos alunos, falta de contato com os pais dos alunos no início do ano e com acompanhamento permanente. A falta de compromisso de alguns professores (felizmente, são poucos) em cumprir os prazos bimestrais de lançamento de notas e de efetivamente ministrar as próprias aulas também atrapalha o andamento das atividades letivas (E2).

[...] precisa existir gabinetes para os professores [...] (E18).

Na entrevista, foi perguntado aos professores se eles se sentem realizados com o seu trabalho. Apurou-se que 90% se sentem realizados, enquanto apenas 10% manifestaram não se sentirem realizados com seu trabalho.

Pesquisa realizada por Silva (2011) com professores do CEFET/MG revelou que os sujeitos se mostraram altamente realizados, apesar das fontes de tensão advindas do trabalho e dos desafios com a gestão. Percebe-se portanto, resultado similar ao desta pesquisa. Pesquisa realizada por Nagar (2012) apontou que a satisfação no trabalho aumenta o comprometimento organizacional.

Perguntado se mudariam de emprego, 80% dos professores afirmaram que não trocariam seu emprego atual. Um dos motivos citados prende-se à questão da estabilidade encontrada no serviço público e à situação atual do País, que não se encontra favorável para arriscar mudanças.

As situações relatadas - realização no atual emprego e sentimento em relação à troca de emprego - podem ser ilustradas pelos relatos dos entrevistados:

Sim. Eu me sinto muito realizado com o meu trabalho e não mudaria de emprego. Gosto do que faço aqui no IFMG. Leciono já há 28 anos e se pudesse continuaria lecionando até o final dos tempos [...] (E1).

Eu me sinto extremamente realizada em meu trabalho, principalmente porque acredito que, mantida a autonomia dos professores, é possível realizar trabalhos significativos com os estudantes. Trabalhos que os permitam decidir sobre o próprio futuro, sobre a própria carreira, sobre o próprio comportamento em sociedade. Hoje, eu não mudaria de emprego [...] (E2).

Eu me sinto muito realizado com meu trabalho. Gosto do que faço [...] e não mudaria de emprego (E16).

Sim. Eu gosto da minha profissão e do trabalho que desenvolvo [...] Não pretendo mudar de emprego no momento (E10).

Quando perguntados se estavam satisfeitos com o salário, apenas 35% dos entrevistados responderam afirmativamente e acreditam que está de acordo com as exigências do cargo. Outros 65% disseram que não estão satisfeitos com os salários.

Os relatos apresentados ilustram a situação.

Não estou satisfeito. Essa é uma questão polêmica porque a educação em todo país deveria ser prioridade [...] os mestres tratados de forma digna, melhores salários, ambientes de trabalho propiciando melhor conforto e bem estar para alunos e professores, oportunidade para capacitação, como é feito nas Universidades (E1).

O salário [...] é sempre polemico. Atualmente, posso dizer que melhorou [...] mas poderia ser melhor para todos os professores... ô classe mal remunerada, viu [...] (E3).

Satisfeito a gente nunca está. Poderia ser melhor [...] principalmente no meu caso, se for comparar o salário dos colegas que formaram comigo e atua na engenharia, o salário deles é bem maior do que o meu [...] se for considerar as exigências do cargo, o salário também deveria ser bem melhor (E8).

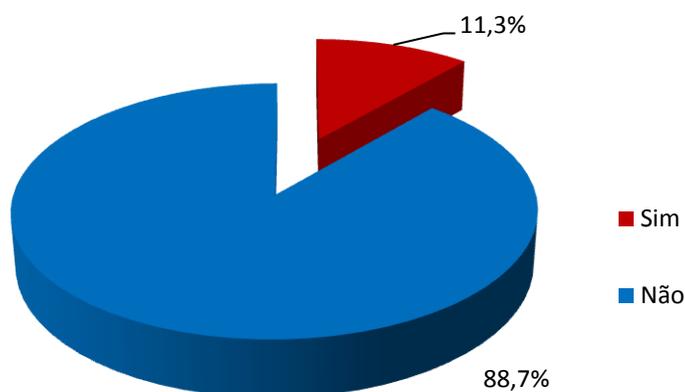
Não estou satisfeito com meu salário, mesmo tendo consciência que em relação a outros professores recebo um ordenado alto (E9).

Como pode ser percebido nos relatos dos professores que afirmaram não estar satisfeitos com o salário recebido, sempre há uma comparação com outras profissões. Fica clara a necessidade que os entrevistados têm de valorizar financeiramente a profissão. Pesquisas realizadas com professores apontam que há uma insatisfação em relação ao salário recebido (ZILLE, CREMONESI, 2014; MAPFUMO, CHITSIKO, CHIRESSHE, 2012).

### 5.1.3 Hábitos de vida e de saúde

Em relação ao consumo de cigarro, o Gráfico 8 apresenta os dados sobre a prática deste hábito entre os participantes da pesquisa. O uso de cigarro foi identificado como hábito para 11,3% dos docentes.

Gráfico 5 – Distribuição dos sujeitos pesquisados por, consumo de cigarro

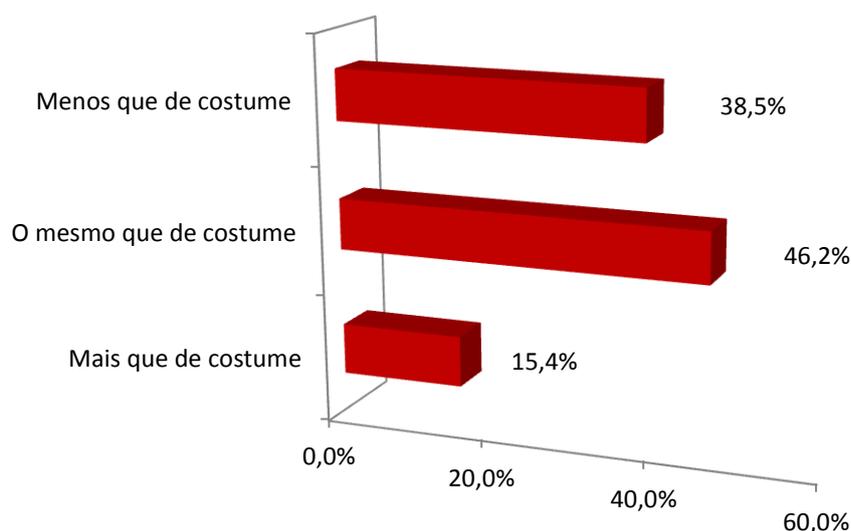


Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Zille; Cremonesi (2013), em pesquisa realizada com professores de uma faculdade privada e de uma escola pública de ensino fundamental e médio, ambas de Belo Horizonte, detectaram 2,4% são fumantes. Em outra pesquisa, Gasparini, Barreto, Assunção (2005) identificaram o percentual de 9,8% de fumantes. Tendo como base esses dados, a pesquisa em referência identificou um valor superior (11,3% de professores fumantes) (GRÁF. 8).

Os professores fumantes afirmaram que a frequência do hábito de fumar se mantém ao longo do tempo (46,2%) e com uma certa tendência à redução (38,5%), conforme apresentado no Gráfico 6.

Gráfico 6 – Frequência do consumo do cigarro

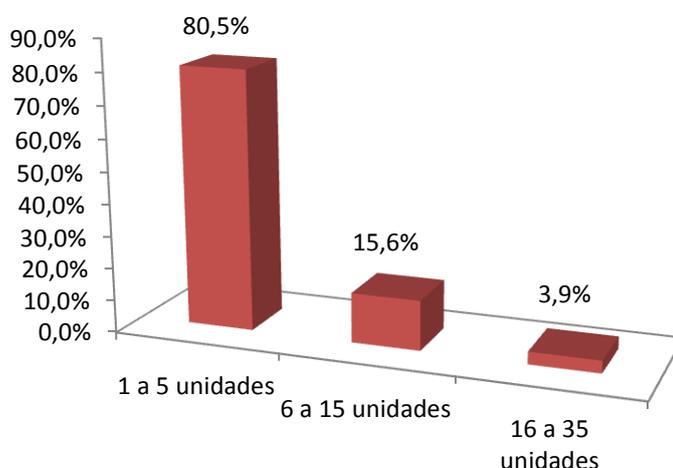


Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Quanto ao consumo de bebida alcoólica, o comportamento é recorrente para 67% dos professores. A maioria (85%) consome de 1 a 5 unidades por semana; 15,6%, de 6 a 15 unidades; e 3,9%, de 16 a 35 unidades (GRÁF. 7).

Zille; Cremonesi (2013) identificaram que 46,4% de professores consomem bebida alcoólica. Gasparini, Barreto, Assunção (2005) encontraram o mesmo percentual identificado neste estudo: 67%. Se comparado com o primeiro levantamento nacional sobre os padrões de consumo de álcool na população brasileira (LARANJEIRA *et al.*, 2007) em que 53% bebem uma vez ou mais por semana, o índice de professores que consomem álcool apresenta-se um pouco mais elevado, excetuando-se a pesquisa de Zille; Cremonesi (2013), na qual o percentual foi de 46,4%, portanto, inferior a esta média.

Gráfico 7 - Distribuição dos sujeitos pesquisados em relação a frequência do consumo semanal de bebida alcoólica

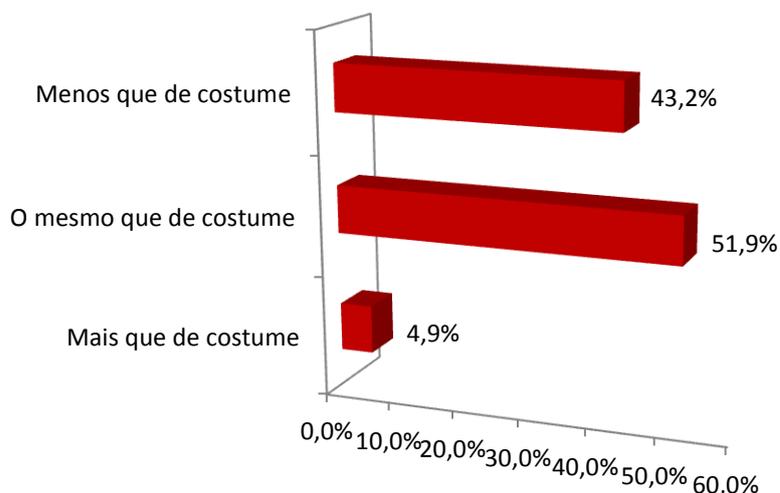


Nota: 1 unidade = uma taça de vinho, uma caneca de chope, uma garrafa de cerveja ou uma dose de destilados.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Quando a análise recai sobre a frequência com que tem bebido nos últimos seis meses, 51,9% dos docentes afirmaram que mantêm o consumo de costume, enquanto 43,2% afirmaram consumir menos que de costume. Apenas 4,9% estão consumindo mais do que de costume (GRÁF. 8).

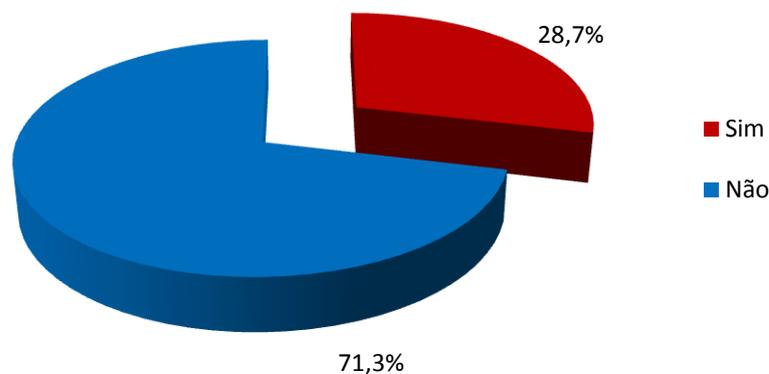
Gráfico 8 - Frequência do consumo de bebida alcoólica



Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Quanto à ocorrência de problemas de saúde, 28,7% dos professores apresentaram problemas de saúde nos últimos seis meses (GRÁF. 9).

Gráfico 9 - Distribuição dos sujeitos pesquisados pela ocorrência de problemas de saúde



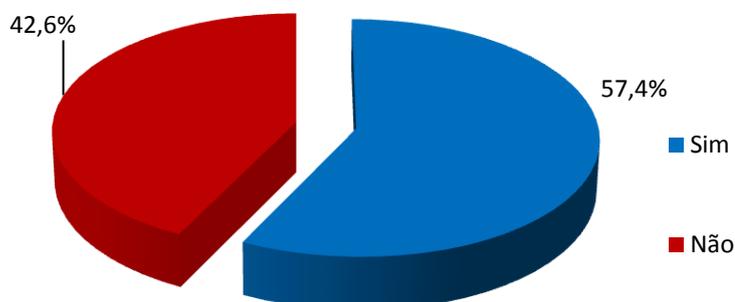
Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Os problemas de saúde identificados foram: hipertensão (14 citações), depressão (3 citações), gastrite (3 citações), sinusite (2 citações), colesterol e triglicérides alto (2 citações) e rinite, hipertrofia miocárdica concêntrica, síndrome de *burnout*, diabetes tipo 2 e obesidade (1 citação). De acordo com Couto (1987), Cooper, Sloan, Williams (1988), Lipp (2005), Levi (2005), problemas de saúde, como hipertensão, gastrite, colesterol e triglicérides e síndrome de *bornout* podem estar relacionadas ao estresse. Segundo Reddy e Poornima (2012), existe relação positiva entre estresse ocupacional e *burnout* dos professores.

Ainda nessa direção, a literatura é recorrente em apontar a ocorrência frequente de doenças psicossomáticas entre os professores, como gastrite, hipertensão, depressão e síndrome do pânico dentre outras (BACCARO 1998; ROCHA, SARRIERRA, 2006; FREITAS, 2007;).

A prática regular de atividade física faz parte do cotidiano de 57,4% dos sujeitos pesquisados (GRÁF. 10). As atividades físicas mais relatadas foram caminhada, musculação, pilates, corrida e ciclismo. Alguns professores praticam mais de uma atividade física semanalmente.

Gráfico 10 - Distribuição dos sujeitos em relação à prática regular de atividade física



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

De acordo com os dados obtidos, foi possível identificar que a maioria dos profissionais (66,1%) é do sexo masculino, a faixa etária predominante vai de 45 a 49 anos e a maioria (65,2%) dos professores é casada; Em relação ao nível educacional, a maioria dos professores (77,4%) possui pós-graduação *strito sensu* completa e trabalha no IFMG há mais de 6 anos (78,8%). “Autonomia do professor para preparar as aulas” foi considerado o ponto mais positivo na instituição, enquanto que “Falta de regras mais rígidas para os alunos” foi visto como o ponto mais crítico. A maioria dos professores (90%) está satisfeita com o trabalho que realiza e não mudaria de empresa. Em relação à satisfação com o salário, 65% não estão satisfeitos. O uso de cigarro é hábito frequente de 11,3% dos professores. O consumo de bebida alcoólica é o comportamento de 67% dos pesquisados. Apresentaram problemas de saúde 28,7% dos professores. A prática de atividade física é parte do cotiado de 57,4%.

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. As análises das abordagens quantitativa e qualitativa para cada um dos itens citados são apresentadas simultaneamente.

## 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 o estudo. A análise e a interpretação dos dados foram baseadas no questionário e na entrevista, ambos realizados seguindo os critérios estabelecidos pelo autor. Foram considerados os seguintes parâmetros para análise do estresse: ausência de estresse, estresse leve a moderado, estresse intenso e estresse muito intenso. Os valores de referência para a interpretação dos resultados na abordagem quantitativa são apresentados por meio da Tabela 7.

Tabela 7 – Parâmetros utilizados para análise do estresse

Nível de Estresse	Valor de referência
Ausência de estresse	<1,75
Estresse leve/ moderado	>ou = 1,75 e <2,46
Estresse intenso	>ou = 2,46 e <3,46
Estresse muito intenso	> ou = 3,16

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

De acordo com Zille (2005, p. 194 e 195) os níveis de estresse utilizados na análise podem ser definidos da seguintes forma:

*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, entre outras.

*Estresse leve/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 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 em relação ao futuro), 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 apresenta problemas de concentração, tendo dificuldades de realizar as suas atividades, de maneira geral. O trabalho passa a ser impactado de forma importante, gerando queda na produtividade. As condições orgânicas e psíquicas apresentam alterações e, na maioria dos casos, requerem tratamento.

*Estresse muito intenso:* este quadro é bastante agravado, 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 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 de produtividade, ou mesmo, a impossibilidade da sua realização. Os sintomas se acentuam e são os mesmos do nível anterior (estresse intenso). Na maioria dos casos exige afastamento das atividades, inclusive do trabalho, como também requer tratamento.

A Tabela 8 apresenta a análise descritiva do nível de estresse dos professores pesquisados. Os que apresentaram quadro de estresse instalado, variando de leve/moderado a muito intenso, foram 52,2%, sendo 39,1% com nível de estresse leve/moderado, 7,8% com estresse intenso e 5,2% com estresse muito intenso.

Os participantes que não apresentaram quadro de estresse instalado foram 47,8%. Isso significa que estes indivíduos vêm apresentando bom equilíbrio entre suas estruturas psíquicas e as exigências psíquicas advindas das situações de trabalho (TAB. 8).

Tabela 8 - Análise descritiva do nível de estresse ocupacional

Nível de Estresse	Frequência		Média	Med <sub>3</sub>	Desvio Padrão	C.V. <sup>4</sup>	Mín.	Máx.	Percentis	
	N	%							25	75
Ausência de Estresse	55	47,8	1,47	1,53	0,21	14,44	1,00	1,75	1,37	1,63
Estresse Leve/ Moderado	45	<b>39,1</b>	2,05	2,02	0,18	8,60	1,77	2,39	1,91	2,20
Estresse Intenso	9	<b>7,8</b>	2,74	2,71	0,21	7,85	2,51	3,15	2,56	2,91
Estresse Muito Intenso	6	<b>5,2</b>	4,15	3,93	0,68	16,45	3,45	5,00	3,56	5,00
Escore de Estresse (total)	115	100,0	1,93	1,78	0,69	35,73	1,00	5,00	1,55	2,16

Nota: (3) Mediana; (4) Coeficiente de variação

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

A análise dos dados constantes da Tabela 8 permite verificar que mais de 50% dos professores pesquisados apresentam valores de estresse maior que 1,78 (mediana), o que indica presença de estresse (TAB. 7). A média identificada foi de 1,93. Percebe-se ainda, que 75% desses indivíduos possuem valor de nível de estresse maior que 1,55 (percentil 25) e 25% nível de estresse superior a 2,16 (percentil 75). O valor mínimo encontrado numa escala variando de 1,00 a 5,00 foi de 1,00. Isso significa ausência de estresse. O valor máximo foi de 3,45, que, de acordo com os parâmetros da TAB. 7, significa estresse muito intenso. Observa-se, também, que o maior desvio da média encontrado foi em relação aos valores do nível de estresse muito intenso, 0,68 (desvio-padrão).

A incidência de manifestação de estresse nesta pesquisa foi menor em comparação com resultados de pesquisas realizadas no Brasil e internacionalmente nos últimos anos com docentes. A pesquisa que mais se aproximou do resultado encontrado neste estudo foi a realizada por Cremonesi (2014) com professores de uma faculdade particular e de uma escola pública de ensino fundamental e médio em Minas Gerais. Os resultados apontaram que 70,2% dos professores pesquisados na escola estadual apresentaram estresse ocupacional variando de leve/ moderado a muito intenso, enquanto que na faculdade privada foram 57,8% dos professores com manifestação de estresse. O resultado encontrado na Universidade privada aproxima dos resultados obtidos nessa pesquisa (52,2%) de docentes com estresse.

Pesquisa realizada por Zille; Cremonesi (2013) avaliou o nível de estresse de 84 professores que atuam em uma escola de nível fundamental e médio da rede pública estadual na cidade de Belo Horizontes/MG. Dos pesquisados, 69% apresentaram quadro de estresse variando de leve/ moderado a estresse muito intenso. Em ambas as pesquisas, Cremonesi (2014) e Zille e Cremonesi (2013), o modelo de análise foi o MTEG (ZILLE 2005).

Aguiar (2010) entrevistou professores de ensino superior da cidade de Teresina, estado do Piauí, em uma instituição pública e uma instituição privada. Os resultados apontaram que em ambas, a maioria dos professores se apresentou com estresse, variando da fase de alerta à fase de exaustão, sendo 64% na instituição pública e 78% na instituição privada.

Em pesquisa realizada por Crafford e Viljoen (2013) na África do Sul com 56 professores de escolas públicas, 81,1% sentiram-se estressados durante os três meses que antecederam o estudo. Reddy e Poormina (2012), em pesquisa realizada na Índia com 955 professores, encontrou níveis moderados e elevados de estresse em 74% dos professores.

Na etapa qualitativa da pesquisa quando foi perguntado aos docentes em relação ao estresse, obtiveram-se os seguintes relatos:

[...] Sim. Eu me sinto estressado. Diria que estresse muito intenso [...] (E5).

[...] Eu me sinto estressado. O trabalho tem me deixado assim. Acredito que esteja em um grau intenso de estresse [...] (E9).

[...] Acho que sim, que estou estressado, mas num grau bem leve. Seria isso, estresse leve (E14).

[...] Na maioria das vezes, me sinto estressada. Mas esse “estressada”, acho que seria em um grau leve [...] (E16).

[...] se fosse no ano passado, eu te diria que estava estressado, sim, e em grau muito intenso. Felizmente, esse ano eu já estou bem melhor. Então, diria hoje estou estressado em grau leve para moderado. Não mais que isso [...] (E18).

[...] Acredito que sim. Em uma frequência média [...] seria um leve a moderado então [...] (E20).

Observa-se a ocorrência de manifestações de estresse em níveis variados. Ocorreu também o relato de docentes que afirmaram estar vivenciando um período bom, de equilíbrio emocional.

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

### **5.2.1 Sintomas de estresse**

A incidência dos sintomas em cada um dos professores serviu de base para a análise do nível de estresse ocupacional. A escala utilizada no questionário para mensurar a frequência e intensidade com que os sintomas manifestaram nos

professores variou de 1,00 a 5,00, com as seguintes graduações: nunca, raramente, algumas vezes, frequentemente e muito frequente. Os professores que manifestaram o sintoma de forma frequente ou muito frequente foram identificados e distribuídos conforme a análise do estresse no grupo com algum nível de estresse e aqueles cujos sintomas não ocorreram ou ocorreram raramente ou algumas vezes no grupo com ausência de estresse.

A Tabela 9 apresenta a frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional no grupo de professores “sem estresse” e no grupo de professores com “algum nível de estresse”.

É possível perceber que todos os sintomas relacionados ao estresse ocupacional foram significativamente mais frequentes no grupo de professores com estresse do que no grupo de professores sem estresse. Fadiga (43,33%) e ansiedade (40%) foram os sintomas mais recorrentes no grupo de professores com estresse. Nervosismo, dor nos músculos do pescoço e ombros (28,33%) e angústia (26,67%) ocorreram em mais de um quarto dos docentes com estresse (TAB.9).

Os dados encontrados em relação aos sintomas de estresse foram semelhantes àqueles presentes em outras pesquisas realizadas no Brasil. Fadiga, ansiedade, nervosismo, dor nos músculos do pescoço e ombros e angústia estão entre os principais sintomas identificados na pesquisa realizada por Cremonesi (2014), Zille e Cremonesi (2013), Araújo (2011), Silva (2011), Aguiar (2010) e Lima e Lima-Filho (2009).

Para Couto (1987), sintomas como nervosismo, irritabilidade sem motivos aparentes, perda e/ou oscilação do senso de humor, ansiedade, angústia, gastrite, períodos de depressão, fadiga, dor nos músculos do pescoço e ombros e insônia estão relacionados ao estresse. Esses mesmos sintomas foram identificados por Zille (2005, 2011); Zille; Braga (2008, 2010); Zille; Braga; Marques (2013); e Zille *et al.* (2013, 2014) em profissionais de outras áreas.

Tabela 9 - Frequência dos sintomas relacionados ao estresse ocupacional

Indicador	Ausência de estresse		Algum nível de estresse	
	N	%	N	%
Fadiga	0	0,00	26	43,33
Ansiedade	3	5,45	24	40,00
Nervosismo	1	1,82	17	28,33
Dor nos músculos do pescoço e ombros	0	0,00	17	28,33
Angústia	2	3,64	16	26,67
Períodos de depressão	0	0,00	13	21,67
Irritabilidade	0	0,00	12	20,00
Insônia	1	1,82	12	20,00
Falta ou excesso de apetite	1	1,82	11	18,33
Dor de cabeça por tensão	1	1,82	9	15,00
Indisposição gástrica ou dor no estômago, que se acentuam diante de exigências emocionais	0	0,00	8	13,33
Nó na garganta	0	0,00	8	13,33
Perda e/ou oscilação do senso de humor	0	0,00	8	13,33
Ímpetos de raiva	0	0,00	7	11,67
Palpitações	0	0,00	7	11,67
Pânico	0	0,00	7	11,67
Dor discreta no peito sob tensão	0	0,00	6	10,00
Uso de cigarros para aliviar a tensão	1	1,82	6	10,00
Tontura, vertigem	0	0,00	5	8,33
Uso de bebidas alcoólicas para aliviar a tensão	0	0,00	5	8,33
Média		0,91		18,67

Notas: 1) Professores com ausência de estresse (55); Professores com estresse (60). 2) Em cada indicador, somente as respostas “frequente” e “muito frequente” foram consideradas para determinação da frequência, no grupo de professores com “algum nível de estresse”. 3) A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta. Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Para os professores pesquisados, também foi colocado como tema os sintomas do estresse. Quando perguntados sobre a presença de sintomas relacionados ao estresse manifestados nos últimos seis meses, 80% afirmaram ter sentido algum sintoma.

A Tabela 10 apresenta os sintomas mais frequentes citados pelos professores entrevistados. Observa-se que para 25%, a angústia e ansiedade foram os sintomas mais presentes. Insônia, nervosismo e ímpetos de raiva foram relatados por 15% dos docentes, cada um deles. Alterações de humor foi relatado por 10%.

Tabela 10 - Percepção dos sintomas de estresse ocupacional dos entrevistados

Sintomas mais importantes em termo de frequência	Número de citações	%
Angústia	5	25
Ansiedade	5	25
Insônia	3	15
Nervosismo	3	15
Ímpetos de raiva	3	15
Alterações de humor	2	10
Palpitações	1	5
Dor no peito	1	5
Cansaço	1	5
Enxaqueca	1	5
Depressão	1	5
Dor os músculos do pescoço e ombros	1	5

Nota: A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Os relatos a seguir ilustram alguns sintomas relatados.

[...] Eu tenho sentido muito cansaço ao término das aulas e alguma angústia com as situações que tenho presenciado [...] acontecem frequentemente (E2).

[...] Posso relatar que recentemente tenho ficado mais angustiada e, talvez, um pouco ansiosa (E3).

[...] Sofro de ansiedade muito frequentemente [...] (E4).

[...] Sinto todos estes sintomas, às vezes de maneira isoladas, às vezes conjugados. Palpitações são pouco frequentes. Agora, insônia tenho frequente. Ímpetos de raiva são muito frequentes [...] (E5)

[...] Eu tenho estes sintomas, sim. A angústia é pouco frequente. Já ansiedade tenho frequentemente. O nervosismo e ímpetos de raiva são muito frequentes [...] (E7).

[...] Nervosismo, ansiedade, alterações de humor, angústia e dor nos músculos do pescoço e ombros, [...] a ansiedade e dor nos músculos do pescoço são mais frequentes [...] (E16).

Os sintomas angústia, ansiedade e nervosismo estão entre os principais encontrados na análise qualitativa e na análise quantitativa. Os sintomas relatados pelos professores coincidem com os apontados pela literatura especializada relacionada ao tema como os mais frequentes em casos de estresse ocupacional (ZILLE, 2005, 2011; COOPER, 1988; COUTO, 1987).

### **5.2.2 Fontes de tensão**

As fontes de tensão são constituídas por dois construtos distintos: *fontes de tensão no trabalho* e *fontes de tensão do indivíduo*, os quais são abordados a seguir.

#### **5.2.2.1 Fontes de tensão no trabalho**

O construto *fontes de tensão no trabalho* é de primeira ordem e é explicado pelos construtos de segunda ordem: processos de trabalho, relações de trabalho e convivência com indivíduos de personalidade difícil. Esses, por sua vez, são explicados por seus indicadores. A TAB. 11 apresenta a frequência dos indicadores do construto *fontes de tensão no trabalho* no grupo de professores com “algum nível de estresse” e no grupo de professores com “ausência de estresse”.

É possível perceber pelos dados constantes da Tabela 11 que todos os indicadores do construto *fontes de tensão no trabalho* foram significativamente superiores no grupo de professores com algum nível de estresse. Isso demonstra que o construto em referência foi importante para a explicação dos casos de estresse nos professores pesquisados.

“Indisciplina dos alunos” (35%), foi o indicador mais frequente de *fonte de tensão no trabalho*. Outros indicadores de fonte de tensão também foram identificados: “Número excessivo de horas de trabalho” (30%), “Preparação de disciplinas novas” (26,67%), e “Excesso de atividades administrativas” (25%) (TAB. 11).

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

Fontes de tensão	Ausência de Estresse		Algum Nível de Estresse	
	N	%	N	%
Indisciplina dos alunos	10	18,18	21	35,00
Número excessivo de horas de trabalho	4	7,27	18	30,00
Preparação de disciplinas novas	5	9,09	16	26,67
Excesso de atividades administrativas	6	10,91	15	25,00
O trabalho que executo que consiste na realização de várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança	7	12,73	14	23,33
As minhas atividades nesta instituição geram uma excessiva carga de trabalho, ultrapassando os meus limites	4	7,27	11	18,33
Execução de trabalho complexo	3	5,45	11	18,33
Prática recorrentes de isolar, perseguir pessoas que eventualmente sejam consideradas funcionalmente inadequadas (assédio moral)	3	5,45	11	18,33
Decisões relacionadas ao meu trabalho tomada sem a minha participação	4	7,27	10	16,67
Ocorrência de impacto emocional causado por indisciplina grave ou outras atitudes violentas	0	0,00	10	16,67
Situações de inibição da liberdade no exercício das minhas atividades	0	0,00	10	16,67
Muitos prazos e prazos apertados como rotina do trabalho	1	1,82	10	16,67
É normal que a Instituição queira fazer mais com o mínimo, porém nesta Instituição a situação é muito exagerada (paranoia)	2	3,64	9	15,00
Estabelecimento de metas de trabalho em excesso	1	1,82	9	15,00
Situações de desrespeito humano na empresa	1	1,82	8	13,33
O salario que recebo	2	3,64	8	13,33
A falta de comunicação entre o setor administrativo e o pedagógico	4	7,27	8	13,33
Imposição e autoritarismo da direção da Instituição	4	7,27	8	13,33
Filosofia da instituição pautada pela obsessão e compulsão por resultados	1	1,82	7	11,67
Sobrecarga pela tecnologia (ex. e-mail, softwares , sistemas acadêmicos, etc.)	3	5,45	7	11,67
A administração da Instituição vem utilizando alguns princípios que me levam ao extremo, como a aplicação de técnicas cada vez mais sofisticada aos alunos buscando uma grande produtividade	1	1,82	6	10,00
Orientações superiores, explícitas ou implícitas, para agir fora do que é considerado eticamente correto	0	0,00	6	10,00
Situações de prática de humilhação aos professores explícita ou implícita	0	0,00	5	8,33
Conviver com indivíduo estressado, ansioso, desequilibrado emocionalmente	3	5,45	5	8,33
Pressão excessiva no trabalho	1	1,82	5	8,33
Decisões tomadas por pessoas mentalmente desequilibradas	2	3,64	4	6,67
Média		5,03		16,15

Notas: 1) Professores com ausência de estresse (55); Professores com estresse (60). 2) Em cada indicador, somente as respostas 'frequente' e 'muito frequente' foram consideradas para determinação da frequência, no grupo com 'algum nível de estresse'. 3) A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta.  
Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

O resultado desta pesquisa está em consonância com alguns estudos realizados no Brasil e no mundo. Cremonesi (2014) identificou a indisciplina dos alunos como principal fonte de tensão excessiva no trabalho em estudo realizado em uma escola pública e em uma faculdade privada de Minas Gerais. Zille e Cremonesi (2013) identificaram como fontes de tensão excessiva no trabalho: indisciplina dos alunos, baixo nível de remuneração e carga horária de trabalho excessiva.

Em pesquisas realizadas internacionalmente, indisciplina dos alunos, baixos salários e carga horária de trabalho excessiva também foram identificados como fontes de tensão excessiva no trabalho (SHERNOFF *et al.*, 2011; COLIE, SHAPKA, PERRY 2012; CRAFFORD, VILJOEN 2013).

Além dos indicadores de fonte de tensão no trabalho na abordagem quantitativa (TAB.11), foram identificados, de forma complementar, por meio da abordagem qualitativa, fontes importantes de tensão indutora do estresse ocupacional (TAB. 12). Estas fontes acabam por reafirmar as fontes de tensão já identificadas na abordagem quantitativa.

Nas entrevistas realizadas, “Indisciplina/ falta de interesse dos alunos” constituiu a principal fonte de tensão no trabalho dos docentes, sendo também identificada na abordagem quantitativa como a mais recorrente. “Política existente no serviço público” também foi apontada como importante fonte de tensão por 30% dos pesquisados (TAB.12).

Tabela 12 - Percepção dos entrevistados em relação às fontes de tensão no trabalho

<b>Situações tensionantes na percepção dos professores</b>	<b>Número de citações</b>	<b>%</b>
Indisciplina/falta de interesse dos alunos	8	40
Política	6	30
Falta de compromisso dos colegas	5	25

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Pesquisas realizadas com professores indicam que a gestão da instituição influencia o nível de estresse (CANOVA; PORTO, 2010). Silva (2011), em pesquisa realizada

no CEFET/MG, observou que a forma de gerenciamento na instituição provoca nos professores pressões e insatisfações, principalmente nos relacionamentos interpessoais.

Ilustrando a análise, a seguir, apresentam-se alguns relatos dos professores entrevistados:

As situações “tensionantes” são geralmente criadas por conflitos de interesses entre colegas ou a partir de alunos. Mas não vejo uma frequência regular nisso (E4).

[...] Há falta de interesse por parte dos alunos, que muitas vezes, ficam distraídos, principalmente pelo mau uso dos celulares, e isso acontece frequentemente (E6).

[...] outra situação tensionante é constante desmotivação dos alunos, devido a situações externas à instituição. Entretanto, creio que este ponto em particular é hoje o reflexo de uma nação, e não apenas uma situação meramente particular desta instituição (E7).

Alguns posicionamentos políticos atualmente também têm afetado a relação profissional (E3).

[...] lidar com servidores que não querem trabalhar [...] essa é uma fonte frequente e intensa de tensão pra mim [...] (E18).

A principal situação de tensão é a falta de interesse de muitos alunos. Nos dias atuais, os smartphones, internet, facebook, whatsapp etc. é difícil cativar a atenção deles em sala de aula para temas áspers, como os abordados nas disciplinas técnicas [...] (E10).

Quando perguntados se percebiam em seus colegas de trabalho as mesmas situações de tensão percebidas por ele, 55% dos professores, responderam afirmativamente. Dessa forma, é possível concluir que tanto na análise quantitativa como na qualitativa a fonte de tensão mais importantes está relacionada a “Indisciplina dos alunos”. Este resultado confirma a evidência de pesquisas brasileiras (ZILLE; CREMONEZI, 2013; CREMONIZI, 2014) e internacionais (POCINHO, CAPELO, 2009; SHERNOFF *et al.*, 2011; COLIE, SHAPKA, PERRY, 2012; MAPFUMO; CHITSIKO, CHIRESCHE 2012; CRAFFORD, VILJOEN, 2013).

Os relatos a seguir ilustram esta situação:

Sim. Todos estamos sujeitos aos mesmos problemas (E4).

Sim. Esse fato é questionado por muitos professores (E6).

### 5.2.2.2 Fontes de tensão no indivíduo

O construto *fontes de tensão do indivíduo* é de primeira ordem. É explicado por quatro construtos de segunda ordem: responsabilidade acima dos limites, estilo e qualidade de vida, trabalho e desmotivação. Esses, por sua vez, são explicados por seus indicadores, constante do questionário aplicado (ANEXO A, parte B2).

A TAB. 13 apresenta a frequência do construto *fontes de tensão do indivíduo* no grupo de professores com ausência de estresse e no grupo de professores com algum nível de estresse. O grupo de professores com estresse apresentou frequência significativamente maior em todos os indicadores do construto quando comparados ao do grupo sem estresse. Portanto, percebe-se que este construto mostra-se muito importante para a explicação das causas de estresse nos professores pesquisados.

Tabela 13 - Frequência dos indicadores do construto fontes de tensão do indivíduo

Fontes de tensão do Indivíduo	Ausência de estresse		Algum nível de estresse	
	N	%	N	%
Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo	12	21,82	34	56,67
Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre	12	21,82	32	53,33
Não conseguir desligar-se das atividades do trabalho	10	18,18	30	50,00
Pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisa ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las	10	18,18	27	45,00
Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho	6	10,91	24	40,00
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	1,82	7	11,67
Assumir, no contexto do trabalho, compromissos muito desafiadores, além dos limites	4	7,27	13	21,67
Média		14,29		39,76

Notas: 1) Professores com ausência de estresse (55); Professores com estresse (60). 2) Em cada indicador, somente as respostas 'frequente' e 'muito frequente' foram consideradas para determinação da frequência, no grupo de profissional com algum nível de estresse. 3) A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta.  
Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Os indicadores mais recorrentes foram: “Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo” (56,67%), “Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre” (53,33%) e “Não conseguir desligar-se das atividades do trabalho” (50%). Apresentaram em mais da metade dos professores com estresse. “Pensar e/ou realizar frequentemente duas ou mais coisa ao mesmo tempo, com dificuldade de concluí-las” (45%) e “Ter os horários de descanso (após expediente, feriados e finais de semana) tomados pelo trabalho” (40%) também apresentaram alta frequência no grupo de professores com estresse (TAB. 13).

Este resultado está em consonância com outras pesquisas realizadas. “Levar a vida corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo pouco”, “pouco tempo livre para questões pessoais” “e Não conseguir se desligar do trabalho” foram os principais indicadores de fontes de tensão do indivíduo identificadas por Cremonesi, (2014), Zille e Cremonesi (2013), Shernoff *et al.* (2011).

Os professores entrevistados foram questionados sobre suas principais características pessoais. A Tabela 14 apresenta as principais características relatadas. As características mais recorrentes, com 7 citações, ou 35%, foram “calma e gosto pelo trabalho, por novos desafios”. “Dedicação ao trabalho” foi citada por 6 professores, ou 30%. “Ser rigoroso no cumprimento de tarefas” e “Relacionar bem com as pessoas” foram citados por 3 professores, ou 15%,

A maioria dos professores relatou qualidades positivas de sua personalidade. Porém, alguns descreveram características negativas, como: dificuldades de relacionamento, egocentrismo, arrogância, pouco paciente, desorganizado e indisciplinado. Tais características podem ser fontes de tensão no âmbito do ambiente de trabalho.

Tabela 14 - Principais características pessoais dos entrevistados

<b>Principais características pessoais dos entrevistados</b>	<b>Número de citações</b>	<b>%</b>
Calmo, paciente	8	40
Gostar de trabalhar, gostar de novos desafios	7	35
Dedicado	6	30
Educado	4	20
Rigoroso no cumprimento das tarefas	3	15
Bom relacionamento com as pessoas	3	15
Dinâmico	2	10
Compreensivo	2	10
Organizado	2	10
Sensato	2	10
Perfeccionista	2	10
Líder	1	5
Responsável	1	5
Tímido	1	5
Extrovertido	1	5
Teimoso	1	5
Ansioso	1	5
Dificuldade de relacionamento	1	5
Egocêntrico	1	5
Arrogante	1	5
Pouco paciente	1	5
Desorganizado/indisciplinado	1	5

Nota: A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Foi perguntado aos professores se as suas características pessoais eram relacionadas à geração de maior nível de tensão no trabalho. Obtiveram-se as seguintes respostas: 45%, não; 20%, em algumas situações; e 35%, sim.

Os relatos a seguir ilustram esse contexto:

Pelo contrário. Acho que elas me favorecem, e muito (E1).

Não tenho problema de tensão no trabalho. Minhas características me ajudam a evitar (E17).

Não. Eu não acredito que minhas características pessoais interfiram tanto no sentimento de tensão do trabalho [...] (E3).

Sim. Esta vontade de fazer as coisas acontecerem rápido, que se transforma em ansiedade e, às vezes, em angústia e decepção, acabam afetando o meu comportamento na sala de aula de forma leve e na coordenadoria em que trabalho de forma intensa (E2).

[...] tenta-se passar o conhecimento aos alunos, e muitos não têm interesse e prejudicam as aulas. Esse fato, às vezes, gera certo incômodo (E6).

### 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 apresentadas na Tabela 15.

“Autoritarismo da gestão” (16 citações) foi a principal fonte de tensão relatada pelos professores, seguida do desinteresse dos alunos em sala de aula (11). Fatores como falta de comprometimento de pares e outros profissionais que atuam na instituição (9) e o tratamento dos servidores de forma diferenciada por parte da gestão (8) também se apresentaram de forma importante (TAB. 15).

Tabela 15 - Outras fatores do ambiente de trabalho causadores de tensão excessiva

Fatores causadores de tensão excessiva	Número de citações	Frequência
Gestão autoritária	16	13,91
Falta de comprometimento/desinteresse dos alunos	11	9,57
Falta de comprometimento dos colegas de trabalho	9	7,83
Tratamento diferenciado aos servidores por parte da gestão	8	6,96
Falta de recursos materiais/ Ambiente físico para o professor	4	3,48
Problemas de relacionamento entre professores/Técnicos administrativos e terceirizados	3	2,61
Acompanhar alunos em visitas técnicas/eventos	3	2,61
Excesso de avaliação para os alunos	3	2,61
Distância entre pedagogia e corpo docente	2	1,74
Problemas de comunicação	2	1,74
Atividades administrativas	2	1,74
Deslocamento para o trabalho	1	0,87
Carga horária	1	0,87

Nota: A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Os professores foram indagados, em forma de pergunta aberta, quanto aos fatores tensionantes do trabalho que consideravam mais difíceis de serem mudados (TAB. 16).

Os dois fatores mais citados foram: “Falta de comprometimento/Indisciplina do aluno” (33,04%) e “Autoritarismo da gestão” (politicagem e perseguição de servidores) (29,57%) (TAB. 16).

Tabela 16 - Fatores tensionantes no trabalho citados como os mais difíceis de serem mudados

<b>Fatores tensionantes mais difíceis de serem mudados</b>	<b>Número de citações</b>	<b>Frequência</b>
Falta de comprometimento dos alunos/Indisciplina	38	33,04
Autoritarismo da gestão (politicagem e perseguição)	34	29,57
Melhoria do ambiente físico da Instituição (Infraestrutura)	15	13,04
Carga horária	14	12,17
Atividades administrativas/ burocracia	9	7,83
Falta de reconhecimento de competências pessoais	9	7,83
Individualidade	7	6,09
Cobrança excessiva	7	6,09
Melhor relacionamento entre pares	7	6,09
Falta de comprometimento docente e técnico administrativo	8	6,96
Respeito ao profissional	8	6,96
Falta de recursos materiais	5	4,35
Melhora na comunicação	5	4,35
Salário	4	3,48
Transporte para visita técnica	4	3,48
Incentivo à pesquisa e extensão	2	1,74
Questões familiares dos alunos	2	1,74
Excesso de alunos e cursos	2	1,74
Priorizar o aluno	2	1,74
Distância do trabalho	1	0,87
Terceirizados despreparados	1	0,87
Relação entre setores administrativos e acadêmicos	1	0,87
Insatisfações pessoais	1	0,87
Vestibular mais justo	1	0,87

Nota: A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

“Indisciplina dos alunos”, foi a principal fonte de tensão no trabalho identificado nesta pesquisa. Para Collie, Shapka e Perry (2012), as percepções dos professores sobre a motivação e o comportamento dos alunos causam significativa tensão e

insatisfação no trabalho, contribuindo para os elevados níveis elevados de estresse identificados.

Outros fatores foram identificados como difíceis de serem mudados na realidade atual de gestão: “Melhoria do ambiente físico da Instituição” (Infraestrutura) (13,04), responsabilidade da atual gestão do câmpus, caracterizada pelos professores pesquisados como autoritária, e carga horária de trabalho (12,17%). Segundo a Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012, a carga horária de professor EBTT é de 40 horas semanais, não especificando quantas horas máximas podem ser lecionadas (horas/aula) (TAB. 16).

A análise de outras fontes de tensão excessiva citados pelos professores (TAB. 15), e dos fatores tensionantes do trabalho mais difíceis de serem mudados (TAB. 16) revela que existe grande descrença dos professores quanto à possibilidade de mudança da situação atual de trabalho. Os fatores percebidos como causadores de tensão também são percebidos como difíceis de serem mudados.

### **5.2.3 Indicadores de impacto no trabalho e pessoal**

A seguir, apresentam-se os indicadores de possíveis impactos causados no trabalho em consequência das fontes de tensão identificadas. A análise foi realizada por meio da abordagem qualitativa.

#### **5.2.3.1 Indicadores de impacto no trabalho**

Quando perguntados sobre as consequências que as fontes de tensão no trabalho podem gerar em relação ao trabalho, as respostas mais frequentes dos docentes (TAB. 18) foram: “Mudança de comportamento em sala de aula com os alunos como, ansiedade, nervosismo e impaciência” e “Desmotivação com o trabalho”, para 25% dos professores, cada uma delas; “Incentivam a buscar soluções para melhorar o trabalho” e “Motivos de decepção”, para 20% dos professores. “Diminuir a produtividade” é recorrente para 10% dos professores.

Tabela 17 - Consequências das situações tensionantes no trabalho na percepção dos entrevistados

Consequências das situações tensionantes no meu trabalho	Número de citações	%
Muda meu comportamento em sala de aula	5	25
Fico desmotivado com meu trabalho	5	25
Me incentiva a procurar buscar soluções para melhorar o trabalho	4	20
Me sinto decepcionado com o trabalho	4	20
Diminui minha produtividade	2	10

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Para ilustrar, segue relato dos professores entrevistados:

Eu acho que parte do meu nervosismo acaba transparecendo nas aulas em forma de ansiedade ao falar ou ao realizar alguma tarefa com os alunos (E2).

[...] um pequeno desgaste com os alunos indisciplinados (E8).

[...] com esse cenário, acabo sentindo, muitas vezes, um certo desânimo, sensação de mesmice no ambiente de trabalho e na relação com o trabalho [...] (E3).

[...] a produtividade declina a cada dia [...]. (E5)

[...] algumas vezes, essas situações podem gerar desestímulo [...] (E6)

[...] maior empenho, dedicação, busca pelo conhecimento para melhor atender às necessidades do aluno (E7).

[...] é comum a sensação de não estarmos dando conta das atividades, pois, por mais que se trabalhe sempre temos muito a fazer (E16).

[...] fico irritado e mau humorado no trabalho [...] (E12).

Os entrevistados foram indagados sobre as situações geradoras de tensão no trabalho que seriam prioritárias a serem minimizadas ou eliminadas. A Tabela 18 apresenta as respostas mais recorrentes.

“Melhorar o relacionamento entre os servidores foi a prioritária para 6 professores, ou 30%; para 20%, disciplina/interesse dos alunos; e para 10%, política, valorização do profissional e processo seletivo mais rigoroso.

Tabela 18 - Situações percebidas como tensionantes que são prioritárias a serem minimizadas ou eliminadas

Quais as situações prioritárias a serem minimizadas ou eliminadas?	Número de citações	%
Melhorar o relacionamento entre servidores	6	30
Disciplina/ interesse dos alunos	4	20
Política	2	10
Valorização do profissional/Meritocracia	2	10
Processo seletivo mais rigoroso	2	10

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Fica claro nas entrevistas que existe um relacionamento difícil entre técnicos administrativos e professores na instituição, comportamento que prejudica ambas as classes funcionais.

Para ilustrar, seguem relatos dos entrevistados.

[...] acho que maior diálogo com os servidores já amenizaria bastante os conflitos na escola [...] (E2).

Percebo que existe uma necessidade de um bom relacionamento entre os servidores, principalmente entre técnicos e professores. Esse pra mim, seria o mais prioritário e também mais viável de acontecer, porque o interesse dos alunos fica bem mais complicado, mas não menos importante (E19).

Uma política de nivelamento para os alunos, com aulas de reforço, por exemplo. Administrativamente, um maior conhecimento do funcionamento dos campus pelos dirigentes da Reitoria, principalmente dos que já têm longos anos de existência, evitando-se que políticas que venham contra a realidade dos mesmos sejam implantadas, gerando sérios transtornos a quem vem, por anos, buscando trabalhar com seriedade na busca do melhor para a comunidade escolar (E16).

A indisciplina dos alunos é considerada pela literatura uma das principais fontes de estresse de professores (POCINHO, CAPELO, 2009; COLIE, SHAPKA, PERRY, 2012; CRAFFORD, VILJOEN, 2013; ZILLE, CREMONEZI (2013); CREMONEZI, 2014; RIBEIRO, 2015).

### 5.2.3.1 Indicadores de impacto pessoal

Os professores foram indagados como as situações tensionantes citadas nas entrevistas afeta-os como pessoa. As principais respostas são apresentadas por meio da Tabela 19.

O sentimento de angústia foi o mais citado: 30% dos professores afirmaram que se sentem angustiados com situações tensionantes. Sentir-se nervoso foi relatado por 25% dos professores. Citaram sentimento de tristeza, prejuízo nas relações pessoais e sentimento de ansiedade 15% dos professores, cada um.

Os sentimentos descritos pelos professores como consequências das fontes de tensão no trabalho que os afetam como pessoa são relatados na literatura como sintomas de estresse ocupacional (COUTO, 1987; ZILLE, 2005, 2011).

Tabela 19 - Como as situações tensionantes afetam os professores

<b>Como as situações tensionantes afetam você como pessoa</b>	<b>Número de citações</b>	<b>%</b>
Me sinto angustiado	6	30
Me sinto nervoso	5	25
Me sinto triste	3	15
Prejudica minhas relações pessoais	3	15
Me sinto ansioso, preocupado	3	15

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Esses sentimentos são ilustrados a seguir, pelos relatados dos professores:

Acabam por gerar uma preocupação excessiva com relação ao andamento das atividades laborais, gerando ansiedade e nervosismo, mesmo fora do ambiente de trabalho. Isso prejudica as relações pessoais, pois apresentamos, por exemplo, constantes alterações de humor (E16).

[...] a situação afeta o relacionamento entre os dirigentes e o corpo docente (E14).

[...] a principal consequência é a angústia [...] (E10).

Eu fico nervosa ao longo do dia e também bastante triste e pensando como poderia fazer para melhorar estas situações (E2).

Em pesquisa realizada por Shernoff *et al.* (2011), os professores relataram que o estresse ocupacional impacta as relações pessoais, com a diminuição da paciência com a família, irritabilidade, desequilíbrio profissional, perda de concentração, ansiedade e depressão.

#### 5.2.4 Mecanismos de regulação

Os mecanismos de regulação estão relacionados às estratégias apontadas pelos docentes no sentido de minimizar ou eliminar as causas de tensão excessiva no trabalho.

Nessa direção, os professores também foram questionados quanto aos fatores considerados importantes para que o ambiente da instituição seja menos tenso e estressante para os servidores (TAB. 20).

Tabela 20 - Fatores citados como os mais importantes redutores de tensão no trabalho

Fator redutor de tensão	Número de citações	%
Uma boa gestão no câmpus (menos política, mais planejamento)	41	35,65
Alunos mais comprometidos, motivados e disciplinados	25	21,74
Carga horária de trabalho adequada	24	20,87
Harmonia e diálogo entre técnicos administrativos, professores e alunos	22	19,13
Respeito pelo profissional e suas competências e respeito às diferenças	19	16,52
Infraestrutura adequada (sala individuais para professores, laboratórios mais equipados, boas condições de espaço físico)	17	14,78
Maior diálogo e cooperação entre os professores	13	11,30
Apoio pedagógico didático eficiente	13	11,30
Comprometimento dos servidores	12	10,43
Valorização intelectual do professor	11	9,57
Boa relação interpessoal na Instituição	10	8,70
Disponibilidade de material didático	9	7,83
Autonomia do professor	9	7,83
Melhora no processo seletivo de alunos	7	6,09
Normas mais rígidas para alunos	4	3,48
Melhoria salarial	4	3,48
Deslocamento para o trabalho	1	0,87

Nota: A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

O fator mais citado como redutor de tensão pelos professores, 35,65%, foi “Uma boa gestão do câmpus”. Para os professores, isso inclui menos “politicagem” e mais planejamento participativo, mais organização e preocupação com os servidores e alunos (TAB. 20).

Quando os professores foram questionados sobre outros fatores de tensão no trabalho (TAB. 15), gestão autoritária foi o indicador mais frequente. Foi o segundo mais frequente quanto aos fatores mais difíceis de serem mudados na realidade atual (TAB. 16). Assim fica claro que a forma de gestão atual do câmpus incomoda aos professores.

“Alunos comprometidos, motivados e disciplinados” foi o segundo item mais citado, 21,74% (TAB. 20). “Indisciplina dos alunos” foi o indicador de fonte de tensão no trabalho mais frequente nesta pesquisa (TAB. 11). Falta de comprometimento e desinteresse dos alunos foi o segundo indicador mais citado quando os professores foram questionados sobre outras fontes de tensão no ambiente de trabalho (TAB. 15). Este indicador foi julgado pelos professores como o mais difícil de ser mudado na realidade atual do câmpus (TAB. 16). Em pesquisas realizadas com professores a indisciplina dos alunos foi o fator principal de tensão no trabalho (SHAPKA, PERRY, 2012; CRAFFORD, VILJOEN, 2013; CREMONEZI, 2014; RIBEIRO, 2015).

O terceiro indicador mais frequente foi a “carga horária”, com 20,87% (TAB. 20). Como já mencionado, o professor EBTT trabalha 40 horas semanais, conforme Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012. No entanto, não está definido como esta carga horária se aplica em termos da hora dedicada em sala de aula. O controle se dá com a assinatura da folha de ponto em relação aos horários de aula.

“Harmonia e diálogo entre administração, professores e alunos” foi citado por 19,13% dos entrevistados (TAB. 20). Percebe-se, portanto, vontade por parte dos professores em se aproximar mais da administração do câmpus, tanto da gestão como dos técnicos administrativos.

“Respeito pelo profissional” foi citado por 16,52% dos professores. “Infraestrutura adequada” foi mencionada por 14,78%. “Maior diálogo entre professores” e um

“apoio efetivo da área pedagógica” foram citados por 11,30%, constituindo-se também em fatores importantes que podem contribuir com a redução da tensão, na percepção dos docentes (TAB. 20).

Os professores foram indagados sobre o que poderia ser feito para minimizar ou eliminar as situações de tensão excessiva no trabalho geradas pelas características pessoais dos indivíduos. Os principais relatos são apresentados por meio da Tabela 21.

Tabela 21 - Estratégias para reduzir ou eliminar as situações de tensão excessiva no trabalho na percepção dos professores

<b>Estratégias</b>	<b>Número de citações</b>	<b>%</b>
Regras mais rígidas para alunos e acompanhamento pedagógico efetivo	4	20
Melhor relacionamento/diálogo entre servidores (professores/técnicos/gestão)	2	10
Eliminação da política partidária na gestão educacional	2	10

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

“Regras mais rígidas para alunos e um acompanhamento pedagógico efetivo” foi relatado por 20% dos professores. “Melhor relacionamento e diálogo entre os servidores (professores/técnicos/gestão)” e “eliminação da política partidária na gestão educacional” foram relatados por 10% dos professores, cada uma das estratégias (TAB. 21).

Os relatos a seguir, ilustram esse posicionamento:

Acho que deve existir maior clareza de ações por todo o corpo de servidores e mais ação para que as ideias e soluções encontradas para os problemas cotidianos sejam implementadas [...] (E2).

[...] precisa acontecer um acompanhamento mais intenso de certos alunos e colocar regras mais rígidas que sejam cumpridas por eles [...] (E6).

É tentar ter o melhor relacionamento possível com estes alunos, um acompanhamento pedagógico (E8).

Em geral, as tensões são com alunos oriundos de famílias em que há pouca conversa entre pais e filhos. Os filhos crescem com os pais afastados do ambiente familiar, pois tanto o pai quanto a mãe trabalham e deixam o papel de educação com os professores, e estes filhos não aprenderam que há

limites no convívio em sociedade, desrespeitando colegas e professores (E12).

Já venho tentando [...] busco uma melhor relação com meus colegas diretamente todos os dias [...] (E13).

Eliminação da política partidária na gestão educacional [...] (E14).

[...] que as políticas adotadas não dependam das pessoas que ocupam os cargos e, que muitas vezes, não refletem no melhor para a instituição. Precisamos definir políticas institucionais [...] (E16).

#### 5.2.4.1 Estratégias pessoais para reduzir o impacto das situações tensionantes

Os professores foram indagados quanto às estratégias pessoais utilizadas para reduzir o impacto das situações tensionantes.

A tabela 22 apresenta as estratégias utilizadas pelos professores entrevistados diante de situações de tensão no trabalho. “Buscar soluções objetivas para os problemas”, como conversar com os alunos problemáticos, aulas mais dinâmicas e participativas e motivar os alunos, foi relatado por 10 professores, ou 50%. “Manter o bom relacionamento entre colegas de trabalho” foi relatado por 6 professores, ou 30%. “Autocontrole”, que envolve planejamento, controle emocional, bom humor e reflexão, entre outros, foi citado como estratégia para 20% dos professores. Outras estratégias foram citadas, porém com menor frequência.

Tabela 22 - Estratégias pessoais utilizadas para minimizar situações de tensão no trabalho

<b>Estratégias utilizadas para minimizar situações de estresse</b>	<b>Número de citações</b>	<b>%</b>
Busco soluções objetivas para os problemas (principalmente em relação aos alunos, conversas, aulas mais participativas, motivar os alunos)	10	50
Bom relacionamento com colegas de trabalho	6	30
Autocontrole, calma	4	20
Convívio com familiares/amigos	2	10
Ser educado	2	10
Lazer/ Cultura	2	10

Nota: A soma da frequência é superior a 100% por ter sido possível aos entrevistados darem mais de uma resposta.

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Os relatos a seguir ilustram as estratégias identificadas:

[...] acho que, pelo fato de procurar estar bem fisicamente e mentalmente [...] essa é uma receita simples para evitar problemas no trabalho como educador [...] bom relacionamento com colegas de trabalho, convívio familiar, tudo contribui [...] (E1).

[...] uso minha mente como estratégia, direcionando-a para esforços no sentido de melhorar as aulas, seja em forma de capacitar-me mais, seja na procura por parcerias entre os meus colegas de trabalho na busca por soluções possíveis para nossos problemas [...] também procuro manter-me calma e ser educada com as pessoas [...] (E2)

[...] tento chamar a atenção pra aula. Caso não tenha sucesso alerto os alunos da situação. E em casos mais sérios, encaminho os mesmos para a pedagogia (E5).

Tento conversar com estes alunos indisciplinados, mostrando a importância de prestar atenção e participar das aulas (E8).

Procuro ilustrar minhas aulas (os temas abordados) com situações de aplicação na vida comum [...] (E10).

[...] Descanso e desenvolvo atividades de lazer e culturais (E11).

[...] Oração, vivência em família e com meus amigos, a participação no grupo NATA onde convivo com pessoas das mais diversas realidades [...] (E16).

Em pesquisa realizada no Brasil e no exterior, as estratégias de enfrentamento encontradas inclui em: relacionamento com a família e amigos, atividade física e autocontrole (MAPFUMO, CHITSIKO, CHIRESHE, 2012; REDDY, POORNIMA, 2012)

### **5.3 Associação do estresse com as variáveis demográficas e ocupacionais**

Com o objetivo de aprofundar a análise dos dados obtidos, buscou-se encontrar associações entre variáveis demográficas, variáveis ocupacionais e hábitos de vida , de um lado, e os níveis de estresse ocupacional identificados, de outro.

O teste qui-quadrado de Pearson foi utilizado para medir a existência ou não de associação entre as variáveis. As associações foram consideradas significativas quando se obteve p-valor <0,05. Os resultados dos testes qui-quadrado estão no Apêndice D.

A primeira relação analisada foi entre gênero e nível de estresse ocupacional. Apurou-se que o percentual de mulheres com estresse (74,36%) é significativamente maior que o de homens (40,79) (TAB. 23).

Tabela 23 - Relação entre nível de estresse ocupacional e gênero

Gênero	Nível de estresse								Professores com estresse		Total	
	Ausência de estresse		Estresse leve a moderado		Estresse intenso		Estresse muito intenso					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Masculino	45	59,21	21	27,63	6	7,89	4	5,26	31	40,79	76	100,00
Feminino	10	25,64	24	61,54	3	7,69	2	5,13	29	74,36	39	100,00
Total	55	47,83	45	39,13	9	7,83	6	5,22	60	52,17	115	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Com base nos dados da TAB. 23, verifica-se a incidência de indivíduos de ambos os sexos inseridos em todos os níveis de estresse. O nível com maior concentração de professores foi o leve a moderado, com 39,13%. Neste nível foi apresentada a maior discrepância de indivíduos com estresse de ambos os gêneros. No entanto, há uma maior proporção de mulheres com estresse leve a moderado (61,54%) em relação aos homens (27,63%). Para estresse intenso e muito intenso, a relação é bem próxima: 7,89% e 5,26% para homens, respectivamente, 7,69% e 5,13% para mulheres respectivamente.

Em relação ao grupo de professores com ausência de estresse, o percentual de homens (59,21%) é bem superior ao das mulheres (25,64%), ou seja, mais que o dobro (TAB. 23).

Houve diferença estatisticamente significativa na média do nível de estresse dos professores homens e mulheres. O teste do qui-quadrado indicou associação de 0,003 entre gênero e estresse ocupacional.

A literatura vem apontando que a ocorrência de estresse em mulheres tem sido maior que em homens (ZILLE, 2005; LANNA, 2010; REZENDE, 2010; PEREIRA; AMARAL; SCORSOLINI-COMIN, 2011; NAGAR, 2012; MAFFIA, 2013). Algumas razões podem explicar essas ocorrências, como os aspectos fisiológicos e

hormonais em relação à mulher (LUZ, 2005), a dupla ou tripla jornada de trabalho e a discriminação entre homens e mulheres. Ou seja, a mulher tem maior dificuldade de ascensão funcional em cargos ou funções equivalentes aos dos homens (MELO, 2000, 2002, 2006, 2011).

A relação entre o nível de estresse ocupacional e o nível educacional dos pesquisados está apresentada por meio dos dados constantes na Tabela 24. O grupo de professores com Doutorado/PhD incompleto foi que apresentou maior ausência de estresse (70%). O grupo de professores com mestrado incompleto foi o que apresentou maior nível de estresse (76,92%). No teste qui-quadrado, foi indicada associação entre o nível de educacional e o estresse ocupacional ( $p = 0,018$ ).

Tabela 24 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e nível educacional

Nível educacional	Nível de estresse								Algum nível de estresse		Total	
	Ausência de estresse		Estresse leve a moderado		Estresse intenso		Estresse muito intenso					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
MBA/Especialização completo	7	53,85	2	15,38	3	23,08	1	7,69	6	46,15	13	100,00
Mestrado incompleto	3	23,08	8	61,54	2	15,38	0	0,00	10	76,92	13	100,00
Mestrado completo	14	37,84	19	51,35	0	0,00	4	10,81	23	62,16	37	100,00
Doutorado/PhD incompleto	14	70,00	4	20,00	1	5,00	1	5,00	6	30,00	20	100,00
Doutorado/PhD completo	17	53,13	12	37,50	3	9,38	0	0,00	15	46,88	32	100,00
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>47,83</b>	<b>45</b>	<b>39,13</b>	<b>9</b>	<b>7,83</b>	<b>6</b>	<b>5,22</b>	<b>60</b>	<b>52,17</b>	<b>115</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Quando se relaciona o hábito de fumar e o nível de estresse ocupacional, constatou-se que os indivíduos que não fumam apresentam maior ausência de estresse (49,02%). Os professores que possuem o hábito de fumar apresentaram níveis mais elevados de estresse ocupacional (61,54%) quando comparados aos professores que não fumam (50,98%). Os professores que não fumam apresentaram maior nível de estresse leve a moderado (41,18%), enquanto que os que têm o hábito de fumar apresentaram maiores níveis de estresse intenso (23,08) e estresse muito intenso (15,38%) (TAB. 25).

Tabela 25 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e o hábito de fumar

Hábito de fumar	Nível de estresse								Algum nível de estresse		Total	
	Ausência de estresse		Estresse leve a moderado		Estresse intenso		Estresse muito intenso					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sim	5	38,46	3	23,08	3	23,08	2	15,38	8	61,54	13	100,00
Não	50	49,02	42	41,18	6	5,88	4	3,92	52	50,98	102	100,00
Total	55	47,83	45	39,13	9	7,83	6	5,22	60	52,17	115	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

O teste do qui-quadrado indicou associação ( $h = 0,037$ ) entre hábito de fumar e estresse ocupacional. Os dados da pesquisa revelaram que dos 115 professores pesquisados 52,2% apresentaram manifestação de estresse, sendo que 6,95% fazem uso do cigarro. Dos que fumam mais que de costume nos últimos seis meses, 100% têm estresse muito intenso (TAB. 26).

Tabela 26 - Relação entre o nível de estresse ocupacional e a frequência do hábito de fumar

Frequência do hábito de fumar	Nível de estresse								Algum nível de estresse		Total	
	Ausência de estresse		Estresse leve a moderado		Estresse intenso		Estresse muito intenso					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mais que de costume	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	100,00	2	100,00	2	100,00
O mesmo que de costume	3	50,00	2	33,33	1	16,67	0	0,00	3	50,00	6	100,00
Menos que de costume	2	40,00	1	20,00	2	40,00	0	0,00	3	60,00	5	100,00
Total	5	38,46	3	23,08	3	23,08	2	15,38	8	61,54	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

A Tabela 27 relaciona o nível de estresse ocupacional e a existência de problemas de saúde. É possível perceber que os indivíduos que não possuem problemas de saúde apresentaram proporções maiores de ausência de estresse (57,32%) que os professores que disseram ter algum problema relacionado a saúde (24, 24%).

Em relação aos professores que apresentam algum nível de estresse, em todos os níveis, estresse leve a moderado (45,45%), estresse intenso (15,15%) e estresse muito intenso (15,15%), as proporções foram maiores do que as dos professores

que não apresentam problemas de saúde (36,59%, 4,88% e 1,22%, respectivamente) (TAB. 27).

Tabela 27 - Relação do nível de estresse ocupacional e a existência de problemas de saúde

Problema relacionado à saúde	Nível de estresse								Algum nível de estresse		Total	
	Ausência de estresse		Estresse leve a moderado		Estresse intenso		Estresse muito intenso					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sim	8	24,24	15	45,45	5	15,15	5	15,15	25	75,76	33	100,00
Não	47	57,32	30	36,59	4	4,88	1	1,22	35	42,68	82	100,00
Total	55	47,83	45	39,13	9	7,83	6	5,22	60	52,17	115	100,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

O teste do qui-quadrado apresentou associação entre existência de problemas relacionados à saúde e estresse ocupacional ( $p = 0,000$ ), indicando que dos professores pesquisados aqueles que têm problemas de saúde apresentaram níveis maiores de estresse (TAB. 27).

Os principais problemas de saúde identificados na pesquisa foram: hipertensão (17,9%) e gastrite (4,8%). Essas ocorrências, de acordo com a literatura especializada, podem estar relacionadas ao estresse (COUTO, 1987; COOPER *et al.*, 1988; BACCARO, 1998; LEVI, 2005; LIPP, 2005; ROCHA, SARREIRRA, 2006).

Nesta seção, foi possível constatar que as variáveis gênero, hábito de fumar, nível educacional e existência de problemas relacionados à saúde apresentaram diferença estatisticamente significativa na média do nível de estresse de suas categorizações (respectivamente,  $p = 0,003$ ; 0,037; 0,018 e 0,000). Também se constatou associação entre consumo de cigarro e estresse ocupacional ( $p = 0,030$ ).

No entanto não houve associação ( $p < 0,05$ ) para as variáveis faixa etária, estado civil, consumo de bebida alcoólica, prática de atividade física e tempo na atividade docente,  $p = 0,175$ ; 0,750; 0,895; 0,587 e 0,369, respectivamente (APÊNDICE D).

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

## 6 CONCLUSÕES

Este estudo teve por objetivo geral identificar e analisar os níveis de estresse e suas intercorrências, na percepção dos professores de ensino básico, técnico e tecnológico do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG), Câmpus Ouro Preto.

Para atingir o objetivo geral e responder ao problema de pesquisa, realizou-se uma pesquisa quantitativa e qualitativa de caráter descritivo. Foram recebidos 115 questionários, valor este da amostra calculado para a pesquisa, respondidos por professores que são efetivos na Instituição e mantêm vínculo estatutário. Para a pesquisa qualitativa foram entrevistados 20 professores entre os participantes da pesquisa quantitativa.

Para a análise dos dados, tomou-se como referência o MTEG, desenvolvido e validado por Zille (2005), adaptado para este estudo. A maioria dos professores participantes da pesquisa qualitativa e quantitativa é do sexo masculino (66,1% e 70%, respectivamente). A faixa etária que apresentou maior frequência de respondentes na pesquisa quantitativa variou entre 45 a 49 anos, enquanto na pesquisa qualitativa variou entre 30 e 39 anos. A maioria dos docentes é casada ou vive com o cônjuge.

Quanto à escolaridade, a maioria dos professores (32,2%) possui Mestrado completo. O alto nível de escolaridade pode ser justificado em função do plano de carreira do EBTT, que, prevê cinco categorias de salário e encontra-se dividido entre graduação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado. Quanto ao tempo de atuação na instituição, a maioria dos profissionais trabalham nela há mais de 6 anos. A prevalência desses professores por longo tempo no IFMG, provavelmente, deve-se à característica do serviço público, no qual é contemplada a estabilidade no emprego.

Foram apresentados como pontos positivos da instituição: autonomia dada ao professor, boa infraestrutura do câmpus e disponibilidade de recursos didáticos.

Pesquisa realizada com professores identificou a autonomia como um dos fatores motivacionais para a realização do trabalho (Canova e Porto, 2010). Como pontos a serem melhorados, os professores apontaram a necessidade de regras mais rígidas para alunos e a política presente na gestão da instituição.

Os professores se mostram realizados com o trabalho (90%) e declararam que não mudariam de emprego atualmente (80%). Em relação ao salário, apenas 35% então satisfeitos com a remuneração.

A pesquisa apontou que 11,3% dos professores possuem o hábito de fumar. Quanto ao consumo de bebida alcóolica, o comportamento é recorrente para 67% dos professores. A ocorrência de problemas de saúde apresenta-se em 28,7% dos docentes. Os principais problemas identificados foram: hipertensão, depressão e gastrite. Essas doenças podem estar relacionadas ao estresse ocupacional (COUTO, 1987; COOPER *et al.*, 1988; LEVI, 2005; LIPP, 2005). A prática regular de atividade física é recorrente para 57,4% dos pesquisados.

Ao se analisar o nível de estresse ocupacional, a abordagem quantitativa permitiu constatar que 52,2% dos professores apresentaram quadro de estresse, variando de leve/moderado (39,1%), estresse intenso (7,8%) e estresse muito intenso (5,2%). Os participantes que não apresentam estresse foram 47,8%. Outras pesquisas realizadas com professores também identificaram níveis de significativos estresse. Cremonesi (2014), em pesquisa com professores de uma escola estadual, identificou que 70,2% apresentaram estresse ocupacional, enquanto que em uma faculdade privada foram 57,8%. Zille; Cremonesi (2013) apuraram em uma escola pública de nível fundamental e médio que 69% dos pesquisados apresentaram níveis de estresse. Aguiar (2010) em estudo com professores de ensino superior de uma instituição pública, encontrou que 64% dos professores apresentaram níveis de estresse ocupacional, enquanto que em instituição privada foram 78% dos entrevistados.

Em pesquisa realizada na África do Sul com professores de escola pública, 81,1% dos pesquisados apresentaram níveis de estresse (CRAFFORD; VILJOEN, 2013).

Pesquisa com professores na Índia revelou que 74% dos professores apresentaram níveis de estresse (REDDY; POORMINA, 2012).

Analisar os principais sintomas apresentados pelos professores foi um dos objetivos específicos do estudo. A análise quantitativa apontou que os mais recorrentes foram: fadiga e ansiedade, nervosismo, dor nos músculos do pescoço e ombros e angústia. A análise qualitativa reforçou esses resultados, acrescentando insônia. Os resultados encontrados vêm ao encontro dos sintomas físicos e psíquicos manifestados em casos de estresse apontados em pesquisa com docentes (COUTO, 1987; ZILLE; BRAGA, 2008, 2010; LIMA, LIMA-FILHO, 2009; AGUIAR, 2010; SILVA, 2011; ARAÚJO, 2011; ZILLE, 2005, 2011; ZILLE, CREMONESI, 2013; BRAGA; MARQUES, 2013; ZILLE; ZILLE *et al.* 2013, 2014; CREMONESI, 2014).

Em relação às fontes de tensão no trabalho e do indivíduo, as principais identificadas foram: indisciplina dos alunos, número excessivo de horas de trabalho e preparação de disciplinas novas.

Na análise qualitativa, além de reforçar os resultados da análise quantitativa, foram acrescentado os aspectos políticos e a falta de compromisso dos professores. Segundo a literatura, a indisciplina dos alunos está entre as principais fontes de tensão no trabalho dos docentes (POCINHO, CAPELO, 2009; SHERNOFF *et al.*, 2011; COLIE, SHAPKA, PERRY, 2012; CRAFFORD, VILJOEN, 2013; ZILLE, CREMONEZI, 2013; CREMONEZI, 2014).

Quando os pesquisados foram interrogados se percebiam em seus colegas as situações de tensão percebidas por ele, as respostas foram afirmativas. Esses dados foram obtidos na abordagem qualitativa da pesquisa.

Em relação às principais fontes de tensão dos indivíduos geradoras do estresse, foram abordadas como as principais: “Levar a vida de forma muito corrida, realizando cada vez mais trabalho em menos tempo”; “Ter o dia muito tomado com uma série de compromissos assumidos, com pouco ou nenhum tempo livre”; “Não conseguir desligar-se das atividades do trabalho”. Esse resultado está em

consonância com pesquisas realizadas na área (SHERNOFF *et al.* 2011; ZILLE, CREMONEZI, 2013; CREMONESI, 2014).

Na abordagem qualitativa, os docentes ressaltaram que as características pessoais também podem ser geradoras de tensão no trabalho. Outras fontes de tensão citadas pelos professores na abordagem quantitativa foram: autoritarismo da gestão e desinteresse dos alunos em sala de aula. Para esses professores, as situações mais difíceis de serem mudadas na realidade atual do IFMG câmpus Ouro Preto são: falta de comprometimento/Indisciplina do aluno e a forma de gestão. Em pesquisa realizada no CEFET/MG, foi observado que o gerenciamento da instituição aparece como fonte significativa de tensão no trabalho para os docentes (SILVA, 2011).

Aprofundando a análise, por meio da pesquisa qualitativa, foram identificados e analisados indicadores pessoais e organizacionais causadores de possíveis impactos no trabalho dos docentes. Para os professores entrevistados, as principais consequências geradas no trabalho advindas das fontes de tensão vivenciadas prendem-se à mudança de comportamento em sala de aula, em função da desmotivação com o trabalho. No plano pessoal, elas podem gerar angústia e nervosismo nesses profissionais.

A abordagem quantitativa possibilitou identificar fatores considerados pelos pesquisados importantes para que o ambiente da instituição seja menos tenso. Os principais fatores foram: boa gestão do Câmpus, alunos comprometidos, motivados e disciplinados, carga horária de trabalho ajustada adequadamente, regras mais rígidas para os alunos, acompanhamento pedagógico efetivo, melhor relacionamento e diálogo entre os servidores (professores/técnicos/gestão), e eliminação da política partidária na gestão educacional.

As principais estratégias pessoais de enfrentamento ao estresse identificados foram: buscar soluções objetivas para os problemas, como conversar com os alunos problemáticos, ministrar aulas de forma mais dinâmica, motivar os alunos, e manter o bom relacionamento entre os colegas de trabalho. Pesquisas apontam que estratégias de enfrentamento utilizadas pelos professores incluem relacionamento

com a família e amigos, atividade física e o autocontrole (POCINHO, CAPELO, 2009; MAPFUMO, CHITSIKO, CHIRESHE, 2012).

Os níveis de estresse foram analisados em subgrupos, estratificados por variáveis demográficas (gênero, faixa etária, estado civil e nível educacional), funcional (tempo na função) e aquelas relacionadas ao hábito de vida e saúde dos professores, como consumo de bebida alcoólica, tabagismo, prática regular de atividade física e saúde.

Quanto à variável gênero, observou-se que as professoras apresentaram maior incidência de estresse em comparação com os professores ( $p = 0,003$ ). Esses dados confirmaram resultados de pesquisas realizadas por outros pesquisadores (ZILLE, 2005; LANNA, 2010; REZENDE, 2010; PEREIRA, AMARAL, SCORSOLINI-COMIN, 2011; NAGAR, 2012; MAFFIA, 2013; CREMONEZI, 2014) e também em relação a outras profissões (ZILLE, 2005; MAFFIA, 2013).

Também houve associação entre hábito de fumar, consumo de cigarro, nível educacional e existência de problemas relacionados à saúde e o estresse ocupacional. Tendo como base o teste qui-quadrado, estas variáveis apresentaram diferença estatisticamente significativa na média do nível de estresse de suas categorizações (respectivamente,  $p = 0,037$ ;  $0,000$ ;  $0,018$ ;  $0,030$ ). Em relação a essa associação, observou-se que os professores que tem hábito de fumar, consomem mais cigarros, possuem mestrado incompleto e problemas gerais de saúde, são os docentes que apresentaram maior incidência de estresse variando de leve a moderado, a muito intenso.

Considera-se que este estudo contribuiu para ampliar e aprofundar os estudos relativos aos docentes, sobretudo aqueles que lecionam em instituições públicas. Foi possível perceber que existe um número significativo de professores com quadro de estresse e que estas manifestações vem repercutindo em termos psíquicos e orgânicos nos indivíduos e na instituição

Estes resultados buscam colaborar também de forma importante para a análise da ambiência de trabalho e dos reflexos que vêm ocorrendo em relação ao trabalho dos

professores. Contribui, sobretudo, para que a instituição possa estar ciente das circunstâncias identificadas, possibilitando-lhe adotar medidas em termos da gestão e organização do trabalho que possam minimizar as situações de tensão excessiva que vêm ocorrendo no ambiente de trabalho dos professores pesquisados.

Tais aspectos são importantes, e por isso devem ser analisados pela instituição, salientando-se aqueles relacionados à indisciplina e à falta de interesse dos alunos, assim como à forma autoritária como está sendo gerido o Câmpus pela atual administração. Esses aspectos vêm provocando um nível de tensão importante nos professores pesquisados. Deve haver também esforços em relação ao relacionamento dos servidores para que haja um clima mais agradável no ambiente de trabalho, propício para a manutenção de relações saudáveis de respeito ao próximo

Em relação às limitações encontradas na pesquisa, destaca-se o fato de ter sido realizada apenas no Câmpus de Ouro Preto do IFMG. Para pesquisas futuras recomenda-se a reaplicação deste estudo a todos os docentes do IFMG, para conhecer a realidade da instituição como um todo inclusive a comparação das realidades entre os câmpus. Considera-se também oportuno realizar pesquisas com o mesmo foco em outras instituições pública de ensino, para que os dados possam ser aprofundados, gerando subsídios importantes a serem avaliados e aplicados nas diversas instituições cuja missão está relacionada à educação.

## 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.
- ANICETO, K. R. P. Mudanças no mundo do trabalho e novas exigências de qualificação dos trabalhadores. **Revista Científica Hermes**, Porto Alegre, n.1, p. 49-70. 2009.
- ARAÚJO, A. L. **Estresse ocupacional e burnout: um estudo com professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição privada em Minas Gerais.** 2011, 124f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Administração Mestrado, Faculdade Novos Horizontes.
- BABBIE, E. **Métodos de Pesquisas de Survey.** Belo Horizonte: Editora UFMG. 2003.
- BACCARO, A. **Vencendo o estresse: como detectá-lo e superá-lo.** 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- BALASSIANO, M; TAVARES, E.; PIMENTA, R. C. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais fatores impactantes? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 751-774, maio/jun. 2011.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições Setenta, 2008. 271 p.
- BENKE, M. R. P.; CARVALHO, E. **Estresse x Qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico.** 2008. Disponível em: <http://www.faculdadeobjetivo.com.br/arquivos> . Acesso em 15/09/2014.
- BRASIL. Sistema Integrado de Monitoramento Execução e Controle. Disponível em: <http://simec.mec.gov.br/>. Acesso em: 20 nov. 2013a.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Censo da Educação Superior. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 07 dez. 2013b.
- BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm). Acesso em: 19 nov. 2013.
- BRASIL. **Ministério da Educação.** Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=562&catid=259:proeja-&id=12288:programa-nacional-de-integracao-da-educacao-profissional-com-a-educacao-basica-na-modalidade-de-educacao-de-jovens-e-adultos-proeja&option=com\\_content&view=article](http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=562&catid=259:proeja-&id=12288:programa-nacional-de-integracao-da-educacao-profissional-com-a-educacao-basica-na-modalidade-de-educacao-de-jovens-e-adultos-proeja&option=com_content&view=article). Acesso em: 05 abr. 2014.

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: 23 set. 2014b.

BRASIL. Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm)>. Acesso em: 23 set. 2014c.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm)>. Acesso em: 23 set. 2014d.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm)>. Acesso em: 23 set. 2014e.

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**, Belo Horizonte, v.11, nº 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.

CARLOTTO, M. S., PALAZZO, L. S., Síndrome de *Burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 22(5): 1017-1026, maio, 2006.

CASTRO, C. M. A **Prática da Pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P.A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

CHANLAT, J. F. Mitos e realidades sobre o estresse dos gerentes. In: DAVEL, E., MELO, M. C. O. (Orgs.). *A gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é *Burnout*. In: In: CODO, W. (Coord.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis, 2006. Cap. 13, p. 237-254.

COLLIE, R. J.; SHAPKA, J. D.; PERRY, N. E. School Climate and Social–Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. **Journal of Educational Psychology**, v. 104, n. 4, p. 1189-1204. 2012.

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

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

COSTA, C. W. G. S. **Fatores estressores no ambiente de trabalho docente: uma investigação em uma universidade privada: UFRN**, 2004.

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

COUTO, H.A. **Ergonomia do corpo e do cérebro no trabalho: os princípios e a aplicação prática**. Belo Horizonte: ERGO, 2014.

COX, T. **Stress**. Mcmillan: London, 1978.

CRAFFORD, M. J. A.; VILJOEN, M. Stressors and stress symptoms of life science educators in schools in Tshwane North. **South African Journal of Science**, v. 109, n. 9/10, p. 1-8. 2013.

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) – Programa de Pós-graduação em Administração Mestrado, Faculdade Novos Horizontes.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. ROCHA, L. O. (trad). Porto Alegre: Artmed, 2003.

CRUZ, R.M.; LEMOS, J.C.; WELTER, M.M., GUISSO, L. Saúde docente, condições e carga de trabalho. Revista Electrónica de Investigación y Docência – REID, p.147 – 160, 2010. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 15 nov. 2014.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez Editora, 1988.

DEJOURS, C. **Travail**, usure mental. Paris: Bayard Éditions, 1993.

DEMO, P. **A nova LDB: ranchos e avanços**. Campinas: Papyrus, 1997.

DEMO, P. **Professor do futuro e reconstrução do conhecimento**. 3.ed.Petrópolis: Vozes, 2004. (temas sociais).

DOLAN, S. L. **Estresse, autoestima, saúde e trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

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

FARBER, B. A. **Crisis in education: stress and *burnout* in the american teacher**. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

FELIZARDO, J. M. **Capitalismo, organização do trabalho e tecnologia da produção e seus impactos na qualificação da força de trabalho**. 2010.

Disponível em: <<http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume3/capitalismo.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2014.

FERREIRA, A. B. H. **Minidicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

FERREIRA, M. C. *et.al.* **O bem estar no trabalho e a predição a exaustão emocional**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

FIDELIS, G. J.; BANOV, M. R. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**. São Paulo: Trica, 2006.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores: integrando a teoria a prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**. São Paulo: Cortez, 2000.

FREITAS, M. E. A carne e os ossos do ofício acadêmico. **Revista organização e sociedade**, Salvador, v. 14, n. 42, p. 187-191, 2007.

FRENCH, W. L. **Organization development: theory, practice, research**. Texas: Business Publications, 1983

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

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v.35, n.2, p. 57-63, 1995.

GONÇALVES, M. A. **Formação da cidadania: proposta educacional**. São Paulo: Paulus, 1994.

GONÇALVES, C. A.; MEIRELLES, A. M. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

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

INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS – IFMG. **Histórico**. Disponível em: <<http://www.ifmg.edu.br/index.php/institucional/historico.html>>. Acesso em: 04 abr. 2015.

Instituto Federal de Minas Gerais *Câmpus* Ouro Preto. **Histórico**. Disponível em: <<http://www.ouopreto.ifmg.edu.br/instituicao/historico>>. Acesso em: 15 dez. 2013a.

INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS – IFMG. **Legislação**. Disponível em: <<http://www.ifmg.edu.br/index.php/legislacao-cabecalho/2012-06-12-20-18-54.html>>. Acesso em: 23 set. 2014.

INSTITUTO NACIONAL DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional de Saúde 2013: Percepção do estado de saúde, estilo de vida e doenças crônicas. Rio de Janeiro. 2014. Disponível em: <<ftp://ftp.ibge.gov.br/PNS/2013/pns2013.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2015.

KARASEK, R.; TORRES, T. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular. **Journal of Occupational Health Psychology**, v.1, n.1, p. 9-26, 1996.

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

LANNA, F. C. C. C. **O Estresse e a função Gerencial**: Estudo em uma Empresa do Segmento de Contact Center na Cidade de Belo Horizonte. 2010. 147f. (Dissertação) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, 2010.

LEITE, M. P. **O futuro do trabalho**: novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Scritta, 1994.

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

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

LEVI, L. Apresentação ISMA. 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.

LIMA, M. F. E. M.; LIMA-FILHO, D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências e Cognição**, v. 14, p. 62 – 82. 2009. Disponível em: <<http://www.cienciasecognicao.org>>. Acesso em: 15 ago. 2014.

LIMA, A. C. P.; MAGALHÃES, M. N. **Noções de probabilidade e estatística**. 6. edição. São Paulo: EDUSP, 2002.

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

- LIPP, M. E. N. **Stress e o turbilhão da raiva**. São Paulo: Caso do Psicólogo, 2005.
- LOPES, R. M. **Gestão do conhecimento**: o desafio de um novo paradigma como alternativa estratégica para implantação na Câmara dos Deputados. 2002.  
Disponível em:  
<[http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/381/gestao\\_conhecimento\\_lopes](http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/381/gestao_conhecimento_lopes)>. Acesso em: 10 nov. 2014.
- LUCKESI, C. C. **Filosofia em educação**. São Paulo: Cortez, 1991.
- 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.
- MAFFIA, L. N. **Estresse ocupacional em gestores**: estudo nas secretarias de estado de Minas Gerais: CEPEAD/UFMG, 2013.
- MAPFUMO, J. S.; CHITSIKO, N.; CHIRESHE, R. Teaching Practice generated stressors and coping mechanisms among student teachers in Zimbabwe. **South African Journal of Education**, v. 32, n. 2, mai. 2012.
- MARTINS, M. G. T. Sintomas de estresse em professores brasileiros. **Revista Lusófona de Educação**, v. 10, p. 109-120, 2007.
- MARX, K. **O capital, crítica da economia política**. Livro 1. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989. vol. 1.
- MELEIRO, A. M. A. S. O stress do professor. In: LIPP, M N (Org.). **O stress do professor**. São Paulo: Papyrus, 2002, p.11-27.
- MELO, M. C. O. L. Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto de vidro. In: FREITAS, M.E. e DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: CNL – CENGAGE/ NACIONAL, 2011.
- MELO, M. C. O. L. **O feminino e o masculino na gerência de empresas do setor de serviços da região metropolitana de Belo Horizonte**: desafios e perspectivas. Projeto de Pesquisa – NURTEG, Faculdade Novos Horizontes/CNPq, 2006.
- MELO, M. C. O. L. Gerência feminina nos setores industriais e bancário: o conservador internalizado versus o moderno em construção. In: Assembleia do Conselho Latino-Americano de Escolas de Administração – CLADEA, XXXVII, Porto Alegre. **Anais Eletrônicos...** Porto Alegre: UFRGS. 1 CD-ROM. 2002.
- MELO, M. C. O. L. (Coord). **O espaço da gerência feminina**: desafios de gênero e da função em instituições financeiras. Belo Horizonte: Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão – NURTEG, Universidade Federal de Minas Gerais, Centro Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnologia – CNPQ, 2000. (Relatório de Pesquisa)

MERAZZI, C. Apprendre à vivre les conflits: une tâche de la formation des enseignants. **European Journal of Teacher Education**, London, v. 6, n. 1, p. 101-106. 1983.

MORAES, L.F.R.; MARQUES, A.L.; KILIMNIK, Z. M., LADEIRA, M.B. Comprometimento Organizacional, Qualidade de Vida e Stress no trabalho: Uma abordagem de diagnóstico comparativo. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 19., 1995, João Pessoa. **Anais...**Rio de Janeiro: ANPAD, 1995.

NAGAR, K. Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Teachers During Times of *Burnout*. **Vikalpa**, v. 37, n. 2, p. 43-60. 2012.

NAVARRO, V.L.; PADILHA, V. Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**; Edição Especial 1, n.19, p. 14-20. 2007.

NEW YORK STATE PUBLIC EMPLOYEES FEDERATION. **Ocupational stress factsheet**. 2010. Disponível em: <[www.nyspef.org/healthandsafety/files/stress\\_factsheet.pdf](http://www.nyspef.org/healthandsafety/files/stress_factsheet.pdf)>.

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

OLIVEIRA, M. A. M.; FREITAS, M. V. T. Políticas contemporâneas para o ensino superior: precarização do trabalho docente? **Revista Extraclasse**, Belo Horizonte, v. 2, n.1, ago. 2008.

PAIVA, K. C. M. **Gestão de competências e a profissão docente**: Um estudo em Universidades no Estado de Minas Gerais. 2007. 278 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Validação da escala de estresse no trabalho**. Estudos em Psicologia. Natal, v.9, n.1, Jan/Abril. 2004.

PEIXOTO R., OLIVEIRA M., MAIO, E R. **Educação escolar**: uma necessidade a partir das mudanças nas relações de trabalho. 2002. Disponível em <[http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer\\_histedbr/jornada/jornada11/artigos/3/artigo\\_simposio\\_3\\_856\\_reginaldopeixoto@bol.com.br.pdf](http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada11/artigos/3/artigo_simposio_3_856_reginaldopeixoto@bol.com.br.pdf)>. Acesso em: 10 nov. 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.

POCINHO, M; CAPELO, M. R. Vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e auto eficácia em professores portugueses. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n.2, p. 351-367, maio/ago. 2009.

REDDY, G. L.; POORNIMA, R. Occupational Stress and Professional *Burnout* of University Teachers in South India. **International Journal of Educational Planning & Administration**, v. 2, n. 2, p. 109-124. 2012.

REES, H. **Mold Injection**. Ed. New York: Hanser, 1995.

REINHOLD, H. H. Burnout. In: LIPP, M. E. N. **O stress do professor**. Campinas: Papyrus, 2002. p. 63-80.

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, 123f. (dissertação). Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Faculdade de Ciências Econômicas, 2010.

RICHARDSON, R. J. *et al.* de. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas. 1999.

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

ROCHA, K. B.; SARRIERA, J. C. Saúde percebida em professores universitários: gênero, religião e condições de trabalho. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, v. 10, n. 2, p. 187-196, 2006.

RODRIGUES, J. L. K. **Reflexões sob o docente no ensino superior brasileiro**. Rio de Janeiro: Corifeu. 2006.

ROSENTAL, C.; FRÉMONTIER-MURPHY, C. **Introdução aos métodos quantitativos em ciências humanas e sociais**. Porto Alegre: Instituto Piaget, 2001.

ROSSI, A. M. **Autocontrole**: nova maneira de gerenciar o stress. Rio de Janeiro: Best Seller, 2006.

ROSH, P. J. O comportamento tipo “A” propenso a problemas coronarianos, stress no trabalho e doença cardíaca. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

SANTOS, C. M. Q. *et al.* Qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional e o sistema just in time: um estudo de caso no setor automobilístico mineiro. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 1999. **Anais...**Rio de Janeiro: ANPAD, 1999.

SELYE, H. *The stress of life*. New York, NY: McGraw-Hill, 1976.

SHERNOFF, E. S. *et al.* Qualitative Study of the Sources and Impact of Stress Among Urban Teachers. **School Mental Health**, p. 59-69. 2011.

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

TRIOLA, M.F. **Introdução a estatística na administração**. 10 ed. Editora LTC, 2008.

VERGARA, S. C. **Pesquisa e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

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

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLI, J. C. *et al.* **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. 253f. Tese (Doutorado) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, 2005.

ZILLE, L. P., ZILLE, G. P. O Estresse no trabalho: uma análise teórica de seus conceitos e suas inter-relações. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v. 4, n. 7, p. 414-434, jan./abr.2010.

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.

**ANEXOS**

ANEXO A – Questionário da pesquisa.....	118
ANEXO B – Resposta a carta enviada ao IFMG em 21 de novembro de 2014 .....	126

## **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 as Unidades de Ensino pesquisadas. 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 públicas de ensino.

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

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.

***Sarah Lopes Silva – Mestranda***  
***Prof. Dr. Luciano Zille Pereira - Orientador***

*Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes*

Belo Horizonte  
2014

**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 esta 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 a baixo, tendo como referência o que você efetivamente vem sentindo nos últimos seis meses.

Como estou me sentindo nos últimos seis meses?	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Frequente	Muito 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 o agora e o futuro, associado à medo/apreensão em relação ao futuro).	1	2	3	4	5
3. Ímpetos de raiva.	1	2	3	4	5
4. Angústia (aflição, sensação de impotência diante de problemas que o afligem – problemas de qualquer natureza).	1	2	3	4	5
5. Fadiga (baixo nível de energia, sentir o corpo um “bagaço”, sentir-se cansado precocemente ao longo do dia, sonolência).	1	2	3	4	5
6. Irritabilidade (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, formigamento nos dedos, ondas de frio ou calor, boca seca.	1	2	3	4	5

<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.**

<b>Aspectos relacionados ao meu trabalho</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Algumas Vezes</b>	<b>Frequente</b>	<b>Muito Frequente</b>
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 (paranoia).	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 sofisticada 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 existe prática recorrentes de isolar, perseguir pessoas que eventualmente sejam consideradas funcionalmente inadequadas (assédio moral).	1	2	3	4	5

Aspectos relacionados ao meu trabalho	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Frequente	Muito Frequente
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					
16. . Há situações de desrespeito humano nesta empresa.	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 deixam 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. e.mail, softwares , 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:**

Esta pesquisa terá a sua continuidade em uma segunda etapa, quando será realizada entrevista com os participantes desta primeira etapa. Dessa forma, para a continuidade da pesquisa, gostaríamos de contar com a sua participação:

- (  ) Posso participar  
 (  ) Não gostaria de participar

Se a sua marcação foi 'posso participar', gentileza preencher os seguintes dados:

Nome: \_\_\_\_\_

Telefone de contato: DDD (  ) \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

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

Agradecemos a sua colaboração

Sarah Lopes Silva  
 Mestranda em Administração

Prof. Dr. Luciano Zille Pereira  
 Orientador  
 Mestrado Acadêmico em Administração  
 FACULDADE NOVOS HORIZONTES

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

## ANEXO B – Resposta a carta enviada ao IFMG em 21 de novembro de 2014



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS  
GABINETE DA PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, INOVAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO  
Sede: Avenida Professor Mário Werneck, 2590, Bairro Buritis, CEP 30575-180, Belo Horizonte – MG,  
Tel. (031) 2513-5142/5144 prppg@ifmg.edu.br

Ofício nº 099/2014-PRPPG/REITORIA/IFMG/SETEC/MEC

Belo Horizonte, 04 de dezembro de 2014

A Sua Senhoria a Senhora  
Profª. Dra. Talita Ribeiro da Luz  
Coord. Do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração  
Faculdade Novos Horizontes  
Rua Alvarenga Peixoto, 1270 – Santo Agostinho – Belo Horizonte  
Minas Gerais – CEP: 30.180-121

**Assunto: Resposta a Carta enviada ao IFMG em 21 de novembro de 2014**

Senhora Coordenadora,

Em resposta a vossa solicitação, informamos que a senhora Sarah Lopes Silva está autorizada a fazer as entrevistas de cunho científico, que forem necessárias, ao desenvolvimento da pesquisa “ESTRESSE OCUPACIONAL EM PROFESSORES: estudo no Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais”.

Ressaltamos a necessidade de manutenção do anonimato dos entrevistados e da assinatura do **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido** pelos participantes.

Atenciosamente,

  
Lydia Armond Muzzi  
Pró-Reitora de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação  
do Instituto Federal de Minas Gerais

E-mail: lydia.muzzi@ifmg.edu.br  
Tel.: (31) 2513 5147

## APÊNDICES

APÊNDICE A – Cálculo da amostra.....	128
APÊNDICE B – Matriz de relação: objetivos da pesquisa, roteiro de entrevista e base teórica de análise .....	129
APÊNDICE C – Roteiro de entrevista .....	131
APÊNDICE D – Resultados do Qui-Quadrado de <i>Pearson</i> .....	133

## APÊNDICE A – Cálculo da amostra

$$\mu = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Onde:

$\mu$  = amostra

N = população

p = probabilidade de ocorrência do fenômeno (estresse) 65%

q = probabilidade de não ocorrência do fenômeno (estresse) 35%

e = erro estimado 5%

$$\mu = \frac{170 \times 1,96^{(2)} \times 0,65 \times 0,35}{(170 - 1) \times 0,05^2 + 1,96^{(2)} \times 0,65 \times 0,35}$$

$$\mu = \frac{170 \times 3,84 \times 0,2275}{169 \times 0,0025 + 3,84 \times 0,2275}$$

$$\mu = \frac{148,51}{0,4225 + 0,8756}$$

$$\mu = \frac{148,51}{1,2961}$$

$$\mu = 114,58$$

$$\mu = 115$$

A amostra calculada de acordo com Triola (2008) é de 115 professores, para um erro estimado de 5%, ou seja, p = 0,95

## APÊNDICE B – Matriz de relação: objetivos da pesquisa, roteiro de entrevista e base teórica de análise

### Estresse Ocupacional (MTEG)

Matriz de relação - objetivos do estudo, roteiro da entrevista e base teórica de análise

Objetivos/ Categorias de análise	Roteiro de entrevista	Base teórica de análise (autores)
Geral	1) Há quanto tempo você trabalha nesta instituição? Em termos gerais, o que você destaca como pontos positivos na instituição? E quais pontos precisam ser melhorados?	
Principais fontes de tensão (trabalho, indivíduo)	<p><u>Fontes de tensão no trabalho:</u></p> <p>1) Na sua percepção, quais situações você vê e sente como tensionantes no seu trabalho? Com qual frequência e intensidade?</p> <p>2) Como estas situações tensionantes afetam você como pessoa?</p> <p>3) Quais consequências estas situações geram em relação ao seu trabalho?</p> <p>4) Quais seriam as prioritárias a serem minimizadas ou eliminadas?</p> <p>5) Você percebe estas mesmas situações em relação aos seus colegas de trabalho?</p> <p><u>Fontes de tensão do indivíduo:</u></p> <p>6) Quais são as suas principais características pessoais?</p> <p>7) Você relaciona as suas características pessoais com a geração de maior nível de tensão no trabalho? Quais seriam estas situações? Numa escala de intensidade (leve/moderado, intenso, muito intenso) como você as classificaria?</p> <p>8) O que poderia ser feito para que elas pudessem ser minimizadas/eliminadas</p>	Selye, 1936, 1954; Couto, 1987; Cooper, <i>et al.</i> , 1988; Nunes Sobrinho, 2002; Zille, 2005; Andrade; Cardoso, 2012.
Estratégias de enfrentamento ao	1) Diante das situações de tensão no trabalho relatadas, o que você utiliza como estratégia para	Lazarus; Folkman, 1984; Compas, 2006; Pizzato,

estresse	minimizá-las ou eliminá-las?	2007; Capelo; Pocinho, 2009; Zille, 2005.
Principais sintomas do estresse	1) É normal que situações tensionantes provocam reflexos nas pessoas. Assim sendo, nos últimos 06 meses, você vem sentindo algum sintoma? Principais sintomas: nervosismo, ansiedade, ímpetos de raiva, angústia, depressão, insônia, dor no estômago, dor no peito sobtensão, palpitações, dor nos músculos do pescoço e ombros, outros. 2) Considerar os sintomas mais significantes, em termos de frequência e intensidade (pouco, frequente, muito frequente)	Couto, 1987; Cooper, <i>et al.</i> , 1988; Zille, 2005.
Análise do estresse	1) Considerando o que conversamos em relação a tensão, determinados sintomas que você relatou (relembre) vivenciados no seu trabalho, você acredita que está estressado? Grau percebido: leve, intenso ou muito intenso (intensidade e frequência)	Selye, 1936, 1956; Zille, 2005
Outras questões	1) Além das questões abordadas, você citaria outras questões relacionadas ao seu trabalho e à instituição em que você atua que possam estar relacionadas ao estresse? 2) Você se sente realizado com seu trabalho? Gostaria de mudar de emprego? 3) Está satisfeito com seu salário? Você acha que ele está de acordo com as exigências do cargo?	Selye, 1936, 1956; Couto, 1987; Cooper <i>et al.</i> , 1988; Nunes Sobrinho 2002; Zille, 2005; Andrade; Cardoso, 2012.

(\*) Elaborado pelo Prof. Luciano Zille. Programa de Mestrado Acadêmico da Faculdade Novos Horizontes, adaptado para esta pesquisa.

## APÊNDICE C – Roteiro de entrevista

### Roteiro de Entrevista - Estresse Ocupacional (MTEG)

Nome:

Idade:

Data:

1. Há quanto tempo você trabalha nesta instituição?
2. Em termos gerais, o que você destaca como pontos positivos na instituição?  
E quais pontos precisam ser melhorados?
3. Na sua percepção, quais situações você vê e sente como tensionantes no seu trabalho? Com qual frequência e intensidade elas ocorrem?
  - a. Como estas situações tensionantes afetam você como pessoa?
  - b. Quais consequências estas situações geram em relação ao seu trabalho?
  - c. Quais seriam as situações tensionantes prioritárias a serem minimizadas ou eliminadas?
  - d. Você percebe estas mesmas situações em relação aos seus colegas de trabalho?
4. Quais são as suas principais características pessoais?
5. Você relaciona as suas características pessoais com a geração de maior nível de tensão no trabalho?
  - a. Quais seriam estas situações?
  - b. Numa escala de intensidade (leve/moderado, intenso, muito intenso) como você as classificaria?
  - c. O que poderia ser feito para que elas pudessem ser minimizadas/eliminadas.

- d. Diante das situações de tensão no trabalho relatadas, o que você utiliza como estratégia para minimizá-las ou eliminá-las?
6. É normal que situações tensionantes provocam reflexos nas pessoas. Assim sendo, nos últimos 06 meses, você vem sentindo algum sintoma? Principais sintomas: nervosismo, ansiedade, ímpetos de raiva, angústia, depressão, insônia, dor no estômago, dor no peito sobtensão, palpitações, dor nos músculos do pescoço e ombros, outros.
- a. Considerar os sintomas mais significantes, em termos de frequência e intensidade (pouco, frequente, muito frequente).
7. Considerando o que conversamos em relação a tensão, determinados sintomas que você relatou (relembre) vivenciados no seu trabalho, você acredita que está estressado?
- Grau percebido: leve, intenso ou muito intenso (intensidade e frequência).
8. Além das questões abordadas, você citaria outras questões relacionadas ao seu trabalho e à instituição em que você atua que possam estar relacionadas ao estresse?
9. Você se sente realizado com seu trabalho? Gostaria de mudar de emprego?
10. Está satisfeito com seu salário? Você acha que ele está de acordo com as exigências do cargo?

## APÊNDICE D – Resultados do Qui-Quadrado de *Pearson*

A TAB. 1 apresenta os resultados obtidos no teste qui-quadrado de *Pearson* que teve como objetivo analisar as variáveis sociodemográficas, ocupacionais, hábitos de vida e saúde, relacionadas ao estresse ocupacional.

Tabela 1 - Resultados encontrados no teste qui-quadrado, considerando a variável nível de estresse estratificada em seus quatro níveis

Variável	Teste Qui-Quadrado
Gênero	0,003
Faixa etária	0,175
Estado Civil	0,750
Nível educacional	0,018
Consumo de álcool	0,895
Hábito de fumar	0,037
Frequência do hábito de fumar	0,030
Existência de problema relacionado a saúde	0,000
Prática de atividade física	0,587
Tempo na atividade docente	0,369

Fonte: Dados da pesquisa, 2015