CENTRO PAULA SOUZA

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Susan Kelly Pereira

IDENTIFICAÇÃO DE ESTRESSORES DO TRABALHO EM PROFESSORES DO CURSO DE GESTÃO EMPRESARIAL DA FATEC-AMERICANA, SP

Americana, SP
2014

CENTRO PAULA SOUZA

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA

Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Susan Kelly Pereira

IDENTIFICAÇÃO DE ESTRESSORES DO TRABALHO EM PROFESSORES DO CURSO DE GESTÃO EMPRESARIAL DA FATEC-AMERICANA, SP

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de Tecnologia – FATEC/ Americana sob a orientação do Prof. Me. Ricardo B. Pompeu. Área de concentração: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

Americana, S. P.

2014

FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana - CEETEPS

Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte

Pereira, Susan Kelly

P495i Identificação de estressores no trabalho em professores do curso de gestão empresarial da Fatec Americana, SP. / Susan Kelly Pereira. – Americana: 2014.

59f.

Monografia (Graduação em Tecnologia em Gestão Empresarial). - - Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza.

Orientador: Prof. Me. Ricardo Bertoni Pompeu

1. Sociologia organizacional 2. Administração de recursos humanos I. Pompeu, Ricardo Bertoni II. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana.

CDU:658.03

658.3

Susan Kelly Pereira

IDENTIFICAÇÃO DE ESTRESSORES DO TRABALHO EM PROFESSORES DO CURSO DE GESTÃO EMPRESARIAL DA FATEC-AMERICANA, SP

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnóloga em Gestão Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de Tecnologia – FATEC/ Americana.
Área de concentração:Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

Americana, 01 de Dezembro de 2014.

Banca Examinadora:

Ricardo Bertoni Pompeu (Presidente)
Mestre
Fatec Americana

Carlos Augusto Amaral Moreira(Membro)
Doutor
Fatec Americana

Luiz Carlos Caetano(Membro)
Especialista
Fatec Americana

Ensinar é um exercício de imortalidade

De alguma forma continuamos a viver

naqueles cujos olhos aprenderam a ver

o mundo pela magia da palavra.

O professor assim, não morre jamais.

(Rubem Alves)

RESUMO

Este trabalho teve como temática o *stress* ocupacional em professores, visto que o *stress* tem conseqüências para a saúde e para a qualidade de vida do indivíduo. A pesquisa foi baseada na idéia de que entre as profissões da atualidade a docência é uma das que mais possui fontes de *stress*, gerando alto custo ás empresas e alto índice de licenças médicas, queda de produtividade, dificuldades interpessoais, conseqüentemente altos custos pessoais e profissionais. A pesquisa teve como principal objetivo identificar os principais fatores estressores que afetam os professores da Fatec Americana, SP. Classifica-se a pesquisa quanto à sua forma de abordagem como quantitativa e qualitativa, quanto aos objetivos, como exploratória e quanto aos meios como bibliográfica e de campo. O estudo foi realizado com 21 professores e teve como objetivo identificar as características dos professores e os fatores que os levam ao *stress* dentro do ambiente educacional. Os resultados apontaram como principais fatores estressores a falta de compromisso entre os colegas de profissão, a falta de compromisso para com os alunos e a falta de cooperação e trabalho em equipe, a falta de interesse dos alunos, a indisciplina e a falta de respeito para com o professor.

Palavras chaves: Professores, Stress, Ambiente Educacional, fatores estressores.

ABSTRACT

This work had the theme occupational stress in teachers, due to stress has consequences for health and quality of life of individuals. The research was based on the idea that among the teaching profession actually is one that has more sources of stress , generating high costs to companies and high rate of sick leave , reduction in productivity and interpersonal and emotional difficulties leading to high costs and professional. The research aimed to identify the major stressors affecting teachers of American Fatec, SP. The survey classified themselves as to how to approach and quantitative and qualitative, about the objectives, as exploratory and the means to bibliographic and field research. The study was conducted with 21 teachers and aimed to identify the characteristics of teachers and the factors that lead to stress within the educational environment. The results showed as major stressors lack of commitment among peers, the lack of commitment to students and the lack of cooperation and teamwork , lack of student interest , indiscipline and lack of respect for with the teacher .

Key words : teachers , *stress*, educational environment , stressors.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Critérios e indicadores de qualidade de vida no trabalho 20
Tabela 02: Fontes de estresse em professores: organizacionais, pessoais e ambientais.. 32

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Relação professor – administração..... 37
Gráfico 02: Relação professor – outros funcionários..... 38
Gráfico 03: Relação professor – outros professores 38
Gráfico 04: Relação professor – aluno 39
Gráfico 05: Relação professor – ambiente de trabalho 40
Gráfico 06: Relação professor – saúde 41
Gráfico 07: Relação professor – auto avaliação..... 42
Gráfico 08: Relação professor – profissão 42

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT: Qualidade de vida no trabalho.

OMS: Organização Mundial da Saúde.

RAC: Revista de Administração Contemporânea

RAE: Revista de Administração de Empresas

SCIELO: Scientific Electronic Library Online

FGV: Fundação Getúlio Vargas Executivo

UNICAMP: Universidade Estadual de Campinas - SP

USP: Universidade de São Paulo – SP

RJI: Regime de jornada integral

SP: São Paulo

FATEC: Faculdade de Tecnologia

AM: Americana

Sumário

1. INTRODUÇÃO---------- 10
1.1. JUSTIFICATIVA---------- 12
1.2. MOTIVAÇÃO---------- 13
1.3. OBJETIVOS---------- 13
1.3.1. Objetivo Geral ---------- 13
1.3.2. Objetivos Específicos---------- 14
1.4. METODOLOGIA ---------- 14
1.4.1. Tipo de estudo ---------- 14
1.4.2. Local de estudo ---------- 15
1.4.3. População e amostra ---------- 15
1.4.4. Instrumentos para coleta de dados e análise ---------- 15
2. LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO---------- 16
2.1. Qualidade de Vida no Trabalho ---------- 16
2.2. *Stress* ---------- 21
2.2.1. Stress no ambiente educacional. ---------- 28
3. DISCUSSÃO E RESULTADOS ---------- 36
CONSIDERAÇÕES FINAIS---------- 46
REFERENCIAS---------- 47

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho sofreu profundas alterações nas últimas décadas, tais como mudanças na cultura e estrutura das organizações e adição de novas tecnologias, tornando cada vez mais evidentes e intensas as cobranças por melhores resultados (SANTOS, 2012). E isso não é diferente em um ambiente educacional, todas essas cobranças são feitas aos professores de formas iguais ou bem parecidas a qualquer outro ambiente empresarial.

Segundo Maximiano (2002), a qualidade de vida no trabalho consiste na visão mais ampla das concepções existentes sobre a motivação e a satisfação, este enfoque propõe que a saúde consiste no completo bem-estar biológico, psicológico e social, definição esta, adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1986.

A qualidade de vida no trabalho hoje pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalhos e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional (MORETTI, 2003).

Qualidade de vida no trabalho resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes e nelas se desempenhem papéis diferentes (CONTE, 2003, 33p.).

Conforme Santos (2012, 17p.), enfermidades diretamente relacionadas ao estresse vem aumentando nos últimos anos, assim como, os esforços rumo ao desenvolvimento de formas de prevenção deste problema.

A qualidade de vida dos professores e fatores que influenciam no *stress* não fogem muito do ambiente empresarial. Cassiolato (2010), relata algumas possíveis fontes geradoras de *stress* no meio acadêmico: carreira; condições de trabalho; gestão acadêmica; aluno; ensino-aprendizagem; outros professores; ambiente/clima de trabalho; meios, procedimentos, métodos de ensino; formação, educação permanente do professor.

Em qualquer organização, inclusive nas escolas, é necessário gerenciar o *stress* quando se pretende ter produtividade e satisfação. O contexto educacional pode gerar *stress* em todos os que o partilham, resultante do próprio ambiente (WITTER, 2003).

O sistema produz satisfação e insatisfação nas pessoas, se a insatisfação for preponderante os níveis de *stress* tenderão a subir e as conseqüências terão reflexo em todo o sistema (WITTER, 2003).

A atual realidade em que vivemos pode-se constatar que os docentes começaram também a produzir e funcionar como uma empresa, por exemplo, suas com condições de trabalho, ritmo e horas. Isto, devido ao processo de capitalismo, onde o professor foi perdendo seu sentido e o prestigio social. O que vemos hoje é uma alta competitividade, exigindo atualização profissional constante e novos desafios a todo o momento.

Contribuindo com isso, essas exigências podem tanto levar o profissional ao aperfeiçoamento como pode também desenvolver outros fatores de estresse no trabalho levando este professor a um esgotamento físico e/ ou mental.

Existem alguns fatores que ocasionam a degradação da qualidade de vida de vida dos professores como, por exemplo, o desrespeito profissional, a falta de condições ambientais, a falta de recursos didáticos, desmotivação financeira e a impossibilidade de capacitação, acarretando sintomas psicológicos e até doenças psicossomáticas ou cardiovasculares, como por exemplo, a depressão ou o estresse, levando a diminuição da produtividade profissional e queda na qualidade de ensino ministrada por ele (RODRIGUEZ; ALVES, 2008).

É evidente que a docência abrange diversas responsabilidades e mudanças, são muitas as tarefas atribuídas a um único profissional. Fazendo com que ele evolua, mas ao mesmo tempo podendo acarretar uma série de implicações que interfere direta e/ou indiretamente na sua atuação enquanto docente e conseqüentemente na sua saúde (COSTA, 2013).

O professor deve estar preparado para trabalhar com todos estes aspectos, usando estratégias comportamentais que evitem os efeitos negativos dos estressores que estão associados a esta variedade de situações (WITTER, 2003).

Através da identificação de estressores no trabalho estima-se que haja possíveis mudanças desenvolvidas em busca de possíveis soluções para minimizar seus efeitos, estas podem tornar o cotidiano do professor mais produtivo, menos desgastante e, possivelmente, valorizá-lo mais como ser humano e profissional (REMOR; MATIAS, 2010).

Com este estudo espera-se contribuir para a compreensão do problema através da identificação das características desta população, apontando as

necessidades mais relevantes para o avanço do conhecimento nesta área e identificar os principais fatores estressores que afetam os professores no ambiente de trabalho dentro da Fatec – Americana, SP.

1.1. JUSTIFICATIVA

Stress é a maneira como nosso organismo responder a um estímulo, seja ele bom, ruim, real ou imaginário e que altere o estado de equilíbrio (NAHAS, 2003, 197p.).

Nos últimos anos, muito tem se observado sobre o interesse de mensurar e avaliar a qualidade de vida dos indivíduos, tanto relacionado à saúde quanto ao trabalho. Sabe-se que a qualidade de vida está relacionada à satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho e fora dele, isso inclui o ambiente educacional.

Os professores também são alvos de muitos fatores estressores que podem influenciar suas vidas, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Na maioria das vezes, os problemas relacionados à saúde estão associados à má qualidade de vida e ao *stress* do trabalho. Santos (2012) relata que algumas das conseqüências mais recorrentes advindas do *stress* no trabalho, são: diminuição da eficiência e produtividade do sujeito, desatenção, problemas de memória, excesso ou dificuldades de sono e insegurança na tomada de decisões.

Para a área acadêmica este trabalho tem relevância para pesquisadores e estudantes que se interessam pelo tema *stress* e qualidade de vida de professores nas organizações, buscando ampliar seus conhecimentos através de novos estudos de casos. Colaborando para novos conhecimentos e novas pesquisas realizadas na área.

Para a autora justifica-se a área abordada pela identificação com o tema abordado e pelo seu interesse em pesquisar sobre o tema proposto e se aprofundar como em quais são os estressores que influenciam os professores do curso de Gestão Empresarial da Fatec- Americana.

Tem-se que o fenômeno *stress* pode ocorrer nos mais diversos ambientes e o ambiente acadêmico hoje para a autora é ambiente que ela esta inserida e faz despertar a curiosidade e interesse por este universo acadêmico e docentes.

1.2. MOTIVAÇÃO

A situação problema deste estudo parte-se do princípio de questão "*O que se espera do professor? O que dele se exige?"*

O trabalhador, como todo o ser humano, apresenta potenciais e limitações. No desenvolvimento das atividades em seu trabalho, o ser humano é atingido também como pessoa, com sentimentos e emoções. O entendimento destas questões podem nos auxiliar na percepção de fatores influenciadores de stress elaboração de estratégias para melhoria da Q.V.T. (DETONI, 2001);

O entendimento de situações conflituosas é de importância fundamental no processo de desenvolvimento de soluções visando melhorias na qualidade de vida desses profissionais de setor da educação.

Segundo Correia (2010), colunista do blog da revista Veja, algumas profissões são tão estressantes que, no fim do dia, você parece ter sido atingido por um caminhão. E entre os 10 profissionais que estão à beira de um ataque de nervos pelo *stress* causados pelas rotinas de trabalho são: operador de bolsa de valores; líder religioso; controlador de trafego aéreo; jornalistas; socorristas; motorista; professor; operador de telemarketing, juiz de futebol; especialistas em tecnologia da informação.

Identificar nesse contexto que os professores da Fatec- AM estão inserido atualmente, suas exigências e dificuldades é o que se pretende buscar com esse trabalho, e quem sabe, podendo contribuir com propostas de melhorias para a classe.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho constitui-se em investigar os estressores em professores do curso de Gestão Empresarial da FATEC-AM e fazer um mapeamento desses fatores.

1.3.2. Objetivos Específicos

Com o objetivo especifico pretende-se:

- Avaliar a percepção dos professores em relação à suas atividades de docência tendo como pano de fundo a QVT, apontando e verificando aspectos influentes na qualidade de vida dos professores
- Investigar a correlação do nível de stress com variáveis pessoais: idade, estado civil, filhos, horas de trabalho que leciona, tempo de trabalho como professor.
- Levantamento das características dos professores de Gestão Empresarial da Fatec- AM.

1.4. METODOLOGIA

1.4.1. Tipo de estudo

A pesquisa se classifica, como uma pesquisa aplicada, buscando formas de identificação de problemas e sugestão de melhorias da qualidade de vida do trabalhador dentro da Fatec - AM.

A abordagem do problema é de ordem qualitativa, em sua essência. Porém, para poder estabelecer parâmetros comparativos, as respostas dos professores serão traduzidas em números, os quais serão tratados estatisticamente. Assim, a abordagem poderá ser considerada como quantitativa. Também classificamos a pesquisa como descritiva, exploratória, método que obtendo conhecimento sobre o assunto através do levantamento bibliográfico.

Será realizado levantamento bibliográfico através de revisão de literatura, utilizando publicações de 1996 a 2014 referentes aos temas: *stress, stress* ocupacional, qualidade de vida e ambiente acadêmico, através de artigos científicos, livros, livros-textos, com consulta nas bases de RAC, RAE, SCIELO, FGV executivo, biblioteca virtual das faculdades UNICAMP e USP, buscando com palavras chaves: *stress*, qualidade de vida, qualidade de vida no ambiente academio, *stress* ocupacional e *stress* no ambiente educacional.

Será elaborado um questionário para ser aplicado nos professores da Fatec - AM, onde este questionário será entregue em mãos para cada um e respondido e se necessário com o auxilio do examinador. Dentro do questionário serão abordadas perguntas pessoais e especificas para a pesquisa.

1.4.2. Local de estudo

O campo de pesquisa será a FATEC-AM, localizada na cidade de Americana, rua Emilio de Menezes,n.196, Vila Amorim, São Pulo.

1.4.3. População e amostra

Será realizado um questionário com os professores da FATEC-AM, estando inclusos na pesquisas professores do curso de Gestão Empresarial matutino e vespertino, somando um total de 27 professores.

Teremos alguns critérios de seleção dentro deste número de professores, apenas serão aceitos, os docentes que apenas se dedicam as salas de aulas (hora-aula), excluindo os que mantêm cargo de coordenação e outros e estudos como regime de jornada integral (RJI).

Serão nomeados com seus pseudônimos para sua identidade e o sigilo dos seus depoimentos.

1.4.4. Instrumentos para coleta de dados e análise

A coleta de dados será feita por meio de um questionário, o qual se encontra dividido em duas partes: dados pessoais da amostra, como por exemplo, sexo, idade, escolaridade e na segunda parte perguntas relacionados diretamente ao seu trabalho/posto.

Após as análises por categorias em seus respectivos blocos, será realizada a análise global dos resultados, de modo a identificar os pontos positivos e negativos percebidos pelos professores, além de analisar a importância desses pontos para os níveis de satisfação (ver apêndice 01).

2. LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO

2.1. Qualidade de Vida no Trabalho

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis na década de 1970, o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas, envolvendo aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos, intrínsecos e extrínsecos do local de trabalho (BASSO, 2010, 4p.).

O conceito de qualidade de vida vem sendo utilizado a fim de verificar variáveis presentes nos diversos contextos sociais que possam sofrer intervenção através das políticas de saúde ou de estratégias de gestão empresarial (WITTER, 2003).

Segundo Fernandes (1996) o conceito QVT engloba, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, baseado na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.

Qualidade de vida é um estado de bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doenças. As pessoas que se consideram felizes atribuem sua felicidade ao sucesso em quatro áreas: social, afetiva, saúde e profissional (SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010).

Porém, não é apenas esta norma que se aplica a qualidade devida do trabalhador (QVT), em Chiavenato (2010, 487-488p.) mostra que a QVT envolve outros aspectos, tais como:

- A satisfação com o trabalho executado;
- As possibilidades de futuro na organização;
- O reconhecimento pelos resultados alcançados;
- O salário recebido;
- Os benefícios auferidos;

- O relacionamento humano dentro da equipe e da organização;
- O ambiente psicológico e físico de trabalho;
- A liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões;
- As possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

A conceituação de QVT como uma linha de investigação que se orienta no sentido de resgatar valores humanísticos ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do avanço tecnológico e do crescimento econômico vem ao encontro de tais preocupações, com apoio em dois pontos básicos: a produtividade e melhores condições de trabalho (FERNANDES, 1996, 39p.).

Incapacidade temporária, baixa produtividade e faltas ao trabalho geram custos atribuídos, salvo melhor juízo, aos problemas de saúde dos trabalhadores expostos a esses comportamentos e condições de risco (TAVARES; ALVES; GARBIN, *et al*, 2007).

Os profissionais constituem o principal elemento do trabalho, apresentando-se como diferencial na agregação de valor aos serviços e aos produtos ofertados. E a grande competição que se instalou no mercado impôs exigências também exacerbadas aos trabalhadores, que passaram a clamar por melhores condições de trabalho (ARAÚJO, 2010).

Os momentos de transformação organizacional constituem potencialmente uma oportunidade para reorganizar o trabalho de tal forma que a qualidade de vida e a eficácia organizacional sejam melhoradas. O prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão um sentido ao trabalho (MORIN, 2001).

Segundo Tavares; Alves e Garbin (2007) ações de promoção da saúde dirigidas à intervenção sobre as condições de exposição a riscos, resultam em aspectos positivos para os trabalhadores, assim, favorecendo a prevenção e o controle das doenças, especialmente as crônico-degenerativas, e estimulam o desejo de participar e trabalhar na produção de bens e serviços.

Os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) buscam a melhor produtividade do trabalhador, e constituem-se também em medidas voltadas para

tentar amenizar o esforço excessivo, buscando alternativas saudáveis de trabalho para os colaboradores, em consonância com os objetivos das organizações (ARAÚJO, 2010).

Mudanças ocorridas na economia mundial vêem trazendo mudanças no ambiente empresarial, buscando a competitividade, e essas mudanças são influenciadas pelas relações sociais, políticas, tecnológicas, nas organizações produtivas e nas relações de trabalho (FLEURY, 2002, 295p.).

Apesar de a preocupação voltada para organizar o trabalho ter sido uma constante desde o advento da administração científica, só recentemente as empresas vêm-se preocupando com a satisfação do trabalhador na execução de suas tarefas, como requisito para atingirem altos índices de produtividade (FERNANDES,1996).

É a partir de 1950 que surge as primeiras teorias relacionando o trabalho (produtividade) e o individo (satisfação/ qualidade de vida), basicamente pensava-se que não era possivel unir produtividade à satisfação . E em 1960 surge os primeiros estudos voltadas a qualidade de vida do trabalhador (PEREIRA, 2006).

Enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, com uma produção cada vez mais eficiente, ou seja, uma maior produção com um menor custo, seus empregados estão em busca de viver qualitativamente melhor, ou seja, diminuição do nível de estresse causado por essa busca contínua da empresa em obter grandes resultados (MARRAS, 2009, 31p.).

Os principais riscos à saúde, identificados em estudos realizados com trabalhadores indicam as seguintes condições: *stress* excessivo; pressão sanguínea elevada; uso do tabaco; distúrbios osteoarticulares da coluna vertebral; sobrepeso e obesidade; abuso de álcool; abuso de drogas; depressão; problemas de saúde mental (TAVARES; ALVES; GARBIN, *et al*, 2007).

> “Na década de 70, surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados. Existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Outra tentativa era a de tentar maior motivação nos empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas, como Maslow, Herzberg e outros (MORETTI, TREICHEL, 2003).”

Para Moretti e Treichel (2003, 8p.), a QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, o mesmo tempo elevando o nível de satisfação do pessoal e elevando também a produtividade das empresas como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

É impossível a tentativa de valorização do homem sem valorizar o profissional que ele é. Melhorar as condições humanas no trabalho através de benefícios, lazer, assistência médica e bons salários por si só não o levarão a uma genuína valorização profissional. Sendo necessário acreditar no homem, em suas possibilidades, garantir-lhe o respeito próprio e o reconhecimento das pessoas que com ele convivem (TAVARES; ALVES; GARBIN, *et al*, 2007).

Detoni (2001) afirma que inúmeros modelos foram construídos com intuito de investigar a qualidade de vida no trabalho, dentre eles o de Walton, o qual é alicerçado em oito critérios e indicadores, podendo ser observado no quadro a seguir:

Critérios e Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

Critérios	**Indicadores de qualidade de vida no trabalho**
1. Compensação justa e adequada	Eqüidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão

	Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância Social do Trabalho na Vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Tabela 01 : Critérios e indicadores de qualidade de vida no trabalho.
Fonte: Adaptado de Walton (1973, apud DETONI, 2001).

Critério compensação justa e adequada mensura a QVT em relação à remuneração, e se esta corresponde ao necessário para sua sobrevivência e se o funcionário esta equilibrado entre os membros da organização.

Critério condições de trabalho mensura a QVT segundo as condições existentes no local de trabalho, como por exemplo, jornada de trabalho, legislação vigente, atividades desempenhadas e se o ambiente de trabalho é adequado estruturalmente para o desenvolvimento das atividades.

Critério uso e desenvolvimento de capacidades mensura na QVT as questões relacionadas às oportunidades do trabalhados aplicar seus conhecimentos e aptidões no cotidiano, liberdade e independência na execução do trabalho e receber feedback por suas ações

Critério crescimento e segurança mensuram a QVT em relação às oportunidades que a instituição estabelece par ao desenvolvimento e crescimento pessoal de seus empregados.

Critério integração social na organização mensura na QVT a integração social existente na instituição, grau de relacionamento, respeito as individualidades e a diversidade.

Critério constitucionalismo mensura na QVT se os direitos do trabalhador são respeitados, se entre profissionais tem a liberdade de expressão, privacidade respeitada bem como seus direitos trabalhistas.

Critério trabalho e espaço total de vida mensura na QVT o equilíbrio entre horários e as exigências pessoais e familiares, lazer, tempo livre e convívio familiar.

Critério relevância social da vida no trabalho mensura na QVT através da concepção do profissional em relação à responsabilidade social da instituição, sua imagem em relação aos cenários locais e regionais e a valorização do trabalhador pela instituição e por ele mesmo.

Segundo Araújo (2010) o professor é o mediador do processo educativo, ele tem um importante papel para a valorização e adoção de uma concepção mais crítica e humana de qualidade de vida, não só pelo seu discurso, mas também pelo seu comportamento, pois a educação é um processo de influências e inter-relações que colaboram para a formação do caráter e para a concepção de valores, atitudes e comportamentos que, se orientados para o bem maior da sociedade, podem conduzi-la a um estágio de desenvolvimento sustentável, cujas desigualdades sociais sejam amenizadas.

A QVT é crucial para a auto-estima, a qual determina o bem-estar, a eficiência, as atitudes e o comportamento das pessoas. A auto-estima vai determinar o quanto se está satisfeito com o próprio comportamento. A sensação de bem-estar, sua eficácia e todo o seu desenvolvimento são na maioria das vezes determinados pelas atitudes em relação à vida, isto é, como o indivíduo se vê como vê as pessoas ao seu redor e os diferentes aspectos da vida (TAVARES; ALVES; GARBIN, *et al*, 2007).

As instituições de ensino têm se preocupado cada vez mais com o bem-estar dos funcionários e, num ambiente onde educação e qualidade caminham juntas, é quase impossível não considerar a qualidade de vida. E esse contexto considera-se que o lado profissional do funcionário, suas necessidades e suas atitudes, além de servirem de modelo, se propagam em seus alunos e projetos (ARAÚJO, 2010).

2.2. *Stress*

A palavra *stress* é originária de duas expressões latinas: "*stringere*" que significa esticar ou deformar e de "*strictus*" que se refere às palavras: esticado tenso ou apertado. Os termos tensão, pressão e carga (ou sobrecarga), os quais dizem respeito respectivamente à deformação sofrida por um objeto e à força externa que lhe é exercida são com freqüência utilizada como sinônimos de *stress* (MENDONÇA, 2013).

Costa (2004) relata que até a década de 40, o termo *stress* era utilizado pelos engenheiros para indicar o grau de deformidade sofrido por um objeto, quando submetido a um esforço ou tensão, ou seja, "estressava o material até o ponto de ruptura, para testar sua resistência". E foi somente em 1936, que o termo stress, foi

introduzido aos termos médicos na Universidade de Montreal do Canadá, através de pesquisas em animais, podendo definir o desequilíbrio químico diante de uma agressão.

Lipp (1996) destaca que o termo *stress* pode ser utilizado em dois sentidos, para descrever uma situação de muita tensão, quanto para definir a nossa reação diante da tal situação. O *stress* pode ser descrito como "uma força, tensão, pressão, compressão*"* ou, ainda, como um estado físico ou psíquico "carregado de energia deformante".

Apesar do *stress* sempre ter existido, somente na década de noventa foi entendido e compreendido como um novo "mal do século" e considerado pela Organização Mundial da Saúde como epidemia mundial. Passando, então, a ser estudado afundo na relação com o desenvolvimento de doenças físicas e emocionais nos seres humanos (BITTENCOURT; BELADELLI; SOMACAL, 2010).

A Organização da Saúde (OSM) afirma que o *stress* é uma epidemia global, em que o homem contemporâneo vivência enormes exigências de atualização e é chamado constantemente com novas informações (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Na sociedade pós-moderna, o *stress* tem se tornado um problema de saúde muito comum, atingindo o marco de 40% na população de São Paulo (SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010).

E nos Estados Unidos, Martins (2007) relata que as estatísticas realizadas, no mínimo 70% das pessoas que procuram atendimento médico têm problemas de *stress*.

Quando nos deparamos com situações estressantes, ocorre um desequilíbrio entre as exigências impostas sobre o organismo pelo ambiente externo e/ou interno e a forma como ele responde a elas, bem como a interação entre as mesmas exigências e a capacidade interna do indivíduo para lidar e responder a essas situações. Havendo desequilíbrio nesses aspectos, pode-se dizer que se desencadeia o processo de *stress* (CASSIOLATTO, 2010).

Diversas pesquisas demonstram que em situação de perigo as pessoas apresentam reações muito parecidas com as que os animais manifestam em situações que se sentem ameaçados. A esse fenômeno biológico foi dado o nome de *stress*, palavra que vinha sendo utilizada nas ciências exatas para designar o total de forças que agem contra uma resistência. Para o organismo biológico o

stress é uma resposta não específica a eventos que lhe são impostos (SOUZA; MORAIS, 2007).

Existem diversas definições sobre o *stress.* Percebemos que uma relação particular entre a pessoa e o ambiente poderá ser avaliada como algo que excede seus recursos e ameaça seu bem-estar físico e mental (MARTINS, 2007).

Para Chiavenato (2010, 473p.), o *stress* é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente

O corpo pode responder ao *stress* de várias maneiras, entre elas estão a produção de hormônios, como o cortisol e a adrenalina, que produzem alterações características, além de sintomas de ansiedade, angústia, pânico, depressão, dores musculares, palpitações, dispepsias, queda de cabelos, impotência, frigidez (REMOR; MATIAS, 2010).

> O termo estresse denota o estado gerado pela percepção de estímulos que provocam excitação emocional e, ao perturbarem a homeostasia, disparam um processo de adaptação caracterizado, entre outras alterações, pelo aumento de secreção de adrenalina produzindo diversas manifestações sistêmicas, com distúrbios fisiológicos e psicológicos. O termo estressor por sua vez define o evento ou estímulo que provoca ou conduz ao estresse (MARGIS*, et al*, 2003).

Segundo Fernandes, Pereira, Francisco, *et al* (2012), *stress* é considerado como um desequilíbrio entre as exigências percebidas do ambiente e as habilidades próprias de cada pessoa para enfrentá-lo.

Atualmente o *stress* está amplamente popularizado e por isso é freqüentemente, utilizado como sinônimo de cansaço, ansiedade, tensão nervosa entre outros (BITTENCOURT; BELADELLI; SOMACAL, 2010).

É uma condição dinâmica que surge quando uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que ela deseja. Existem duas formas de *stress* no trabalho: causas ambientais e causas pessoais (CHIAVENATO, 2010, 473p.).

Margis; Picon *et al* (2003) definem o termo *stress* como estado gerado pela percepção de estímulos que provocam excitação emocional e, ao perturbarem a homeostasia, disparam um processo de adaptação caracterizado, entre outras alterações, pelo aumento de secreção de adrenalina produzindo diversas manifestações sistêmicas, com distúrbios fisiológico e psicológico.

O *stress* provoca transformações químicas no corpo produzindo sintomas de diversas ordens. O sistema nervoso central é considerado na literatura da área como o responsável por essas transformações (MARTINS, 2007).

A resposta ao *stress* é resultado da interação entre as características da pessoa e as demandas do meio, ou seja, as discrepâncias entre o meio externo e interno e a percepção do indivíduo quanto a sua capacidade de resposta (MARGIS; PICON *et a*l, 2003).

Andrade e Cardoso (2012) o *stress* ocupacional pode ser entendido como resultado de relações entre condições de trabalho, condições externas ao trabalho e características do trabalhador, nas quais a demanda das atividades excede as habilidades do trabalhador para enfrentá-las.

Bittencourt; Beladelli; Somacal (2010), afirmam que os estudos têm demonstrado que o *stress* acarreta sérias conseqüências físicas e biológicas independente de raça, idade ou classe social e, se não for tratado adequadamente, pode levar à morte.

Helga (2004) conduz a pensar que ao perceber um grau de sentido na vida e no trabalho, o ser humano se sentiria mais satisfeito, realizado e em harmonia consigo e com o meio em que ele está inserido, o que consistiria numa proteção contra o *stress* e *burnout*, síndromes estas que são cada vez mais comuns na vida das pessoas.

Para Remor e Matias (2010), o trabalho é uma das fontes de satisfação das diversas necessidades humanas, como auto-realização, manutenção de relações interpessoais e sobrevivência. Em outro lado, também pode ser uma fonte de adoecimento quando contém fatores de risco para a saúde e o trabalhador não dispõe de estratégias suficientes para se proteger destes riscos.

O *stress* no trabalho provoca sérias conseqüências tanto para o trabalhador como para a organização. Para os seres humanos as conseqüências ficam por conta de: ansiedade, depressão, angústia e várias conseqüências físicas, como distúrbios gástricos e cardiovasculares, dores de cabeça, nervosismos e acidentes, uso de drogas e alienação (CHIAVENATO, 2010, 473p.). Associamos também, pressão para produtividade, retaliação, condições desfavoráveis à segurança no trabalho, indisponibilidade de treinamento e orientação, falta de controle sobre a tarefa (REIS *et al*, 2006).

Para Remor e Matias (2010), o trabalho é uma das fontes de satisfação das diversas necessidades humanas, como auto-realização, manutenção de relações interpessoais e sobrevivência. Em outro lado, também pode ser uma fonte de adoecimento quando contém fatores de risco para a saúde e o trabalhador não dispõe de estratégias suficientes para se proteger destes riscos.

No âmbito organizacional, estressores ocupacionais contribuem para a ineficiência organizacional, absenteísmo, alta rotatividade de pessoal, aumento de custos dos cuidados com saúde, acidentes no trabalho, assim como, diminuição da qualidade e quantidade de produção (SANTOS, 2012).Complementando essa afirmação, Chiavenato (2010, 473p.) acrescenta aos fatores que contribuem para a ineficiência organizacional ao aumento e na predisposição a queixas, reclamações, insatisfação e greve (CHIAVENATO, 2010, 473p.).

Fatores de risco do *stress* ocupacional podem ser encontrados freqüentemente vinculados à organização do trabalho, como pressão para produtividade, retaliação, condições desfavoráveis à segurança no trabalho, indisponibilidade de treinamento e orientação, falta de controle sobre a tarefa (REMOR; MATIAS, 2010).

Podemos chamar de estressor qualquer situação provocadora de um estado emocional forte que conduza a uma quebra do equilíbrio interno e externo no qual exija da pessoa um ajustamento ao ambiente (MARTINS, 2007).

Concordando com isso, Sadir; Bignotto; Lipp (2010), afirmam que nem todas as pessoas se desgastam com os mesmos estressores; o que determina se o *stress* irá ou não se instalar é a interligação do ambiente com as características do indivíduo.

> Sadir; Bignotto; Lipp (2010), Apud Edward e Cooper (1990) “existem seis grupos de agentes estressores no trabalho: fatores intrínsecos ao trabalho, papel do indivíduo na organização, relacionamento interpessoal, carreira e realização, estrutura e clima da organização e interface casa/família.”

Em anexo (anexo 02), segue uma tabela com os seguintes autores: Witter (2003),Tavares; Garbin; et al (2007), Martins (2007), Sadir; Bignotto; Lipp (2010), Cassiolato (2010), Remor; Matias (2010), Costa (2013) e Neves (2014), que identificaram alguns fatores estressores em suas pesquisas, e através desta tabela, a autora deste, usou como suporte para a elaboração do questionário aplicado nesta pesquisa, com os professores da Fatec Americana, SP.

> De acordo com Nahas (2003) os agentes estressantes podem ser classificados como físicos ou psicossociais. Os estímulos físicos vêm do ambiente e incluem: luz, calor, frio, odor, fumaças, drogas em geral, lesões corporais, agentes infecciosos e esforços físicos. Já os psicosociais incluem todos os eventos que podem alterar o curso de nossas vidas, como a morte de um parente próximo, a separação, o encarceramento, a aposentadoria, o casamento, os problemas no trabalho, as provas escolares ou mesmo as mudanças de hábitos em geral.

O *stress* atualmente é responsável pela maioria dos males que nos afligem. E é um problema econômico e social, de saúde pública, que implica em gastos não só para o individuo, mas também para empresas e governos (JACQUES; CODO, 2002).

O indivíduo, ao se inserir na organização, cria expectativas que podem interferir na relação *stress*/trabalho. Criam-se expectativas e motivações que se orientam por valores pessoais, que, muitas vezes, poderão entrar em conflito com os valores organizacionais (SADIR; LIPP, 2009).

Lipp (2000) classifica como fontes de estressores externos os fatos que independem do universo interno do indivíduo, ou seja, ocorre em nossas vidas e que vem de fora do nosso organismo: a profissão, a falta de dinheiro, brigas, assalto, perdas, falecimentos, as mudanças de emprego ou residência, acidentes ou mortes. E fatores estressores internos se constituem naqueles determinados pelas crenças pessoais dos sujeitos aliados as suas neuroses e temperamentos, se referem ao nosso modo de ser, nossos valores e nosso modo de agir.

Os agentes estressores podem ser classificados como físicos ou psicossociais. Sendo os estímulos físicos vindo do ambiente incluindo: luz, calor, frio, odor, fumaças, drogas em geral, lesões corporais, agentes infecciosos e esforços físicos. E os estímulos psicossociais incluindo todos os eventos que podem alterar o curso de nossas vidas, como a morte de um parente próximo, a separação, o encarceramento, a aposentadoria, o casamento, os problemas no trabalho, as provas escolares ou mesmo as mudanças de hábitos em geral (NAHAS, 2003).

Bittencourt; Beladelli; Somacal (2010) relata que no universo laboral, o *stress* é comprovadamente um dos principais motivos de licenças médicas e da queda da produção. O desgaste físico e emocional dos trabalhadores tem sido tema de inúmeras pesquisas nacionais e internacionais.

Souza e Morais (2007) afirmam que o crescimento de pesquisas na área do *stress* ocupacional deve-se ao impacto negativo que este fenômeno tem no funcionamento e na efetividade das organizações, tendo como marco a constatação

do aparecimento de doenças vinculadas ao trabalho e a necessidade das organizações de desenvolverem ações de prevenção dessas doenças, uma vez que pessoas estressadas diminuem seu desempenho e aumentam os custos das organizações com problemas de saúde, absenteísmo, rotatividade e acidentes no local de trabalho.

Os efeitos negativos do *stress* têm sido estudados e levados pesquisadores a investigarem os fatores precipitantes do *stress* na sociedade. Sabe-se que o *stress* tem várias etiologias, tanto em fatores externos criadores de tensões, como fontes internas capazes de atuarem como geradores de estados tencionais significativos (SADIR; LIPP, 2009).

Lipp (2000) aborda o *stress* como sendo uma síndrome evolutiva, possuindo três fases: alerta, resistência, e exaustão. Baseada em Lipp (2000) a autora Martins (2007) complementa ainda mais essas fases, com a classificação *quase exaustão*, entre as fases de resistência e exaustão:

a-) Fase de Alerta - é a fase positiva do *stress,* quando uma pessoa se confronta inicialmente com um estressor, uma reação de alerta se instala e o organismo se prepara para a “luta ou fuga”, com a conseqüente quebra da homeostase. Quando o estressor tem uma duração curta, a adrenalina é eliminada e ocorre a restauração da homeostase e a pessoa sai dessa fase sem complicações para o seu bem-estar. Os sintomas característicos são tais como: aumento da freqüência respiratória, dilatação dos brônquios e da pupila, além de contração do baço e aumento do número de linfócitos na corrente sangüínea, para reparar possíveis danos ao organismo. Percebemos as reações de tensão muscular, mãos frias e suadas, sensação de nó no estômago e aumento da transpiração.

b-) Fase de Resistência - ocorre se a fase de alerta for mantida, ou seja, se o estressor perdurar ou se ele é de longa duração e intensidade excessiva, porém não prejudicial ao organismo. Por meio de sua ação reparadora o organismo tenta restabelecer a *homeostase*.

A pessoa em estado de *stress* poderá passar do estado de alerta para o de resistência em questão de segundos. São dois os sintomas que aparecem de modo bastante freqüente nesta fase: a sensação de desgaste generalizado sem causa aparente e dificuldade com a memória. O organismo poderá estar enfraquecido e mais suscetível a doenças, porém se o estressor é eliminado a pessoa poderá voltar ao estado normal, sem seqüelas. Várias doenças já começam a surgir nesta fase,

dentre elas, picos de hipertensão, herpes simples e psoríase e até o diabetes nas pessoas geneticamente predispostas a ele.

c-) Fase de quase Exaustão - ocorre quando a tensão excede o limite do gerenciável e a resistência física e emocional começa a se quebrar. Ainda há momentos em que a pessoa consegue pensar lucidamente, tomar decisões, rir de piadas e trabalhar, porém, tudo isso é feito com esforço, e esses momentos de funcionamento normal se intercalam com momentos de total desconforto. É uma fase caracterizada por muita ansiedade. As doenças que surgem na fase de resistência tendem a aumentar.

d-) Fase de Exaustão - é a fase considerada por diversos autores constantes desta investigação como a mais negativa do *stress.* É caracterizada pelo aparecimento dos sintomas da primeira fase, além de outros tais como: insônia, problemas dermatológicos, estomacais, cardiovasculares, instabilidade emocional, apatia sexual, ansiedade aguda, inabilidade de tomar decisões, vontade de fugir de tudo, autodúvida, irritabilidade. Na área física, caracteriza-se com a presença de hipertensão arterial, úlceras gástricas, retração de gengivas, psoríase, vitiligo e até diabetes. Em alguns casos, poderá ocorrer, inclusive, a morte.

> Lewis e Lewis (1988) *apud* Martins (2007) "a maioria das doenças está na dependência tanto de fatores emocionais quanto físicos. Você é uma unidade mente-corpo. Suas emoções são fenômenos físicos e cada alteração fisiológica tem o seu componente emocional" (1988:03)."

2.2.1. *Stress* no ambiente educacional.

O *stress* é um estado de tensão causado de uma quebra no equilíbrio interno do organismo. O *stress* do docente é um processo gradativo que inicia com alguns sinais de alerta e, por não ser imediatamente percebidos, conduzem os professores a estágios mais elevados dos sintomas, como por exemplo, mudanças fisiológicas e bioquímicas (BITTENCOURT; BELADELLI; SOMACAL, 2010).

O trabalho docente é um trabalho complexo que demanda várias habilidades, dentre as quais a de atender a heterogeneidade e a diversidade cultural de cada aluno, a cima de tudo, precisa atender a uma série de quesitos institucionais e burocráticos impostos pelo poder existente dentro da escola (COSTA, 2013).

Observa-se que entre os trabalhadores mais vulneráveis ao *stress* encontra-se o professor. Percebe-se que a função do professor acarreta um alto nível de desgaste físico e mental, podendo prejudicar a qualidade de vida dos mesmos (BITTENCOURT; BELADELLI; SOMACAL, 2010).

A escola, como qualquer ambiente laboral, também sofreu a massificação da sociedade industrial moderna, cobrando dos docentes parâmetros de produtividade e eficiencia empresarial (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Atualmente os professores estão expostos a um quadro problemático, que implica desde abandono da carreira até o surgimento de problemas de saúde relacionados a um sentimento de sofrimento externo. Acredita-se que isso possa ser caudado por suas longas jornadas de trabalho, podendo ocupar os três turnos, o ritmo intenso de trabalho e as exigências de alto nível de atenção e concentração (VIEIRA; *et al*, 2011).

Neste contexto, os professores, como trabalhadores, passaram a se preocupar-se não só com suas funções docentes, mas também com questões baseadas no paradgima da civilização industrial, isto é, com sua carreira, sua segurança e seu salário (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Portanto, no contexto de desgaste que envolve o trabalho do professor universitário, com todo um rol de exigências, em termos de produção científica, acadêmica, de gestão, somando questões de cunho ético e da atuação como profissionais, percebe-se que essa profissão está relacionada a diversos estressores psicossociais (MENDONÇA, 2013).

Estudos realizados em diversos países da América e da Europa têm demonstrado que os professores estão sujeitos à deterioração progressiva da saúde física e mental (MARTINS, 2007).

> "Os organismos internacionais já reconhecem o *stress* como uma "enfermidade profissional", cujos efeitos atingem inclusive o ambiente escolar. A carreira docente é segundo as organizações internacionais do trabalho uma profissão de risco físico e mental, por possuir elevados indicadores de *stress*, provenientes da complexidade que envolve sua prática, a qual tem merecido particular atenção dos especialistas, quer sob uma perspectiva psicológica ou pedagógica como sob uma perspectiva de natureza sociológica. (FERNANDES; PEREIRA; FRANCISCO *et al*, 2012)."

Para Cassiolatto (2010), qualquer mudança que exija adaptação por parte do organismo pode gerar certo nível de *stress.* Em diversas situações do cotidiano,

tanto os estímulos desagradáveis como os agradáveis podem ser produtores de *stress.*

Sendo de fundamental importância que o professor sinta-se feliz, motivado, satisfeito com o trabalho que está realizando, pois a insatisfação no trabalho e a falta de motivação resultam em sentimentos negativos aumentando, a possibilidade de uma atividade ineficaz e conduzindo assim ao agravamento da tensão e do sentimento de inutilidade (COSTA, 2013).

Reis *et al* (2006) nos relata que os fatores contribuintes para o estresse ocupacional vão desde as características individuais de cada trabalhador, passando pelo estilo de relacionamento social no ambiente de trabalho e pelo clima organizacional, até as condições gerais nas quais o trabalho é executado.

O *stress* do professor é classificado em fatores primários de ação direta, que refletem a de maneira direta sobre a ação do professor em sala de aula, e fatores secundários de ação mais indireta, estão relacionados às condições ambientais em que a docência é exercida (BITTENCOURT; BELADELLI; SOMACAL, 2010).

De acordo com Reis *et al* (2006) o *stress* é um estado geral de tensão fisiológica e mantém relação direta com as demandas do ambiente. E a junção de vários fatores sociais e psicológicos, presentes na situação em que se os docentes estão expostos atualmente, leva a um ciclo degenerativo da eficácia docente (ESTEVES, 1999).

Ensinar é uma atividade estressante, com repercussões evidentes na saúde física, mental e no desempenho profissional dos professores. Os distúrbios advindos do *stress* é uma repercussão que freqüentemente acomete os docentes. O *stress* ocupacional pode ser constatado entre os docentes pelos seus problemas de saúde e pela redução na freqüência ao trabalho. Fatores psicológicos ligados ao *stress* docente incluem ansiedade, depressão, irritabilidade, hostilidade e exaustão emocional (REIS; *et al*, 2006).

A atividade do professor tem se apresentado como uma das profissões mais estressantes da atualidade, pois o trabalho mais diretamente vinculado à produção é o realizado pelo professor, direcionando a maior pressão do sistema sobre ele (REMOR; MATIAS, 2010).

O resultado da produção é constituído pelo que se constata no aluno em termos do desenvolvimento de competências e de habilidades estabelecidas e

interligadas nos objetivos da escola. Estas situações de grandes demandas e responsabilidades podem gerar fatores de *stress* em professores (WITTER, 2003).

Esteves (1999) refere-se ao *stress* como sendo uma das maiores fontes de mal-estar docente e na maioria das vezes acarretando também desinvestimento na profissão, insatisfação, falta de responsabilização, desejo de abandonar a docência, absentismo, esgotamento, ansiedade, neurose e até depressão.

Aproximadamente 50% dos docentes brasileiros apresentam sintomas de *stress* ou depressão. Os mais jovens apresentam dificuldades com os problemas da profissão, devido à pressão e muitas vezes acabam abandonando o cargo (SILVA; COLTRE, 2009).

O *stress* ocupacional do professor refere-se a uma síndrome de respostas e sentimentos negativos, que são geralmente acompanhados de mudanças fisiológicas e bioquímicas, potencialmente patogênicas, que resultam de aspectos do trabalho do professor, que são medidas pela percepção de que as exigências profissionais constituem uma ameaça à sua auto-estima ou bem-estar (FERNANDES; PEREIRA; FRANCISCO *et al* 2012).

Pesquisa realizada em 2003, pelo Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP) apresentou os seguintes resultados: 46% dos professores já tiveram diagnosticado algum tipo de estresse - entre as mulheres esse número chega a 51%. Do total de licenças, 38% estão relacionadas a transtornos mentais e comportamentais (TAVARES; ALVES; GARBIN, *et a*l,2007).

A atividade do professor tem se modificado na tentativa de atender às expectativas e necessidades da sociedade atual, que se encontra em constante processo de mudanças. Desta maneira, o trabalho docente torna-se cada vez mais um gerador de *stress*, por exigir do professor uma diversidade de demandas (CASSIOLATO, 2010).

> "No Brasil, uma pesquisa sobre o perfil do professor brasileiro, realizada pela UNESCO em 2002, verificou o descontentamento da maioria dos professores, onde os índices de baixas médicas e afastamento da profissão têm rondado os 60%, e entre 30% e 40% dos professores acabam desistindo da profissão, o que caracteriza que o problema é decorrente deste tipo de ocupação profissional (FERNANDES; PEREIRA; FRANCISCO *et al*, 2012)."

A identificação de fatores estressores no trabalho pode ser um agente de mudança, uma vez que desenvolvidas as possíveis soluções para minimizar seus efeitos, estas podem tornar o cotidiano do professor mais produtivo, menos desgastante e, finalmente, valorizá-lo mais como ser humano e profissional (REIS, *et al*, 2006).

Em estudo realizados por Remor e Matias (2010) os estressores de impacto referidos pelos professores universitários foram salário inadequado, desconto no pagamento, falta de material para o trabalho, longas reuniões, falta de recursos humanos, ter prazo curto para cumprir tarefas, trabalhar com pessoas despreparadas, entre outros.

Remor e Matias elencaram e dividiram alguns fatores de fontes *stress* e subdividiram em três áreas, sendo elas: organizacionais, pessoais e ambientais (ver tabela 02).

ORGANIZACIONAIS	PESSOAIS	AMBIENTAIS
Pressão para produtividade	Retaliação	Luz
Falta de segurança no trabalho.	Morte de parente próximo	Calor
Falta de treinamento.	Separação	Frio
Falta de controle sobre a tarefa.	Aposentadoria	Odor
Alta demanda de responsabilidade.	Casamento	Fumaças
Alta carga horária.	Problemas no trabalho	Drogas
Desvalorização profissional.	Provas escolares	Agentes Infecciosos
Ausência de resultados percebidos.	Mudanças de hábitos em geral	Esforços físicos
Sobrecarga	Baixa auto-estima	
Salário inadequado	Sentimentos de desilusão	
Descontos no pagamento		
Falta de material para trabalho		
Longas reuniões		
Falta de recursos humanos		
Prazo curto		
Trabalhar com pessoas despreparadas		
Elevado número de alunos por turma		
Infra estrutura física inadequada.		
Falta de trabalhos pedagógicos em equipe		

Tabela 02: Fontes de estresse em professores: organizacionais, pessoais e ambientais.
Fonte: REMOR; MATIAS, 2010.

Podemos observar que realmente são muitas as fontes de estresse, e das mais diversas ordens. E que tanto fatores como alta demanda de responsabilidade, baixa auto-estima e uma sala sem iluminação adequada podem provocar alterações físicas e psicológicas na vida dos docentes e que o resulta em docentes com altos níveis de *stress*.

Costa (2013) relata que a categoria docente é uma das mais expostas a situações conflituosas, pois, há forte articulação entre os estressores psicossociais atuando sobre a saúde do professor.

O *stress* ocupacional do professor refere-se a uma síndrome de respostas e sentimentos negativos, que são geralmente acompanhados de mudanças fisiológicas e bioquímicas, potencialmente patogênicas, que resultam de aspectos do trabalho do professor, que são medidas pela percepção de que as exigências profissionais constituem uma ameaça à sua auto-estima ou bem-estar (FERNANDES; PEREIRA; FRANCISCO *et al,* 2012*.)*

Com os avanços tecnológicos e a competitividade que conduzem o ser humano a experimentar situações altamente estressantes. O *stress* excessivo e seus sintomas podem deixar os professores pouco tolerantes, irritados, ansiosos, tanto no trabalho como fora dele, na família e com os amigos (MARTINS, 2007).

Barreto (2007) relata que o *stress* não apenas afeta o autoconhecimento e a capacidade de reflexão, como seus efeitos vão muito mais longe, desencadeando diversos problemas e também afetando o sistema de defesa do organismo, desajustando assim, sistema respiratório, pressão arterial e articulações. Deixando as pessoas mais suscetíveis as doenças e diminuindo a qualidade das relações humanas e acabam ficando sem suporte social, afetando diretamente suas vidas.

Diversas iniciativas foram feitas para a compreensão do *stress* laboral do docente, e foram levantados seis grupos de fatores estressores ocupacionais (Cooper *apud* Barreto, 2007), dentre eles:

1- Fontes de stress extrínsecas ao trabalho – incluindo condições físicas do ambiente de trabalho, quantidade excessiva de trabalho, ritmo e repetitividade das tarefas desenvolvidas.
2- Papel organizacional – atribuição de responsabilidades, autonomia para exercer seu trabalho e conflito de papéis.
3- Relações interpessoais – pessoas que são obrigados a conviver no ambiente de trabalho: colegas, chefes e subordinados.
4- Carreira profissional – fase da carreira onde se encontra: início, fase de estabilização, acúmulo de experiências ou término.
5- Estrutura e clima organizacional – fatores que se relacionam com a participação dos indivíduos na tomada de decisão em relação ao seu trabalho, competição e gestão de poder da organização.

6- Relação entre trabalho e o lar – neste está implícito o desafio da conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Visualizando esses seis grupos citados, é provável que o docente esteja sendo exposto simultaneamente a mais de um grupo, exigindo uma maior resistência e capacidade de adaptação.

Barreto (2007) menciona também que os docentes universitários estão expostos a exigências referentes à alta produtividade cientifica, necessidade constante de atualização, participação em congressos, bancas longas jornadas de trabalho, necessidade de constante atualização também no quesito de programas e aparelhos de última geração. E isto situa no docente como culpa e sentimento de impotência por não conseguir dar conta de tanta informação.

Gomes (2006) considera que a experiência de *stress* no professor deve ser entendida como uma ameaça ao seu bem-estar, auto-estima e valor pessoal, levando ao desenvolvimento de sentimentos negativos, como a insatisfação e a desmotivação que, na prática, se manifestam pela diminuição da qualidade das atividades desenvolvidas por estes profissionais na sala de aula. O resultado final desta situação pode acabar em efeitos indesejáveis no rendimento acadêmico dos alunos, uma vez que as dificuldades sentidas pelos professores refletem na qualidade das suas práticas pedagógicas e eficácia profissional, diminuindo assim as potencialidades de aprendizagem dos estudantes.

As reações disfuncionais por parte da docência relativas à sua ocupação tendem a ocorrer sempre que este se sente incapaz de controlar as condições de trabalho; quando não possui estratégias de confronto adequadas e não consegue também adaptações à situação e não dispõe de qualquer fonte de apoio social que o ajude a enfrentar os problemas colocados pela docência (GOMES, 2006).

A necessidade de se adaptar as condições sociais, econômicas, tecnológicas, a exigência continua de se manter atualizado diante da rápida transformação do conhecimento cientifico entre outros fatores da vida moderna, os docentes se tornam vulneráveis as manifestações de estresse (FREITAS; CRUZ, 2008).

Segundo Freitas e Cruz (2008) a categoria dos docentes é uma das mais expostas e exigidas dentre as categorias profissionais, sofrendo críticas e cobranças da sociedade. Exige-se desses profissionais boa qualificação, qualidade de ensino, contínua atualização de conhecimento, na maioria das vezes sem que lhes sejam

dados subsídios para isso; fazendo investimentos com recursos próprios para se manter qualificado.

Lemos (2005) “o mestre, visto antes como uma figura profissional essencial para a sociedade, é hoje um profissional que luta pela valorização e reconhecimento social do seu trabalho”.

A carga de trabalho, presente em todas as atividades, inclusive nas dos professores, está entre os esforços físicos, cognitivos e psicoafetivos, que podem em muitos casos ser incompatíveis com as condições que o trabalhador tem de executá-los ocasionando fenômenos como o *stress* (FREITAS; CRUZ, 2008).

Em pesquisas citadas por Esteve (1999), as queixas apresentadas pelos docentes dizem respeito às condições de trabalho, incluindo-se nelas as condições físicas e as condições psicossociais. Ressentidos com a desvalorização do seu trabalho, alguns professores adoecem, mas permanecem trabalhando, enquanto outros optam por abandonar a docência em busca de melhores condições de trabalho e de saúde em outras atividades ocupacionais.

O sistema de ensino evoluiu ao longo de todos esses séculos, desenvolvendo-se técnicas, métodos e ferramentas que ajudam a levar conhecimentos a um elevado percentual da população mundial (FREITAS; CRUZ, 2008).

Considerando os excessos de atividades acadêmicas e científicas com as quais a maioria dos professores se defrontam, além dos novos desafios impostos pela lógica do mercado, observa-se que este tipo de trabalho pode resultar em fadiga, *stress* ocupacional e Burnout no educador, trazendo conseqüências nefastas ao processo de ensino-aprendizagem (MENDONÇA, 2013).

3. DISCUSSÃO E RESULTADOS

Foram entregues 27 questionários aos professores de gestão empresarial da Fatec - AM, porém apenas 21 destes questionários foram respondidos, devolvidos e puderam ser analisados.

Quanto aos dados de identificação dos sujeitos envolvidos na pesquisa, tem-se a predominância do sexo masculino com 81% e 19% sexo feminino. Relativo à faixa etária foi observado que 80% dos docentes estão entre a faixa etária de ≥ 41 anos, 10% entre 31 a 40 anos e os outros 10% entre possuem até 30 anos. Sobre o estado civil 76% dos professores são casados ou união livre, 19% solteiros, os demais são separados ou viúvos. Em relação aos filhos, predomina aqueles que têm filhos com 67 % contra 33% que não possuem filhos.

Observa-se a predominância, quanto ao grau de instrução, de professores com mestrado ou doutorado em 71%, seguido de 24% especialização e apenas 5% para docente com somente graduação.

Quanto ao tempo de docência foi observado que a maioria, 71% trabalha a um tempo ≥ 11 anos, 24% estão na profissão de 6 a 10 anos e 5% trabalham a ≤ 5 anos

Em relação à carga horária predominante é a de 36 à 44 horas de trabalho, com 40% , seguido pelo empate de 30% tanto para ≤ 35 horas quanto ≥ 45 horas.

Nas análises dos fatores estressores podemos observar nos gráficos abaixo:

PROFESSOR – ADMINISTRAÇÃO

Como é a relação do professor da Fatec –AM com a administração da faculdade? Como isso influência em nível de percepção de stress com relação a sua profissão?

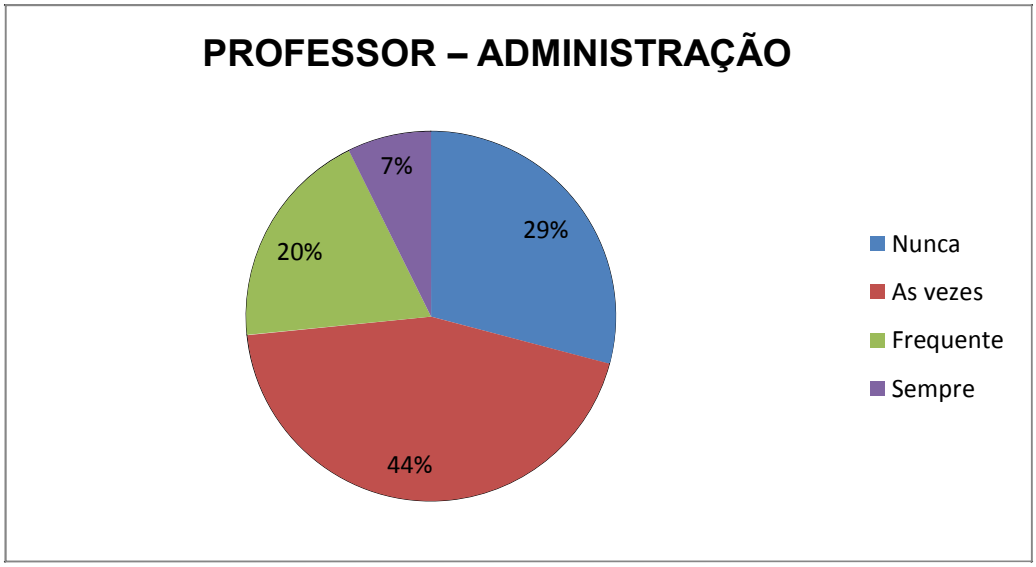

Gráfico 01: Relação professor – administração
Fonte: Autora do trabalho

O primeiro fator se refere ao relacionamento do professor junto à administração e a coordenação escola (gráfico 01), onde a maioria dos professores, 44% identificaram como sendo “às vezes” estressante. Foi apontado como fatores estressores: conflito de interesse e valores; excesso de burocracia; o autoritarismo; falta de organização; falta de diálogo e salário inadequado.

De acordo com Jacques e Codo (2002), o estresse no trabalho surge, principalmente, quando a sobrecarga está associada à falta de autonomia e, conseqüentemente, as alternativas para se lidar com a situação ficam muito restritas.

Conforme Cassiolato (2010) os professores com freqüência são obrigados a trabalhar em dupla jornada – uma vez que os salários são baixos, e, muitas vezes, têm que lidar com situações adversas. Essas condições de trabalho podem levar os professores ao sofrimento mental.

PROFESSOR – OUTROS FUNCIONÁRIOS

Como é a relação do professor da Fatec –AM com os outros funcionários da faculdade, por exemplo, funcionários da secretaria? Como isso influência em nível de percepção de stress com relação a sua profissão?

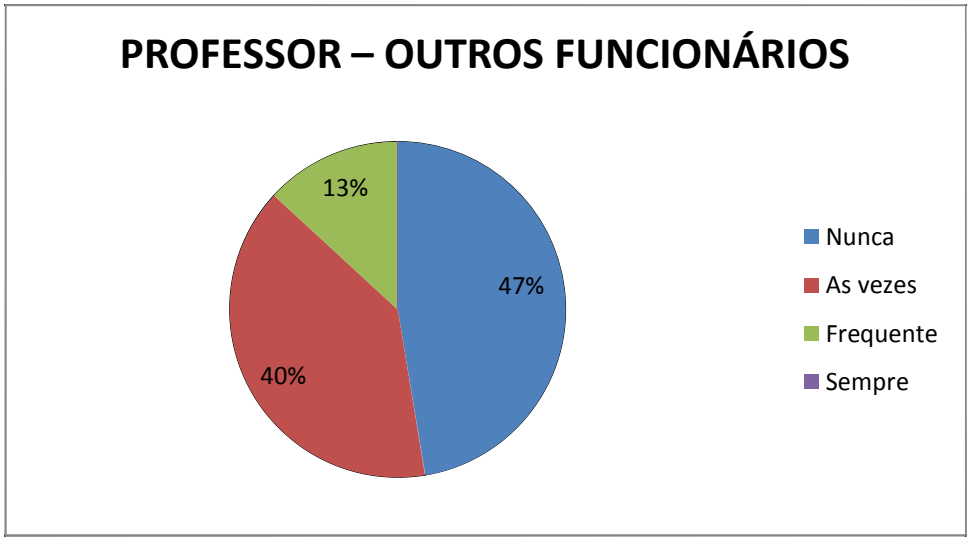

Gráfico 02: Relação professor – outros funcionários

Fonte: Autora do trabalho

Quanto ao relacionamento professor com outros funcionários (gráfico 02) foi observado que 47% dos professores responderam “nunca” terem *stress* com essa relação, e o agente estressor mais apontado foi à falta de comunicação.

PROFESSOR – OUTROS PROFESSORES

Como é a relação do professor da Fatec –AM com os outros professores da faculdade? Como isso influência em nível de percepção de stress com relação a sua profissão?

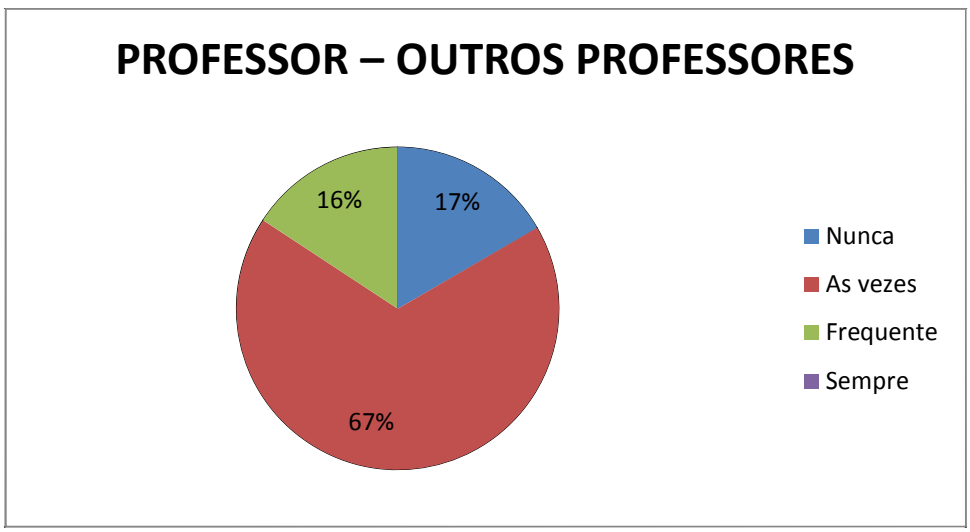

Gráfico 03: Relação professor – outros professores

Fonte: Autora do trabalho

Observa-se no relacionamento professor e outros professores (gráfico 03) um índice de 67% para “às vezes” este relacionamento gerar *stress*. Apontando como agente estressor os fatores como, falta de compromisso entre os colegas de profissão, falta de compromisso para com os alunos e falta de cooperação e trabalho em equipe.

PROFESSOR – ALUNO

Como é a relação do professor da Fatec –AM com os alunos da faculdade? Como isso influência em nível de percepção de stress com relação a sua profissão?

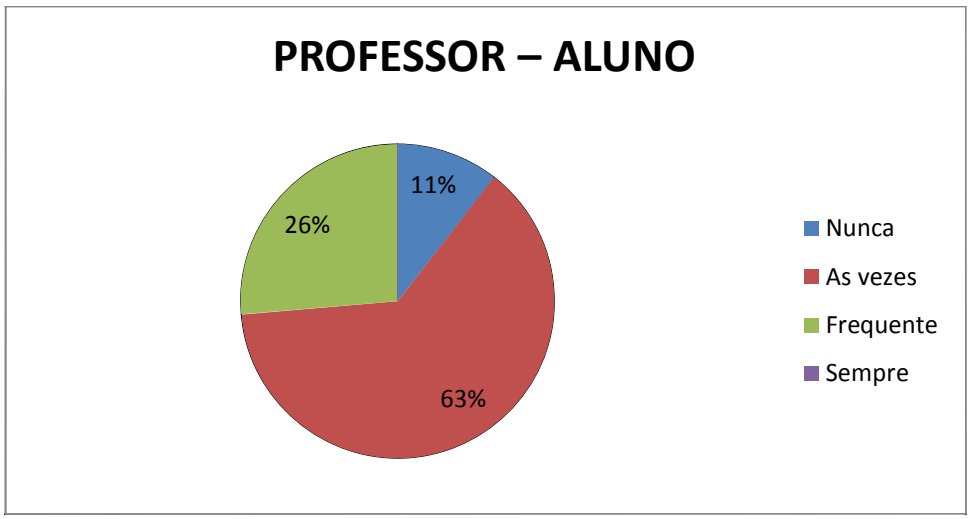

Gráfico 04: Relação professor – aluno
Fonte: Autora do trabalho

A relação professor - aluno (gráfico 04) pôde-se constatar que 63% dos docentes apontaram esse item como “às vezes” estressante, sendo que a falta de interesse dos alunos; a indisciplina e a falta de respeito para com o professor foram relatadas pelos professores como as principais fontes causadoras de *stress*.

No cenário das universidades, os principais personagens são os professores e os alunos – ambos expostos a fontes geradoras de *stress*. O professor tem a chance de desenvolver atitude de “parceria e co-responsabilidade” com os seus alunos e juntos participarem do processo de aprendizagem, de forma que o aluno também se co-responsabilize pela sua formação profissional (CASSIOLATO, 2010).

PROFESSOR – AMBIENTE DE TRABALHO

Como é a relação do professor da Fatec –AM com seu ambiente de trabalho na faculdade? Como isso influência em nível de percepção de stress com relação a sua profissão?

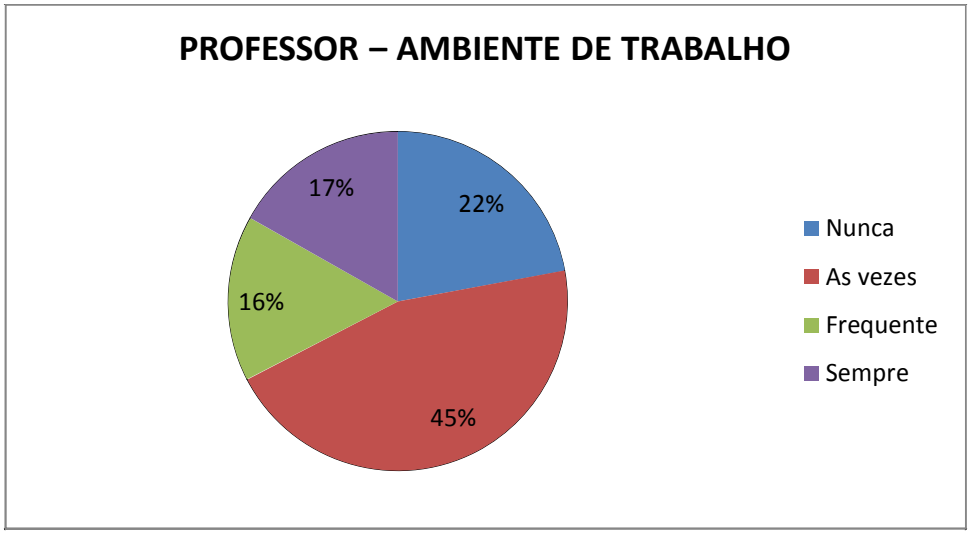

Gráfico 05: Relação professor – ambiente de trabalho
Fonte: Autora do trabalho

Na adequação profissional e o ambiente de trabalho (gráfico 05) observou-se um total de 45% dos professores se mostraram “às vezes” estressados com este fator e 22% “nunca” sofrem com o fator ambiente de trabalho. Dentre os fatores estressores citados estão: ruídos que atrapalham o desenvolvimento das aulas, a falta de estrutura da instituição e espaço para descanso do professor inadequado.

PROFESSOR – SAÚDE

Como é a relação do professor da Fatec –AM com sua saúde? Como isso influência em nível de percepção de stress com relação a sua profissão?

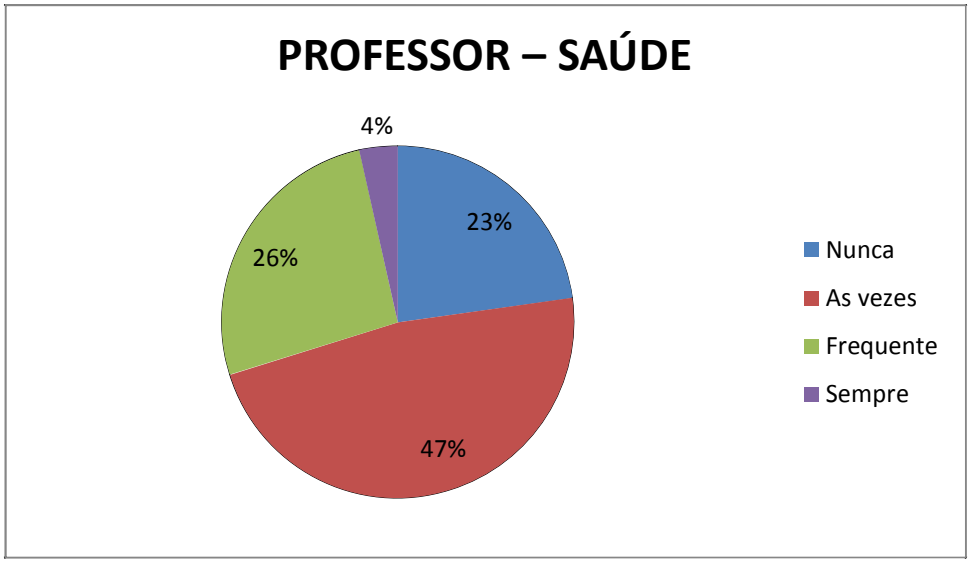

Gráfico 06: Relação professor – saúde

Fonte: Autora do trabalho

Observa-se, com relação a esse fator (gráfico 06), que embora citados vários problemas de saúde, a maioria com 47% apontaram “às vezes” não estarem satisfeitos com essa relação e identificarem como agente de *stress* relacionado à saúde, como por exemplo: ficar em pé por um longo período de tempo e desconforto com a voz devido à dedicação acadêmica.

Segundo Silva e Coltre (2009) são muitos os casos de *stress* entre os docentes que podem estar relacionados a uma má qualidade de vida. As influências deletérias do trabalho, são típicas do modo de produção exigida, determinam o estilo de vida dos indivíduos através da diminuição de tempo livre ao lazer e à família, restrições às oportunidades de atividades físicas formais e não formais, da exposição às doenças crônico-degenerativas, entre outros.

PROFESSOR – AUTO AVALIAÇÃO

Como é a relação do professor da Fatec –AM em sua auto avaliação de professor na faculdade? Como isso influência em nível de percepção de stress com relação a sua profissão?

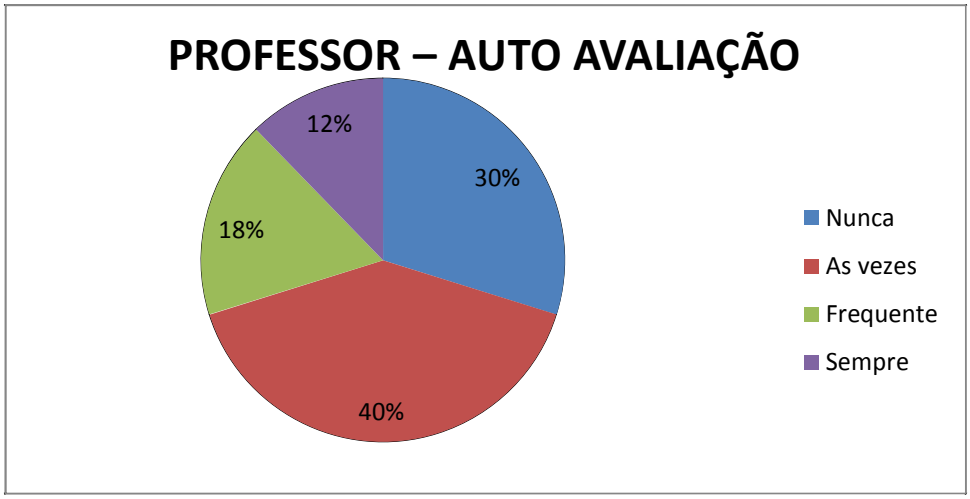

Gráfico 07: Relação professor – auto avaliação

Fonte: Autora do trabalho

Observa-se que neste fator estressor (gráfico 07), 40% dos docentes relatam que "às vezes", 18% "freqüentemente" e 12% "sempre" sentem este tipo de estressor, citando a auto cobrança, falta de reconhecimento profissional, tempo insuficiente para ficar com a família e ausência de resultados, como fontes geradoras de *stress*.

PROFESSOR – PROFISSÃO

Como é a relação do professor com sua profissão? Como isso influência em nível de percepção de stress com relação a sua profissão?

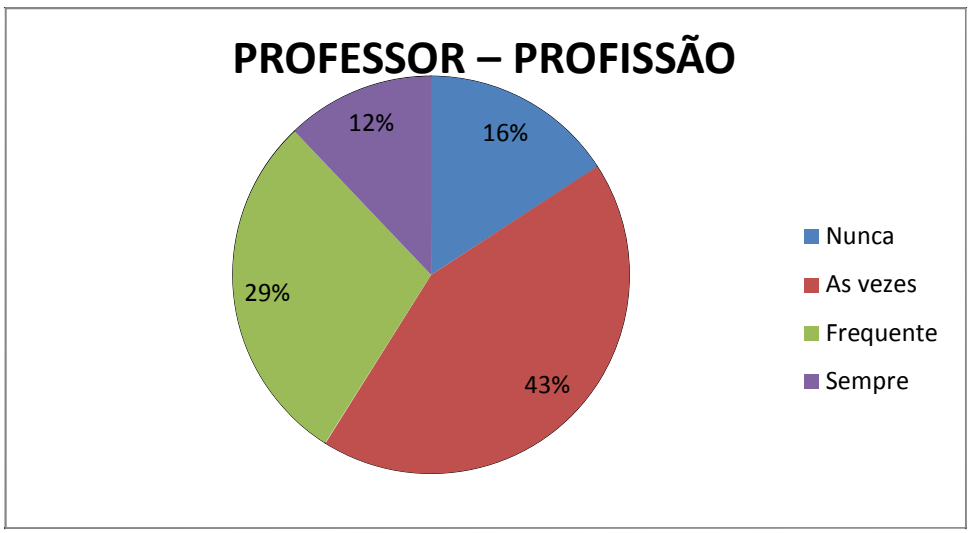

Gráfico 08: Relação professor – profissão

Fonte: Autora do trabalho

O fator relação professor - profissão (gráfico 08) deu ênfase aos recursos onde 43,% dos docentes referiram-se a esse fator como “às vezes” estressante e 12% como fator “sempre” estressante. Os agentes estressores citados foram: acúmulo de tarefas/sobrecarga de trabalho; tempo insuficiente; falta de materiais pedagógicos e tecnológicos para trabalhar e excesso de burocracia.

O universo acadêmico atende à lógica do mercado e da competência, e o docente fica submetido à rotina das atividades exigidas como: dar aulas, fazer correções de trabalhos e provas, fazer pesquisas, escrever artigos, participar de congressos, simpósios, fazer orientação de trabalhos científicos, fazer parte de projetos de extensão e se atualizar constantemente (CASSIOLATO, 2010).

Costa (2013) relata que na atividade docente encontram-se diversos fatores que podem induzir o estresse psicossocial, alguns vinculados à natureza das funções docentes, outros relacionados à cultura organizacional ou ao contexto social onde estas são exercidas. Esses fatores, quando persistem durante tempos mais longos, podem levar à Síndrome de *Burnout.*

Alguns estudos revelaram que entre as causas do *stress* no ambiente educacional, estão na falta de recursos e de tempo, reuniões em excesso, falta de assistência e de apoio (SILVA; COLTRE, 2009).

A partir da análise do questionário, pôde-se constatar que o *stress* docente faz parte do cotidiano dos docentes da Fatec Americana, em uma escala não alarmante, porém, está presente o *stress* docente no contexto educacional.

Segundo Costa (2013), um fator significativo na determinação do *stress* é o desgaste físico e emocional e essa é uma característica do trabalho docente. Podendo acarretar em doenças como, depressão, doenças psicossomáticas e outras. Isso é preocupante, pois um profissional doente geralmente não responde às demandas do trabalho.

Cassiolato (2010) relata que o trabalho do docente é responsabilidade pela formação dos seus alunos. Assim, o professor sofre conseqüências por estar submetido às exigências do mercado de trabalho acadêmico. As pressões ocorrem não só por parte da instituição em que trabalham, mas também por parte dos alunos. Observa-se que a carga horária não é determinada apenas pelas horas em que o professor ministra suas aulas, mas diz respeito também a outras atividades relacionadas à função docente, e que tornam o ato de ensinar mais desgastante

> “Entusiasmo e dedicação cedem lugar a frustração e raiva como resposta a estressores pessoais, ocupacionais e sociais, que por sua vez, levam à desilusão quanto às atividades de ensino, trabalhando ainda eficiente, mas mecanicamente, levando à diminuição da produtividade e da qualidade do trabalho, e depois a uma vulnerabilidade pessoal cada vez maior, com múltiplos sintomas físicos (dores de cabeça, hipertensão etc.), cognitivos (“a culpa é dos alunos”, “eu preciso é cuidar de mim”) e emocionais (irritabilidade, tristeza) (REINHOLD, 2004).”

.

Conforme Cassiolato (2010), a atividade do docente vai além do ambiente acadêmico e é uma fonte geradora de *stress*. Se estes estressores tornarem-se freqüentes, podem levá-lo a desenvolver a Síndrome de *Burn-out,* que é um “estado de esgotamento mental, emocional e físico” cuja causa é um *stress* emocional crônico. Entende- se que algumas profissões estão mais expostas ao estressor prolongado, principalmente aquelas cujo objeto de trabalho são pessoas.

Silva e Coltre (2009) Reinhold (1996) relatam em seus estudos os motivos que contribui para o *stress* dos docentes indicam que as principais causas apontadas são: frustrações nas expectativas profissionais e salariais; de crescimento profissional por limitações de tempo e insuficientes oportunidades; falta de apoio financeiro para realizar pesquisas e para publicação; sobrecarga de atividades, com excessivas reuniões e assembléias, prejudicando o ambiente familiar do docente, e também interrupções freqüentes de suas atividades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da importância do trabalho que o professor exerce na sociedade, a intenção de aprofundar esse estudo é esclarecer alguns aspectos que contribuem para o surgimento do *stress* no ambiente educacional da Fatec-AM. Os resultados, provavelmente, provocarão uma maior atenção ao problema. E uma vez que ele, professor, exerce um papel de agente formador de idéias na nossa sociedade, seria necessário que aprendesse a lidar com o *stress* ocupacional de maneira eficaz e que enfrentasse e superasse as situações de seu cotidiano desgastante (CASSIOLATO, 2010).

Nesta pesquisa verificou-se que os fatores de maior relevância apontados como maiores fontes de *stress* foram: acúmulo de tarefas e sobrecarga de trabalho, elevada carga horária, auto cobrança, ficar em pé por longos períodos, excesso de burocracia, falta de expectativas de melhorias profissionais, tempo insuficiente para preparo das aulas e dedicação aos estudos e pesquisas.

Assim, o desenvolvimento do processo de *stress* depende de fatores individuais, de suas estratégias subjetivas para o enfrentamento, e da adaptação, ou não, por parte do indivíduo, às exigências externas ou internas (CASSIOLATO, 2010).

Foram detectados aspectos que devem ser mencionados como relevantes por evidenciarem como o *stress* organizacional docente e que pode interferir na qualidade de vida dos professores. Esta interferência pode trazer prejuízos para quase todas as áreas da vida, tendo em vista que, para que haja uma boa produtividade, o professor deve possuir uma saúde adequada.

Nesse sentido, a título de prevenção, sugerimos à instituição universitária participante desta investigação medidas de controle, prevenção e combate ao *stress.* Destacamos a necessidade da manutenção do equilíbrio físico e mental dos professores.

A qualidade de vida do trabalhador melhora à medida que seu nível de *stress* seja reduzido, os professores como qualquer outro trabalhador são pressionados por tensões, dificuldades e stress, vividos no cotidiano de seus “ofícios”.

O bem-estar docente não é algo dado, mas construído, vivido dentro e fora de cada da instituição escolar. E as fontes de *stress* e bem-estar não se separam, mas se intercambiam, obrigando-nos a pensar na totalidade e nas contradições das práticas educativas, nos horizontes pessoais, sociais, culturais, políticos e históricos do fazer docente (PAULA; NAVES, 2010).

Finalizando, cabe destacar que toda organização empresarial até mesmo instituições escolares podem implementar programas de prevenção ao *stress* físico e emocional, criando um ambiente mais saudável por meio de prática administrativa eficientes e desenvolvendo a qualidade de vida pessoal, que é a base de todas as outras qualidades (SILVA; COLTRE, 2009).

Em fim: QUALIDADE DE VIDA DOS PROFESSORES – UM BEM PARA TODOS. (RODRIGUES; ALVEZ, 2008).

REFERENCIAS

ANDRADE, P.S.; CARDOSO T.A.O. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout .**Saúde Soc**. vol.21 no.1 São Paulo Jan./Mar. 2012. Disponível em: < file:///C:/Users/Susan/Documents/GESTAO/TCC/estresse%20professores/burnout%20em%20professores.pdf> Acesso em: 09/10/2014.

ARAÚJO, M. R. L. A qualidade de vida no trabalho de professores de escolas públicas. Tese de Mestrado. Universidade FUMEC Faculdade de Ciências Empresarias. Belo Horizonte – MG, 2010. Disponivel em: < http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/marcia_rios_lamounier_araujo.pdf> Disponível em: 08/04/2014

BARRETO, M.A. Ofício, estresse e resiliência: desafios do professor universitário. Tese de Pós Graduação. Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN, Natal - RN, 2007. Disponível em: < http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Stress_qualidade_de_vida/007%20B%20-%20Of%EDcio,%20estresse%20e%20resili%EAncia%20-%20desafios%20do%20professor%20-%20TESE.pdf> Acesso em: 09/10/2014.

BASSO, L. L. Qualidade de vida no trabalho. Monografia de Especialização. Universidade Comunitária da Região de Chapecó. UNOCHAPECÓ, Chapecó – SC, 2010, 28p. Disponível em < http://www5.unochapeco.edu.br/pergamum/biblioteca/php/imagens/00006A/00006A5A.pdf> Acesso em 01/04/2014.

BITTENCOURT; BELADELLI; SOMACAL, O Estresse do Professor do Ensino Fundamental. In: II SIMPÓSIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. 2010, Cascavel . **Anais.** Cascavel: 2010.

CASSIOLATO, R.A. Síndrome de burn-out e identidade do professor universitário. 2010. 341 f. Doutorado em Educação – Universidade Estadual de Campinas, UNICAMP, São Paulo. 2010. Disponível em: < http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000773955> Acesso em: 20/05/2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, Campus, 2010.

CONTE, A.L. Qualidade de vida no trabalho. Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAEBUSINESS** , n.7, nov. 2003 Disponível em < http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_gestao_10.pdf> Acesso em 20/03/2014.

CORREIA, D. **Os 10 profissionais a beira de um ataque de nervos**. Blog Revista Veja. 07/05/2010. Disponível em < http://veja.abril.com.br/blog/10-

mais/variedades/os-10-profissionais-a-beira-de-um-ataque-de-nervos/10/#ancoratopo> Acesso em: 10/04/2014.

COSTA. C. W. G. S. **Fatores estressores no ambiente de trabalho docente: uma investigação em uma universidade privada**. Tese de mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Natal, Rio Grande do Norte, 2004. Disponível em: < ftp://ftp.ufrn.br/pub/biblioteca/ext/bdtd/CarolineWGSC%20.pdf> Acesso em: 23/09/2014.

COSTA, F. R. C. P. **Fatores estressores na atividade docente**. Tese de mestrado. Universidade de Taubaté- UNITAU. Taubaté, São Paulo, 2013. Disponível em: < http://mpemdh.unitau.br/wp-content/uploads/2011/dissertacoes/maranhao/francisca_rosinalva_cardoso_pereira_costa.pdf> Acesso em: 15/09/2014.

DETONI, D. J. **Estratégia de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de caso em agroindústria**. (Mestrado em engenharia de produção). Florianópolis: UFSC, 2001. Disponível em < https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/79666/184613.pdf?sequence=1> Acesso em: 01/04/2014.

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

FLEURY, M. T. L. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002. 306p.

FERNANDES, E. C**. Qualidade de Vida no Trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

FERNANDES; PEREIRA; FRANCISCO *et al*, O *stress* no estágio da prática pedagógica: contributos do supervisor de Portugal e do Brasil. Relatório de Pesquisa. **EDUCATIVA**. Goiânia, v. 15, n. 2, p. 323-337, jul./dez. 2012. Disponivel em: <http://seer.ucg.br/index.php/educativa/article/viewFile/2527/1574> Acesso em 12/09/2014.

FREITAS C.R.; CRUZ R. M. Saúde e trabalho docente. **XXVIII ENCONTRO NACIONAL** DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. A integração de cadeias produtivas com a abordagem da manufatura sustentável. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 13 a 16 de outubro de 2008. Disponível em: < http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008_tn_sto_072_509_10776.pdf> Acesso em: 13/06/2014.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R.G.B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**. v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009.

GOMES, A. Rui *et a*l.Problemas e desafios no exercício da actividade docente: Um estudo sobre o stresse, "burnout", saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário. **Rev. Port. de Educação**. 2006, vol.19, n.1, pp. 67-93. Disponível em: <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?pid=S0871-91872006000100004&script=sci_arttext> Acesso em: 25/10/2014.

JACQUES, M. G.; CODO, W. **Saúde mental e trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002, 420p.

LEMOS, J.C. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários**. Tese de doutorado. Universidade Federal de Santa Catariana, Florianópolis-SC, 2005. Disponível em: < file:///C:/Users/Susan/Documents/GESTAO/6.semetre/PI/JADIR-CAMARGO-LEMOS.pdf> Acesso em: 25/10/2014.

LIPP, M. E. N. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupo de risco.** São Paulo: Papirus, 1996.

LIPP M. E. N. **O *stress* esta dentro de você**. 2.ed. São Paulo : Editora Contexto, 2000.

MARGIS, R.; PICON, P.; *et al*. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**. RS, 25 (suplemento 1): 65-74,Porto Alegre, Abril, 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-81082003000400008&script=sci_arttext . Acesso em 10/10/2014.

MARRAS, J.P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINS, M. G. T. Sintomas de stress em professores brasileiros. **Rev. Lusófona de Educação**, 2007, n.10, pp. 09-128. Disponível em: < file:///C:/Users/Susan/Documents/GESTAO/TCC/estresse%20professores/sintomas%20de%20stress%20em%20professores%20brasileiros.pdf> Acesso em: 11/10/2014.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 3 ed. São Paulo, Atlas, 2002.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde** / Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 580p. 2001.

MORETTI, S., A. Qualidade de Vida no Trabalho e auto-Realização Humana. **Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG**, Blumenau, 1,3, pp.73-80, 2003.

MORIN, E.M. Os sentidos do trabalho. **RAE- Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, Jul./Set. 2001. Disponível em : < http://rae.fgv.br/rae/vol41-num3-2001/sentidos-trabalho> Acesso em: 03/03/2014.

NAHAS, M.V. **Atividade Física, Saúde e Qualidade de Vida: Conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 3. ed. Londrina: Midiograf, 2003.

PAULA A.C.R.R.; NAVES M.L. P. O estresse e o bem-estar docente. B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof., Rio de Janeiro, v. 36, n.1, jan./abr. 2010. Disponível em: < http://www.senac.br/BTS/361/artigo6.pdf> Acesso em: 20/09/2014.

RATTNER, H. Benefícios e motivação no trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 6, n. 19, Junho, 1996, p. 13-37. Disponível em: < http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-5901966001900002.pdf> Acesso em: 03/03/2014.

REINHOLD, H. H. O sentido da vida. Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas: PUC, Campinas, SP. 2004. 189p.Disponível em: < http://aa.med.br/upload/biblioteca/(...)%20prevencao%20de%20stress%20e%20burnout%20(...).pdf> Acesso em: 25/05/2014.

REIS, E. J. F. B. *et al* **Docência e Exaustão Emocional**. Educ. Soc., Campinas, vol. 27, n. 94, p. 229-253, jan./abr. 2006. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br> Acesso em: 25/05/2014.

REMOR, G.; MATIAS, T. S. **Ensaio:** fatores de estresse em professores. 2010. Artigos de periódico (graduação)-Universidade do Estado de Santa Catarina, curso de Educação Física, Florianópolis, 2010. Disponível em: < http://www.pergamumweb.udesc.br/dados-bu/000000/000000000014/000014E0.pdf> Acesso em: 10/10/2014.

RODRIGUEZ, M. V. R.; ALVEZ, J. B. **Qualidade de vida dos professores: um bem para todos.** In: IV CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileiras, 2008, Niterói. *Anais*...Niterói: CNEG, 2008, p. 1-23. Disponível em: http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg4/anais/T7_0049_0018.pdf Acesso em: 20/05/2014.

PEREIRA V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Monografia de Pós Graduação. Universidade Candido Mendes. Rio de Janeiro, 2006.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO M. M.; LIPP M. E. N. *Stress* e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paideia**. jan.-abr. 2010, Vol. 20, No. 45, 73-81. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas-SP Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2010000100010&script=sci_arttext > Acesso em: 15/09/2014.

SADIR M.A.; LIPP M. E. N. AS FONTES DE STRESS NO TRABALHO. **Revista de Psicologia da IMED**, vol.1, n.1, p. 114-126, 2009. Disponivel em: < http://www.seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/16/16> Acesso em 19/09/2014.

SANTOS P. S. **Construção e Validação de Escala de Estresse Organizacional**. 2012. 173 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/10527> Acesso em: 20/02/2014.

SILVA S. F. P.; COLTRE S. M. O nível de estresse dos docentes da área de saúde em uma instituição de ensino superior privada no oeste do Paraná. IX COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL. 2009, Florianópolis, *Anais:* Florianópolis. Disponível em:< https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/36862/O%20nivel%20de%20estresse%20dos%20docentes%20da%20%C3%A1rea%20da%20sa%C3%BAde%20em%20uma%20institui%C3%A7%C3%A3o%20de%20ensino%20superior%20privada%20n.pdf?sequence=1> Acesso em: 12/-9/2014.

SOUZA, R.H.O.; MORAIS, P. P. **Clima organizacional, índice de dor e nível de estresse em servidores da Administração Pública Federal**. Monografia de Pós Graduação do curso de Gestão de Pessoas. Fundação Instituto de Administração da Universidade de São Paulo. Brasília, 2007.

TAVARES, E; ALVES, F. A.; GARBIN, LS; *et a*l. Projeto de qualidade de vida: **Combate ao estresse do professor**. Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Campinas, 2007. Disponível em: <http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Stress_qualidade_de_vida/007%20B%20-0Qualidade%20de%20vida%20e%20Estresse%20do%20professor%20-%20PROJETO.pdf> Acesso em 10/10/2014.

TOJAL, M. C.; CHAMON, E.D.Q.O.; LEONIDAS, A.O. **Estresse e agentes estressores: estudos com gestores de escolas publicas em Belém – Pará**. XIV Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e X Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba. 2013.

VIEIRA. A. S. *et al*. **As condições de trabalho do professor e os seus efeitos sobre sua saúde**. In: X CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇAO, 2011, Curitiba. *Anais*...Curitiba: EDUCERE, 2011.

VILARTA, *et al.* Qualidade de vida e fadiga institucional. Campinas, SP: **IPES Editorial**, 2006, 299p. Disponível em: < http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=000360590 > Acesso em: 20/03/2014.

WITTER G. P. PROFESSOR - ESTRESSE: ANÁLISE DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA. **Psicologia Escolar e Educacional**, 2003, vol.l7, n. 1, pág. 33-46. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-85572003000100004&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: 25/05/2014.

APÊNDICE I

Caro Professor (a)

Estamos realizando uma pesquisa de Identificação de estressores em docentes do curso de Gestão Empresarial da FATEC Americana. O objetivo deste estudo é fazer um levantamento da percepção de fatores estressores que interferem nas vida dos docentes desta instituição.

Agradecemos sua colaboração no preenchimento deste questionário, pois a análise das respostas será de grande valia para a pesquisa em curso.

Aluna: Susan Pereira, sob orientação do:
Prof. Me. Ricardo Pompeu

Ficha de Identificação do Professor

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

Idade:
( ) ≤ 30 anos
( ) 31 a 40 anos
( ) ≥ 41 anos

Estado civil:
( ) Solteiro
( ) Casado/ União livre
( ) Separado/desquitado/viúvo

Filhos:
( ) Sim
( ) Não

Formação:
( ) Graduação
( ) Especialização
( ) Mestrado/Doutorado

Tempo na profissão:
( ) ≤ 5 anos
( ) 6 a 10 anos
( ) ≥ 11 anos

Possui mais de um emprego:
( ) Sim
( ) Não

Horas de trabalho semanal em sala de aula:

( ) ≤ 35 horas

( ) 36 a 44 horas

( ) ≥ 45 horas

Tempo dedicado a preparação da aula:

( ) ≤ 05 horas semanais

( ) > 05 horas semanais

Períodos que leciona:

Período	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb
Manhã						
Tarde						
Noite						

Para a realização da segunda parte do questionário, pedimos que você seja o mais sincero possível em suas respostas. E use a legenda a seguir:

(1) não sinto isso <u>nunca</u> no meu cotidiano de professor;

(2)sinto isso <u>as vezes</u> no meu cotidiano de professor;

(3) sinto isso <u>freqüentemente</u> no meu cotidiano de professor;

(4)sinto isso <u>sempre</u> no meu cotidiano de professor.

Classifique cada uma das frases abaixo com um *X*:

Stress auto percebido:

Você considera sua profissão de professor estressante?

( ) nunca;

( ) as vezes;

( ) freqüentemente;

( ) sempre.

	ESTRESSORES	NOTAS			
1	Você percebe acúmulo de tarefas/sobrecarga de trabalho	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
2	Você acha que possui uma elevada carga horária	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
3	Você percebe ausência de resultados	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
4	Você se cobra muito	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
5	Você percebe autoritarismo para com o professor por parte da liderança acadêmica	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
6	Você percebe que ficar em pé durante um longo período do dia lhe traz desconfortos	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
7	Você sente conflitos de interesses e valores	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
8	Você percebe desrespeito para com o professor em sala de aula	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
9	Você se sente não realizado com a profissão	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
10	Você percebe dificuldade em lidar com chefe (conflitos)	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
11	Você percebe dificuldades de relacionamento interpessoal	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
12	Você acha que tem um elevado número de alunos por turma	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
13	Você sente que o espaço para descanso do professor é inadequado	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
14	Você sente que tem excesso de atividades	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
15	Você percebe excesso de burocracia	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
16	Você sente falta de apoio para lidar com o desempenho acadêmico dos alunos	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
17	Você percebe falta de compromisso de professores com os alunos	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
18	Você percebe falta de compromisso de colegas (professores) para com a faculdade	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
19	Você percebe falta de coleguismo profissional (clima organizacional)	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
20	Você percebe falta de controle sobre a tarefa (autonomia)	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
21	Você percebe falta de cooperação e trabalho em equipe	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
22	Você percebe falta de diálogo entre professores e instituição e vice e versa	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
23	Você percebe falta de dialogo entre professores e funcionários	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
24	Você percebe falta de clareza dos processos e procedimentos	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
25	Você percebe falta de dialogo entre professores e professores	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
26	Você acha que falta de estrutura na instituição	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
27	Você percebe falta de expectativa de melhoria profissional (plano de carreira)	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
28	Você percebe falta de interesse dos alunos pela disciplina	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
29	Você sente a falta de materiais pedagógicos e tecnológicos para trabalhar	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
30	Você percebe falta de planejamento da instituição	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
31	Você percebe falta de preparo do coordenador da faculdade	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
32	Você percerbe falta de reconhecimento do profissional	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
33	Você percebe falta de segurança no trabalho	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
34	Você percebe falta de treinamento pedagógico	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
35	Você sente que possui reuniões em excesso	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
36	Você tem a percepção de falta de habilidades para realizar suas funções docentes	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
37	Você tem a percepção de incompetência de colegas (professores)	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
38	Você sente que possui tempo escasso para realização de tarefas	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
39	Você sente pressão para obter produtividade	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
40	Você percebe a existência de problemas administrativos	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
41	Você sente que ruídos no ambiente de trabalho atrapalham sua sala de aula	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
42	Você sente que seu salário é inadequado	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
43	Você acha que seu tempo é suficiente para se dedicar a família	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
44	Você acha que possui tempo insuficiente para preparo das aulas	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
45	Você percebe algum desconforto com a voz devido a dedicaçao acadêmica	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
46	Você sente que seu tempo é insuficiente para dedicar-se a pesquisa e estudos	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
47	Você percebe falta de estabilidade no trabalho	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
48	Você sente que possui instabilidade de horários	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
49	Você percebe falta de liberdade de expressão	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
50	Você percebe que os direitos trabalhistas não são respeitados	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE
51	Você se sente afetado negativamente pela imagem da Instituição de Ensino Superior em que trabalha	NUNCA	AS VEZES	FREQUENTE	SEMPRE

Autor	Fatores Estressores
WITTER, 2003	**Falta de formação científica do professor;** **Contraste negativo com outras escolas;** **Agressividade, punição, injustiça;** **Cultura organizacional baseada na ameaça e na opressão;** **Falta de comunicação;** **Demanda além das possibilidades do professor;** **Pressão de tempo;** **Restrição ao desenvolvimento pessoal;** **Restrição ao desenvolvimento da criatividade.**
TAVARES; GARBIN; *et al*, 2007.	**Longas jornadas de, com raras pausas de descanso e/ou refeições breves e em lugares desconfortáveis;** **O ritmo intenso e não há tempo para o lazer;** **Dupla ou tripla jornada de trabalho;** **Alunos não têm a mesma facilidade em assimilar a matéria;** **Grande demanda de trabalho pedagógico;** **Nível de barulho bastante elevado;** **Alunos pouco motivados;** **Salário inadequado;** **Comportamento inadequado dos alunos;** **Más condições de trabalho;** **Pressão de tempo;** **Excessiva carga de trabalho, já que os professores preparam aulas e corrigem provas em casa;** **Ambientes como iluminação e ruído excessivo;** **Relacionamento ruim com colegas;** **Medo ou insegurança gerada pelo mau comportamento e rebeldia dos alunos;** **Falta de comunicação, mau gerenciamento da parte administrativa da escola;** **Classes com números excessivos de alunos.**
MARTINS, 2007	**Excesso de preocupação com a profissão e com a necessidade de atualizações educacionais constantes;** **Tempo insuficiente para a realização das tarefas;** **Falta ou pouco tempo para estar com a família;** **Mudanças nas atitudes da sociedade em torno do professor;** **Incerteza acerca dos objetivos do sistema educacional e da longevidade ou utilização do conhecimento e a deterioração da imagem do professor;** **Número excessivo de alunos;** **Calor intenso nas salas de aulas;** **Violências, drogas e insegurança na escola.**

Autor	Fatores Estressores
SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010.	**Ansiedade;** **Pessimismo e pensamentos disfuncionais;** **Padrão de comportamentos de pressa;** **Competição;** **Falta de assertividade;** **Autoritarismo do chefe,** **Desconfiança;** **Pressões e cobranças;** **Cumprimento do horário de trabalho;** **Monotonia e a rotina de certas tarefas,** **Ambiente barulhento;** **Falta de segurança,** **Falta de perspectiva e progresso profissional e a insatisfação pessoal** **Sobrecarga de papéis;** **Falta de habilidades;** **Sobrecarga de trabalho e na família,** **Falta de habilidade para lidar com a chefia;** **Auto cobrança;** **Falta de união e cooperação na equipe;** **Salário insuficiente;** **Falta de expectativa de melhoria profissional.**
CASSIOLATO, 2010	**Exigências excessivas quanto à alta produtividade;** **Necessidade de participar de inúmeros congressos, bancas,** **Concursos e as despesas que isso acarreta;** **Escrever artigos,ler teses, etc;** **Reuniões longas demais;** **Alunos mal preparados e com grande dificuldade em atender às exigências** **Insensibilidade das reitorias e dos administradores;** **Salas de aulas inadequadas;** **Falta de equipamentos (retroprojetor, *datashow,* computadores etc) para as aulas;** **Salários baixos;** **Contratos que exigem dedicação exclusiva;** **Preocupação com a aposentadoria.**

Autor	Fatores Estressores
REMOR; MATIAS, 2010.	**ORGANIZACIONAIS:** **Pressão para produtividade;** **Falta de segurança no trabalho;** **Falta de treinamento;** **Falta de controle sobre a tarefa;** **Alta demanda de responsabilidade;** **Alta carga horária;** **Desvalorização profissional;** **Ausência de resultados percebidos;** **Sobrecarga;** **Salário inadequado;** **Descontos no pagamento;** **Falta de material para trabalho;** **Longas reuniões;** **Falta de recursos humanos;** **Prazo curto;** **Trabalhar com pessoas despreparadas;** **Elevado número de alunos por turma;** **Infra estrutura física inadequada;** **Falta de trabalhos pedagógicos em equipe;**
	PESSOAIS: **Retaliação;** **Morte de parente próximo;** **Separação;** **Aposentadoria;** **Casamento;** **Problemas no trabalho;** **Provas escolares;** **Mudanças de hábitos em geral;** **Baixa auto-estima;** **Sentimentos de desilusão;**
	AMBIENTAIS: **Luz;** **Calor;** **Frio;** **Odor;** **Fumaças;** **Drogas;** **Agentes Infecciosos;** **Esforços físicos.**

Autor	Fatores Estressores
COSTA, 2013	**Salas superlotadas;** **Falta de recursos;** **Falta de incentivo** **Sobrecarga de trabalho;** **Baixo salário;** **Desvalorização da profissão;** **Falta de preparo para o cargo;** **Falta de organização;** **Desrespeito para com o professor;** **Senso de superioridade;** **Falta de interesse dos alunos;** **Indisciplina e agressividade por parte de alguns alunos;** **Local inadequado para descanso do professor;** **Acúmulo de tarefas/sobrecarga de trabalho;** **Falta de materiais pedagógicos e tecnológicos para trabalhar;** **Excesso de burocracia;** **Alergias causadas pelo pó de giz;** **Distúrbios da voz;** **Dupla ou tripla jornada.**
NEVES , 2014	**Falta de recursos suficientes para o ensino;** **Falta de motivação dos alunos;** **Mudanças constantes nas políticas educacionais;** **Atitudes pobres dos alunos frente às tarefas;** **Problemas comportamentais dos alunos;** **Poucos recursos para o trabalho;** **Estilo de gerenciamento dos superiores;** **Atitude pública de incompreensão sobre a carga de trabalho do professor;** **Grande quantidade de alunos na classe;** **Trabalhar com conteúdos em classe não ligados à sua expectativa, ao seu preparo técnico ou habilidade;** **Trabalho administrativo adicional;** **Excesso de conteúdo a ser lecionado;** **Comunicação com pais;** **Competição entre colegas de trabalho;** **Auxiliar no desenvolvimento de diversas tarefas;** **Ser observado por colegas, estagiários, supervisor ou pais;** **Alunos com necessidades educativas especiais;** **Auxiliar alunos em atividades extras;** **Pouco tempo de intervalo.**