

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

ELISÂNGELA FERREIRA DE MELO

**FATORES ESTRESSORES NO AMBIENTE DE TRABALHO
DOCENTE: UM ESTUDO NO *CAMPUS* DO AGRESTE DA UFPE**

CARUARU
2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

ELISÂNGELA FERREIRA DE MELO

**FATORES ESTRESSORES NO AMBIENTE DE TRABALHO
DOCENTE: UM ESTUDO NO *CAMPUS* DO AGRESTE DA UFPE**

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Luiz Sebastião dos Santos Júnior, Mestre.

CARUARU-PE
2016

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Simone Xavier CRB/4 - 1242

M528f Melo, Elisângela Ferreira de.

Fatores estressores no ambiente de trabalho docente: um estudo no Campus do Agreste da UFPE. / Elisângela Ferreira de Melo. – 2016.
73f. ; 30 cm.

Orientador: Luiz Sebastião dos Santos Júnior

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2016.

Inclui Referências.

1. Estresse. 2. Professores. 3. Centro Acadêmico do Agreste. I. Santos Júnior, Luiz Sebastião dos. (Orientador). II. Título.

658 CDD (23. ed.)

UFPE (CAA 2016-381)

ELISÂNGELA FERREIRA DE MELO

**FATORES ESTRESSORES NO AMBIENTE DE TRABALHO DOCENTE:
UM ESTUDO NO *CAMPUS* DO AGRESTE DA UFPE**

Este trabalho foi julgado adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação em Administração na Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Caruaru, 30 de novembro de 2016.

Prof. Cláudio José Montenegro de Albuquerque
Coordenador do Curso de Administração

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Luiz Sebastião dos Santos Júnior
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Orientador

Prof. Me. Elielson Oliveira Damascena
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

Prof. Me. José Lindenberg Julião Xavier Filho
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, fruto de intensa dedicação, a todos os docentes que contribuíram para minha formação na Universidade Federal de Pernambuco e àquela em que o amor não se pode traduzir em palavras:
Minha mãe.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por sempre me proteger, dar-me forças e ter me proporcionado viver até aqui para realizar o meu objetivo.

A minha mãe que sempre fez o melhor por mim, e tem me suportado nesses dias de intensa pressão para realização desse trabalho. Sem ela, não sei se teria conseguido chegar até aqui. Eu te amo, mãe!

Aos meus amigos, conquistados na universidade, que acreditaram em mim, quando eu mesma duvidei tantas vezes da minha capacidade: Carlos, Eric, Igor, Alexandra. Especialmente a minha amiga Fernanda, que sempre esteve ao meu lado nessa longa caminhada, chorando e sorrindo junto comigo, e sempre confiante na vitória.

Às minhas amigas afora a universidade que sempre entenderam minha ausência para com elas: Adriana, Miranda, Wanda e Kim. Está finalizando essa correria, meninas. Vamos comemorar!

À Jessica e a Fellipe que me ajudaram abordando os professores para responderem meu questionário.

Aos professores que gentilmente doaram um pouco de tempo para responderem o meu questionário de pesquisa: vocês foram fundamentais para a realização desse trabalho.

À gerência do Sebrae Caruaru e minha supervisora de estágio pela compreensão e torcida.

Aos professores que contribuíram para minha formação na Universidade Federal de Pernambuco: meus sinceros agradecimentos por todo conhecimento. Vocês são eternos!

Ao meu querido e amado orientador, prof. Luiz Sebastião dos Santos Júnior, com quem muito aprendi para além da universidade, profissional humano e cooperativo, que com muita paciência e cordialidade ajudou-me na elaboração deste trabalho. Obrigada pela orientação, dedicação, paciência e, principalmente, pela amizade durante toda trajetória.

“Quem tem uma razão de viver é capaz de suportar qualquer coisa”.

-Nietzsche

RESUMO

O trabalho é uma fonte de satisfação e desenvolvimento pessoal que traz muitos benefícios, mas também é marcado por fatores no ambiente de trabalho que podem induzir os indivíduos ao estresse. O presente trabalho tem como destaque a figura do profissional docente. O objetivo foi identificar os fatores estressores mais críticos que afetam os docentes em seu ambiente de trabalho. O estudo foi realizado com 115 docentes efetivos da Universidade Federal de Pernambuco, *Campus* do Agreste, mediante a aplicação de questionário. A pesquisa classifica-se quanto a forma de abordagem como quantitativa-qualitativa, quanto aos objetivos exploratória e descritiva, de corte transversal. Os resultados apontam como principais fatores estressores o excesso de burocracia, mau funcionamento de equipamentos, falta de recursos materiais, depender de outras pessoas no trabalho, sobrecarga de trabalho, falta de incentivos salariais, salas de aulas inadequadas, má gestão da instituição, falta de informação, exigência de prazos, sala do professor inadequada, salário insatisfatório, trabalhar por mais de um turno, falta de controle sobre o trabalho e exigência excessiva de produtividade. Os resultados demonstram a presença de vários fatores estressores críticos que permeiam o ambiente de trabalho docente e visam a necessidade de estratégias de enfrentamento, bem como medidas de intervenção advindas da gestão da universidade na busca de soluções para eliminar ou minimizar os fatores geradores de estresse.

Palavras-chave: estresse, estressores, docente, UFPE.

ABSTRACT

Work is a source of personal satisfaction and development that brings many benefits, but it is also marked by factors in the work environment that can induce individuals to stress. The present work has as a highlight the figure of the teaching professional. The objective was to identify the most critical stressors that affect teachers in their work environment. The study was carried out with 115 faculty members of the Federal University of Pernambuco, in the *Agriste Campus*, through the application of a questionnaire. The research is classified as a quantitative approach to exploratory and descriptive objectives, with a cross-sectional approach. The results point out as major stressors the excess of bureaucracy, equipment malfunction, lack of material resources, relying on other people at work, work overload, lack of salary incentives, inadequate classrooms, poor management of the institution, lack of Information, deadlines, inadequate teacher's room, unsatisfactory salary, working for more than one shift, lack of control over work, and excessive demands on productivity. The results demonstrate the presence of several critical stressors that permeate the teaching work environment and aim at the need for coping strategies as well as intervention measures coming from the university management in the search for solutions to eliminate or minimize the factors that generate stress.

Key words: stress, stressors, teacher, UFPE.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Gênero dos Docentes.....	34
Gráfico 02 – Faixa Etária.....	35
Gráfico 03 – Estado Civil.....	36
Gráfico 04 – Grau de Instrução.....	36
Gráfico 05 – Tempo de Trabalho na Instituição.....	37
Gráfico 06 – Tempo de Profissão.....	38
Gráfico 07 – Renda Líquida.....	38
Gráfico 08 – Tempo Suficiente para Descansar/Relaxar.....	39
Gráfico 09 – Prática de Atividades Físicas.....	40
Gráfico 10 – Hábito de Fumar.....	40
Gráfico 11 – Consumo de Bebidas Alcoólicas.....	41
Gráfico 12 – Excesso de Burocracia.....	44
Gráfico 13 – Mau Funcionamento de Equipamentos.....	45
Gráfico 14 – Falta de Recursos Materiais.....	46
Gráfico 15 – Depender de Outras Pessoas.....	47
Gráfico 16 – Sobrecarga de Trabalho.....	48
Gráfico 17 – Falta de Incentivos Salariais e Benefícios.....	49
Gráfico 18 - Salas de Aulas Inadequadas.....	50
Gráfico 19 – Má Gestão da Instituição.....	51
Gráfico 20 – Falta de Informação.....	52
Gráfico 21 – Exigências de Prazos.....	53
Gráfico 22 – Sala do Professor Inadequada.....	54
Gráfico 23 – Salários Insatisfatórios.....	55
Gráfico 24 – Trabalhar por mais de um Turno.....	56
Gráfico 25 – Falta de controle sobre o trabalho (autonomia).....	57
Gráfico 26 – Exigência Excessiva de Produtividade.....	58

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – As 50 Causas mais Citadas de Estresse no Ambiente de Trabalho.....	26
Tabela 02 – População de Estudo.....	31
Tabela 03 – Fatores Estressores.....	42
Tabela 04 – Fatores Estressores entre Gênero.....	59

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CGEE – Centro de Gestão e Estudos Estratégicos

ISMA – *International Stress Management Association*

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação

NCV – Núcleo Ciências da Vida

NDC – Núcleo de Design e Comunicação

NFD – Núcleo de Formação Docente

NG – Núcleo de Gestão

NICE – Núcleo Interdisciplinar de Ciências Exatas

NT – Núcleo de Tecnologia

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	14
1.1. PROBLEMA DE PESQUISA.....	14
1.2. PERGUNTA DE PESQUISA	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. Objetivo Geral	16
1.3.2. Objetivos Específicos	16
1.4. JUSTIFICATIVAS.....	16
1.4.1. Justificativas Práticas.....	17
1.4.2. Justificativas Teóricas.....	17
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1. O DOCENTE DE ENSINO SUPERIOR.....	18
2.2. ESTRESSE.....	19
2.2.1. Fases e Sintomas do Estresse.....	21
2.3. ESTRESSE OCUPACIONAL	22
2.3.1. Burnout	24
2.3.2. Fatores Estressores no Ambiente de Trabalho Docente	26
2.4. ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO ESTRESSE.....	29
3. METODOLOGIA.....	31
3.1. DELINEAMENTO DA PESQUISA	31
3.2. POPULAÇÃO.....	32
3.3. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	33
3.4. ANÁLISE DOS DADOS	34

4.	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	35
4.1.	PERFIL DOCENTE DO <i>CAMPUS</i> DO AGRESTE DA UFPE.....	35
4.1.1.	Hábitos.....	40
4.2.	Ambiente de Trabalho Docente.....	43
4.2.1.	Excesso de Burocracia.....	45
4.2.2.	Mau Funcionamento de Equipamentos	46
4.2.3.	Falta de Recursos Materiais.....	47
4.2.4.	Depender de Outras Pessoas.....	48
4.2.5.	Sobrecarga de Trabalho	48
4.2.6.	Falta de Incentivos Salariais e Benefícios	49
4.2.7.	Salas de Aulas Inadequadas.....	50
4.2.8.	Má Gestão da Instituição	51
4.2.9.	Falta de Informação	52
4.2.10.	Exigências de Prazos	53
4.2.11.	Sala do Professor Inadequada (espaço físico)	54
4.2.12.	Salário Insatisfatório.....	55
4.2.13.	Trabalhar por Mais de um Turno.....	56
4.2.14.	Falta de Controle sobre o Trabalho (Autonomia).....	57
4.2.15.	Exigência Excessiva de Produtividade	58
4.3.	ESTRESSORES ENTRE GÊNERO.....	59
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
5.1.	CONCLUSÃO	61
5.2.	LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	63
5.3.	SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	64
	REFERÊNCIAS	65
	APÊNDICE	70

1. INTRODUÇÃO

Essa é uma pesquisa sobre os fatores estressores no ambiente de trabalho dos docentes efetivos do *Campus* do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

Neste capítulo serão apresentados o problema e a pergunta de pesquisa a qual se deu origem esse estudo, além dos objetivos (geral e específicos) e justificativas (prática e teórica).

1.1. PROBLEMA DE PESQUISA

As transformações ocorridas na sociedade de cunho social, político, econômico e tecnológico têm feito com que muitas pessoas se sintam cada vez mais sobrecarregadas e não tenham noção do quanto estão suportando de estresse todos os dias (WEISS, 2012).

Comumente as pessoas afirmam que estão aflitas, irritadas e cansadas quando querem se referir que estão estressadas, e assim, o termo estresse ficou conhecido como algo negativo. Porém, o estresse é necessário para mobilizar as pessoas e dar entusiasmo para que elas alcancem os objetivos (ROSSI, 2012).

Sabe-se que cada indivíduo responde de maneira diversa ao estresse, pois cada pessoa interpreta a realidade diferentemente uma das outras (ROSSI, 2006). Porém, à medida que os estímulos estressores aumentam demais, o indivíduo acaba ficando sobrecarregado e não consegue responder a mais estímulos, afetando assim sua saúde e colocando em risco seu bem-estar (ROSSI, 2012).

O estresse pode desencadear o surgimento de problemas como doenças que vão desde um resfriado até possíveis úlceras, ansiedade, depressão, câncer, entre outras (LIPP; MALAGRIS; NOVAIS, 2007).

Para Limongi-França e Rodrigues (2014) estar estressado nada mais é que um estado do organismo que ao fazer muito esforço, para se adaptar às situações estressantes, acaba ocasionando uma resposta negativa que atinge o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento interpessoal dos indivíduos.

Uma pesquisa da *International Stress Management Association* (ISMA) avaliou o Brasil como o segundo país do mundo com pessoas que têm o maior nível de estresse. Segundo a pesquisa, o maior motivo para o surgimento do estresse nos indivíduos está relacionado ao trabalho (BARRETO, 2015).

Dentre as profissões mais afetadas pelo estresse encontram-se: juízes do trabalho,

bancários, policiais militares, jornalistas, executivos, atletas e professores (LIPP, 2016).

Fazendo referência aos professores, diversos trabalhos na literatura apresentaram que ser professor é uma das profissões mais estressantes em todo o mundo (MELEIRO, 2012).

E, tratando-se do professor de ensino superior, Miller *apud* Paiva e Saraiva (2005) afirma que o ambiente do trabalho docente, quer pela variedade de elementos: ensino, pesquisa, extensão, orientação de alunos e funções administrativas, quer pelas pressões relacionadas à profissão, está inserido em um cenário de mudanças cujo qual as circunstâncias políticas, econômicas, sociais e culturais, juntamente com as diversas demandas existentes em determinadas tarefas têm alterado sua prática de trabalho, e, na maioria das vezes, causado um impacto de caráter psicológico nesses profissionais.

Atualmente, a conjuntura que o país presencia de crise político-econômica, marcada, entre outros aspectos, pelo corte orçamentário dos investimentos em educação, principalmente nas verbas das universidades públicas, que acarreta em redução de programas, obras de infraestrutura e recursos, afeta diretamente os estudantes e as condições de trabalho dos técnicos e professores, tem motivando uma preocupação em todos que fazem parte da comunidade acadêmica, constituindo um clima de insegurança, bem como um excesso de preocupação também ao profissional docente, que precisa de um ambiente de trabalho com recursos favoráveis para desempenho de sua função (PINA, 2016).

Deste modo, o trabalho apesar de ser visto como algo que permite crescimento profissional e pessoal, também é caracterizado por aspectos que podem levar os indivíduos ao estresse (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2014).

Dentre os fatores contribuintes para o estresse do professor encontram-se: sobrecarga de trabalho, relações interpessoais, clima organizacional, condições de trabalho impróprias, falta de capacitação, entre outros (WITTER, 2012). Tais fatores têm feito com que os professores avaliem seu trabalho como fadigoso, frustrante e estressante (REINHOLD, 2001).

Refletindo que ser professor é uma das profissões mais estressantes, ao observar o *Campus* do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), percebe-se que ele é constituído de vários núcleos com perspectivas de crescimento, tanto em infraestrutura como no corpo docente. Atualmente muitos docentes têm várias atribuições (ensino, pesquisa, extensão, funções administrativas) e responsabilidades específicas, que podem compor um cenário que colabora para o surgimento do estresse em seu ambiente de trabalho.

Nesta perspectiva, a proposta desse trabalho se constitui em identificar os fatores estressores no ambiente de trabalho na visão dos docentes efetivos do *Campus* do Agreste da

UFPE, porque ainda não foi objeto de um estudo que os apontasse, representando, assim, um *gap* a ser explorado.

1.2. PERGUNTA DE PESQUISA

A partir do exposto na contextualização do problema a ser pesquisado, chegamos a seguinte questão que norteia este trabalho: Quais são os fatores estressores mais críticos na visão dos docentes efetivos do *Campus* do Agreste da UFPE?

1.3. OBJETIVOS

Para a execução desse trabalho de pesquisa partiu-se do objetivo geral norteado pela pergunta de pesquisa e estabelecemos a partir disso os objetivos específicos.

1.3.1. Objetivo Geral

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar os fatores estressores mais críticos no ambiente de trabalho na visão dos docentes efetivos do *Campus* do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco.

1.3.2. Objetivos Específicos

Já definido o objetivo geral, destacam-se como objetivos específicos:

- Caracterizar o perfil dos docentes de acordo com seus dados;
- Apontar os fatores estressores que permeiam o ambiente de trabalho docente;
- Verificar como se relacionam os fatores estressores mais críticos entre gênero.

1.4. JUSTIFICATIVAS

Esse trabalho tem justificativas teóricas e práticas que serão tratadas nesta seção.

1.4.1. Justificativas Práticas

Do ponto de vista prático, este trabalho ajudará o docente a identificar e melhor compreender os fatores estressores no seu ambiente de trabalho, e a refletir sobre a maneira como lidar com tais fatores e, possivelmente, eliminá-los.

Afinal, professores estressados podem afetar os alunos, reduzir a motivação e a qualidade do ensino, entre outros aspectos negativos no seu ambiente de trabalho (WITTER, 2012).

Assim, com a identificação do que causa tensão pode-se modificar o ambiente e extinguir o que, obviamente, pode ser eliminado (LIPP, 2012).

Também será possível que aconteça uma sensibilização da gestão da universidade para um maior acompanhamento do trabalho docente, planejando ações que visem contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho desta categoria profissional.

As ações poderão repercutir favoravelmente, de modo a proporcionar um ambiente mais agradável e produtivo para os docentes, alunos, e um melhor relacionamento com os colegas que ocupam outros cargos na universidade e têm contato com esses profissionais.

1.4.2. Justificativas Teóricas

O presente trabalho ressalta a necessidade de pesquisar a fim de melhor entender os fatores estressores do ambiente de trabalho dos docentes efetivos do *Campus* do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco.

Essa pesquisa se mostra relevante ao oferecer uma investigação de uma categoria profissional ainda pouco investigada no Brasil. A delimitação geográfica do estudo se justifica pelos poucos estudos nessa área sobre o tema proposto.

Assim, a pesquisa tende a enriquecer as referências de estudo sobre fatores estressores no ambiente de trabalho docente do ensino superior, contribuindo ao fomento de discussões sobre o tema, agregando mais um caso que possa permitir estudos posteriores na área, tais como: níveis de estresse, comportamento, utilização de outras categorias profissionais, entre outros.

No próximo capítulo será apresentada a fundamentação teórica que abrange os conceitos desse trabalho dando suporte para a metodologia, bem como para a análise e resultados.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo apresenta o referencial no qual se baseia a pesquisa. O objetivo foi contextualizar temas que comprovam a credibilidade do estudo realizado.

2.1. O DOCENTE DE ENSINO SUPERIOR

Docência vem do verbo latino *docere* que significa ensinar, instruir, indicar, dar a entender (SANTOS, 2010).

A docência na educação superior está regulamentada pela exigência legal, ancorada na Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB (Lei nº 9.394/1996), que estabelece que um terço do corpo docente nas universidades precisa ter titulação acadêmica de mestrado ou doutorado como qualificação fundamental para fazer parte do quadro profissional, conforme descrito no artigo 52 da LDB (BRASIL, 1996).

Além da docência superior se caracterizar pelas atividades desenvolvidas pelos professores, orientadas para a preparação de futuros profissionais (MOSORINI, 2003), o trabalho desse profissional não se limita apenas nas atividades com os alunos, mas também é marcado pela interação humana, cuja qual pode-se afirmar que é uma marca forte na prática docente, além de ser uma profissão diferenciada que compreende diversas ambiguidades, incertezas e eventualidades (SANTOS, 2010).

A formação dos professores não se limita apenas no campo pedagógico, mas supõe um enfoque multidimensional, unindo os campos científico, o político e o afetivo (CANDAU, 2001).

Ser docente de ensino superior é ser competente em uma área de conhecimento específica, é ter domínio de um determinado campo, e além de ensinar uma disciplina, é ter uma visão de mundo, das transformações e evoluções ocorridas na sociedade (MASETTO, 2012).

Seu trabalho se destaca e está inserido em um meio com grande diversidade, demanda intelectual e emocional e engajamento social (GIL; HERNÁNDEZ-HERNÁNDEZ, 2016).

Com o avanço das novas tecnologias e das formas de aprendizagem, o trabalho dos professores tem sido cada vez mais alterado. Há o aumento das exigências, responsabilidades e competitividade para estes profissionais, fazendo com que estejam sob pressão, acarretando, muitas vezes, na superação de seus próprios limites (FARIA; GALLO-PENA, 2009).

Ser professor é ter uma profissão elogiável, que diante a sua missão de transmitir conhecimento merece respeito e admiração. Porém, a prática profissional do professor é muitas vezes desvalorizada no próprio universo acadêmico e na sociedade em geral (MELEIRO, 2012).

Apesar de muito se falar em qualidade de ensino nas universidades, a falta de investimentos para a educação tem mostrado muitos problemas. Professores têm salas de aulas inadequadas, falta de materiais e equipamentos (LIPP, 2012). Ademais, o estilo de gerenciamento, a falta de comunicação, pressões e outros fatores têm sido fonte de estresse para esses profissionais (WITTER, 2012).

2.2. ESTRESSE

Várias pesquisas, além dos meios de comunicação, trazem o tema estresse para o dia a dia das pessoas. Entretanto, faz-se necessário expor algumas considerações que fundamentem acerca do tema para um melhor entendimento, porque muitas pessoas ainda tem um entendimento parcial ou distorcido a respeito do que é o estresse (LIPP; MALAGRIS; NOVAIS, 2007; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES 2014).

Hans Selye definiu estresse como um “estado que se manifesta por uma síndrome específica, que consiste em todas as alterações induzidas de forma não específica dentro de um sistema biológico” (SELYE, 1978, p. 64). Apesar de o estresse ter sido considerado como síndrome específica, suas razões para o indivíduo podem ter muitas variáveis (MARRAS; VELOSO, 2012; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES 2014).

Para Lipp, Malagris e Novais (2007) o estresse é causado pela reação diante de algo que exige do indivíduo uma capacidade de acomodação maior do que o normal, seja alguma coisa boa ou má que está acontecendo em sua vida.

Marras e Veloso (2012, p. 19) colaboram com a definição de que o estresse meramente “[...] compreende todas as reações biológicas e psicológicas de um indivíduo e as ações humanas delas decorrentes para lidar com um agente estressor, sendo que este pode se configurar como uma ameaça real, percebida e/ou socialmente construída”.

O estresse acontece quando o organismo faz um esforço para se adaptar, e sofre alterações que afetam o comportamento mental e afetivo, bem como o estado físico e o relacionamento interpessoal dos indivíduos (REINHOLD, 2001; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES 2014).

Além dos problemas de saúde que o estresse pode causar no campo físico e psicológico

(LIPP, MALAGRIS, NOVAIS, 2007), o indivíduo poderá se envolver em hábitos pouco saudáveis como fumar ou beber álcool, que causam ainda mais o estresse no longo prazo, e ficar menos predisposto a se envolver em atividades que protegem a saúde, como exercícios físicos (HARTNEY, 2008).

Com frequência o estresse é associado a vários aspectos negativos, mas há muitas situações estressantes que são ou conseguem ser agradáveis, tais como: formatura na faculdade, casamento, nascimento de filhos (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES 2014).

A forma como o indivíduo responde a esse estressor é que varia muito. O que para alguns pode ser motivo de aflição, para outros pode ser agradável ou ter pouca importância, ou seja, cada pessoa tem uma maneira de responder ao estressor diferentemente (ROSSI, 1991; HARTNEY, 2008; ROSCH, 2012; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES 2014).

Essa distinção se dá por momentos, ambientes ou contextos diversos, que podem estar relacionados a experiências anteriores, características de personalidade e vários outros fatores que terminam proferindo a maneira de o indivíduo reagir ao estresse (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Para os professores, no seu ambiente de docência, o surgimento do estresse vai desde atributos individuais, relacionamento interpessoal, clima organizacional, até as condições físicas, sociais e administrativas (LIPP, 2012).

Selye (1978) afirma que existem dois tipos de estresse: o estresse bom, positivo, caracterizado pela euforia, com resposta adequada aos estressores, chamado de *eustress*; e o estresse negativo, chamado de *distress*, que seria prejudicial, mais prolongando ou acontece quando há um desacordo nas habilidades de enfrentar o estressor.

Assim, tem-se de um lado o estímulo estressor, fazendo com que o indivíduo utilize recursos para enfrentá-lo, e, do outro, a resposta a esse estímulo, que é o estresse. Quando essa resposta não é bem-sucedida chama-se de *distress*. Mas, quando o indivíduo reage bem, pode-se chamar de *eustress* (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2014).

Em seus estudos, Hans Selye definiu as reações que ocorrem no organismo devido ao estresse como a Síndrome Geral de Adaptação (SAG). Esta síndrome evolui com o tempo através de três fases: alerta, resistência e exaustão (SELYE, 1978).

Após anos de pesquisa, o modelo da Síndrome Geral de Adaptação, desenvolvido por Hans Selye, foi aperfeiçoado por Marilda Lipp que identificou a fase de “quase exaustão”, que fica entre a fase de resistência e exaustão, tornando-o assim, em quatro fases: alerta, resistência, quase exaustão e exaustão (MELEIRO, 2012).

2.2.1. Fases e Sintomas do Estresse

Cada fase do estresse tem suas próprias características. É importante entender cada uma delas, pois a gravidade depende da fase em que o indivíduo se encontra.

Fase de alerta: É a primeira fase. Desencadeada pela existência de uma fonte de pressão, ainda considerada positiva por ser apenas o início, onde o corpo reconhece o estressor, tornando o indivíduo mais atento, podendo ser considerada como um estado de alerta geral (MELEIRO, 2012).

De acordo com Lipp, Malagris e Novais (2007), nessa fase os sintomas podem ser:

- Dificuldade em dormir devido à adrenalina
- Libido alta
- Taquicardia
- Corpo tenso
- Sudorese
- Humor eufórico

Fase de resistência: Nessa segunda fase, o organismo tende a se adaptar, tentando manter um equilíbrio, impedindo o desgaste (MELEIRO, 2012).

De acordo com Lipp, Malagris e Novais (2007), nessa fase surgem sintomas relevantes:

- Sono volta ao normal
- Dificuldade com a memória
- Cansaço no corpo, mesmo tendo dormido bem
- Diminuição do desejo sexual
- Não consegue ter novas ideias no trabalho
- Humor tedioso

Fase de quase exaustão: Nessa terceira fase, os mecanismos de adaptação do organismo falham, fazendo com o organismo enfraqueça, não conseguindo mais resistir. Nessa fase, o processo de adoecimento se inicia e faz-se necessário buscar ajuda para enfrentar os

possíveis danos (LIPP; MALAGRIS; NOVAIS, 2007). Segundo essas autoras, os principais sintomas dessa fase são:

- Insônia
- Corpo cansado e com sensação de desgaste
- Ansiedade quase constante
- Produtividade e criatividade praticamente somem
- Libido quase inexistente
- Perda de humor, evitando até socializar

Fase de exaustão: essa fase é a mais grave, pois quando o estímulo estressor é muito intenso no indivíduo, o sistema imunológico é afetado, fazendo com que fique vulnerável a desenvolver processos de doenças graves (LIPP; MALAGRIS; NOVAIS, 2007). Segundo essas autoras nessa fase o indivíduo poderá desenvolver:

- Infecções
- Úlceras
- Dorme pouco
- Libido desaparece
- Perda total do senso de humor
- Depressão

Além desses problemas, o indivíduo pode desencadear ainda outras diversos sintomas e doenças. Por isso é necessário estar atento aos sintomas pertinentes para que se possa intervir o quanto antes, e assim, o corpo e a mente voltem a funcionar normalmente (WEISS, 2012).

2.3. ESTRESSE OCUPACIONAL

Dentro dos estudos sobre estresse, o estresse ocupacional traz uma abordagem que se preocupa, sobretudo, com as implicações negativas que são ocasionadas pelos fatores estressores no ambiente de trabalho (MARRAS; VELOSO, 2012).

Verifica-se na literatura estudos que analisam as relações entre estresse e trabalho em diferentes grupos ocupacionais, tais como: estresse em policiais mulheres (BEZERRA; MYNAIO; CONSTANTINO, 2013), estresse em taxistas (BRAGA; ZILLE, 2015), estresse em bancários (KOLTERMANN *et al.*, 2011), estresse em enfermeiros (PAFARO; MARTINO, 2004), estresse em motoristas de transporte coletivo (TAVARES, 2010), estresse em professores (PAIVA; SARAIVA, 2005; GOULART JUNIOR; LIPP, 2008; WITTER, 2012; COSTA; ROCHA, 2013).

Pode-se afirmar que o estresse ocupacional é um tema de muito interesse para os pesquisadores devido aos problemas que causam para os trabalhadores, como o desenvolvimento de doenças, distúrbios e problemas psicossomáticos (ROSSI, 2012).

Cooper, Sloan e Williams *apud* Ayres, Brito e Feitosa (1999) definem estresse ocupacional como algo entendido pelo indivíduo de forma negativa, sendo esse entendimento uma resposta às fontes estressoras, e que geralmente trazem consequências negativas para o indivíduo como um todo.

Colaborando, Limongi-França e Rodrigues (2014) retratam o estresse ocupacional como uma resposta às demandas excessivas ao indivíduo e aos recursos inadequados no ambiente de trabalho. Que, apesar do trabalho ser um motivo relevante de satisfação na vida, do mesmo modo pode ser considerado um ambiente com fontes de estresse para muitas pessoas (COOPER; LEWIS, 2000).

É notório que o estresse está cada vez mais existente no dia a dia das pessoas, inclusive algumas profissões têm maior probabilidade para desencadeá-lo (GOLDONI, 2012).

Pode-se citar como exemplo o profissional docente, categoria profissional que têm uma grande perspectiva para o surgimento de estresse, devido às muitas variáveis que surgem e são capazes de colaborar para uma instabilidade tanto física quanto mental em sua vida (GOULART JUNIOR; LIPP, 2008).

Todo profissional sabe que ao escolher uma carreira terá que lidar com as atribuições do cargo, interesses, inquietações, estrutura da carreira, além das doenças referentes à profissão, entre outras características (CONTIN; SANTA MARIA, 2006).

Não seria diferente para a profissão de docência, pois o trabalho do professor é desafiador, principalmente para o docente do ensino superior, pois além de ser responsável pela difusão do conhecimento, sua profissão ultrapassa a função de apenas ministrar aulas, precisando também unir as atividades de ensino, pesquisa e extensão, além da necessidade de atualização no currículo (SERVILHA, 2005). Todas essas diferentes atribuições no ambiente

de trabalho do professor podem causar um esgotamento em função do exercício profissional (ROCHA; SARRIERA, 2006).

Sabe-se que, o estresse ocupacional além de causar consequências pessoais pode gerar consequências para a organização, como: queda da produtividade, rotatividade de pessoal, má reputação da organização, níveis elevados de absenteísmo, má qualidade no trabalho desempenhado, acidentes no trabalho, greves, entre outros problemas (MARRAS; VELOSO, 2012; COOPER; KAHN 2013).

O estresse no ambiente de trabalho prejudica não somente a qualidade de vida no trabalho, como também pode afetar a vida familiar, relacionamentos e o bem-estar (HARTNEY, 2008).

Essas consequências acontecem quando o indivíduo percebe demandas no seu ambiente de trabalho como fontes estressoras que, ao extrapolar sua capacidade de enfrentamento, causam reações negativas (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

2.3.1. *Burnout*

O termo *burnout* significa queimar fora ou, simplesmente, perder a energia; que é justamente o que acontece com os profissionais acometidos por essa síndrome, caracterizada pelo sentimento crônico de desânimo, frustração, despersonalização e baixo envolvimento para com o trabalho (CODO; VASQUES-MENEZES, 2013).

O *burnout* não acontece de repente, ele é uma resposta negativa que surge pela prolongada exposição aos estressores (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2014).

Suas principais fontes de surgimento são a sobrecarga de trabalho e o conflito pessoal no trabalho (MASLACH, 2012).

As pessoas que estão mais propensas a desencadear o *burnout* são aquelas que trabalham em profissões com intensos contatos interpessoais (REINHOLD, 2012), principalmente o profissional docente, que tem contato com uma vasta quantidade de pessoas em seu ambiente de trabalho (HARTNEY, 2008), ademais seu ambiente de trabalho é marcado por fatores sociais, políticos e econômicos, além de recursos escassos, que também podem se caracterizar como fatores para o aparecimento do *burnout* (MASLACH, 2012).

Com o conhecimento acerca do *burnout* é possível criar alternativas de prevenção ou intervenção sobre os fatores que o desencadeiam, minimizando assim suas consequências nos indivíduos (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

Estudos mostram a relação entre *burnout* e professores e o seu impacto para esses profissionais: (SILVA *et al.*, 2008; CARLOTTO, 2011; BARRETO *et al.*, 2013; DALAGASPERINA, P.; MONTEIRO, 2014; MENDES, 2015; PAIVA; GOMES; HELAL, 2015; BORGES; LAUXEN, 2016).

Esses estudos comprovam que o *burnout* tem acometido muitos professores, fazendo-se necessário traçar melhorias no ambiente de trabalho desses profissionais, além de estratégias de enfrentamento e combate desta síndrome.

Segundo Benevides-Pereira (2002), a maior parte das consequências negativas que acontecem no trabalhador e na organização, referente às atividades ocupacionais, são explicadas pela existência do *burnout*.

O *burnout* é entendido como um conceito que abrange três dimensões básicas (HARTNEY, 2008; CODO; VASQUES-MENEZES, 2013; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2014):

1. Exaustão Emocional: refere-se às sensações de estar esgotado fisicamente e mentalmente. O profissional sente que não poderá dar mais de si mesmo e não terá como se recuperar. Geralmente, os profissionais ficam intolerantes, nervosos, seguindo rotinas inflexíveis para evitar aproximação com as pessoas no ambiente de trabalho;
2. Despersonalização: o profissional acaba desenvolvendo um retraimento emocional, como indiferença, frieza e hostilidade às necessidades dos outros, tornando-se desumano para com as pessoas, e, cada questão a ser resolvida no trabalho torna-se um transtorno;
3. Redução da realização pessoal e profissional: os profissionais têm suas habilidades comprometidas para realização de seu trabalho devido a sensação de incompetência, baixa autoestima e desmotivação, tornando-se negativos sobre seus ideais.

Muitos professores com *burnout*, por não saber lidar com os fatores estressores, abandonam a profissão; outros continuam suas atividades, porém, aparentam contar os dias para não estarem mais no ambiente de trabalho (REINHOLD, 2012).

Portanto, faz-se necessário identificar as fontes de estresse para tentar controlá-las ou eliminá-las, a fim de evitar que haja um excesso de fatores estressantes que ultrapassem a

capacidade de resistência do indivíduo e afetem seu bem-estar (LIPP, 2012).

2.3.2. Fatores Estressores no Ambiente de Trabalho Docente

Os fatores estressores são definidos por vários autores como fonte de pressão, que podem ser “um elemento, fato, situação ou contexto, real e/ou percebido, que se configura para o indivíduo como uma exigência de resposta por ser entendida, consciente ou inconscientemente, como ameaçadora” (MARRAS; VELOSO, 2012, p. 20).

De acordo com Travers e Cooper (1996) fator estressor é algo no ambiente que funciona como estímulo, seja de natureza física, psicológica ou comportamental e que interfere no trabalho do profissional. Assim, para melhor entender os tipos de fatores estressores do ambiente de trabalho, Cooper e Kahn (2013) dividiram as principais fontes estressoras nas seguintes categorias:

1. Fatores intrínsecos ao trabalho: esses fatores estão relacionados às condições de trabalho, o uso de tecnologias, sobrecarga de trabalho, entre outros;
2. Papel do indivíduo: esse tipo de fator estressor está relacionado aos conflitos e ambiguidade de papéis, responsabilidade sobre outras pessoas, entre outros;
3. Desenvolvimento de carreira: propõe que se examine a falta de desafios na função atual, a falta de promoção no trabalho, fusões, entre outros;
4. Relações interpessoais: o relacionamento com os colegas, chefes e demais pessoas na organização, dificuldades de delegar;
5. O clima organizacional e a cultura: aspectos da política da organização, a comunicação, a participação na tomada de decisões, avaliações de desempenho, entre outros;
6. A interface trabalho-vida pessoal: esta categoria está relacionada aos eventos de fora do trabalho que afetam a vida profissional, tais como mudanças, morte, doenças na família, entre outros.

Ao longo dos anos foram feitos estudos acerca dos fatores estressores no trabalho, e entre as diversas profissões, inclusive professores universitários, foi percebido que as causas citadas como fontes de estresse são semelhantes (COOPER; KAHN, 2013). Esses autores apontam as 50 causas mais citadas de estresse no ambiente de trabalho, conforme tabela 01.

Tabela 01 – As 50 Causas mais Citadas de Estresse no Ambiente de Trabalho

AS 50 CAUSAS MAIS CITADAS DE ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO	
1. Muito trabalho	26. Mudanças constantes
2. Pouco trabalho	27. Ambiguidade de papel
3. Ritmo do trabalho	28. Conflitos de papéis
4. Trabalhar por turnos	29. Vida pessoal afetando o trabalho
5. Falta de flexibilidade de horário	30. Trabalhos que afetam a vida pessoal
6. Trabalho emocionalmente exigente	31. Avaliações de desempenho não confiáveis
7. Prazos	32. Falta de dinheiro
8. Falta de controle sobre o trabalho	33. Horas extras (principalmente nos fins de semana)
9. Fraco apoio interpessoal	34. Pouco ou nenhum tempo para descansar
10. Relações de trabalho precárias	35. Mobilidade casa/trabalho/casa
11. Falta de experiência	36. Cultura organizacional
12. Falta de treinamento	37. Falta de poder e influência
13. Lidar com a promoção	38. Realizar um trabalho que você não está qualificado
14. Insegurança no trabalho	39. Supervisão das outras pessoas
15. Falta de oportunidade de carreira	40. Dependência de outros membros da equipe
16. Salário ruim	41. A política da organização
17. Bullying e assédio	42. Crenças pessoais conflitantes com a organização
18. Cultura da culpa	43. Fazer um trabalho e outros desaprovarem
19. Má gestão	44. Novas tecnologias
20. Muitos gerentes	45. Participação em reuniões
21. Falta de informação	46. Discriminação e favoritismo
22. Ambiente de trabalho ruim (barulho, iluminação incorreta/inexistente, etc.)	47. Incapacidade de delegar
23. Elevação contínua ou vibração	48. Pouca ou muita variedade no trabalho
24. Mau funcionamento de equipamentos	49. Comprometimento organizacional
25. Conflitos	50. Demissão de outras pessoas

Fonte: Adaptada e traduzida pela autora, de Cooper e Kahn, 2013, p. 7-10.

É impossível delimitar todos os fatores estressores, pois depende muito das alterações sociais, valores, cultura organizacional, entre outras questões que podem se constituir em novos fatores estressores (MARRAS; VELOSO, 2012).

Diante o exposto, e fazendo uma alusão aos docentes universitários, que têm diversas atribuições, é possível que esses profissionais estejam expostos a mais de um fator estressor citado na tabela anterior, pois, segundo Lipp (2012) raramente o estresse é ocasionado por apenas um estressor, muitas vezes é um efeito de vários fatores que acontecem na vida do indivíduo que acabam se acumulando, vindo a causar um estado de tensão físico e mental.

Sabe-se que quanto maior o número de horas trabalhadas em sala de aula, maiores os níveis de estresse e chances de adoecimento do docente, fato este que está intimamente ligado a sobrecarga de trabalho (ROCHA; SARRIERA, 2006).

O ambiente de trabalho do docente do ensino superior também é marcado por relações

interpessoais que também podem dificultar o clima de convívio, assim como o compartilhamento de ideias e o diálogo, constituindo fatores que induzem os docentes ao estresse (SERVILHA, 2005).

A cultura organizacional baseada na opressão e ameaça também é considerada como uma variável estressora, de tal modo a falta de comunicação, demandas além das possibilidades e pressão de tempo aumentam o estresse nos docentes (WITTER, 2012).

Oliveira (2009) cita a indisciplina, configurada pela falta de educação, irresponsabilidade e falta de respeito dos alunos, como causa de indignação e tristeza para os docentes, o que pode ser considerado como um fator estressor para esses profissionais.

A desvalorização da profissão e a má remuneração também são fatores estressores para o professor, o que causa uma queda na sua autoestima, influenciando negativamente no seu papel de transmissão de conhecimento (GOLDONI, 2012).

Ademais, o excesso de burocracia, a falta de apoio dos colegas, conflitos e excesso de papéis também se configuram como fatores estressores do ambiente de trabalho docente (REINHOLD, 2012).

A produtividade acadêmica também se configura como um fator estressor para os docentes universitários, pois é marcada pela competitividade e pelo desejo de publicações, o que pode vir a causar um sentimento de frustração e estresse (VOLTARELLI, 2002).

O avanço da tecnologia também contribui para favorecer o surgimento do estresse no professor, já que cria a necessidade de uma rápida adaptação, e ainda existem muitos professores que têm dificuldade de lidar com o avanço tecnológico (LIPP, 2012; WITTER, 2012).

A crise econômica que delibera os cortes nas verbas da educação de ensino superior, afetando as condições físicas e programas que são fundamentais para o trabalho dos professores, técnicos e estudantes causa um sentimento de medo em todas as pessoas que fazem parte da universidade (PINA, 2016).

Em entrevista à Revista Psique, Lipp, que é escritora, psicóloga e diretora fundadora do Centro Psicológico de Controle do Stress, afirma que a crise atual é motivada pela incompetência dos líderes políticos, e influencia no aumento do estresse à medida que os indivíduos ficam com medo do futuro, confusos, impacientes, e decepcionados com nossos governantes, levando-os a um estado mental de angústia, que acarreta em consequências tanto para a vida pessoal como profissional (VASQUES, 2016).

Assim, diante a presença de fatores estressores que permeiam o ambiente de trabalho

do docente, esses podem vir a prejudicar o exercício de sua função, visto que, quanto mais os fatores estressores permanecem por um período de tempo prologando, maiores serão as consequências no longo prazo (MARRAS; VELOSO, 2012).

2.4. ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO ESTRESSE

Frequentemente as pessoas se defrontam com situações estressantes que não se tem qualquer controle para mudar ou eliminar. Por isso, é importante aprender a controlar o estresse para determinar o impacto que ele causará sobre si (ROSSI, 1991). Pois, em situações que não se pode eliminar o estressor faz-se necessário criar soluções de enfrentamento ou *coping* (LIPP, 2012).

As estratégias de enfrentamento ou *coping* são as habilidades cognitivas e comportamentais desenvolvidas para lidar ou administrar as exigências internas e/ou externas que são percebidas como estressantes (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2014).

Lipp (2012) lista 21 (vinte e uma) estratégias que podem ajudar os professores a enfrentarem as situações estressantes, divididas em quatro tipos. São elas:

1. Estratégias educativas:
 - Saber o que é estresse;
 - Reconhecer os sintomas no corpo e mente;
 - Identificar os fatores estressores internos;
 - Identificar os estressores externos.

2. Estratégias situacionais:
 - Tentar extinguir os estressores que podem ser extinguidos;
 - Aceitar os estressores inevitáveis;
 - Reinterpretar os estressores inevitáveis, tentando ver o lado positivo de cada fonte estressora.

3. Estratégias de enfrentamento do efeito prolongado:
 - Aprender a reconhecer os próprios limites;
 - Aprender respeitar os próprios limites;

- Tomar uma atitude ativa diante da vida;
- Procurar se concentrar na busca de soluções e não nas emoções causadas pelos estressores;
- Usar técnicas de resolução de problemas;
- Assumir as responsabilidades pela sua vida;
- Aprender a dizer não;
- Utilizar apoio dos colegas no ambiente de trabalho;
- Compreender que nada de ruim que acontece perdura para sempre.

4. Estratégias de enfrentamento para diminuir os sintomas:

- Usar o senso de humor;
- Procurar não ficar pensando apenas em problemas, desligar-se por alguns minutos do dia;
- Usar técnicas de relaxamento;
- Buscar se alimentar de forma saudável: verduras, legumes, frutas;
- Praticar atividades físicas.

Para Witter (2012) a gestão da universidade também pode contribuir para reduzir o efeito das fontes estressoras no meio acadêmico propiciando:

- Sistema aberto de administração;
- Fornecimento de rede de apoio pessoal;
- Ambiente físico agradável;
- Cultura organizacional positiva;
- Equilíbrio entre demanda, competência e condições de trabalho;
- Adequada gestão de conflitos.

Essas estratégias são muito importantes para que o profissional docente, colocando-as em prática, obtenha facilidade em lidar com as fontes estressoras.

No próximo capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos que viabilizaram a realização desse estudo: delineamento da pesquisa, população, instrumento, coleta e análise de dados.

3. METODOLOGIA

Metodologia refere-se ao estudo que segue uma ordem lógica dos procedimentos utilizados teorias científicas, de forma a relatar o caminho que foi percorrido para alcançar determinados resultados (OLIVEIRA, 2011).

Nesta perspectiva, o presente capítulo traz informações referentes ao desenvolvimento desse estudo: delineamento da pesquisa, população, instrumento de coleta de dados, os resultados e discussões.

3.1. DELINEAMENTO DA PESQUISA

Esta pesquisa tem como finalidade identificar os fatores estressores mais críticos do ambiente de trabalho na visão dos docentes efetivos do *Campus* do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco.

Tem abordagem quantitativa, pois coletou dados numéricos que puderam ser medidos estatisticamente, bem como abordagem qualitativa, pois trouxe questões com o objetivo de levantar opiniões através da percepção de determinados indivíduos de uma população (SILVA; MENEZES, 2005); (OLIVEIRA, 2011).

A classificação com base nos objetivos, faz a presente pesquisa do tipo exploratória, pois teve como objetivo aumentar o conhecimento acerca dos fatores estressores que permeiam o ambiente de trabalho docente. Segundo Gil (2010) a pesquisa exploratória proporciona ao pesquisador maior intimidade e entendimento do problema, com o intuito de maiores informações visando estabelecer hipóteses.

É também descritiva, pois os estudos descritivos têm como objetivo descrever elementos de determinada população, utilizando-se de técnicas de coletas de dados como o questionário, além de melhor se adequar às pesquisas do tipo censo (GIL, 2010).

É ainda transversal, visto que foi realizada em um certo período de tempo (HAIR, 2005).

Trata-se de um censo, pois teve como objetivo estudar a população de docentes efetivos da instituição citada nesse trabalho (OLIVEIRA, 2011).

3.2. POPULAÇÃO

Segundo Silva e Menezes (2005), população é o conjunto de indivíduos que têm características semelhantes definidas para um verificado estudo.

Por se tratar de um censo, a população-alvo desse estudo é composta por todos os docentes efetivos do *Campus* do Agreste da UFPE.

A escolha dessa população aconteceu por ela não ter sido amplamente pesquisada e discutida, além de os docentes efetivos participarem de mais atividades na instituição e discussões em seus núcleos e, possivelmente, terem uma melhor visão acerca dos fatores estressores em seu ambiente de trabalho. Além disso, a escolha também se deu pelo fato de que os professores têm um trabalho desafiador, em uma sociedade em constante mudança, requerendo desses profissionais esforços físicos, comportamentais e psicológicos.

Logo, entendeu-se ser imprescindível o estudo dos fatores estressores do ambiente de trabalho desses profissionais, para que informações identificadas como fatores de risco na pesquisa sirvam de colaboração futuramente.

A população de docentes efetivos do *Campus* do Agreste totaliza 276 (duzentos e setenta e seis) profissionais, distribuídos em seis núcleos: Núcleo de Ciências da Vida (NCV), Núcleo de Design e Comunicação (NDC), Núcleo de Gestão (NG); Núcleo de Formação Docente (NFD); Núcleo de Tecnologia (NT) e Núcleo Interdisciplinar de Ciências Exatas (NICE). Foi obtido uma taxa de resposta de 41,67%. Mesmo não alcançando toda a população, ainda assim, a pesquisa atingiu uma confiabilidade estatística de 95% e erro amostral de 7%, conforme tabela 02.

Tabela – 02 População de Estudo

NÚCLEO	POPULAÇÃO	AMOSTRA		
		ERRO 7%	TOTAL DE RESPOSTAS	% RETORNO
NCV	61	25	16	26,22%
NDC	48	20	20	41,67%
NG	52	22	29	55,76%
NFD	53	22	22	41,50%
NT	43	18	21	48,83%
NICE	19	8	7	36,84%
TOTAL	276	115	115	41,67%

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

3.3. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados foi desenvolvido pela própria pesquisadora um questionário (ver Apêndice) com base nas categorias de fontes estressoras de Cooper e Kahn (2013) citados nesse trabalho.

O questionário é composto por 22 perguntas, sendo dividido em três partes.

A primeira parte do questionário contempla o perfil do entrevistado e seus hábitos nos seguintes pontos:

- a) Identificação: Gênero, idade, estado civil, número de filhos;
- b) Aspecto profissional: Grau de instrução, tempo de trabalho na instituição, núcleo que faz parte na instituição, tempo de função, carga horária de trabalho, renda, atividades extras;
- c) Aspecto pessoal: Tempo livre, hábitos de praticar esportes, vícios.

A segunda parte do questionário é constituída por uma tabela com cinquenta fatores estressores no ambiente de trabalho docente, baseada em Cooper e Kahn (2013). O intuito é verificar através da visão dos entrevistados quanto aos fatores estressores que o afetam atualmente no seu ambiente de trabalho. Tais fatores estão classificados em uma escala que vai de 0 a 4, onde 0 é considerado como não se aplica; 1 é considerado geralmente não é fonte de pressão; 2 é considerado como fonte de pressão, embora fraca; 3 é considerado fonte de pressão moderada e; 4 como fonte intensa de pressão.

As duas últimas perguntas do questionário também tratam dos fatores estressores no ambiente de trabalho, porém são abertas e opcionais a serem respondidas.

Antes da aplicação do questionário com os docentes efetivos da UFPE foi realizado um pré-teste com cinco professores em uma outra universidade na mesma cidade, a fim de validar o instrumento e verificar se, conforme Gil (2010), o mesmo obtinha clareza e precisão dos termos, quantitativo de perguntas estava suficiente, bem como a forma das perguntas e sua ordem.

Todos os professores participantes do pré-teste relataram não sentir dificuldade em responder às perguntas, e afirmaram que o questionário estava claro com o que propunha. A única observação feita foi referente às questões 10, 11 e 20, onde nas perguntas 10 e 11 estava citada a palavra 'docente', e os professores participantes do pré-teste solicitaram trocar tal palavra por 'ensino', a fim de tornar tais perguntas mais claras. Na questão 20, que traz a tabela com cinquenta fatores considerados estressores houve a necessidade de exclusão de um item e

o acréscimo de um novo fator: período de provas.

Após esse pré-teste, que ocorreu no dia 13 de outubro de 2016, iniciou-se a aplicação do questionário no *Campus* do Agreste da UFPE, que aconteceu entre 19 de outubro de 2016 até o dia 19 de novembro de 2016. Com o andamento da coleta, percebeu-se que a abordagem pessoal não proporcionava o alcance necessário de respondentes. Assim, devido à dificuldade de encontrar todos os docentes no *campus*, também foi realizado o envio do questionário por *e-mail*, reproduzido na plataforma *on-line*: Formulários *Google*.

3.4. ANÁLISE DOS DADOS

Os dados quantitativos foram analisados por meio de métodos estatísticos utilizando-se o programa Excel, onde foi construído um banco de dados, com as variáveis resultantes da aplicação da pesquisa.

Foram feitas análises estatísticas descritivas, como a moda e média. Tais procedimentos obtêm um melhor conhecimento dos dados que foram coletados com a pesquisa e, assim, fornecem informações relevantes para efeito de descrição de um dado que se almeja conhecer mais intensamente.

Os resultados obtidos da tabela com 50 fatores foram analisados a partir de uma tendência central de 2,5 ($([1+4]/2)$), ou seja, médias dos indicadores acima de 2,5 foram considerados como fatores estressores críticos; do mesmo modo, médias obtidas abaixo desse valor já não são percebidas como fatores críticos no ambiente de trabalho docente.

As respostas das questões abertas foram utilizadas de acordo com os resultados dos fatores mais críticos. Tais questões admitiram respostas livres para que o pesquisado usasse sua própria linguagem acerca dos fatores estressores, exprimindo opiniões que foram interpretadas e analisadas junto às questões fechadas.

No capítulo a seguir, serão apresentados e discutidos os resultados encontrados a partir dos dados coletados.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Após a etapa de coleta dos dados, torna-se importante exibir os resultados, uma vez que os dados coletados não têm ainda um significado evidente. Dessa forma, o presente capítulo dedica-se à apresentação dos resultados obtidos a partir da análise dos dados coletados junto aos docentes efetivos do *Campus* do Agreste da UFPE.

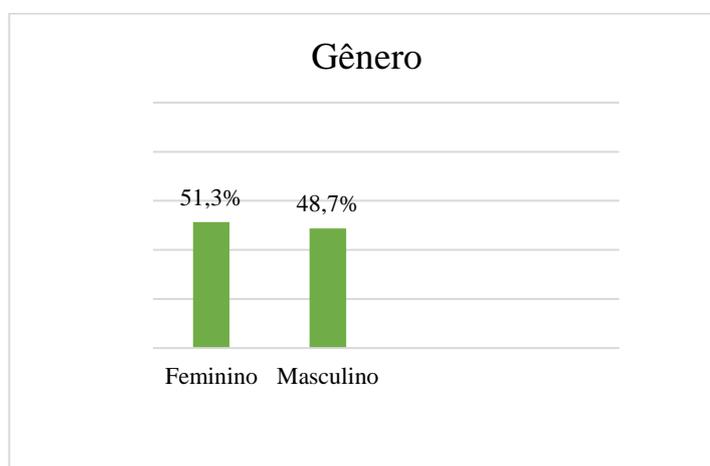
4.1. PERFIL DOCENTE DO *CAMPUS* DO AGRESTE DA UFPE

Para concretização desta pesquisa, entrevistou-se 115 docentes do *Campus* Agreste da UFPE a fim de identificar os fatores causadores de estresse no ambiente de trabalho docente. Tal pesquisa, inicialmente, procurou delinear o perfil do profissional entrevistado.

Da população de 276 (duzentos e setenta e seis docentes), foram obtidos 115 (cento e quinze) questionários dos 06 (seis) núcleos da universidade. O número de questionários por núcleo variou de 07 a 29.

Tratando-se de gênero, essa pesquisa é composta de 59 (51,3%) do gênero feminino que e de 56 docentes do gênero masculino que representam (48,7%) do total dos respondentes, conforme **gráfico 01**. Possivelmente há diferença entre gêneros acerca dos fatores estressores, podendo estes terem maior relevância para o gênero feminino, visto que as mulheres estão cada vez mais desempenhando o papel de mãe-esposa-profissional, que outrora seu papel era tão somente no núcleo familiar.

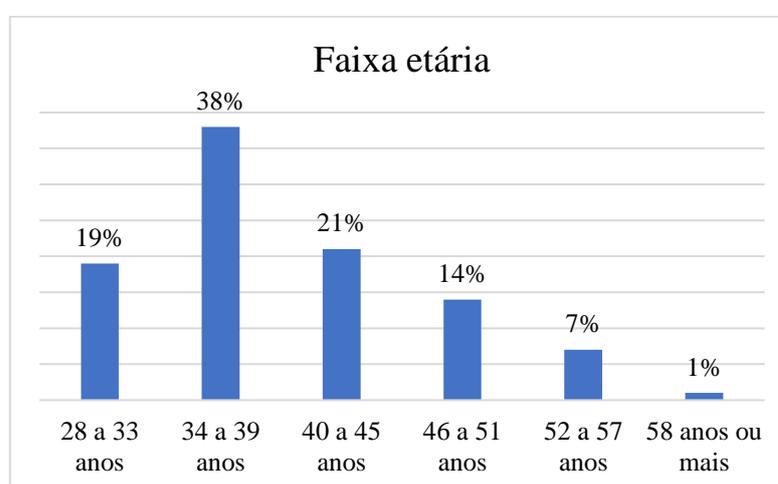
Gráfico 01 - Gênero dos Docentes



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Em relação a idade, a maior parte dos docentes estão entre 34 aos 39 anos, constituindo um total de 38% respondentes, na sequência 21% com idade de 40 a 45 anos, 19% com idade de 28 a 33 anos, 14% com idade de 46 a 51 anos, 7% encontram-se entre 52 a 57 anos e 1% com 58 anos ou mais, de acordo com o **gráfico 02**. A idade média dos docentes ficou de 40 anos, idade que geralmente o profissional já tem titulação acadêmica de doutorado, muito requerida para ensino em universidades de ensino superior. Segundo levantamento do Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE) em 2014 a idade média dos doutores no Brasil era de 37 anos.

Gráfico 02 – Faixa Etária



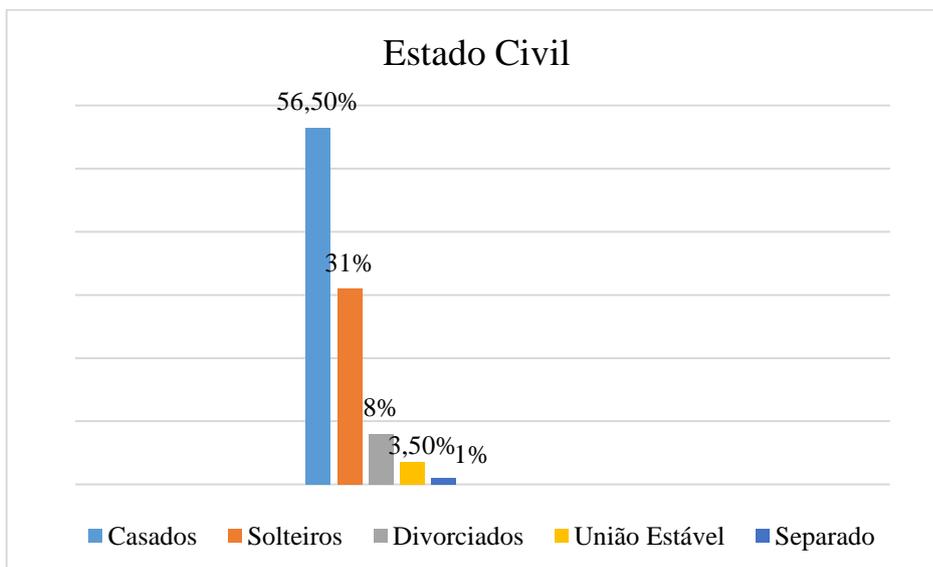
Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Em relação ao estado civil, a maioria 56,5% dos docentes estão casados, 31% estão solteiros, 8% divorciados, 3,5% em união estável, 1% separado, ver **gráfico 03**. Em relação a filhos 53% não têm filhos convivendo atualmente com eles.

A respeito de o companheiro trabalhar, 55,6% afirmaram que o companheiro trabalha. Isso pode ser considerado positivo à medida que o casal divide a responsabilidade financeira e atividades do lar. Porém, pode se transformar em uma fonte de estresse para as mulheres, devido sua rotina, que além de lidar com responsabilidades familiares, também terá responsabilidades profissionais.

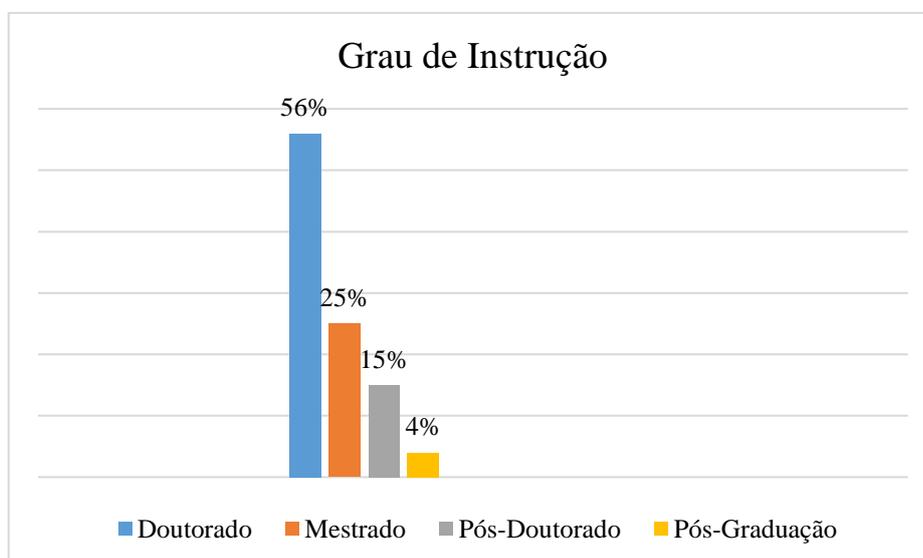
Quanto ao grau de instrução, a maioria dos docentes têm doutorado 56%, ver **gráfico 04**. Por se tratar de uma universidade pública federal, onde é exigido uma titulação mínima de pós-graduação ou mestrado, que desenvolve atividades de ensino, pesquisa e extensão, os docentes sempre estão em busca de aperfeiçoamento profissional.

Gráfico 03 – Estado Civil



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Gráfico 04 – Grau de Instrução



Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

A média em relação ao tempo de profissão desses profissionais é de 11 anos. O que se pode notar que já são profissionais bem experientes na docência. A carga horária média de ensino nos dias atuais para os profissionais entrevistados foi de 20 horas semanais.

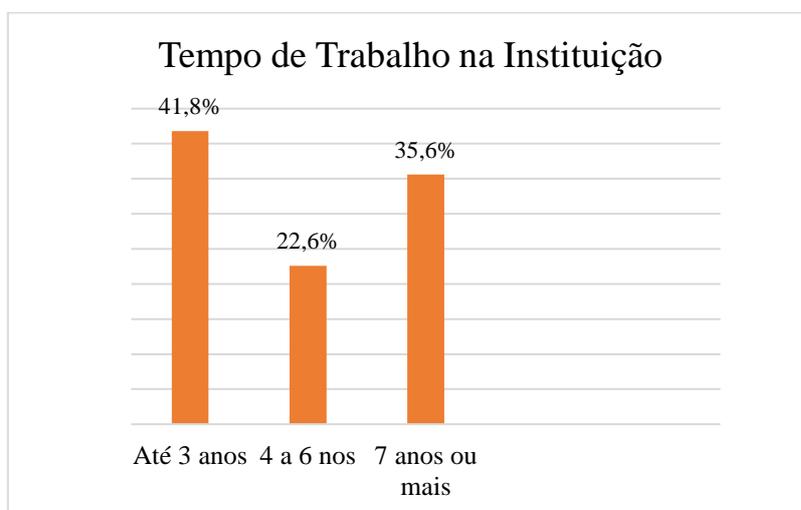
Além de ensino, 68% dos profissionais exercem outras atividades na instituição, com carga horária média de 15 horas semanais. Tais atividades se referem a: coordenações; vice

coordenações; pesquisa e/ou extensão; funções administrativas; orientações de trabalhos, estágio e grupos de estudos; tutoria e colegiado. No que se refere ao exercício de outra profissão, 11% dos docentes entrevistados possuem outra profissão com carga horária média de 22 horas semanais.

Pode-se verificar que grande parte desses profissionais têm uma carga horária extensa dedicada à profissão. O acúmulo de trabalho, além da multiplicação de tarefas devido ao exercício de outras atividades dentro da instituição, pode causar sobrecarga de trabalho e influenciar no aumento do estresse, bem como as chances de desenvolver doenças (ROCHA; SARRIERA, 2006).

Em relação ao tempo de trabalho dos docentes na instituição, 41,8% trabalham até 3 anos, 22,6% de 4 a 6 anos, 35,65% 7 anos ou mais, conforme **gráfico 05**. A média foi de 5,04 anos de trabalho na instituição.

Gráfico 05 – Tempo de Trabalho na Instituição



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

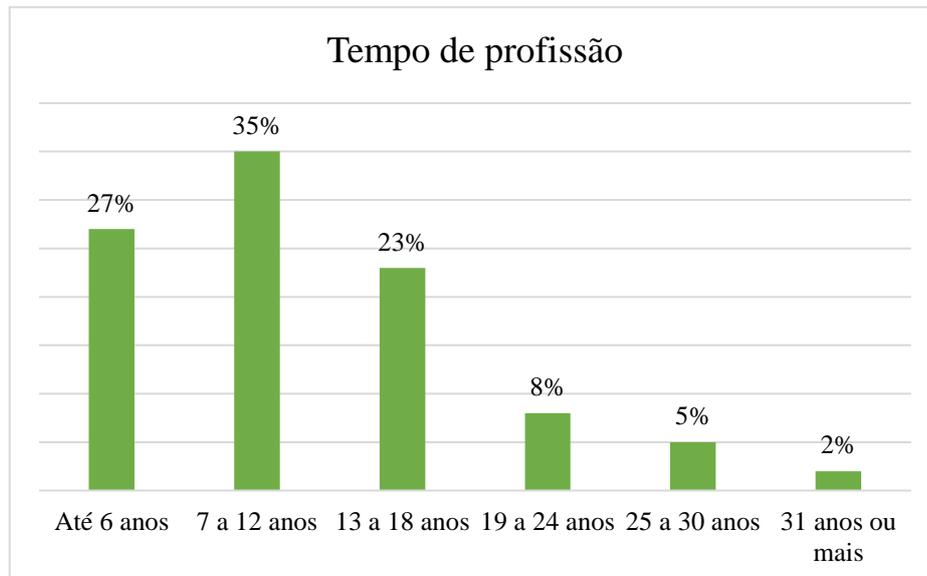
Em relação ao tempo que exerce a função de professor, independentemente de ser na UFPE, a moda foi de 35% dos respondentes de 7 a 12 anos, ver **gráfico 06**.

Em relação à média salarial dos respondentes, esta ficou de R\$ 8.242,26 (oito mil duzentos e quarenta e dois reais e vinte e seis centavos).

O salário do docente universitário é baseado de acordo com seu grau de titulação. Geralmente salários acima de 8 mil reais é alcançado por docentes que têm a titulação de doutorado com dedicação exclusiva.

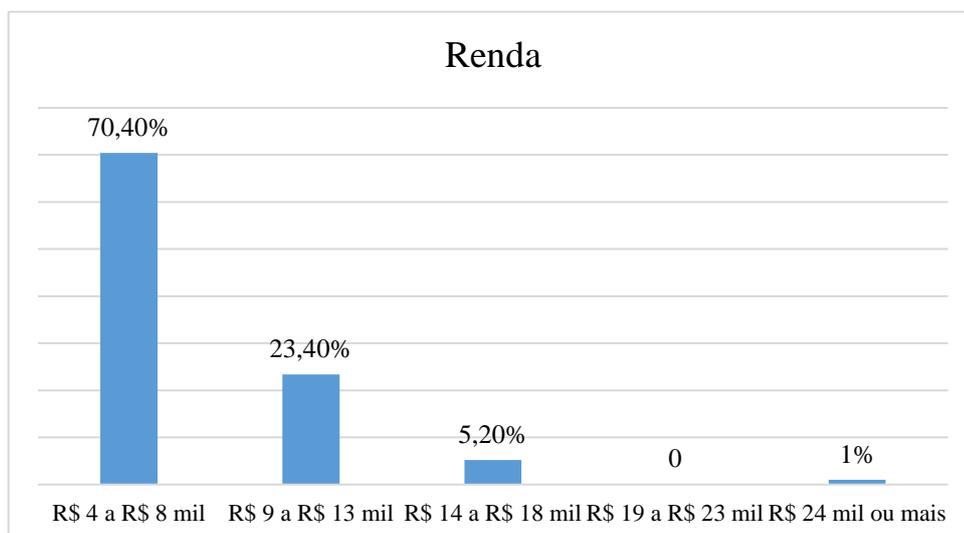
Em relação à renda (líquida) desses profissionais, 70,4% dos respondentes ganham de R\$ 4 a R\$ 8 mil reais; 23,4% ganham de R\$ 9 a 13 mil reais; 5,2% ganham de R\$ 14 a 18 mil reais e 1% ganha 24 mil reais ou mais, conforme o **gráfico 07**.

Gráfico 06 – Tempo de Profissão



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Gráfico 07 – Renda



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

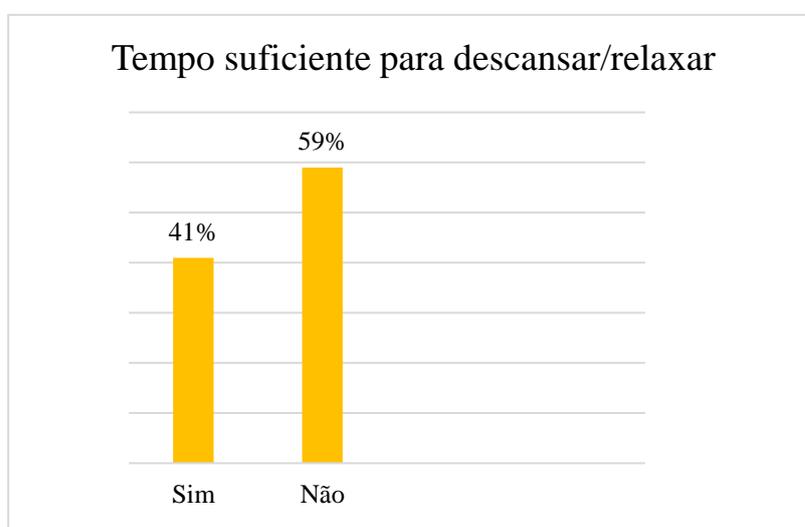
4.1.1. Hábitos

Estudos mostram que os hábitos que as pessoas têm influenciam no aumento ou diminuição do estresse. Para ter uma melhoria na qualidade de vida é preciso que os docentes fiquem atentos a maneira que alguns hábitos estão acontecendo em suas vidas.

Em relação ao tempo suficiente para descansar 59% dos respondentes afirmaram que não tem tempo suficiente para descansar/relaxar, ver **gráfico 08**. Grande parte dos docentes têm uma carga horária semanal com mais de um turno, o que possivelmente acarreta em falta de tempo para dedicarem às atividades de lazer, por exemplo.

Esses profissionais podem se tornar cada vez mais sobrecarregados e, conseqüentemente, estressados à medida que estão expostos a fatores estressores no ambiente de trabalho e não procuram estratégias para aliviar a tensão da rotina.

Gráfico 08 – Tempo Suficiente para Descansar/Relaxar

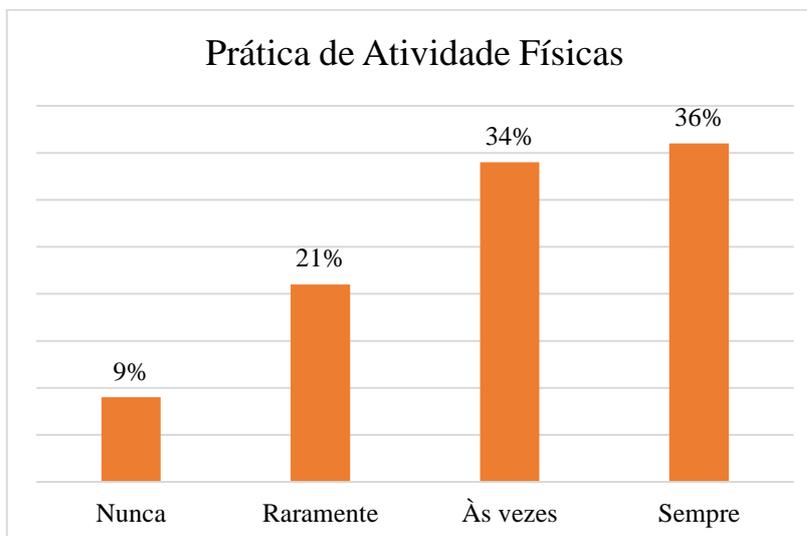


Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Quanto à prática de atividades físicas, 36% docentes afirmaram que sempre realizam atividades físicas e 34% realizam atividades físicas às vezes, de acordo com o **gráfico 09**.

Embora a maioria dos docentes não tenha tempo suficiente para descansar, ainda assim boa parte encontra tempo para praticar atividades físicas que é muito importante para a saúde, pois aumenta a imunidade, melhora da qualidade de vida e, conseqüentemente, ocorre a diminuição do estresse.

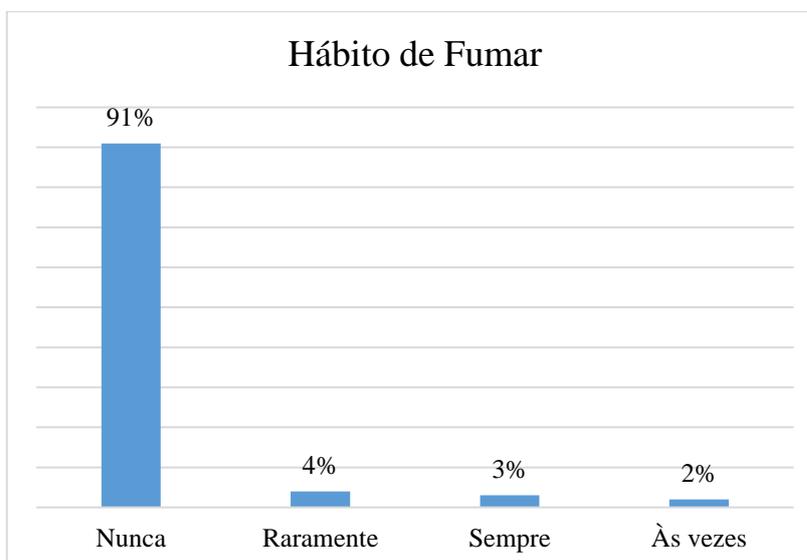
Gráfico 09 – Prática de Atividades Físicas



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

As pessoas têm o hábito de fumar quando sofrem pressões ambientais (ROSSI, 1991). Segundo Deus (2015), o cigarro é muito prejudicial à saúde, e está relacionado a casos de ansiedade, estresse e depressão. Muitas pessoas utilizam o cigarro como estratégia de fuga das demandas diárias, porém no longo prazo surgem diversos problemas para a saúde. Quanto a tal hábito, 91% docentes nunca fumam, conforme **gráfico 10**. Isso determina um dado positivo, pois, pessoas que não fumam estão menos propensas a desenvolver doenças.

Gráfico 10 – Hábito de Fumar

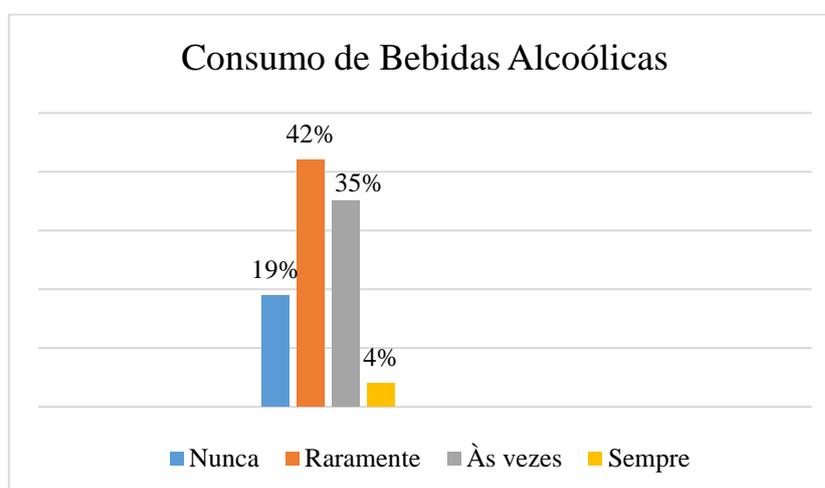


Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

No que se refere ao consumo de bebidas alcoólicas, muitas pessoas também procuram o álcool como forma de distração e redução do estresse. Embora acreditem que relaxam ao consumir bebidas alcoólicas, sabe-se que o álcool pode aumentar os níveis de estresse, além de desenvolver diversas doenças e causar dependência.

No que diz respeito ao consumo de bebidas alcoólicas, 42% responderam que consomem bebidas alcoólicas raramente, e 35% às vezes, 19% nunca bebem, conforme **gráfico 11**. Possivelmente 4% dos profissionais que sempre fazem consumo de álcool podem estar passando por algum problema e buscam no álcool uma tentativa de aliviar o estresse.

Gráfico 11 – Consumo de Bebidas Alcoólicas



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

A fim de resumir o perfil do profissional do docente entrevistado nessa pesquisa, pode-se dizer que este é constituído por profissionais em sua maioria do gênero feminino (com diferença bem pequena do gênero masculino, apenas 3 profissionais), com faixa etária em sua maioria dos 34 aos 39 anos, estado civil casado (a), com companheiro (a) trabalhando, sem filhos convivendo atualmente.

Em relação ao grau de instrução a maior parte dos docentes têm doutorado, trabalham na instituição em média há 5 anos, tendo em média 11 anos de exercício profissional. Sua carga horária na universidade nos dias atuais é em média 20 horas semanais, somadas a mais 15 horas, em média, dedicadas a outras atividades na própria instituição. Sua renda salarial média é de R\$ 8.242,26. A maioria dos docentes não tem tempo suficiente para descansar/relaxar, porém, a maioria pratica atividades físicas. Não têm o hábito de fumar e raramente consomem bebidas alcoólicas.

4.2. Ambiente de Trabalho Docente

Nessa seção serão apresentados os fatores estressores do ambiente de trabalho docente e de que maneira eles afetam esses profissionais. Como forma de melhor entendimento, os fatores foram organizados por média, da maior para a menor, de acordo com a tabela 03.

Tabela 03 – Fatores Estressores

Fatores Estressores	Média
Excesso de burocracia	3,04
Mau funcionamento de equipamentos	2,94
Falta de recursos materiais	2,83
Depender de outras pessoas no trabalho	2,78
Sobrecarga de trabalho	2,75
Falta de incentivos salariais e benefícios	2,74
Salas de aulas inadequadas para ensino (espaço físico)	2,71
Má gestão da instituição	2,67
Falta de informação (a comunicação não é eficiente)	2,66
Exigência de prazos	2,64
Sala do professor inadequada (espaço físico)	2,63
Salário insatisfatório	2,63
Trabalhar por mais de um turno	2,53
Falta de controle sobre o trabalho (autonomia)	2,53
Exigência excessiva de produtividade	2,53
Realizar horas extras	2,4
Interface trabalho-família (tempo e atenção despendidos em um domínio ficam indisponíveis para outro)	2,37
Falta de segurança física	2,36
Viagens (casa/trabalho/casa)	2,34
Ambiente de trabalho com temperatura inadequada	2,33
Ambiente de trabalho barulhento	2,33
Participar de reuniões	2,28
Feedback inadequado sobre o desempenho	2,26

(continua)

Fatores Estressores	Média
Fofocas	2,18
Mudanças na forma como deve realizar o trabalho	2,16
Discriminação e favoritismo	2,15
Fraco apoio dos colegas	2,13
A ausência de perspectiva de crescimento na carreira	2,09
Competição excessiva	2,08
Ambiente de trabalho com iluminação inadequada	2,03
Trabalhar em tarefas as quais considera não estar qualificado (a)	2,02
Orientações de trabalhos (TCC, artigo, etc.)	2
Eventos da vida pessoal afetando o trabalho (mudança de casa, doenças, mortes na família, etc.)	2
Cultura da culpa (culpar uns aos outros pelos erros)	1,94
Supervisionar o trabalho de outras pessoas	1,93
Alunos indisciplinados	1,9
Relacionamento ruim com os colegas	1,89
Falta de treinamento	1,85
Conflito de papéis	1,81
Falta de apoio psicológico	1,76
Ambiguidade de papéis	1,75
Assédio	1,72
Crenças pessoais conflitantes com a organização	1,68
Falta de flexibilidade de horário	1,67
Período de provas	1,63
Falta de férias para descansar	1,6
Falta de experiência	1,34
<i>Bullying</i>	1,28
Novas tecnologias	1,11
Demissões	0,95

Partindo do pressuposto que os fatores estressores no ambiente de trabalho são aqueles que se configuram como uma ameaça e prejudicam o desempenho do trabalho, de acordo com a **tabela 02**, foram identificados quinze (15) fatores estressores mais críticos que interferem no

trabalho dos docentes do *Campus* do Agreste da UFPE. Os fatores seguem a ordem da tabela 02 explanando com que intensidade atingem os docentes.

4.2.1. Excesso de Burocracia

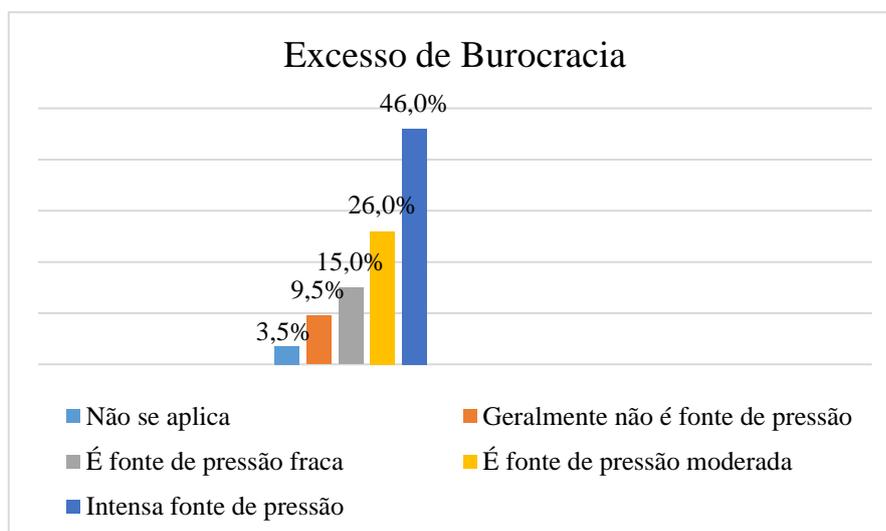
A universidade pública federal, como todo órgão público, é um ambiente com muitos entraves em termos legais e institucionais, com uma estrutura muito complexa, e que dificilmente modificará seu modelo.

A burocracia existente interfere nas políticas de ensino, estratégias de ação, relações entre colegas e, inclusive, acarreta longos prazos nos processos licitatórios, quando na necessidade de a gestão comprar materiais e equipamentos para compor a infraestrutura das salas de aulas, salas dos professores, laboratórios e reformas. Além disso, a burocracia também está presente, inclusive, no preenchimento de formulários de solicitações e documentos na instituição.

Na visão dos docentes, o excesso de burocracia foi considerado como o fator mais crítico, com média 3,04. Dos respondentes, 46% consideram a burocracia como intensa fonte de pressão, 26% fonte de pressão moderada, 15% fonte de pressão fraca, 9% geralmente não é fonte de pressão e 3,5% não se aplica, conforme **gráfico 12**.

Comentário de forma livre do entrevistado de nº 47 acerca do fator estressor presente em seu ambiente de trabalho: “burocracia extrema”.

Gráfico 12 – Excesso de Burocracia



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.2. Mau Funcionamento de Equipamentos

O mau funcionamento de equipamentos é considerado um fator crítico com média 2,94. Para que o professor consiga desempenhar tranquilamente suas atividades é necessário que os equipamentos (projeto multimídia, condicionador de ar, impressoras, etc.) estejam em perfeito funcionamento.

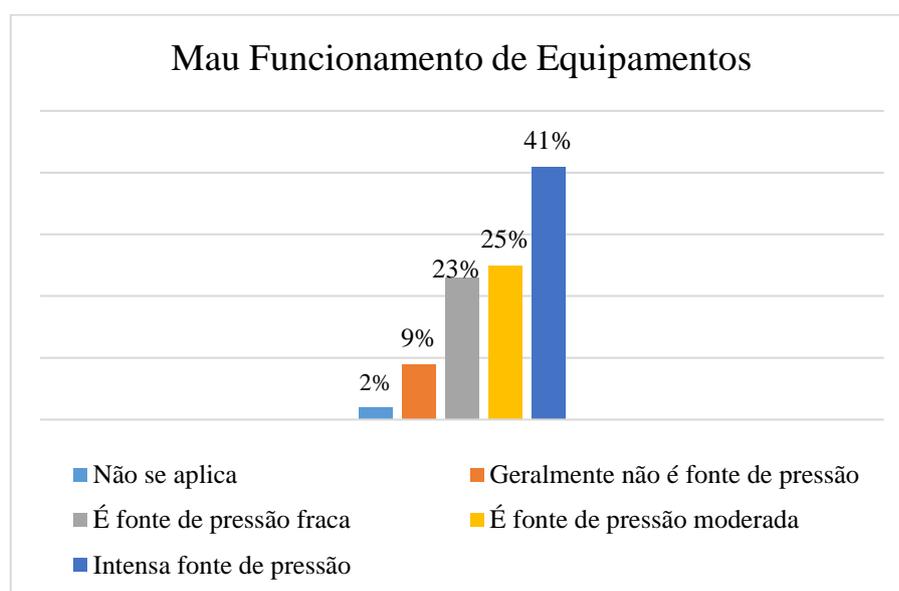
Esse tipo de fator estressor é comumente ocorrido no *Campus* do Agreste, pois vários professores chegam nas salas de aula e os condicionadores de ar não estão funcionando, projetores multimídia com defeitos, além de equipamentos nos laboratórios que não funcionam como deveriam.

Grande parte desses problemas não é resolvido de imediato, o docente tem que se desdobrar como pode para ministrar sua aula, muitas vezes até trocando de salas com outros colegas docentes para poder fazer uso de alguns desses equipamentos, favorecendo, assim, o surgimento do estresse.

O **gráfico 13** apresenta que 41% dos respondentes consideram esse fator como intensa fonte de pressão, 25% fonte de pressão moderada, 23% fonte de pressão fraca, 9% geralmente não é fonte de pressão e 2% não se aplica.

De acordo com o entrevistado nº 112: “sala com equipamentos quebrados”.

Gráfico 13 – Mau Funcionamento de Equipamentos



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.3. Falta de Recursos Materiais

Conforme mencionado no decorrer desse trabalho, a falta de recursos materiais é causa de estresse para o profissional docente (LIPP, 2012). Esse fator faz parte da categoria descrita por Cooper e Kahn (2013) que trata dos fatores intrínsecos ao trabalho.

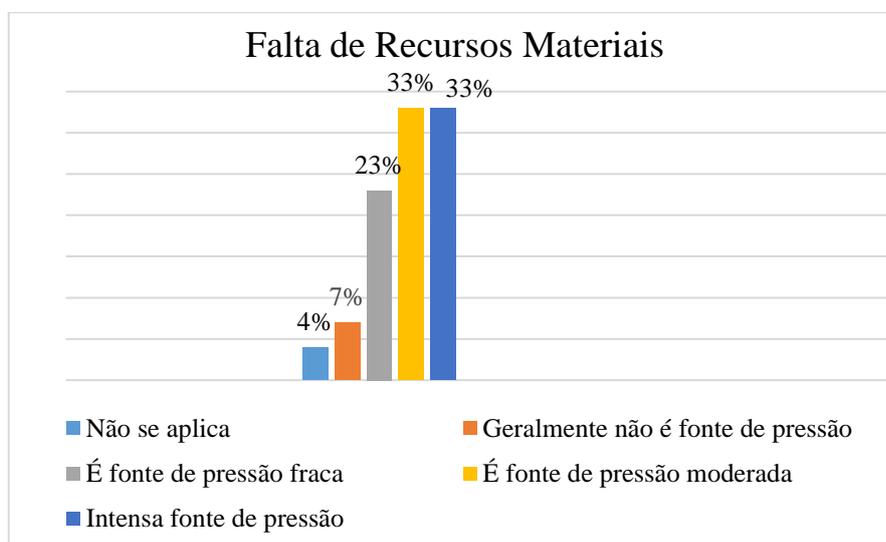
Assim como o mau funcionamento de equipamentos, a falta de materiais atrapalha o docente, fazendo-o perder tempo, além de muitas vezes ter que custear a compra de materiais para poder desenvolver suas atividades.

O entrevistado nº 89 disse: “Atualmente, os fatores que mais desencadeiam falta de paciência e irritabilidade são as questões relacionadas a infraestrutura e falta de materiais e recursos no ambiente de trabalho no CAA”.

Esse tipo de fator tem ligação com as verbas destinadas à universidade pelo governo federal. O corte orçamentário não atinge apenas os programas da universidade, mas também a compra de materiais e equipamentos, o que acarreta em uma universidade sucateada tanto para os professores, como para os alunos, motivando o surgimento do estresse para o profissional docente.

A média para este fator foi de 2,83, apresentando equilíbrio entre os respondentes na frequência é 'fonte de pressão moderada' e 'intensa fonte de pressão', com 33% em cada, conforme **gráfico 14**, 23% consideram fonte de pressão fraca, 7% geralmente não é fonte de pressão, e 4% não se aplica.

Gráfico 14 – Falta de Recursos Materiais



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.4. Dependder de Outras Pessoas

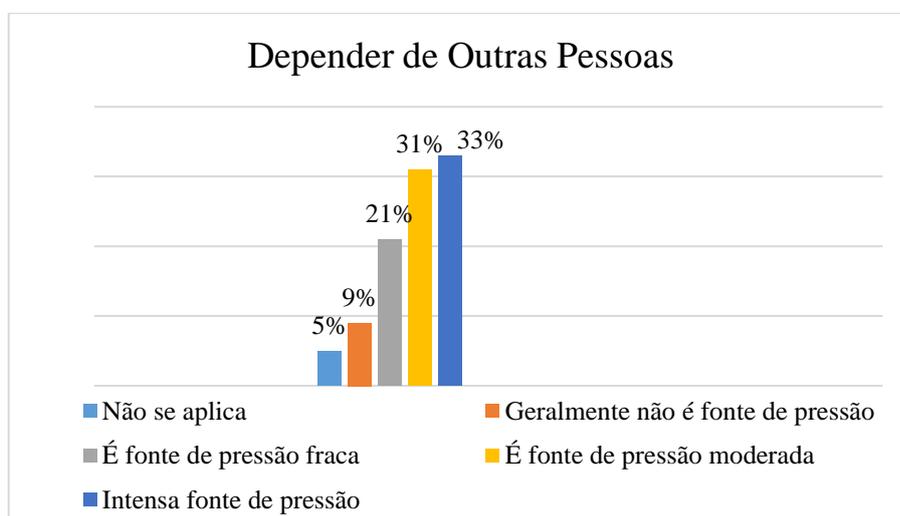
De acordo com o entrevistado nº 104: “Não conseguir a colaboração dos colegas de trabalho para as atividades que são em grupo”.

A palavra depender já traz consigo a ideia de estar sujeito a algo, precisar de ajuda, necessidade. Dependder de outras pessoas para realizar alguma tarefa ou tomar alguma decisão pode acarretar em atrasos para realizar as atividades diárias, podendo o indivíduo desenvolver sentimentos de angústia e insegurança por não conseguir realizar as tarefas como previsto.

Para desenvolver atividades em grupos de estudos e pesquisas, os docentes às vezes dependem de outros colegas de trabalho e, muitas vezes, não conseguem tal colaboração, seja pela falta de tempo desses outros profissionais ou simplesmente a falta de interesse em ajudar.

Como mostra o **gráfico 15**, 33% dos respondentes consideram depender de outras pessoas como fonte intensa de pressão, 31% consideram fonte de pressão moderada, 21% fonte de pressão, embora fraca, 9% geralmente não é fonte de pressão e 5% não se aplica. A frequência média para esse tipo de fator estressor foi de 2,78.

Gráfico 15 – Dependder de Outras Pessoas



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.5. Sobrecarga de Trabalho

A sobrecarga de trabalho se configura como um dos fatores estressores mais presentes no ambiente de trabalho docente de acordo com estudos existentes na literatura.

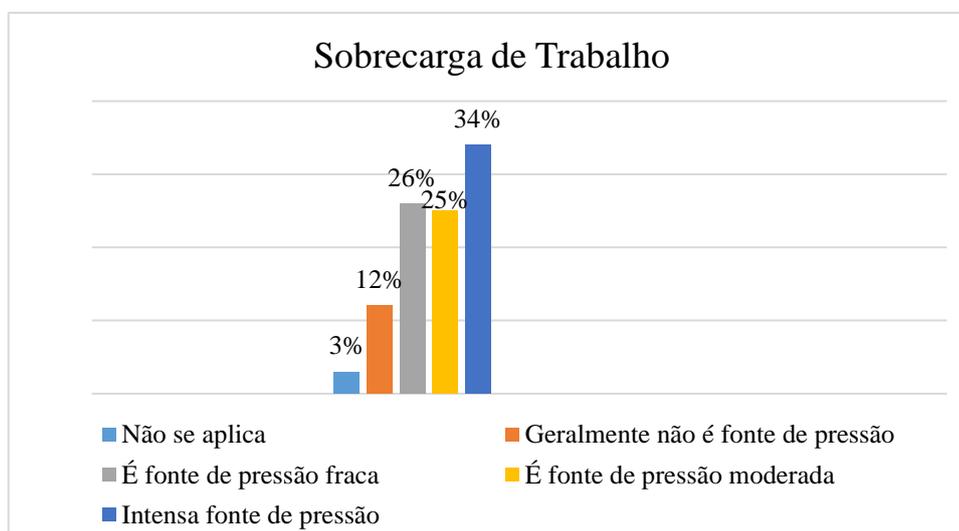
A maioria dos docentes desempenham diversas atividades na instituição, levam trabalho para casa e, muitas vezes, ficam nos finais de semana corrigindo provas e preparando aulas. Também orientam alunos em artigos, trabalhos de conclusão de curso, além de participarem de bancas de defesa de trabalhos de outros colegas e outras tarefas na universidade. Geralmente têm um uso abusivo de horas extras em um só dia, se alimentam mal, não descansam, e assim, vivem sobrecarregados.

O entrevistado nº 108 disse: “Sobrecarga de trabalho: sala de aula, gestão, pesquisa, reuniões e extensão”.

A sobrecarga de trabalho geralmente toma o tempo do profissional que deveria ser para descanso. Além disso, pode interferir na vida pessoal causando um conflito trabalho-família, visto que a maior parte dos profissionais são casados, e assim, surgir o estresse, que poderá chegar na fase mais grave, levando o profissional à exaustão.

A média para esse fator foi de 2,75, com 34% dos docentes considerando-o como intensa fonte de pressão, 26% acreditam que a sobrecarga é fonte de pressão fraca, 25% acreditam ser fonte de pressão moderada, e 3% não se aplica, de acordo com o **gráfico 16**.

Gráfico 16 – Sobrecarga de Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.6. Falta de Incentivos Salariais e Benefícios

Apesar de os docentes desenvolverem uma carreira na universidade, a falta de incentivos salariais e benefícios é um fator estressor para muitos desses profissionais.

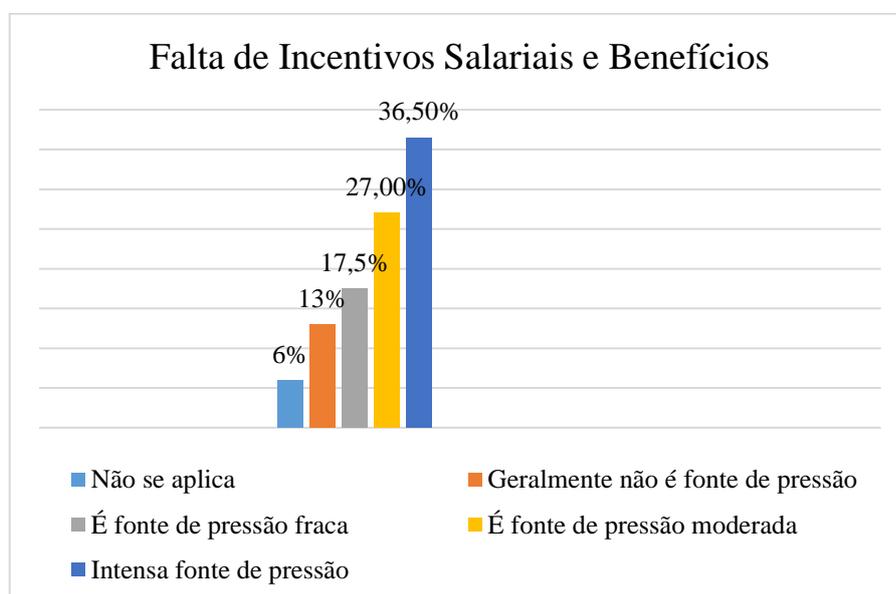
Quando comparado com outras profissões, os docentes desempenham trabalhos extraclasse, como reuniões, participações em colegiado, levam trabalhos para serem feitos em casa, tais como corrigir provas, trabalhos, preparar aulas, e não recebem a mais por isso. Além disso, muitos docentes participam de eventos como congressos, e não recebem nenhum benefício para custear tais atividades, tirando o custo do próprio bolso.

O entrevistado de nº 66 disse: “horas extras não remuneradas, falta de apoio financeiro para participação em congresso”.

Assim, quanto mais esse tipo de fator persistir, maior será as consequências no indivíduo, fazendo o docente ficar desmotivado, sentir-se desvalorizado, irritado e com isso surgir o estresse, acarretando em problemas emocionais.

A média para esse fator estressor foi de 2,74, e 36,5% dos docentes afirmaram que é uma intensa fonte de pressão, assim como 27% consideram como fonte de pressão moderada, 17,5% consideram como fonte de pressão fraca, 13% acreditam que geralmente não é fonte de pressão e, 6% não se aplica, conforme o **gráfico 17**.

Gráfico – 17 Falta de Incentivos Salariais e Benefícios



Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

4.2.7. Salas de Aulas Inadequadas

Afora os docentes terem que trabalhar com recursos escassos e mau funcionamento de equipamentos, também têm de lidar com salas de aulas inadequadas em termos de espaço físico

para o exercício de sua profissão.

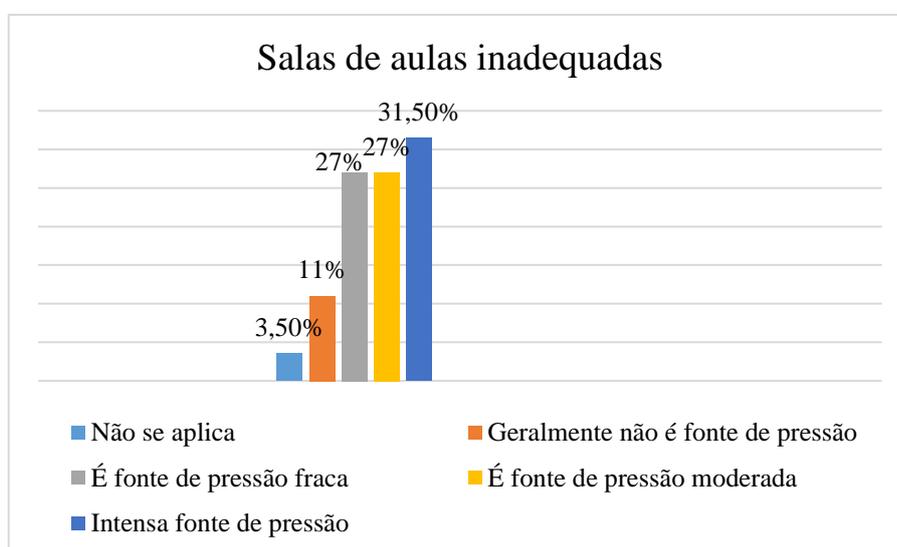
O *Campus* do Agreste tem muitas salas de aulas inadequadas para suas atividades. A cada semestre mais jovens começam a fazer parte do universo acadêmico e a falta de estrutura adequada aumenta a cada período. Salas de aula foram divididas para comportar as novas turmas que surgiram no decorrer dos anos. E, apesar da construção de outros prédios para transferência de algumas turmas, os núcleos ainda sofrem com esse problema.

O entrevistado nº 08 disse: “As salas de aula não são compatíveis com o número de alunos, e a sugestão é que o professor providencie a troca de sala com algum outro professor (acredito que essa não seja a função do professor) ”.

Essas condições de trabalho contribuem para o processo de estresse desse profissional, podendo configurar um estresse crônico.

O **gráfico 18** apresenta os dados referentes a esse fator estressor, onde 31,5% dos entrevistados considera-o como fonte intensa de pressão, 27% fonte de pressão moderada, 27% fonte de pressão fraca, 11% geralmente não é fonte de pressão, 3,50% não se aplica. A média para esse fator é de 2,71.

Gráfico 18 – Salas de Aulas Inadequadas



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.8. Má Gestão da Instituição

Na atual conjuntura que o país vive de crise político-econômica, as universidades federais enfrentam mudanças na forma de gestão a fim de conseguir acompanhar os novos

cenários instalados. As atividades desempenhadas são de caráter burocráticos e acontecem muitos entraves que colaboram para uma insatisfação dos professores para com a gestão.

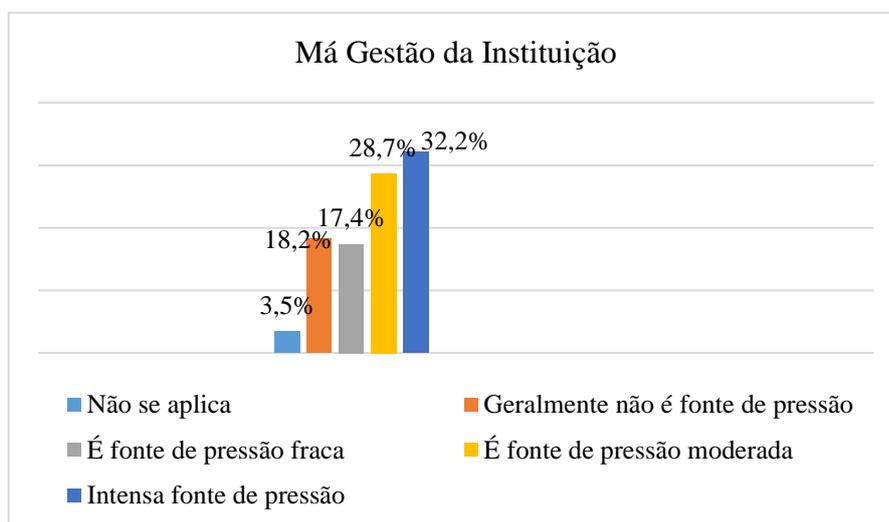
O entrevistado de nº 50 disse: “[...] as pessoas ligadas à gestão devem estar abertas para se inserirem nos diferentes campos do conhecimento, para compreensão de que cada área exige moldes de gestão diferente, assim como necessidades de infraestrutura, pessoal, materiais, etc.”

O entrevistado de nº 92 disse: “O docente é cobrado em ensino, pesquisa e extensão, mas a instituição dá pouco apoio para cada uma dessas atividades”.

O sistema da instituição, o estilo de gerenciamento e liderança, a falta de comunicação eficiente entre a gestão e os diversos núcleos, podem criar um ambiente de trabalho desfavorável e prejudicial, provocando estresse com consequências bastante negativas.

A média para esse fator é de 2,67. Dos respondentes, 32,2% dos entrevistados consideram a má gestão como fonte intensa de pressão, 28,7% consideram como fonte de pressão moderada, 18,2% geralmente não é fonte de pressão, 17,4% como fonte de pressão fraca, e 3,5% não se aplica, conforme **gráfico 19**.

Gráfico 19 – Má Gestão da Instituição



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.9. Falta de Informação

Não obter as informações necessárias ou não as ter atrapalha o desenvolvimento do trabalho em qualquer instituição. No *Campus* do Agreste muitas vezes isso ocorre porque as

coordenações de cursos e núcleos não estão articuladas.

Segundo o entrevistado nº 04: “Acredito que a falta de comunicação [...]”.

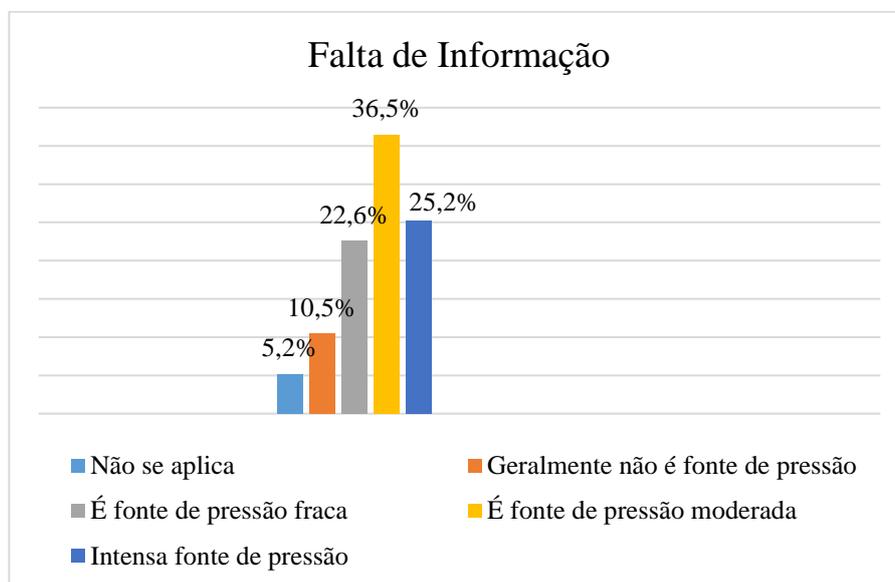
Entrevistado nº 08: “As informações sobre eventos e participação dos mesmos nem sempre é divulgada para todos no centro”.

Muitas informações geradas na universidade não são transmitidas para todos os profissionais que fazem parte do *campus*. Muitos eventos são realizados em determinados núcleos e os demais não são informados.

A falta de informação ou até mesmo sua falha, prejudica a comunicação entre os diferentes níveis hierárquicos existentes, pode trazer consequências à equipe, como continuação de erros, fofocas, e, conseqüentemente, o aparecimento do estresse para os profissionais.

A média para esse fator estressor foi de 2,66. Dos respondentes, 36,5% consideram a falta de informação como fonte de pressão moderada, 25,2% intensa fonte de pressão, 22,6% fonte de pressão fraca, 5,2% não se aplica, conforme **gráfico 20**.

Gráfico 20 – Falta de Informação



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.10. Exigências de Prazos

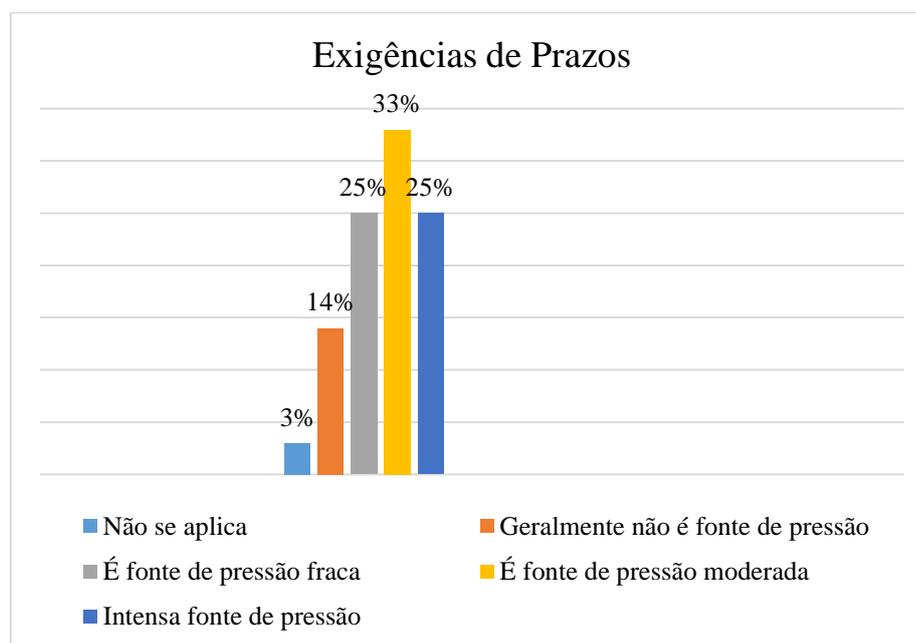
Nem sempre a sobrecarga de trabalho é o único fator que acomete os profissionais causando estresse. A exigência de prazos também se configura como um estressor que acomete os profissionais nas diversas instituições de trabalho.

Não seria diferente na Universidade, que é uma instituição com ambiente de ensino, pesquisa e extensão, e todas essas atividades têm prazos. Com um ritmo de trabalho acelerado, os prazos vão desde o envio do plano de ensino à coordenação de curso e se estende até os prazos para os docentes corrigirem provas e fazer o lançamento de notas e faltas, prazos para publicações de trabalhos científicos, relatórios, entre outros.

Os prazos, muitas vezes apertados, faz com que os professores renunciem ao tempo dedicado para a família ou assuntos pessoais, configurando-se como uma fonte de pressão e levando os docentes ao estresse, provocando sintomas físicos e psíquicos que interferem na sua qualidade de vida.

Dos participantes da pesquisa, 33% dos consideram a exigências de prazos como fonte de pressão moderada, 25% intensa fonte de pressão, bem como fonte de pressão fraca e 3% não se aplica, conforme **gráfico 21**. A média para esse fator estressor é de 2,64.

Gráfico 21 – Exigências de Prazos



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.11. Sala do Professor Inadequada (espaço físico)

As salas dos professores no *Campus* do Agreste são extremamente pequenas, com falta de equipamentos e materiais. Ademais, todas as salas comportam de 2 a 3 professores em um espaço que mal cabe um profissional.

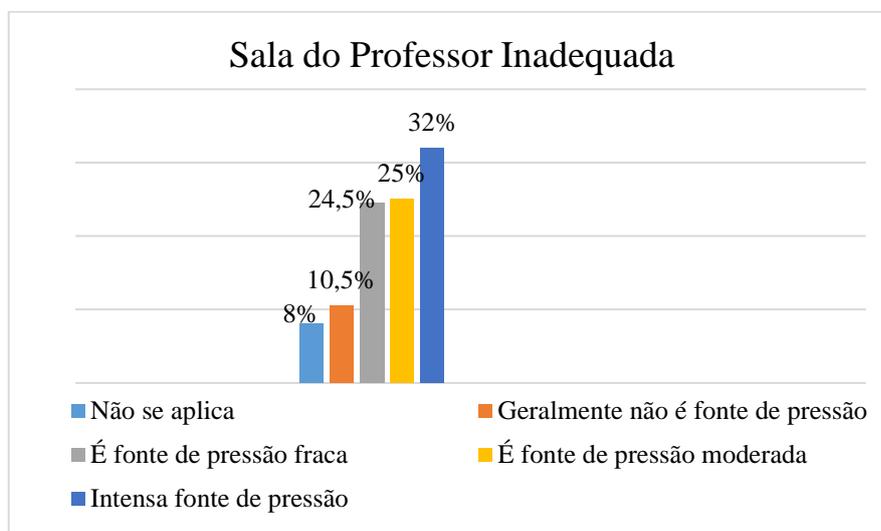
Em referência a esse estressor, o entrevistado de nº 95 disse: “o dividir sala! os gabinetes são pequenos e quando dividido por 2 ou mais professores, muitas vezes atrapalha para estudar ou receber/atender os alunos”.

No dia a dia os professores precisam atender alunos, organizar suas agendas, estudar ou simplesmente descansar um pouco nos intervalos das aulas. Porém, torna-se praticamente inviável devido ao espaço de suas salas ser pequeno e dividido com outros colegas profissionais que, muitas vezes, também precisam atender alunos, orientar trabalhos, entre outras tarefas.

Além disso as salas são divididas por divisórias que não têm isolamento acústico, onde as conversas são ouvidas de uma sala para outra, atrapalhando a concentração dos docentes.

A média para este fator foi de 2,63, com 32% dos respondentes considerando-o como intensa fonte de pressão, 25% consideram como fonte de pressão moderada, 24,5% como fonte de pressão fraca, 10,5% geralmente não é fonte de pressão e 8% não se aplica, como mostra o **gráfico 22**.

Gráfico 22 – Sala do Professor Inadequada



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.12. Salário Insatisfatório

Nas universidades federais o salário dos professores varia bastante a depender da titulação que esses profissionais possuem (pós-graduação, mestrado, doutorado, pós-doutorado) e tempo de serviço. Assim, cada vez mais os docentes buscam qualificação profissional a fim de elevar sua titulação e, conseqüentemente, sua remuneração.

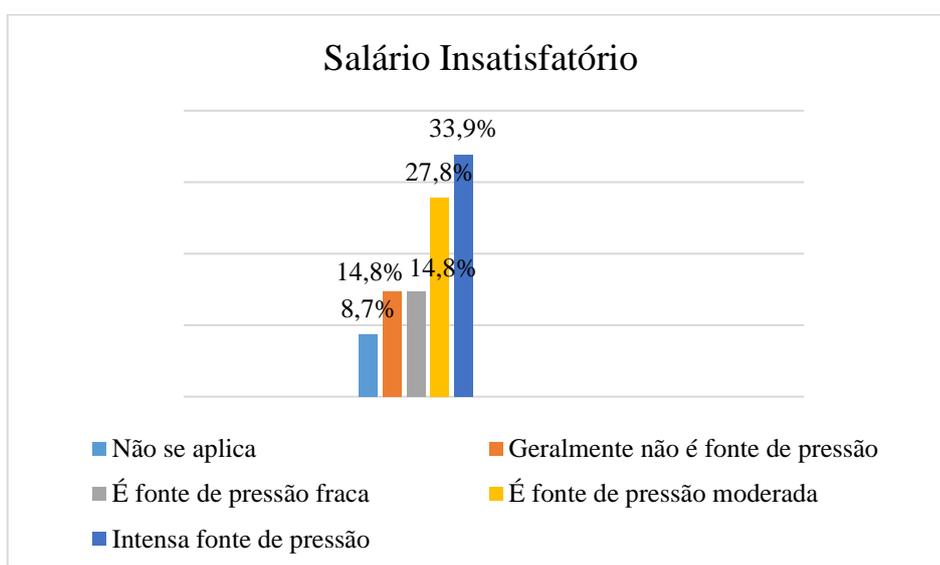
Apesar da atividade docente não ser tão valorizada como deveria muitas pessoas ainda buscam essa profissão, seja por escolher a docência por gostar de dar aulas e/ou por querer se engajar nessa profissão para garantir um salário estável, principalmente no âmbito universitário, pois, o plano de carreiras torna-se um atrativo para quem deseja ter uma estabilidade financeira.

O entrevistado de nº 59 disse: “baixo salário para as demandas do curso [...]”.

Embora os docentes tenham como progredir e alcançar salários mais altos, nos últimos anos o salário não obteve muitas mudanças significativas. Quando comparado com outros cargos públicos de carreira, o salário dos professores universitários é um dos mais baixos diante a quantidade de demandas que a universidade requer, e pode ser causa de insatisfação, levando os indivíduos ao estresse.

Conforme o **gráfico 23**, 33,9% consideram o salário insatisfatório como uma intensa fonte de pressão, 27,8% fonte moderada de pressão, 14,8% geralmente não é fonte de pressão e é fonte de pressão fraca, e 8,7% não se aplica. A média para esse estressor foi de 2,64.

Gráfico 23 – Salário Insatisfatório



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

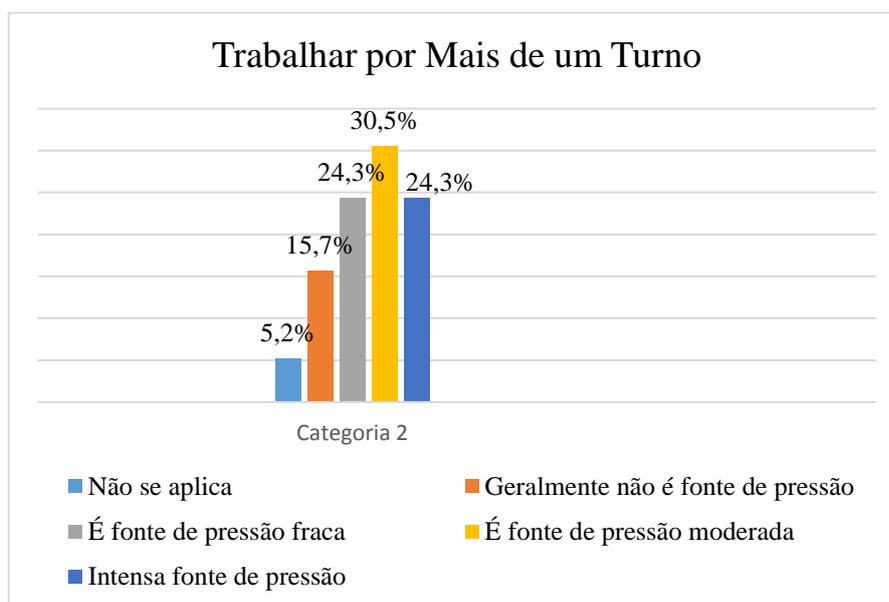
4.2.13. Trabalhar por Mais de um Turno

Muitos professores do *Campus Agreste* a fim de cumprir sua carga horária semanal precisam dar aulas em mais de um turno. Grande parte desses profissionais são de outras cidades e por terem que, muitas vezes, ministrar aulas de manhã e à noite, ficam o dia todo na universidade.

Isso acarreta em um profissional cansado, que na necessidade de realizar outras atividades afora o trabalho não tem condições, pois precisa estar na universidade praticamente o dia todo. Os períodos que poderiam ser utilizados para descansar, usufruir de lazer e convívio social é tomado pelo trabalho. Além disso a universidade não dá um suporte para o profissional ter um local de descanso na própria universidade, já que suas salas o espaço físico é pequeno e dividido com outros docentes. Dessa forma, trabalhar por mais de um turno se configura em fonte de estresse e, na maioria das vezes, tem ligação com a sobrecarga de trabalho. Esse fator também está intimamente agregado à categoria dos fatores intrínsecos ao trabalho de acordo com Cooper e Kahn (2013). A média para esta fonte estressora é de 2,53.

Dos respondentes, 30,5% consideram esse fator como fonte de pressão moderada, 24,3% dos docentes consideram trabalhar por mais de um turno intensa fonte de pressão, 24,3% também consideram como fonte de pressão fraca e 5,2% não se aplica, conforme o **gráfico 24**.

Gráfico 24 – Trabalhar por Mais de um Turno



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.14. Falta de Controle sobre o Trabalho (Autonomia)

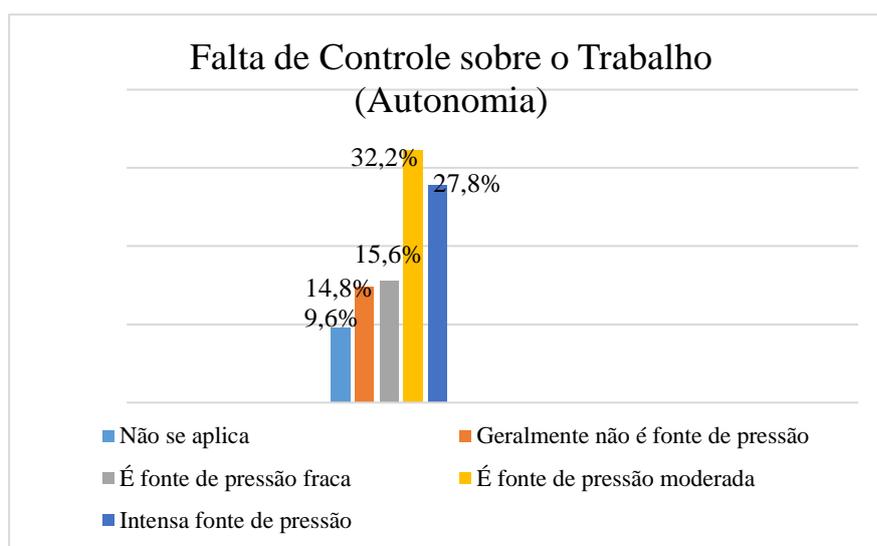
Os docentes universitários, no geral, têm um certo grau de autonomia para desenvolver suas atividades em sala de aula e são livres para perseguir os objetivos que valorizam. Porém, muitas vezes, o ambiente de trabalho apresenta características que não contribuem para que o docente tenha o total controle sobre o seu trabalho.

O aumento das horas extras de trabalho, prazos curtos, a tendência de levar trabalho para casa, excessiva produtividade, burocratização, falta de materiais e equipamentos entre outros fatores, têm se caracterizado como um empecilho à falta de controle do trabalho dos docentes, pois contribuem para diminuir o controle sobre suas atividades, bem como nos resultados.

Ao trabalho com essa característica tem-se como resultado estresse excessivo nos indivíduos, gerando mal-estar e sofrimento e pode ser um fator de risco para desenvolver doenças (LIMONGI-FRANÇA, 2014).

Para 32,2% dos entrevistados esse estressor é fonte de pressão moderada, 27,8% intensa fonte de pressão, 15,6% é fonte de pressão fraca, 14,8% geralmente não é fonte de pressão e 9,6% não se aplica, conforme **gráfico 25**. A média para esse estressor foi de 2,53.

Gráfico 25 – Falta de Controle sobre o Trabalho (Autonomia)



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.2.15. Exigência Excessiva de Produtividade

Entre os respondentes, 35,6% consideram a exigência excessiva de produtividade como uma intensa fonte de pressão, 22,6% como fonte moderada de pressão, 14,8% fonte de pressão fraca, 14% geralmente não é fonte de pressão e 13% não se aplica, de acordo com o **gráfico 26**. A média para esse estressor foi de 2,53.

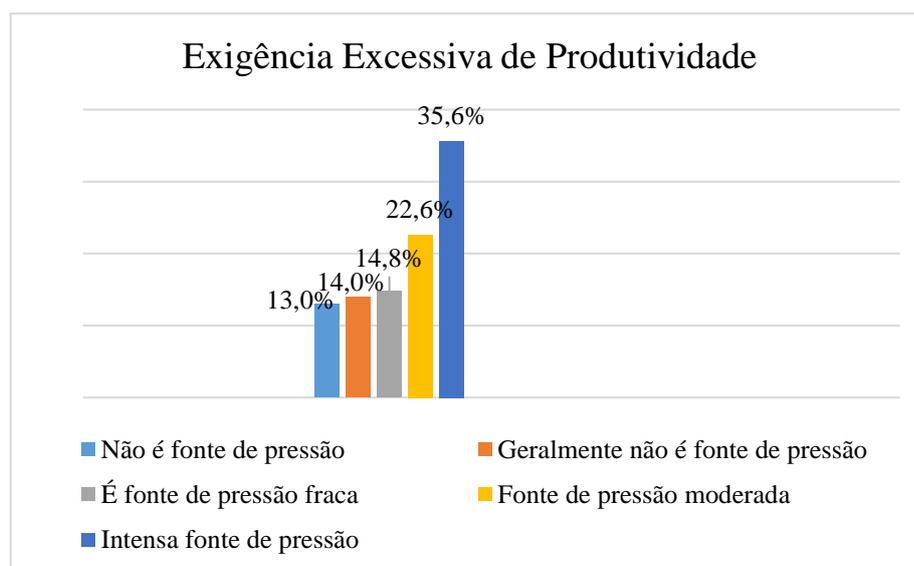
A UFPE é considerada como uma das melhores universidades do país, segundo avaliações do Ministério da Educação (MEC). Para que isso aconteça cresce a exigência aos

atores envolvidos por resultados relevantes a fim de se manter nesse patamar.

Uma dessas exigências na Universidade é a produtividade, que implica na elaboração e publicação de trabalhos frequentemente. A cobrança excessiva por produtividade, que na maioria das vezes tem a ver com os programas de pós-graduação que os docentes fazem parte, caracterizada mais por quantidade do que qualidade do que é produzido, marcada também pela competitividade entre os docentes, além das condições precárias de infraestrutura, tem sido causa de um estado de tensão nesses profissionais. Esse estressor tem ligação com as exigências de prazos.

O entrevistado nº 45 disse: “É extremamente difícil conviver em um ambiente que exige tanta produtividade, com ambientes precários em sua estrutura e espaço físico e muitas vezes perverso nas relações [...]”.

Gráfico 26 – Exigência Excessiva de Produtividade



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

4.3. ESTRESSORES ENTRE GÊNERO

De acordo com Lipp, Malagris e Novais (2007) vários estudos indicam que existem mais pessoas do gênero feminino com estresse do que do gênero masculino. Ao longo dos anos a mulher tem lutado por igualdade e conquistado cada vez mais seu espaço na sociedade, inclusive no mercado de trabalho. Assim, a figura feminina passou a assumir vários papéis e responsabilidades: dona de casa, mãe, esposa, profissional, tornando-as, assim, submetidas a

mais tensões.

Conforme **Tabela 04**, pode-se verificar que todos os fatores estressores mais críticos identificados nessa pesquisa têm uma maior relevância para o gênero feminino, de acordo com as respostas obtidas dos questionários.

Tabela 04 Fatores Estressores Entre Gênero

Fator Estressor	Fem.	Masc.
Excesso de burocracia	3,18	2,89
Mau funcionamento de equipamentos	3,08	2,80
Falta de recursos materiais	2,96	2,69
Depender de outras pessoas no trabalho	2,88	2,67
Sobrecarga de Trabalho	2,80	2,67
Falta de incentivos salariais	2,83	2,66
Salas de aulas inadequadas	2,81	2,60
Má gestão da instituição	2,83	2,51
Falta de informação	2,89	2,41
Exigência de prazos	2,83	2,44
Sala do professor inadequada	2,81	2,44
Salário insatisfatório	2,69	2,57
Trabalhar por mais de um turno	2,55	2,5
Falta de controle sobre o trabalho (autonomia)	2,62	2,44
Exigência excessiva de produtividade	2,67	2,39

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

O trabalho contribui muito para a mulher obter independência financeira, ajudar nas responsabilidades do lar e seguir seus objetivos. Porém, a exposição a vários fatores estressores e seu acúmulo podem levar ao estresse prolongado e causar várias doenças.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo traz a conclusão desse trabalho, as limitações e sugestões para futuras pesquisas.

5.1. CONCLUSÃO

O estresse ocupacional pode ser considerado como uma resposta aos estímulos existentes entre o indivíduo e o ambiente de trabalho. Quando essa resposta é negativa a esses estímulos pode favorecer o surgimento de problemas físicos, psíquicos e comportamentais que, no longo prazo, podem causar graves doenças.

Embora o número de pesquisas referentes ao estresse ocupacional tenha aumentado drasticamente nas últimas décadas, ainda há muito o que entender acerca dos fatores estressores no ambiente de trabalho docente. No âmbito da docência muitos fatores contribuem para o surgimento do estresse no professor, devido ser um ambiente com muitas demandas, atividades e relacionamentos interpessoais.

Para um melhor alcance dos objetivos desse trabalho, foram fundamentados conceitos a respeito dos temas: estresse, estresse ocupacional e estressores, para um maior entendimento do problema.

Esse estudo oferece a oportunidade de se ter uma ampla visão acerca do ambiente de trabalho docente no *Campus* do Agreste da UFPE, ao descrever os principais elementos que são contribuintes de estresse para essa categoria profissional. Seu objetivo geral foi identificar os fatores estressores mais críticos no ambiente de trabalho dos docentes efetivos do *Campus* do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco.

Apesar de estarem expostos a muitos fatores estressores no ambiente de trabalho, a maioria dos docentes demonstraram que, apesar de não terem tempo suficiente para descansar/relaxar, ainda procuram realizar atividades físicas que ajudam a diminuir o estresse e não buscam estratégias de fuga no consumo de cigarros e álcool.

Os fatores mais críticos obtidos como resultado dessa pesquisa estão classificados de acordo com as categorias de Cooper e Kahn (2013).

Fatores intrínsecos ao trabalho: excesso de burocracia, mau funcionamento de equipamentos, falta de recursos materiais, sobrecarga de trabalho, salas de aulas inadequadas, sala do professor inadequada, trabalhar por mais de um turno, exigência de prazos, exigência

excessiva de produtividade.

Desenvolvimento de carreira: falta de incentivos salariais e benefícios, salário insatisfatório.

Relações interpessoais: depender de outras pessoas.

Clima organizacional e cultura: falta de informação, falta de controle sobre o trabalho (autonomia), má gestão da instituição.

Vale ressaltar que muitos fatores estão interligados, tais como: trabalhar por mais de um turno, exigência excessiva de produtividade, exigência de prazos, depender de outras pessoas, sobrecarga de trabalho.

Ademais, fica esclarecido que o estresse faz parte do dia a dia do ser humano e a maneira que os estímulos aumentam e persistem é que poderão prejudicar o desempenho do indivíduo, inclusive em seu ambiente de trabalho.

Em relação a gênero, pode-se verificar que entre os fatores estressores mais críticos, as mulheres em suas respostas expressam sofrerem um grau maior de pressão. Este resultado se dá provavelmente devido à exposição constante a esses fatores e às demandas que essas mulheres têm de enfrentar diariamente. Sejam tais demandas pessoais, familiares ou advindas da sociedade como um todo.

Sabe-se que muitas situações são difíceis de serem modificadas no ambiente de trabalho, inclusive na universidade pública, onde existem muitos entraves políticos e econômicos que impedem modificações e avanços. Diante desse contexto, verifica-se a necessidade de o profissional docente criar estratégias de enfrentamento, como as já citadas nesse trabalho, para conseguir lidar com os estressores de forma mais tranquila e eficiente, a fim de diminuir os efeitos negativos que podem causar para suas vidas.

Além disso, para evitar o estresse em sua fase mais crítica é importante que os docentes conheçam os seus próprios limites e os respeitem, antes que seus corpos comecem a reclamar dos excessos e a mente fique debilitada na luta contra os estressores. Inclusive fatores como a sobrecarga de trabalho que influencia o surgimento da síndrome de *burnout*, caracterizada por sentimentos que reduzem o envolvimento com o trabalho.

A gestão da universidade também poderá contribuir diagnosticando e tomando medidas que eliminem ou reduzam muitos fatores estressores do ambiente de trabalho docente, tais como: uma prática de comunicação mais eficiente, onde haja um maior número de informações, acerca de eventos e notícias em geral, entre os núcleos; um espaço de diálogo onde a gestão realize reuniões periódicas de *feedback* junto aos docentes; uma cultura

organizacional mais colaborativa de forma a incentivar os docentes a aplicar suas aptidões individuais em projetos em grupos, favorecendo assim a criatividade bem como melhoria da disciplina pessoal; em relação à burocracia, a utilização cada vez mais frequente de meios informatizados, de maneira a acelerar propostas e simplificar os processos e demandas existentes na universidade em seus diversos núcleos, procurando diminuí-la. Cabe ressaltar que, nem sempre a burocracia é exclusividade do *campus*, mas de leis que fazem parte do serviço público do nosso país; é importante acompanhar de forma mais rigorosa os diferentes núcleos verificando as suas necessidades, no que diz respeito ao espaço físico do ambiente de trabalho (salas de aula e professor) e distribuição de recursos materiais e manutenção de equipamentos, tentando negociar com o governo mais recursos e priorizar a manutenção dos equipamentos periodicamente; criar um programa de gestão de qualidade de vida no trabalho no *campus*, conscientizando os docentes a respeito das fases do estresse e seus sintomas, objetivando a administração dos agentes estressores bem como o diagnóstico precoce de algum sintoma, para que assim haja a garantia da saúde física e mental do docente e o desenvolvimento de seu trabalho satisfatoriamente.

Espera-se, portanto, que este trabalho possa ter contribuído para o conhecimento dos fatores estressores sob um ponto de vista ainda pouco investigado – fatores estressores de docentes efetivos de ensino superior em uma universidade pública federal.

5.2. LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Por se tratar de uma pesquisa tipo censo, houve algumas implicações que inviabilizaram o alcance da população.

Devido ao ritmo de trabalho dos docentes, principalmente o que diz respeito ao Núcleo Ciências da Vida, mesmo este fazendo parte do *Campus* do Agreste, localiza-se em uma área externa ao *campus*, o que acarretou uma certa dificuldade em encontrar os docentes desse núcleo, pois a maioria são médicos (as) e corriqueiramente vivem em tutoria com os discentes em hospitais, em estudos nos laboratórios ou em salas de aulas aplicando provas, impedindo assim o contato direto com eles. Talvez por falta de tempo também não conseguiram responder o questionário *on-line*, que foi enviado por *e-mail* para todos. Nos demais núcleos a dificuldade também se configurou em encontrar todos os docentes no *campus* e, possivelmente, tempo para responder o questionário tanto presencial quanto *on-line*, devido estarem em período de provas e participando de eventos.

Procurou-se, assim, atingir proporcionalmente os docentes entre os núcleos para não perder a representatividade da pesquisa. Dessa forma, os dados aqui exibidos não podem ser generalizados para todos os docentes do *Campus* do Agreste da UFPE. Eles representam uma parcela dos docentes efetivos.

Outro dado importante e que vale ser mencionado é que o questionário ficou extenso, o que também impediu a aplicação com a presença da pesquisadora e, possivelmente, o interesse de alguns docentes responderem o questionário. Talvez a redução de alguns fatores estressores, que são semelhantes na tabela, possibilite uma maior facilidade de aplicação da pesquisa.

5.3. SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Embora esta pesquisa tenha apresentado ideias formadoras referentes às fontes estressoras dos docentes de ensino superior, recomenda-se:

1. A aplicação da pesquisa semelhante em uma instituição de ensino superior privada a fim de comparar quais os fatores são mais críticos entre as instituições;
2. Aplicação da pesquisa com total abordagem qualitativa para uma possível visão mais abrangente dos entrevistados;
3. Aplicação da pesquisa nos *campi* da UFPE, comparando-os;
4. Uma pesquisa a fim de verificar o nível de estresse bem como a existência do *burnout* entre os professores;
5. A aplicação da pesquisa com outras populações do *campus*, permitindo que se conheça os fatores estressores mais críticos sob a visão de outras categorias profissionais;
6. Uma pesquisa de natureza qualitativa com o gênero feminino para obter resultados mais concretos.

REFERÊNCIAS

- AYRES, K; BRITO, S; FEITOSA, A. **Stress Ocupacional no Ambiente Acadêmico Universitário**: um estudo em professores universitários com cargos de chefia intermediária. Disponível em <<http://docplayer.com.br/20169331-Stress-ocupacional-no-ambiente-academico-universitario-um-estudo-em-professores-universitarios-com-cargos-de-chefia-intermediaria.html>>. Acesso em: 27 de ago. 2016.
- BARRETO, N. Brasileiro é o 2º mais Estressado do Mundo. **A Tribuna**, Vitória-ES, abril, 2015. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/img/estresse52.pdf>>
- BARRETO, J. M; *et al.* **A Síndrome de Burnout em Docentes de Instituições de Ensino Superior Pública e Privada**. Psicologia. PT - O Portal dos Psicólogos, out. 2013. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0724.pdf>>. Acesso em 19 de set. 2016.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. (Org.). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BEZERRA, C. M.; MYNAIO, M. C. S.; CONSTANTINO, P. Estresse Ocupacional em Mulheres Policiais. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 657-666, mar. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013000300011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 de ago. 2016.
- BORGES, R. S. S; LAUXEN, I. A. G. **Burnout** e Fatores Associados em Docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Revista Saúde em Redes**, v. 2, n. 2, p. 97-116, 2016. Disponível em: <<http://revista.redeunida.org.br/ojs/index.php/rede-unida/article/view/669>>. Acesso em: 20 de set. 2016.
- BRAGA, J.C.M.; ZILLE, L.P. Estresse no Trabalho: Estudo com Taxistas na Cidade de Belo Horizonte. **Rev. Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n.1, p. 34-59, 2015. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/34489/estresse-no-trabalho--estudo-com-taxistas-na-cidade-de-belo-horizonte-->>. Acesso em 28 de set. 2015.
- BRASIL. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. **Lei das Diretrizes e Bases da Educação**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Seção 1. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em 06 de nov. 2016.
- CANDAU, V. M. A Formação Continuada dos Professores. In: CANDAU, V. M. (Org.) **Magistério: Construção Cotidiana**, 4ª ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- CARLOTTO, M. S. Síndrome de *Burnout* em Professores: Prevalência e Fatores Associados. **Rev. Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 27 n. 4, p. 403-410, out-dez. 2011. Disponível em: <<https://revistapt.unb.br/index.php/ptp/article/view/898/192>>. Acesso em 21 de out. 2016.
- CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. **Burnout**: sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação. Cadernos de Saúde do Trabalhador, São Paulo: Kingraf, 2000.

CONTIN, L.; SANTA MARIA, A. **O Estresse na Carreira Docente**. In: I Seminário de Estudos em Educação Física Escolar, 2006, São Carlos. Anais... São Carlos: CEEFE/UFSCar, 2006. Disponível em: <<http://www.eefe.ufscar.br/pdf/luanda.pdf>>. Acesso em 30 de ago. 2016.

COOPER, C.; KAHN, H. **50 Things You Can Today to Manage Stress at Work**. Chichester, West Sussex: Summersdale, 2013.

COOPER, C. L.; LEWIS, S. **E Agora, Trabalho ou Família?** 1ª ed. São Paulo: Tâmis, 2000.

COSTA, F.R.C.P.; ROCHA, R. Fatores Estressores no Contexto de Trabalho Docente. **Revista Ciências Humanas**, v. 6, n. 1, p. 18-43, jan.-jun., 2013, Taubaté-SP. Disponível em: <<http://www.rchunitau.com.br/index.php/rch/article/view/51>>. Acesso em 16 de ago. 2016.

DALAGASPERINA, P.; MONTEIRO, J. K. Preditores da Síndrome de Burnout em Docentes do Ensino Privado. **Psico-USF [on-line]**, v. 19, n. 2, p. 263-275, ago. 2014, ISSN 2175-3563. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712014019002011>>. Acesso em 17 de set. 2016.

DEUS, P. R. G. **Fumantes são mais Propensos a Sofrer com Depressão, Ansiedade e Estresse**. mar. 2015. Disponível em: <<http://www.minhavidacom.br/bem-estar/materias/18402-fumantes-sao-mais-propensos-a-sofrer-com-depressao-ansiedade-e-estresse>>. Acesso em 22 de nov. de 2016.

GOULART JUNIOR, E; LIPP, M. E. N. Estresse entre Professoras do Ensino Fundamental de Escolas Públicas Estaduais. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v.13, n. 4, p. 847-857, out./dez. 2008. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722008000400023>>. Acesso em 24 de jul. 2016.

GOLDONI, 2012. **Como Transformar esse Terrível Inimigo em Aliado**. 1ª ed. Paulinas: 2012.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, J. M. S.; HERNÁNDEZ-HERNÁNDEZ, F. (Org.) **Professores na Incerteza: Aprender a Docência no Mundo Atual**. Porto Alegre, Penso: 2016.

HAIR Jr., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARTNEY, E. **Stress Management for Teachers**. London, New Work: Continuum, 2008.

KOLTERMANN, I. T. A.P; *et al.* Estresse Ocupacional em Trabalhadores Bancários: Prevalência e Fatores Associados. **Revista Saúde**, Santa Maria, v. 37, n. 2, pp. 33-48, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://cascavel.cpd.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/revistasaude/article/view/2856>>. Acesso em: 24 de ago. 2016.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho**: Uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

LIPP, M. E. N. **Stress na Atualidade**: Qualidade de Vida na Família e no Trabalho, 2016. Disponível em: <<http://www.estresse.com.br/publicacoes/stress-na-atualidade-qualidade-de-vida-na-familia-e-no-trabalho/>>. Acesso em: 13 de set. 2016.

_____. Soluções Criativas para o *Stress*. In: LIPP, M.E.N. (Org). **O Stress do Professor**. 7ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 2012, p.109-125.

LIPP, M. E. N.; MALAGRIS, L.E.N; NOVAIS, L.E. **Stress ao Longo da Vida**. São Paulo: Ícone, 2007.

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

MASETTO, M. T. **Competência Pedagógica do Professor Universitário**. 2º ed. São Paulo: Summus, 2012.

MELEIRO, A. M. A. S. O *Stress* do Professor. In: LIPP, M.E.N. (Org). **O Stress do Professor**. 7ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 2012, p. 11-27.

MENDES, M. L. M. A. **Tradução do Fracasso**: Burnout em Professores do Recife. 24 de jul. 2015, 139 págs. Tese de Doutorado, Repositório Institucional da UFPE, Recife, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/15778>>. Acesso em: 10 de nov. 2016.

MOROSINI, M. **Enciclopédia de Pedagogia Universitária**. Porto Alegre: FAPERGS/RIES, 2003.

OLIVEIRA, N. Indisciplina no Ensino Superior: percepções e experiências de professores. **Revista de Educação**, v. 12, n. 13, p. 71-90, out. 2009. Disponível em: <<http://pgsskroton.com.br/seer/index.php/educ/article/view/1906>>. Acesso em 20 de out. 2016.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia Científica**: um manual para a realização de pesquisas em Administração. Universidade Federal de Goiás, Catalão, GO: 2011.

PAFARO, R. C; MARTINO, M. M. F. Estudo do Estresse do Enfermeiro com Dupla Jornada de Trabalho em um Hospital de Oncologia Pediátrica de Campinas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 152-160, jun. 2004. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342004000200005>>. Acesso em: 27 de ago. 2016.

PAIVA, K. C. M; GOMES, M. A. N; HELAL, D. H. Estresse Ocupacional e Síndrome de *Burnout*: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. **Revista Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 3, p. 285-309, set./dez. 2015. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/3570/0>>. Acesso em 18 de out. 2016.

PAIVA, K. C. M; SARAIVA, L. S. Estresse Ocupacional de Docentes do Ensino Superior. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 40, n. 2, p. 145-158, abr./maio/jun. 2005. Disponível em:

<http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=1158>; Acesso em: 10 de out. 2016.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da Escala de Estresse no Trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, jan./abr, 2009, p. 45-52. Disponível em:

<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26190106>>. Acesso em 23 de out. 2016.

PINA, R. **Orçamento Prevê Corte de 15% para as Universidades Federais em 2017**.

Brasil de Fato, ago. 2016. Disponível em:

<<https://www.brasildefato.com.br/2016/08/13/orcamento-preve-corte-de-15-para-as-universidades-federais-em-2017>>. Acesso em 06 de nov. 2016.

REINHOLD, H. H. O *Burnout*. In: LIPP, M.E.N. (Org). **O Stress do Professor**. 7^a ed. Campinas, SP: Papyrus, 2012, p. 63-80.

REINHOLD, H. H. Stress ocupacional do professor. In: LIPP, M (org.). **Pesquisas sobre estresse no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. 2. ed. Campinas: Papyrus, 2001.

ROCHA, K. B.; SARRIERA, J. C. Saúde Percebida em Professores Universitários: gênero, religião e condições de trabalho. **Revista Semestral da Associação de Psicologia Escolar e Educacional (ABRAPEE)**, v.10, n. 2, p.187-196, jul./dez. 2006. Disponível em:

<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282321819003>>. Acesso em 06 de out. 2016.

ROSSI, A. M. Estressores Ocupacionais e Diferenças de Gênero. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Org). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas Atuais da Saúde Ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2012, p. 09-18.

_____. **Autocontrole: nova maneira de controlar o estresse**. São Paulo, Rosa dos Tempos LTDA, 1991.

SANTOS, S. M. B. **Docência Universitária na Era da Imprevisibilidade: dilemas e possibilidades**. São Luís-MA: EDUFMA, 2010.

SELYE, H. **The Stress of Life**. New York: McGraw-Hill, 1978.

SERVILHA, E. A. M. Estresse em Professores Universitários da Área de Fonoaudiologia. **Revista Ciências Médicas**, Campinas, v. 14, n. 1, jan./fev., 2005, p. 43-52. ISSN: 2318-0897. Disponível em:

<<http://periodicos.puc-campinas.edu.br/seer/index.php/cienciasmedicas/article/view/1193/1168>>.

Acesso em: 03 de set. 2016.

SILVA, J. P. *et al*. Estresse e Burnout em Professores. **Revista Fórum Identidades**. Ano II, v.3, n.3, jan-jun, 2008. Disponível em:

<<http://www.seer.ufs.br/index.php/forumidentidades/article/view/1747/1537>>. Acesso em: 07 de nov. 2016.

SILVA, E. L., MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4^a. ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

TAVARES, A. F. **Estresse em Motorista de Transporte Coletivo Urbano por Ônibus**. 2010. Disponível em:
<<http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/1557/1/EstresseMotoristasTransporte.pdf>>;
Acesso em 29 de ago. 2016.

TRAVERS, C. J.; COOPER, C. L. **Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession**. Abingdon, Oxon: Routledge, 1996.

VASQUES, L. O Mundo é tão Estressante como nossa Percepção dele o é. **Revista Psique Ciência & Vida**. São Paulo, ed. 121, p. 9-14, jan. 2016.

VOLTARELLI, J. C. Estresse e Produtividade Acadêmica. **Medicina (Ribeirão Preto. Online)**, Ribeirão Preto, v. 35, n. 4, p. 451-454, dez. 2002. Disponível em:
<<http://www.revistas.usp.br/rmrp/article/view/866/878>>. Acesso em 07 de out. 2016.

WEISS, B. L. **Eliminando o Estresse**. São Paulo: Sextante, 2012.

WITTER, G. P. Produção Científica e Estresse do Professor. In: LIPP, M.E.N. (Org). **O Stress do Professor**. 7^a ed. Campinas, SP: Papyrus, 2012, p. 127-134.

APÊNDICE



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Este questionário faz parte do trabalho de conclusão de curso (TCC) com tema: *Fatores Estressores no Ambiente de Trabalho Docente: um estudo no Campus do Agreste da UFPE*, de Elisângela Ferreira de Melo, a qual faz parte do corpo discente do curso de Administração, sob orientação do professor Luiz Sebastião dos Santos Júnior, da Universidade Federal de Pernambuco, *Campus* do Agreste. Seu objetivo é investigar os fatores estressores pertinentes ao ambiente de trabalho docente. Busque responder o questionário preenchendo as linhas e marcando com um “X” nas respostas que mais forem adequadas a você. Não deixe questões sem responder, pois, sua cooperação e sinceridade são fatores decisivos para eficácia desta pesquisa.

Perfil do Entrevistado

1-Gênero:

a. () Masculino b. () Feminino c. () Outros

2-Idade: _____

3-Estado Civil:

a. () Solteiro (a) b. () Casado (a) c. () Divorciado (a) d. () Viúvo (a) e. () Outro.

Especifique: _____

4-Caso esteja casado (a) ou vivendo com alguém atualmente, o (a) companheiro (a) trabalha?

a. () Sim b. () Não

5-Número de filhos que vivem com você: _____

6-Grau de Instrução:

a. () Apenas graduação b. () Especialização ou pós-graduação c. () Mestrado

d. () Doutorado e. () Pós-doutorado

7-Há quanto tempo trabalha na instituição? _____ anos.

8-Qual núcleo você faz parte?

- a. () Núcleo de Gestão
- b. () Núcleo de Tecnologia
- c. () Núcleo Ciências da Vida
- d. () Núcleo de Formação Docente
- e. () Núcleo de Design e Comunicação
- f. () Núcleo Interdisciplinar de Ciências Exatas

9- Há quanto tempo exerce a função de docente? _____ anos.

10-Qual é a sua carga horária média de ensino nos dias atuais? _____ horas semanais.

11-Além de ensino, você exerce outra atividade nesta instituição?

- a. () Não
- b. () Sim. Qual? _____

12-Se sim, qual é a carga horária necessária para exercer estas outras atividades? _____ horas semanais.

13- Além de professor, você exerce outra profissão?

- a. () Não
- b. () Sim. Qual? _____

14-Se sim, qual é a carga horária gasta nesta outra profissão? _____ horas semanais.

15-Qual sua renda média aproximada (mensalmente)? R\$ _____

Seus Hábitos

16-Você tem tempo suficiente para descansar/relaxar? a. () Sim b. () Não

17-Você pratica alguma atividade física? a. () Nunca b. () Raramente c. () Às vezes
d. () Sempre

18-Você fuma? a. () Nunca b. () Raramente c. () Às vezes d. () Sempre

19-Você consome bebidas alcoólicas? a. () Nunca b. () Raramente c. () Às vezes
d. () Sempre

Seu Ambiente de Trabalho

20- Os itens listados abaixo são considerados fatores estressores. Nessa parte do questionário sua função é marcar um “X” na opção que melhor indicar como o fator estressor o afeta *atualmente*.

Número	Fator estressor
0	Não se aplica
1	Geralmente não é fonte de pressão
2	É fonte de pressão, embora fraca
3	É fonte de pressão moderada
4	Intensa fonte de pressão

	Fatores Estressores	0	1	2	3	4
20.01	Sobrecarga de trabalho					
20.02	Trabalhar por mais de um turno					
20.03	Realizar horas extras					
20.04	Ambiente de trabalho com temperatura inadequada					
20.05	Ambiente de trabalho barulhento					
20.06	Ambiente de trabalho com iluminação inadequada					
20.07	Falta de recursos materiais					
20.08	Mau funcionamento de equipamentos					
20.09	Salas de aulas inadequadas para ensino (espaço físico)					
20.10	Sala do professor inadequada (espaço físico)					
20.11	Período de provas					
20.12	Alunos indisciplinados					
20.13	Novas tecnologias					
20.14	Orientações de trabalhos (TCC, artigo, etc.)					
20.15	Supervisionar o trabalho de outras pessoas					
20.16	Exigência de prazos					
20.17	Mudanças na forma como deve realizar o trabalho					
20.18	Depender de outras pessoas no trabalho					
20.19	Falta de controle sobre o trabalho (autonomia)					
20.20	Falta de flexibilidade de horário					
20.21	Conflito de papéis					
20.22	Ambiguidade de papéis					
20.23	Exigência excessiva de produtividade					
20.24	<i>Feedback</i> inadequado sobre o desempenho					
20.25	A ausência de perspectiva de crescimento na carreira					
20.26	Trabalhar em tarefas as quais considera não estar qualificado					
20.27	Falta de segurança física					

	Fatores Estressores	0	1	2	3	4
20.28	Falta de apoio psicológico					
20.29	Salário insatisfatório					
20.30	Falta de incentivos salariais e benefícios					
20.31	Falta de treinamento					
20.32	Falta de experiência					
20.33	Discriminação e favoritismo					
20.34	<i>Bullying</i>					
20.35	Assédio					
20.36	Fraco apoio dos colegas					
20.37	Competição excessiva					
20.38	Relacionamento ruim com os colegas					
20.39	Má gestão da instituição					
20.40	Participar de reuniões					
20.41	Falta de informação (a comunicação não é eficiente)					
20.42	Fofocas					
20.43	Crenças pessoais conflitantes com a organização					
20.44	Excesso de burocracia					
20.45	Demissões					
20.46	Cultura da culpa (culpar uns aos outros pelos erros)					
20.47	Falta de férias para descansar					
20.48	Interface trabalho-família (tempo e atenção despendidos em um domínio ficam indisponíveis para outro)					
20.49	Viagens (casa/trabalho/casa)					
20.50	Eventos da vida pessoal afetando o trabalho (mudança de casa, doenças, mortes na família, etc.)					

21-Algum (s) fator (es) estressor (es) que você considera como intensa fonte de pressão que não tenha (m) sido citado (s) anteriormente? Cite-o (s).

22-Comente de forma livre e opcional sobre os fatores estressores no seu ambiente de trabalho.

Obrigada!