

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Hudson Wallença Oliveira e Sousa

**ESTRESSE OCUPACIONAL EM DOCENTES DE
INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR EM
IMPERATRIZ-MA**

Taubaté - SP
2020

Hudson Wallença Oliveira e Sousa

**ESTRESSE OCUPACIONAL EM DOCENTES DE
INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR EM
IMPERATRIZ-MA**

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-graduação em Administração do Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento, Gestão e Avaliação do Desenvolvimento Regional

Orientadora: Profa. Dra. Nancy Julieta Inocente.

Coorientadora: Profa. Dra. Adriana Leônidas de Oliveira.

**Taubaté - SP
2020**

**Ficha catalográfica elaborada pelo
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

Sousa , Hudson Wallença Oliveira e

S725e Estresse ocupacional em docentes de instituições privadas de ensino superior em
Imperatriz-MA / Hudson Wallença Oliveira e Sousa. – Taubaté, 2020.
124 f. il.

Dissertação (mestrado) - Universidade de Taubaté, Departamento de Gestão e
Negócios / Eng. Civil e Ambiental, 2020.

Orientação: Profa. Dra. Nancy Julieta Inocente, Coorientação: Profa. Dra. Adriana
Leônidas de Oliveira Departamento de Psicologia.

1. Planejamento regional. 2. Ensino superior. 3. Estresse Ocupacional. 4.
Gestão. I. Título.

CDD – 338.98121

HUDSON WALLEÇA OLIVEIRA E SOUSA

**ESTRESSE OCUPACIONAL EM DOCENTES DE INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE
ENSINO SUPERIOR EM IMPERATRIZ-MA**

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-graduação em Administração do Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté.

Área de concentração: Planejamento, Gestão e Avaliação do Desenvolvimento Regional

Data: 03 de abril de 2020

Resultado: Aprovado

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Nancy Julieta Inocente

Universidade de Taubaté - UNITAU

Assinatura:



Profa. Dra. Adriana Leônidas de Oliveira

Universidade de Taubaté - UNITAU

Assinatura:



Assinatura Digitalizada

Profa. Dra. Mônica Franchi Carniello

Universidade de Taubaté - UNITAU

Assinatura:



Prof. Dr. William Marcos Muniz Menezes Universidade Paulista - UNIP

Assinatura:



Dedico esta dissertação aos meus pais **Maria de Lourdes Oliveira e Sousa e Jean Lucio Silva e Sousa**, pessoas que sempre foram exemplos de determinação e perseverança.

À minha esposa **Jennyff Leite Silva Oliveira** por seu amor, sabedoria e compreensão.

À minha filha **Helena Wallença Silva Oliveira** pelo amor e carinho.

Às minhas irmãs **Alanna Grazielle Oliveira e Sousa e Samantha Oliveira e Sousa**, pessoas que representam para mim, a união nos momentos importantes.

Ao meu sobrinho **Carlos Eduardo Oliveira e Sousa dos Santos**, pela amizade, respeito e companheirismo nos momentos em que estamos juntos.

AGRADECIMENTOS

Ao meu **Deus**, por me manter firme nessa caminhada, a ele toda honra.

À minha família, pela base sólida que sempre me deu força para encarar a vida de frente. Aos meus pais, pela dedicação com que lutou por toda a vida para que os filhos fossem um reflexo das lutas constantes. A minha mãe por cumprir este papel magistralmente e pelo amor intenso. Essa dissertação é uma homenagem ao seu trabalho. Ao meu pai por ser tão presente em minha vida e por sempre ensinar aos filhos que a educação transforma o ser humano.

À minha esposa **Jennyff Leite Silva Oliveira**, a razão da minha energia, persistência e luta. Obrigado por toda paciência, amor e compreensão nesse tempo.

À minha filha **Helena Wallença Silva Oliveira**, um presente de Deus na minha vida e que apesar das minhas dificuldades, sempre acalma meu coração me recebendo com seu sorriso no rosto.

À Universidade de Taubaté (UNITAU) por já considerá-la como minha segunda casa.

Ao coordenador do programa **Dr. Edson Aparecida de Araújo Querido Oliveira**, por me ensinar que o sucesso se alcança com muito esforço e persistência. Sei que por trás de um profissional extremamente exigente existe também um grande ser humano.

À minha orientadora **Dra. Nancy Julieta Inocente** e coorientadora **Dra. Adriana Leônidas de Oliveira** pelo apoio e inspiração no amadurecimento dos meus conhecimentos e conceitos que me levaram a execução desta dissertação. A simplicidade e profissionalismo dessas profissionais me constrange; tenho muito o que aprender.

Aos docentes do programa de mestrado, pela força, flexibilidade, aprendizado e por terem feito de mim um profissional preparado para encarar os desafios da profissão, essa Dissertação é um presente a eles como forma de gratidão.

A cada docente e instituição de ensino superior de Imperatriz-MA, que foram cruciais para que a pesquisa fosse realizada. O que seria desse estudo sem vocês.

Aos colegas de curso, em especial ao meu amigo **Patrício Francisco da Silva**. Nossos bons momentos vivenciados durante o curso, guardarei como lembranças de uma amizade verdadeira. Há amigos mais chegados que irmãos.

Hudson Wallença Oliveira e Sousa

"Imediatamente após a tribulação daqueles dias o sol escurecerá e a lua não dará a sua luz; as estrelas cairão do céu e os poderes celestes serão abalados. Então aparecerá no céu o sinal do Filho do homem e todas as nações da terra se lamentarão e verão o Filho do homem vindo nas nuvens do céu com poder e grande glória. Ele enviará os seus anjos com grande som de trombeta e estes reunirão os seus eleitos dos quatro ventos de uma a outra extremidade dos céus".

Mateus 24:29-31

RESUMO

As profissões consideradas com elevadas fontes geradoras de tensão são as que o profissional atua diretamente com pessoas, a exemplo da profissão docente. A pesquisa tem como objetivo identificar a prevalência de estresse ocupacional em docentes de instituições privadas de ensino superior em Imperatriz-MA. Para tanto, a pesquisa foi desenvolvida por meio de abordagem quantitativa, descritiva e com delineamento de levantamento de dados. A amostra foi do tipo não probabilística por acessibilidade ou conveniência, totalizando 100 participantes. Foram aplicados como instrumentos para coleta de dados o questionário de Identificação da Amostrae o questionário de Esforço e Recompensa no Trabalho, utilizando a ferramenta de tecnologia de formulário eletrônico on-line (*Google Forms*). Conforme resultados obtidos, quanto as características socioeconômicas, constatou-se que a maioria, 54,0% dos docentes eram do sexo feminino, 41,0%possuíam idade de 31-40 anos, 61,0% eram casados,41,0% não tinham filhos e 38,0%possuíam especialização completo. Avaliando as características profissionais, constatou-se que a maioria, 48,0% tinham até 5 anos de trabalho docente, 77,0% tinham às vezes, tempo de descanso, 51,0% tinham de 6-10 horas de sono diárias e 88,0% não tomavam medicamento para dormir. Quanto ao regime de trabalho, 53,0% relataram ser horista, 63,0% possuíam outro emprego que não fosse docência e 57,0% afirmaram atuarem somente em um curso na instituição em que exerce a docência. Avaliando os hábitos de vida, constatou-se que a maioria, 51,0% não eram praticantes de atividade física e 54,0% relataram não terem o hábito de ingestão de bebida alcoólica. Quanto a prevalência de estresse para Esforço e Recompensa no Trabalho, 43,0% dos docentes estavam em equilíbrio e57,0% em desequilíbrio (risco). Quanto a prevalência de estresse para Supercomprometimento no Trabalho, 29,0% dos docentes estavam em equilíbrio e 71,0% em desequilíbrio (risco). Quanto a associação entre as características sociodemográficas, profissionais e hábitos de vida com o Esforço e Recompensa no Trabalho, observou-se que houve associação para o risco de estresse ocupacional somente a variável necessidade de medicamentos para dormir (p-valor 0,05). Quanto a associação entre as características sociodemográficas, profissionais e hábitos de vida com o Supercomprometimento no Trabalho, observou-se que houve associação para o risco de estresse ocupacional somente a variável tempo para descansar (p-valor 0,01). Por fim, torna-se relevante o fato de as instituições de ensino superior investigadas terem um olhar mais humano aos docentes, visto que, tal grupo de trabalhadores com melhores condições de trabalho poderão oferecer melhores serviços e conseqüentemente tornar a prática de ensino mais prazerosa e de qualidade.

Palavras-chave: Desenvolvimento Regional. Ensino Superior.Estresse Ocupacional. Gestão.

ABSTRACT

OCCUPATIONAL STRESS IN TEACHERS FROM PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN IMPERATRIZ-MA

The professions considered with high sources of tension are those that the professional works directly with people, such as the teaching profession. The research aims to identify the prevalence of occupational stress in teachers of private higher education institutions in Imperatriz-MA. To this end, the research was developed through a quantitative, descriptive and data collection approach. The sample was non-probabilistic for accessibility or convenience, totaling 100 participants. The Sample Identification questionnaire and the Effort and Reward at Work questionnaire were applied as instruments for data collection using the online electronic form technology tool (Google Forms). According to the results obtained, regarding socioeconomic characteristics, it was found that the majority, 54,0% of the teachers were female, 41,0% were aged 31-40 years, 61,0% were married, 41,0% had no children and 38,0% had complete specialization. Evaluating the professional characteristics, it was found that the majority, 48,0% had up to 5 years of teaching work, 77,0% sometimes had rest time, 51,0% had 6-10 hours of daily sleep and 88,0% did not take sleeping medicine. As for the working system, 53,0% reported being horricist, 63,0% had another job other than teaching and 57,0% stated that they acted only in a course at the institution on what they exercise teaching. Evaluating life habits, it was found that the majority, 51,0% were not practitioners of physical activity and 54,0% reported not having the habit of drinking alcohol. Regarding the prevalence of stress for Effort and Reward at Work, 43,0% teachers were in balance and 57,0% imbalance (risk). Regarding the prevalence of stress for Overcommitment at Work, 29,0% teachers were in balance and 71,0% imbalance (risk). Regarding the association between sociodemographic, professional and life habit characteristics with Effort and Reward at Work, it was observed that there was an association for occupational stress risk only the variable need for medications for sleep (p-value 0,05). Regarding the association between sociodemographic, professional and life habits characteristics with Overcommitment at Work, it was observed that there was an association for the risk of occupational stress only the variable time to rest (p-value 0,01). Finally, it is relevant that the institutions of higher education investigated have a more humane look to teachers, since, such a group of workers with better working conditions may offer better services and consequently make teaching more enjoyable and quality.

Keywords: Regional Development. Higher Education. Occupational Stress. Management.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Causas do estresse ocupacional.....	33
Figura 2 - Sintomas gerados na fase de alerta do estresse.....	34
Figura 3 - Sintomas gerados na fase de resistência do estresse.....	35
Figura 4 - Sintomas gerados na fase de exaustão do estresse.....	37
Figura 5 - Sintomas gerados na fase de quase exaustão do estresse.....	38
Figura 6 - Reações fisiológicas do estresse.....	40
Figura 7 - Algumas variantes do estresse no professor.....	57
Figura 8 - Localização do município de Imperatriz-MA, Brasil.....	66

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Trabalhos acadêmicos sobre estresse desenvolvidos na UNITAU..	43
Quadro 2 - Pesquisas realizadas utilizando o questionário Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI).....	60
Quadro 3 – Interpretação do modelo ERI conforme razão Esforço e Recompensa (ER).....	72

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Características sociodemográficas dos docentes investigados.....	74
Tabela 2 - Características profissionais dos docentes investigados.....	77
Tabela 3 - Hábitos de vida dos docentes investigados.....	80
Tabela 4 - Aspectos que causam desconforto/incomodo nos docentes investigados relacionados ao ERI.....	82
Tabela 5 - Aspectos que interferem na saúde dos docentes investigados relacionados ao Supercomprometimento no Trabalho.....	84
Tabela 6 - Prevalência do estresse ocupacional quanto ao equilíbrio e desequilíbrio em relação ao Esforço/Recompensa e Supercomprometimento no Trabalho.....	85
Tabela 7 - Comparação entre pesquisas sobre Esforço/Recompensa e Supercomprometimento no Trabalho.....	86
Tabela 8 - Teste Qui-Quadrado: ERI X características sociodemográficas.....	88
Tabela 9 - Teste Qui-Quadrado: ERI X características profissionais.....	90
Tabela 10 - Teste Qui-Quadrado: ERI X hábitos de vida.....	91
Tabela 11 - Teste Qui-Quadrado: Supercomprometimento X características sociodemográficas.....	92
Tabela 12 - Teste Qui-Quadrado: Supercomprometimento X características profissionais.....	93
Tabela 13 - Teste Qui-Quadrado: Supercomprometimento X hábitos de vida....	95
Tabela 14 -Resultado geral quanto a associação das características sociodemográficas, profissionais e hábitos de vida x ERI e Supercomprometimento no Trabalho.....	96

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
1.1 Problema.....	17
1.2 Objetivos.....	18
1.2.1 Objetivo Geral.....	18
1.2.2 Objetivos específicos.....	18
1.3 Delimitação do estudo.....	19
1.4 Relevância do estudo.....	19
1.5 Organização da dissertação.....	21
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	22
2.1 O ensino na educação superior e o desenvolvimento regional.....	22
2.2 Estresse: Conceitos gerais - Fases e Consequências.....	29
2.2.1 Estresse ocupacional.....	42
2.2.2 Estresse docente.....	48
2.2.3 Pesquisas realizadas utilizando o questionário Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI).....	60
3 MÉTODO.....	65
3.1 Tipo de pesquisa.....	65
3.2 Área de realização do estudo.....	65
3.3 População e amostra.....	67
3.4 Instrumentos para coleta de dados.....	68
3.5 Procedimentos para coleta de dados.....	69
3.6 Procedimentos para análise dos dados.....	71

4.	RESULTADOS	E
DISCUSSÃO.....		74
4.1 Resultados do perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa...		74
4.2 Resultados das características profissionais dos participantes da pesquisa.....		77
4.3 Resultados das características relacionadas aos hábitos de vida dos participantes da pesquisa.....		80
4.4 Prevalência do estresse ocupacional quanto ao equilíbrio e desequilíbrio em relação ao Esforço/Recompensa (ERI) e Supercomprometimento no Trabalho (OC).....		82
4.5 Associação entre características sociodemográficas, profissionais e hábitos de vida X Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI).....		88
4.6 Associação entre características sociodemográficas, profissionais e hábitos de vida X Supercomprometimento no Trabalho (OC).....		92
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....		97
REFERÊNCIAS.....		99
ANEXO A - Questionário de Identificação da Amostra (QIA).....		114
ANEXO B - Questionário de estresse ocupacional Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI).....		116
ANEXO C - Carta de Apresentação.....		118
ANEXO D - Termo de Autorização da Instituição.....		119
ANEXO E - Parecer de aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa.....		121
ANEXO F - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....		122

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem sofrendo várias transformações, dentre elas o avanço tecnológico representando a sociedade virtual, meios de comunicação e informação que põe em ação uma enorme força nas relações institucionais da sociedade e relações sociais, exigindo uma busca e reposicionamento de um novo perfil frente aos desafios da década de 1990 (LUCENA, 2010).

O local de trabalho é hoje o contexto no qual, muitas vezes, as pessoas passam a maior parte do tempo, mas este pode não apresentar com frequência, condições favoráveis para a saúde física e psicológica do trabalhador. O estresse ocupacional pode ser conceituado como um processo em que as exigências de trabalho são percebidas como variáveis estressoras, gerando situações que transpõem o repertório de enfrentamento do indivíduo e resultando em inúmeras implicações negativas (WEBER *et al.*, 2015).

A atividade fundamental da instituição de educação superior é o educar com o objetivo de entender e agir sobre a realidade. O processo educacional é a base de uma sociedade democrática, em que a cidadania não é um conceito garantido apenas formalmente na lei, mas é exercida plena e conscientemente por seus membros. Assim, este processo resulta não apenas na capacitação técnica dos alunos, mas também no desenvolvimento de uma visão global e sistêmica acerca da realidade, na busca de uma compreensão do mundo (COSTA, 2004).

O docente é crucial nas instituições de ensino. O sistema educacional superior possui forte influência sobre as pessoas em todos os aspectos ao mesmo tempo em que é influenciado por condições históricas. A posição estratégica em que se encontra o docente no desenvolvimento do país não é necessariamente por conta das inovações tecnológicas, mais especialmente devido aos seus impactos na qualificação e formação de trabalho nos processos de melhoria da sociedade (LOPES, 2016).

Souza *et al.* (2014a) afirmam que a educação de pessoas tem reflexos positivos para o desenvolvimento econômico e tecnológico de um país. Segundo os autores, quanto maior o nível educacional dos indivíduos, maiores são a probabilidade de maior geração de renda e inserção no mercado de trabalho além de promover maior desenvolvimento regional.

O período após a implementação da Lei de Diretrizes e Bases LDB/96, foi marcado por um conjunto de reformas, que tendenciaram a opção pela expansão da educação superior no Brasil regulada por vários instrumentos oficiais, como o decreto 2.306/1997 que estabeleceu a oferta de ensino superior em escolas superiores, faculdades, centros universitários e institutos, regulando a expansão da educação superior, possibilitando sua grande expansão, sobretudo pela via das instituições privadas (DINIZ; GOERGEN, 2019).

A formação de docentes para a educação Superior no Brasil não está regulamentada sob a forma de um curso específico. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB/96 admite que esse docente seja capacitado nos cursos de Pós-Graduação tanto *stricto sensu* (Mestrado e Doutorado) quanto *lato sensu* (Especialização). A LDB/96 reforça ainda que o preparo para o magistério superior será realizado prioritariamente (não exclusivamente) em Pós-Graduação *stricto sensu*. Isso vem gerando um crescimento significativo da demanda por esses cursos em uma tentativa de buscar a formação para a docência superior (CARDOSO, 2016).

O perfil do docente atual é o profissional facilitador de aprendizagem responsável por interagir na formação do cidadão o que antes era apenas um especialista de conteúdo. Nesse sentido, o docente passa a ser um agente essencial, cujo compromisso é a transformação social e não meramente um agente passivo transmissor de conhecimento (MATIAS, 2019).

Braz e Fêo (2006) ressaltam que existem várias dificuldades enfrentadas pelo profissional docente, as quais muitas vezes são negligenciadas pelas instituições, justamente quem poderia colaborar de alguma forma para alívio dos problemas. Os autores citam ainda que as causas são várias, muitas vezes por falta de recursos das próprias instituições em que trabalham o que exige ainda mais de sua competência para diversificar e inovar, conseguindo assim, proporcionar aos seus alunos um serviço de qualidade.

Koch, Biazi e Benedetto (2015) afirmam que o professor universitário vem extrapolando os limites de sua função e recebendo outras funções e atribuições para preencher lacunas presentes nas instituições de ensino, como por exemplo, número insuficiente de profissionais da educação, falta de recursos educacionais e o desafio de formar profissionais que, muitas vezes, vem para a universidade sem

conhecimentos prévios necessários ou que correspondam de maneira insuficiente ao trabalho do professor.

O fenômeno estresse é compreendido como síndrome biológica de resposta não específica do corpo mediante exigências às quais está sendo submetido, surgindo de forma positiva (eustresse), que provoca e motiva a resposta adequada aos estímulos que geram o estresse, ou pode surgir de forma negativa (distresse), que provoca no indivíduo situações ameaçadoras como ansiedade e tristeza (PRADO, 2016).

Devido a importância da educação de ensino superior para o desenvolvimento regional, o profissional docente inserido nesse processo de contribuição de educação de qualidade deve receber condições satisfatórias que permitam o desenvolvimento de suas funções de forma saudável.

1.1 Problema

Entende-se como desenvolvimento territorial o processo de mudança estrutural realizado por uma sociedade organizada territorialmente, sustentado na potencialização dos capitais e recursos locais existentes, visando aumento de atividade socioeconômica e melhoria da qualidade de vida populacional (DALLABRIDA; FERNÁNDEZ, 2008).

Entre os capitais territoriais, encontra-se o capital humano que compreende em estoque de habilidades e conhecimento que os indivíduos de certa localidade possuem, além da capacidade destes para praticá-las. Este capital constitui-se como um elemento essencial para o desenvolvimento de uma determinada região, o que gera impacto direto na produtividade profissional (DUARTE; SCHNEIDER, 2019).

Sedlacek (2013) cita que a educação engloba dois papéis importantes: um papel individual e outro social. O primeiro se refere ao aumento de um conhecimento, enquanto que o segundo possui papel de transferência de conhecimento para a sociedade. Reforça ainda que a educação contribui para o desenvolvimento regional através da integração, promovendo capital humano mais social e responsável que posteriormente contribuirão para mudanças sociais através dos conhecimentos adquiridos.

Considerando a relevante importância da educação para o desenvolvimento regional, torna-se necessário uma visão especial ao profissional docente de educação superior, visto que tal profissional possui diversas habilidades e

atividades, sendo a maior delas a de levar formação de indivíduos responsáveis perante ao meio em que vive.

No que diz respeito ao trabalho do professor, Pereira, Amaral e Scorsolini-Comin (2011) destacam que na atualidade, muitas são as atribuições impostas ao docente de educação superior. Além das atividades de ensino, os docentes devem planejar e desenvolver pesquisas além de elaborar e executar projetos de extensão.

Contaifer *et al.* (2003) reforçam que a ocorrência de situações estressantes prejudica o desempenho e a saúde do docente, colocando em risco o efetivo desenvolvimento do ensino. Sorato e Marcomin (2007) ressaltam que se o estresse for levado de forma dispendiosa por longo tempo pode provocar no indivíduo reações crônicas, como as doenças coronarianas (infarto) e transtornos mentais. Diante disso, no intuito de estudar e compreender o tema proposto, a pesquisa partiu do seguinte problema:

✓ Qual é a prevalência de estresse ocupacional em docentes de instituições privadas de ensino superior em Imperatriz-MA?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

✓ Identificar a prevalência de estresse ocupacional em docentes de instituições privadas de ensino superior em Imperatriz-MA.

1.2.2 Objetivos Específicos

✓ Caracterizar o perfil sociodemográfico dos docentes pesquisados;

✓ Identificar a prevalência do estresse ocupacional quanto ao equilíbrio e desequilíbrio em relação ao Esforço e Recompensa no Trabalho entre os docentes pesquisados;

✓ Identificar a prevalência do estresse ocupacional quanto ao equilíbrio e desequilíbrio em relação ao supercomprometimento no trabalho entre os docentes pesquisados;

✓ Correlacionar os aspectos sociodemográficos com a prevalência de estresse ocupacional entre os docentes pesquisados.

1.3 Delimitação do estudo

Fundado em 1852, o município de Imperatriz, situado na região sudoeste do Estado do Maranhão, inserido na área da Amazônia Legal, é atualmente considerado uma das cidades médias que compõem a lista de regiões com índices de desenvolvimento socioeconômicos positivos e dinâmicos no país (IBGE, 2010).

O município de Imperatriz possui uma posição estratégica, devido sua localização geográfica, sendo cortada pela Belém-Brasília, equidistante de quatro capitais (São Luís – MA 600 km; Teresina – PI 700 km; Palmas – TO 700 km, Belém – PA 600 km). Atinge devido ao seu posicionamento, uma influência direta no raio de 300 km em toda sua circunferência (SANCHES, 2003).

O interesse na realização dessa pesquisa dentro do contexto educacional voltada de forma específica para os docentes de ensino superior em instituições privadas, se deu por meio de observações presenciadas ao longo da prática docente. Em tais observações é notória a percepção de inúmeras exigências vivenciadas pelo profissional docente, o que demandam destes profissionais altos esforços físicos, mentais e psicológicos.

O estudo tem como tema o estresse ocupacional. Para tanto, buscou-se investigar qual a prevalência de estresse ocupacional em docentes universitários. A pesquisa ainda se restringiu a duas instituições privadas de ensino superior no município de Imperatriz, estado do Maranhão, que se propuseram a participar da pesquisa. É importante ressaltar que a realidade das instituições de ensino superior públicas é diferente das instituições privadas e que as mesmas não são o foco da pesquisa.

1.4 Relevância do estudo

O ensino superior é o nível de ensino primordial para o desenvolvimento de qualquer sociedade, pois qualifica mão de obra, promove mobilidade social e desenvolve a economia, criando valor agregado. É no ensino superior que se formam os docentes para a educação básica. Caso os docentes não dispuserem de boa formação, dificilmente ensinarão bem as gerações seguintes,

comprometendo o potencial de desenvolvimento futuro da sociedade (GOMES; GILIOLI, 2017).

O ensino superior privado em Imperatriz ganha destaque com a implantação através de uma visão empreendedora em 2001, da primeira instituição de ensino superior privado da região, trazendo novos cursos na área de saúde e educação, oportunizando a vinda de outras instituições de ensino superior privado, transformando a cidade em um polo universitário. Atualmente Imperatriz possui cinco instituições privadas de educação superior que contribuem com a realidade do município principalmente no aspecto educacional e posteriormente no desenvolvimento da região (SOUSA; OLIVEIRA; ARAÚJO, 2014).

A saúde é vista como um grande potencial de aumento de produtividade e conseqüentemente, geração de desenvolvimento econômico, não como segmento da estrutura econômica, mas como uma área social que favorece o capital humano, ou seja, a saúde é um fator favorável ao desenvolvimento econômico, de tal forma que constitui um valor intrínseco para as pessoas e para os países (NUSKE *et al.*, 2017).

A saúde pode ser lesada não apenas pela presença de fatores agressivos, como os fatores de risco de sobrecarga, mas também pela ausência de fatores ambientais, tais como a falta de suficiente atividade muscular, falta de comunicação com outras pessoas, falta de diversificação em tarefas de trabalho que causam monotonia. Portanto, pode-se verificar que algum estresse é importante para a realização de qualquer atividade e que sua total ausência, assim como seu excesso, pode ser prejudicial à saúde (SOUZA, 2009).

Uma razão para o aumento de pesquisas sobre o estresse no trabalho deve-se ao impacto negativo do mesmo na saúde e no bem-estar dos empregados e, conseqüentemente, no funcionamento e na efetividade das organizações (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Caiaffo (2003) aponta que o estresse faz parte do nosso dia-a-dia e precisa ser, pelo menos, controlado, uma vez que se tem convicção de que ele nunca vai deixar de existir. O que se precisa saber é saber conviver com ele, tentando amenizá-lo através de um programa antiestresse. Servilha (2005) destaca que o trabalho solitário, a falta de diálogo, as condições nem sempre adequadas para o desempenho do trabalho docente, além do excesso de atividades que invadem os

períodos que deveriam ser de sono e lazer dos docentes, criam condições propícias ao estresse e ao comprometimento de sua saúde.

É comum observar pessoas estressadas não se relacionando bem, não aproveitando seu potencial e desmotivadas. Assim, é preciso haver um adequado equilíbrio entre tensão e descarga, pois, caso contrário, poderá ocorrer o desencadeamento de diversas doenças graves, como as cardiovasculares, em que o estresse é considerado um fator de risco (CANTOS; SILVA; NUNES, 2005).

Diante disso, a importância do estudo justifica-se pelo fato de que detectando a prevalência de estresse ocupacional poderão ser investigadas medidas para melhorar tais aspectos e conseqüentemente contribuir para a qualidade de vida desse grupo de trabalhadores, bem como o desempenho de suas funções com equilíbrio. Além disso, o bem-estar destes profissionais contribuem para a elevação do nível educacional e desenvolvimento da região.

1.5 Organização da dissertação

Este trabalho está estruturado em cinco seções. A primeira apresenta introdução, problema, objetivos geral e específicos, delimitação, relevância e organização da dissertação.

A segunda seção traz a revisão de literatura abordando os seguintes assuntos: o ensino na educação superior e o desenvolvimento regional, estresse: Conceitos gerais - fases e conseqüências, estresse ocupacional, estresse docente e pesquisas realizadas utilizando o questionário Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI).

Na terceira seção, descreve-se os métodos de pesquisa, apresentando o tipo e área de realização do estudo, população e amostra, instrumentos e procedimentos para coleta de dados e procedimentos para análises dos dados.

Na quarta seção, descreve-se os resultados e discussão da pesquisa, conforme objetivos propostos.

A quinta seção apresenta as considerações finais, além das limitações do estudo e sugestões para trabalhos futuros, encerrando-se a pesquisa.

Seguem-se as referências e os anexos.

2 REVISÃO DE LITERATURA

O estresse surge com incidência relevante em atividades de setores em que há maior dedicação personalizada. Ele é considerado como doença laboral emergente, ou seja, doença em desenvolvimento em consequência de fatores de risco. Tais fatores consistem em qualquer estímulo capaz de gerar uma resposta estressante há um agente estressor (PUERTO *et al.*, 2017).

O estresse deve ser visto sob alguns aspectos, tais como: social, psíquico e biológico levando em consideração diferenças individuais de cada indivíduo e restringidos ao processo saúde-doença. O estresse está intimamente ligado ao ambiente, visto que depende de fatores extrínsecos e intrínsecos de pessoas relacionados ao meio em que vivem as mesmas (SANTOS, 2008).

2.1 O ensino na educação superior e o desenvolvimento regional

Garantida pela Constituição Federal de 1988/artigo 205, a educação deve ser um direito de todos e dever do Estado e da família, deverá ser incentivada e promovida com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento do indivíduo, sua qualificação para o trabalho e seu preparo para o exercício da cidadania (BRASIL, 1988).

Uma das profissões de destaque pela missão que exerce suas funções é a do docente. Porém, hoje é visível uma deterioração das condições de prática de trabalho desta profissão no Brasil. A desvalorização no próprio campo acadêmico, sociedade em geral e mídia é notório, revelando que a profissão docente é uma das mais estressantes na atualidade (SANTOS; VIDAL, 2018).

O trabalho do profissional docente é complexo e envolve habilidade e capacidades diferentes e necessárias. A profissão do professor de ensino superior precisa de ações e conhecimentos em diversas dimensões, destacando os saberes

políticos, afetivos, científicos e também os pedagógicos, o que gera muitas das vezes, uma acumulação de responsabilidades e atribuições profissionais que necessitam de mais valorização e atenção do que se vê na realidade desta profissão (BRAZ, 2018).

A figura do professor, contemplada sob as dimensões profissional, pessoal ou administrativa, une elementos diversificados que interagem no cotidiano levando ao desencadeamento do estresse ocupacional, exigindo que o docente promova condições, especialmente na dimensão pessoal, para enfrentar e superar as adversidades que permeiam sua ação como trabalhador (BARRETO, 2007).

O local de trabalho é outro ponto importante no que diz respeito ao “ser docente”. O ambiente de trabalho carrega uma complexidade, contextualizando como um ambiente de aprendizagem e ensino. Essa complexidade ensino-aprendizagem envolve diversos fatores que interagem no ambiente acadêmico como: recursos materiais e físicos, relação professor-funcionários, relação professor-aluno, professor-equipe pedagógica, entre outros (BRAZ, 2018).

As relações profissionais diferenciam-se de acordo com o processo de trabalho realizado, como no caso da atividade docente. A universidade constitui um ambiente importante na configuração da realidade de vida do professor e dos aspectos relacionados ao processo de trabalho docente, que se relacionam com a situação de saúde-doença (MAGALHÃES; YASSAKA; SOLER, 2008).

O perfil do docente de nível superior contempla novas atribuições, sendo responsável não só pela sala de aula, mas responsável por várias atividades como preenchimento de relatórios e formulários, captação de recursos para viabilização de trabalho, emissão de pareceres, proporcionar condições estruturais para funcionamento da instituição em que trabalha, além de ter que prover suas próprias condições de trabalho. Diante dessa visão, o docente ideal na atualidade é aquele que consegue surgir da fusão de cientista e corretor de valores, ou seja, grande parcela de seu tempo deve ser dedicada a papéis, alimentação de estatísticas e levantamento de verbas para assegurar visibilidade para si e seu local de trabalho (SANTOS, 2016).

As características do processo de trabalho do professor vêm sendo redirecionadas pelo contexto político, tecnológico e socioeconômico. A velocidade em que as mudanças tecnológicas vêm sofrendo resultam em rápidas adequações no modo de ensinar e produzir conhecimento, exigindo que o professor se readéque

para atender as necessidades do processo ensino aprendizagem, por vezes desconsiderando a subjetividade e autonomia para desenvolver seu trabalho (MORAIS, 2018).

O meio profissional docente, no nível superior em particular, seja pela variedade de seus componentes (ensino, pesquisa, extensão, orientação de alunos e funções administrativas), seja em função das pressões existentes, insere-se em um quadro de mudanças nas quais as contingências ambientais (políticas, econômicas, sociais e culturais) e as demandas sobre determinadas tarefas têm alterado experiências de trabalho e seu significado, o que geralmente impacta a estrutura psíquica dos indivíduos (PAIVA; SARAIVA, 2005).

O docente possui outras exigências na sociedade. Ele não possui papel somente de educar e facilitar o processo de ensino aprendizagem, mas como de desenvolvedor de tarefas burocráticas como elaborar provas, corrigi-las e entregar notas. Além disso, o docente também muitas das vezes faz o papel do psicólogo, no qual está sempre em observação no que diz respeito as mudanças de comportamento dos alunos. Tais aspectos desestimulam o docente, afetando diretamente sua prática docente bem como sua saúde física e mental (DAVID, 2018).

Um dos objetivos das instituições de ensino é proporcionar a execução de forma planejada, as estratégias desenvolvidas por uma equipe formada pela gestão, com intuito de oferecer aos docentes, melhores condições na rotina de suas atividades de forma que a qualidade de vida possa ser visualizada através dos resultados obtidos na finalização do trabalho oferecido onde todos saiam satisfeitos. Com isso, o docente realizará seu trabalho com qualidade e os discentes conseguirão assimilar os conteúdos ministrados pelo professor cumprindo assim as metas da instituição de ensino (MOREIRA *et al.*, 2010).

A docência pode ser definida como ação educativa que se constitui no processo de ensino-aprendizagem, na pesquisa, na gestão de contextos educativos e na perspectiva da gestão democrática. Consequentemente, o trabalho docente caracteriza-se como processos e práticas de produção cultural, organização, apropriação de conhecimentos e divulgação do que se desenvolvem em espaços educativos escolares, sob determinadas condições históricas (COSTA, 2008).

As primeiras organizações de ensino superior privado no Brasil foram construídas a partir da iniciativa da Igreja Católica e das elites locais. O projeto de

Universidade, estruturado pela elite, visava a um movimento maior de modernização cultural e educacional no País. As organizações de ensino superior no Brasil tinham como finalidade formar profissionais para a administração de negócios do Estado e descobrir novas riquezas (ESTEVES, 2004).

O final da década de 1990 é marcado pela edição de inúmeras normatizações que dão um caráter determinante às relações Estado/Universidade. A principal legislação é a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (nº 9.394), sancionada em 20 de dezembro de 1996. Enquanto que nos outros níveis de ensino o professor é bem identificado, no ensino superior parte-se do princípio de que sua competência advém do domínio da área de conhecimento em que atua (MOROSINI, 2000).

As instituições de ensino superior estão passando por uma evolução e globalização, o ambiente de trabalho docente tem sofrido mudanças constantemente com o aumento das exigências impostas a esses profissionais. As instituições de ensino buscam docentes preparados e que desempenham diversas funções conforme suas demandas específicas o que gera vulnerabilidade a desenvolverem um estresse crônico e prolongado no trabalho (BARBOSA *et al.*, 2018).

Na atualidade, a docência no ensino superior é uma das profissões mais exigidas no que diz respeito aos desafios e responsabilidades. Isso se deve dentre alguns fatores a maneira como o docente está envolvido no ambiente acadêmico. Hoje os docentes têm a obrigatoriedade de lidar com comportamentos inapropriados dos discentes, tais como: desrespeito, violência, desinteresse e desmotivação. Diante disso, é constatado que o docente está sendo coagido a desempenhar novas responsabilidades que impedem o cumprimento de sua função principal que a aprendizagem e a educação (SANTOS; VIDAL, 2018).

As instituições de ensino superior possuem grande influência na formação de profissionais nas diversas áreas do conhecimento. Portanto, os profissionais do ensino possuem importantíssimo papel na formação dos discentes, pois estes se tornarão futuramente os profissionais que estarão atuando no mercado de trabalho. Nesse aspecto, a carreira do profissional docente ganha relevância e visibilidade cada vez maior, mesmo que tal carreira tem mudado de forma considerável (BOAS *et al.*, 2018).

A formação inicial de docentes requer um cuidado especial com a formação continuada deste profissional, provocando um olhar crítico e criativo, considerando-se a atual situação das reformas educacionais implementadas em todos os níveis da

educação brasileira. A formação continuada de docentes dá-se costumeiramente com o educador voltando à universidade para ampliar seus conhecimentos e seu desenvolvimento profissional em capacitações (RIBAS, 2008).

Ainda segundo Ribas (2008) o novo profissional de educação superior deve ser alguém criativo, competente e comprometido com o advento das novas tecnologias. O novo profissional precisa interagir em meio à sociedade do conhecimento; para tanto, é necessário tanto repensar a educação quanto buscar os fundamentos para o uso dessas novas linguagens.

Para Duarte (2018) a formação no ensino superior, além de contribuir para a empregabilidade, saber científico, pesquisa e promoção da cultura, capacita profissionais para exercerem suas atividades no mercado de trabalho com qualificação profissional e capacidade de promoção da inovação no ambiente em que ele se encontra. A mesma autora cita ainda que as instituições de ensino superior nesse processo, possuem função de promoção no desenvolvimento.

O desenvolvimento é caracterizado como processo social que envolve a todos, respeitando os elementos relacionados ao aspecto da cultura e as tomadas de decisões, sendo este processo, uma construção histórica do homem. Resulta deste processo, políticas endógenas que favorecem uma visão holística de evolução tendo como ponto de sustentação o social (SILVA; OLIVEIRA; ARAÚJO, 2012).

Webber e Vergani (2010) citam que instituições de ensino estão diretamente ligadas ao modelo de desenvolvimento, onde o indivíduo que está inserido nesses espaços educacionais é o mesmo que estará em breve, discutindo o desenvolvimento do seu espaço geográfico por intermédio de participações sociais, sendo elas positivas ou não.

Fonseca (2009) cita que é importante educar o cidadão para que o mesmo possa ter acesso a todas as manifestações culturais da sociedade. Reforça ainda que indiscutivelmente o processo de ensino promove benefícios extremamente importantes no contexto social, seja ele regional ou local, onde ambos estão diretamente relacionados.

Souza *et al.* (2014b) destacam que o aumento do nível educacional de uma população reduz as desigualdades sociais, promove mobilidade social e melhora a qualidade de vida da mesma. Reforçam ainda que as instituições de ensino superior desempenham papel essencial no desenvolvimento local/regional, tanto no aspecto econômico (melhoria da renda), como no social, gerando um melhor bem-estar no

contexto geral. Nesse contexto, a qualidade da saúde ocupacional do profissional docente torna-se necessário para a boa relação ensino e desenvolvimento.

A instituição de ensino superior (IES) demonstra ter um forte impacto no processo de desenvolvimento regional, onde estabelece vínculos e compromissos intensos com o futuro da região e o produto do seu trabalho, além de ter como referência a qualidade acadêmica universal, voltada para a superação das questões da região. Nesse contexto, a qualidade dos profissionais as quais as instituições formam, as pesquisas por elas desenvolvidas e a transferência de seus resultados para a sociedade, fornecem ao meio, aspectos de desenvolvimento. Com isso, cuidar da saúde ocupacional daqueles que ajudam na formação dos profissionais como a do profissional docente, contribui para impactos positivos no desenvolvimento de uma determinada região (ROLIM; SERRA, 2009).

As instituições de ensino superior contribuem para o desenvolvimento regional através dos profissionais que nelas atuam. Os docentes do ensino superior são capacitados para atuarem na formação discente, garantindo a qualidade necessária para a atuação do mesmo no mercado de trabalho. Sendo assim, a educação como um setor influente no processo de desenvolvimento regional e as Instituições de Ensino Superior se revelam como aliadas relevantes (DUARTE, 2018).

As instituições de educação superior podem gerar influências no contexto econômico através da estimulação da redução das desigualdades regionais, na inovação tecnológica e em contextos sociais, melhorando a distribuição de renda dos indivíduos, contextos esses decisivos para avanço do desenvolvimento regional (WANZINACK; SIGNORELLI, 2014).

A educação no aspecto desenvolvimento exerce tanto um papel social quanto individual. O aspecto social diz respeito à capacidade de socialização do conhecimento e capacidade de produção, o que exerce de forma direta no desenvolvimento. Já no aspecto individual, caracteriza a formação em si e ao aumento de conhecimento das pessoas (CARNIELLO; SILVA; VELLOSO, 2018).

As instituições de educação superior podem ser âncoras nas economias locais como principais empregadores em uma vasta gama de ocupações, compradores de bens e serviços locais. Outra contribuição importante é a promoção de capital humano vinculada à função de ensino e desenvolvimento comunitário

através de serviços ao público prestados pela universidade (GODDARD; KEMPTON, 2011).

Oliveira *et al.* (2016) em estudo envolvendo trabalho e capital humano, relatam que a qualidade de vida no trabalho é primordial para o desenvolvimento humano, levando-se em conta que os indivíduos são essenciais para maior produtividade organizacional. Ainda segundo os autores os indivíduos devem valorizados, pois são responsáveis pela execução e planejamento das atividades realizadas, sejam elas grupais ou individuais, além de contribuírem para possíveis soluções de problemas dentro das organizações.

Projeto e fornecimento de programas de treinamento em resposta direta às necessidades do empregador podem ter um impacto significativo no nível regional. Assim, as instituições de educação superior são um grande recurso na construção de capital humano, por isso é fundamental encontrar maneiras de incentivá-las a participar do processo de desenvolvimento regional (GODDARD; KEMPTON, 2011).

O papel das instituições de ensino no processo de desenvolvimento regional está sendo considerado como um elemento essencial deste processo. Partindo do entendimento de que as inovações possuem um papel importante no desenvolvimento econômico dos países, há uma preocupação crescente com os determinantes dessas inovações, dentre elas a gestão do conhecimento. O sistema de aprendizado é fundamental, uma vez que as restrições ao seu funcionamento significam restrições de acesso ao conhecimento acumulado e, portanto, a anulação da possibilidade de gerar algum tipo de inovação (ROLIM; SERRA, 2009).

Em um mundo cada vez mais competitivo em que as economias exercem um papel crucial junto às sociedades e aos estados, formar indivíduos com melhor qualificação e inseri-los em um mercado global, onde os lugares e as regiões assumem a função de dirigirem o crescimento econômico, faz com que a iniciativa do ensino superior tenha papel de contribuir para a promoção do desenvolvimento regional não apenas econômico, mas também social e cultural (OLIVEIRA JUNIOR, 2014).

Oliveira Junior (2014) ainda reforça que as instituições de ensino superior são hoje, alavancadores de desenvolvimento e crescimento econômico. Segundo o autor, estamos diante de nova forma de geração de riquezas que é o conhecimento capaz de gerar inovações, ou seja, o desenvolvimento não é mais alcançado apenas

com recursos minerais em que possui um determinado território, mas no seu capital humano, que gera produtos inovadores baseados na informação.

Uma categoria de impacto advinda das atividades das instituições de ensino superior é a produção e a propagação de conhecimento tecnológico e científico mediante ensino e pesquisa, que transformam estruturalmente as bases produtivas e econômicas da região. Essas mudanças afetam diretamente o mercado de trabalho que passam a disponibilizar mais mão de obra altamente qualificada nas dependências da região. O acervo de conhecimento local crescentes estabelecidas entre instituições de ensino e setor produtivo, concretiza processos efetivos de inovação (VIEIRA, 2017).

Outro aspecto relevante das instituições de ensino superior e o desenvolvimento regional está associado à reputação acadêmica e científica construída pelas IES, projetando para além de sua área de abrangência, a excelência nas atividades de ensino-pesquisa-extensão. Com isso, as instituições de ensino superior podem atrair investimentos produtivos além de estimular a entrada de discentes, docentes e pesquisadores de outras localidades, proporcionando um processo virtuoso e acumulativo favorável ao investimento, ocasionando benefícios nas diferentes esferas (VIEIRA, 2017).

A inovação tecnológica é vista como primordial para o desenvolvimento e crescimento de uma sociedade cada vez mais competitiva. Diante disso, a criação e capacidade de pensamento do indivíduo torna-se essencial e as instituições de ensino superior possuem papel crucial para esse ambiente inovador. Investimento em capital humano geram aumento da capacidade produtiva de pessoas e o resultado disso, contribui para o crescimento da economia com melhoria da renda per capita e conseqüentemente melhoria na qualidade de vida desses indivíduos (SILVA, 2017).

As instituições de educação superior podem desempenhar um papel regional fundamental por meio de programas de acesso com objetivo de ampliar a participação local no ensino superior. No processo, esses programas podem aumentar a oferta de mão de obra qualificada, fazendo com que o capital humano local tenha probabilidade de permanecer na região em comparação com os que ingressam em instituições de educação superior de outro lugar. Também, à medida que as empresas passam por transformações tecnológicas atuais os trabalhadores

podem aprimorar suas habilidades por meio de programas de aprendizagem ao longo da vida na universidade (GODDARD; KEMPTON, 2011).

Lara e Carniello (2018) evidenciaram em estudo realizado em Mato Grosso, que há relação entre a presença de instituições de ensino superior com o desenvolvimento regional, visto que as mesmas promovem oportunidades de desenvolvimento pessoal e trabalho. As autoras ainda reforçam que a universidade atua como mecanismo de desenvolvimento regional, propiciando educação e possibilidade aos indivíduos superarem crises.

2.2ESTRESSE: Conceitos gerais- Fases e Consequências

O médico Hans Selye introduziu a definição de estresse no campo da saúde ao identificar em pacientes portadores de doenças diversas, um conjunto de sintomas em comum, como: cansaço, hipertensão arterial, desânimo e vontade de se alimentar deficiente, gerando um desgaste geral do funcionamento do organismo ou simplesmente um necessidade de adaptação realizado pelo organismo para lidar com situações que atrapalham a homeostase. Hans Selye reforça que uma agressão ou estressor de qualquer natureza, seja ela física, psicológica, ou outra, induz o estresse no organismo, provocando uma reação de alarme e estimulação de energias para a sobrevivência (SELYE, 1956).

Nickel e Coser (2007) afirmam que o estresse é o estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta, atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas. Os autores abordam ainda que o estresse como processo (tensão), é desviado do seu nível natural de relaxamento diante de uma situação desafiadora de ameaça ou conquista.

Silva (2018) conceitua o estresse ocupacional como a compreensão individual do trabalhador relacionado ao desequilíbrio entre suas competências e habilidades com as tarefas que lhe são impostas e às condições de respondê-las. O estresse ocupacional pode ser compreendido também como o sofrimento emocional associado às experiências vivenciadas dentro ou fora do ambiente de trabalho.

Inocente (2007) relata que um dos problemas de saúde pública é o conhecido estresse. A autora reforça ainda que o estresse gera um desequilíbrio no organismo provocando mudanças químicas no indivíduo, acarretando em ativação de

catecolaminas na glândula suprarrenal gerando reação em cadeia. Em longo prazo, observa-se como consequência o cansaço, prejudicando a saúde do indivíduo e das organizações.

O estresse também é apontado com um dos agentes prejudiciais aos portadores das doenças crônicas. Quando se depara com situações estressantes o cérebro envia uma mensagem ao hipotálamo, sinalizando uma situação de luta ou fuga. Por sua vez, o hipotálamo emite sinais para o córtex da suprarrenal que produz o cortisol (hormônio do estresse), que entra na corrente sanguínea alertando todas as células do corpo sobre o perigo iminente (CERIBELLI, 2010).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostra que 160 milhões de indivíduos sofrem de danos relacionados ao trabalho no mundo. Nesse cenário, o estresse ocupacional ganha destaque na medida em que se relaciona a uma série de patologias de origem psicológica, gastrointestinais e cardiovasculares. A existência coletiva de grandes demandas emocionais com pequeno controle sobre o processo de trabalho ocasiona o que se conhece como trabalho de alta exigência com efeitos nocivos à saúde ocupacional. Outro ponto nocivo, são situações associadas às baixas demandas com baixos controles, o que pode desencadear desinteresse pelo trabalho (BIROLIM *et al.*, 2019).

Apesar do estresse ser considerado uma reação normal do organismo e essencial para a sobrevivência do ser humano, ele pode acarretar também em diversas consequências negativas para a saúde e a qualidade de vida do profissional docente. O estresse ocupacional pode provocar inúmeras maneiras de adoecimento, que provoca aumento do número de licenças médicas, queda da produtividade e dificuldades nos relacionamentos interpessoais (AMARAL, 2018).

Quando se fala de estresse, deve ser feita a distinção entre eustresse e distresse. Eustresse, ou o estresse saudável, ocorre quando o organismo se depara com estressores e prepara-se para enfrentar situações novas ou adversas, produzindo reações adequadas à demanda de mudança; já o distresse, ou o estresse não saudável, ocorre quando a presença de estressores desencadeia no organismo um processo adaptativo inadequado, consequentemente lhe provocando danos (SCHILLINGS, 2005).

Em situações consideradas normais, temos uma série de mecanismos e recursos que ajudam a adaptação em ocasiões que geram tensão. Nesse contexto, temos dois tipos de estresse, o positivo que nos fornece capacidade de adaptação

aos diferentes tipos de acontecimentos e temos o estresse negativo, que é considerado um desequilíbrio entre as pressões a que estamos submetidos e os recursos disponíveis para enfrentamento, onde o estresse passa de estimulante para patológico (XAVIER; CHAVES, 2016).

O estresse é uma relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e às circunstâncias na qual está submetida, que é avaliado como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo o seu bem-estar (ARALDI-FAVASSA; ARMILIATO; KALILINE, 2005).

Weber *et al.* (2015) citam que o estresse é um fenômeno que pode estar presente em qualquer atividade profissional, porém, algumas atividades profissionais têm maior potencial para se relacionar com as manifestações de estresse por colocar o profissional em condições mais desgastantes, tanto físicas quanto emocionais. É o caso do profissional docente, que apresentam inerentes às suas atividades, fatores que podem afetar o seu bem-estar físico e psicológico colaborando com o desenvolvimento do estresse.

O meio universitário é considerado uma fonte de estresse para os docentes de ensino superior em função de fatores organizacionais e psicossociais do trabalho, como condições de trabalho ruins, salários não dignos, má avaliação da imagem profissional, alta exposição aos riscos ambientais, esgotamento físico e alta intensidade de trabalho (SOARES *et al.*, 2019).

No cotidiano, as situações em que os docentes estão expostos, são estímulos constantes e podem ser vistos como fontes de sofrimento ou prazer, que irão depender da capacidade dos docentes de adaptação emocional no seu local de trabalho. Nesse aspecto, o docente pode responder às situações com recursos adequados de enfrentamento ou desenvolvimento de doenças de origem psíquicas e/ou físicas. Quando tais respostas aos fatores estressantes são constantemente negativas, o docente perde o desejo pelo seu trabalho propiciando até mesmo em abandono da profissão (AMARAL, 2018).

Para que o trabalhador tenha domínio sobre sua saúde é crucial que o ele tenha as suas necessidades básicas supridas tanto fora quanto dentro do seu ambiente de trabalho. A ocupação do indivíduo deve ser um meio em que possa assegurar as necessidades básicas às condições humanas. A saúde ocupacional começa a evidenciar sinais de comprometimento quando ela passa a desempenhar funções além de suas responsabilidades ou quando excede a jornada de trabalho

que é exigida. Desses fatores surgem consequências como desgaste emocional e físico do profissional, o que acarreta em prejuízos no processo produtivo do profissional (SILVA, 2018).

O nível de estresse está diretamente relacionado com a intensidade do agente estressor e aos recursos de adaptação natural do indivíduo. Quando há um desequilíbrio entre esses fatores gera uma resposta do organismo que pode ser evidenciada pelo absenteísmo, falta de motivação, produtividade reduzida, irritação, dificuldades interpessoais, ansiedade, depressão, além de ocasionar fatores de risco para outras doenças crônicas. É importante lembrar que as doenças psicossociais relacionadas ao estresse afetam 90,0% da população do mundo, sendo caracterizada como uma doença de saúde pública (SOUZA *et al.*, 2019).

Costa (2004) cita que as causas do estresse no ambiente de trabalho se dividem em quatro classes distintas e inter-relacionadas: as tarefas, as normas, os processos de trabalho e as relações interpessoais estabelecidas (Figura 1).

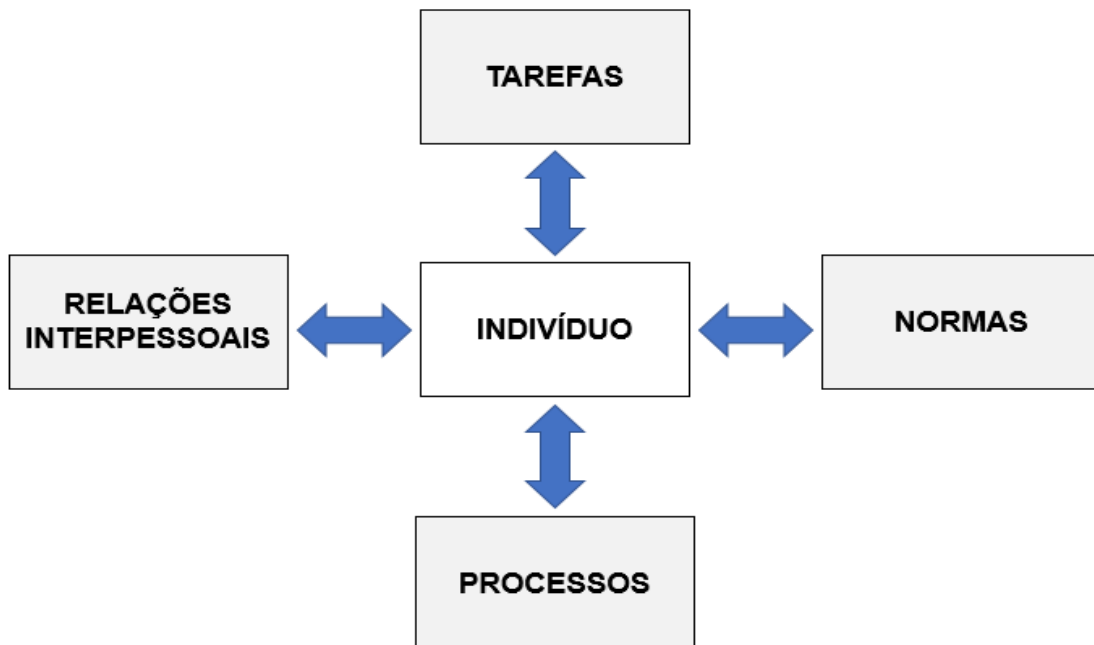


Figura 1 - Causas do estresse ocupacional

Fonte: Costa (2004, p.52).

Costa (2004) afirma que são considerados fatores estressantes relacionados às tarefas desempenhadas, a competência técnica necessária para realizá-la e a carga psíquica do trabalho que se encontra diretamente relacionada ao emprego das aptidões no ambiente de trabalho; quanto às normas, os fatores estressantes são a

relação entre os conteúdos das normas estabelecidas e a sintonia entre as exigências normativas e as características de personalidade das pessoas; no que diz respeito aos fatores relacionados às relações interpessoais, temos dentre eles: despreparo do profissional para realização das tarefas e falta de informações necessárias a realização da tarefa. Aos fatores relacionados aos processos de trabalho, temos a qualidade e disponibilidade de informações e a falta de autoridade na resolução de problemas e tomada de decisões.

A interação entre docente e discente no ambiente de ensino são primordiais para o processo de aprendizagem e quando essa interação não é vista de forma adequada, acarreta em prejuízos que acometem a saúde mental dos professores, elevando o nível de estresse e frustração deste profissional afetando seu rendimento como um todo (GÓIS; FRANCISCO, 2018).

O modelo trifásico do estresse de Selye (1959) é caracterizado em fase de alerta, que é a fase positiva do estresse onde o indivíduo se depara inicialmente com um agente estressor, gerando uma reação de alerta fazendo com que o organismo se prepare para a “luta ou fuga”, devido a quebra do equilíbrio fisiológico (homeostase).

Ainda na fase de alerta, segundo Selye (1959) o equilíbrio interno é quebrado devido à desaceleração do sistema nervoso parassimpático e aceleração do sistema nervoso simpático no momento da tensão gerada pelo estresse, o que pode gerar dentre outras coisas através da estimulação excessiva do sistema nervoso simpático como um meio imediato do organismo de se proteger, um aumento da frequência cardíaca e da contração cardíaca, aumento da glicose no sangue (hiperglicemia) e dilatação das pupilas (Figura 2). Isso é prejudicial quando a resposta fisiológica é excessiva ou não é necessária. Porém, quando o agente estressor ocorre em curto espaço de tempo a adrenalina é eliminada, ocorrendo um reequilíbrio fisiológico (homeostase restaurada), fazendo com que o indivíduo saia da fase de alerta sem comprometimentos para seu bem-estar.

Figura 2 - Sintomas gerados na fase de alerta do estresse



Fonte: adaptação de Lima (2005, p. 31).

Em se tratando da resistência que é o estágio 2 do estresse, Selye (1959) afirma que o nosso organismo tenta promover um reestabelecimento do equilíbrio fisiológico de maneira reparadora, pois nosso organismo possui uma energia de adaptação de reserva fazendo com que esse reequilíbrio seja alcançado, e se for de forma satisfatória, o indivíduo consegue sair do estado de estresse.

Ainda conforme Selye (1959), se o esforço de adaptação for mais exigido pelo agente estressor, ocorre um enfraquecimento do organismo tornando o indivíduo vulnerável às doenças ou sintomas associados como diminuição dalibido, irritabilidade, ansiedade, insônia, mudanças no humor e úlceras no aparelho digestivo (Figura3). Caso o agente estressor for eliminado ou os meios de controle do estresse forem utilizados, o organismo consegue se restabelecer e o processo de estresse encerra-se.

Figura3 -Sintomas gerados na fase de resistência do estresse



Fonte: adaptação de Lima (2005, p. 31).

Segundo a Associação Brasileira de Medicina Psicossomática Regional do Distrito Federal (2010) nas mulheres, o estresse diminui os níveis de progesterona, podendo causar queda da libido e distúrbios que causam cólicas horríveis no período menstrual. Nos homens, os efeitos do estresse podem prejudicar o desempenho sexual.

Camelo e Angerami (2004) alertam que a irritabilidade causada pelo estresse ocupacional provavelmente se estenderá à família gerando relações tensas e conflituosas. Conseqüentemente, as áreas afetiva e social, bem como a relacionada à saúde, debilitam-se, alterando, assim, sua qualidade de vida. Os autores ressaltam ainda, que a ansiedade está presente na fase de resistência devido à persistência da fase de alerta, onde o organismo altera seus parâmetros de normalidade e concentra a reação interna em um determinado órgão-alvo, desencadeando a Síndrome de Adaptação Local (SAL).

Farias *et al.* (2011) reforçam que o estresse desencadeia uma cascata de eventos que englobam as glândulas suprarrenais, que agem sobre o estômago, coração e sistema linfático, mobilizando inclusive o sistema imunológico que além de

deixar o organismo com as defesas comprometidas, baixam também os níveis de endorfinas e serotonina responsáveis pela autoestima do ser humano.

Pafaro e De Martino (2004) reforçam a afirmação de Selye (1959) ao citarem a fase de resistência como a fase em que nosso organismo tenta se reequilibrar e voltar ao estado original, havendo grande utilização de energia. Há plena adaptação ao estressor, ficando a atividade mais intensa, possuindo o efeito de desmobilizar o corpo, pois este, baixa novamente o nível de alerta.

Em se tratando da exaustão que é o estágio 3 do estresse, a mesma é caracterizada por Selye (1959) como uma exposição mais longa ao agente estressor na qual a adaptação é perdida. Enfatiza-se que quando o indivíduo estando na fase de resistência, não consegue um reestabelecimento da homeostase (equilíbrio fisiológico) relacionado ao agente estressor, pode haver manifestações de exaustão física em forma de depressão, sensação de desânimo, vontade de fugir de tudo, fadiga, dentre outros (Figura 4), caracterizadas como uma falha dos mecanismos de adaptação.

Figura4 -Sintomas gerados na fase de exaustão do estresse



Fonte: adaptação de Lima (2005, p. 31).

Relacionado à vontade de fugir de tudo, Moulin e Moraes (2010) reforçam em seu estudo que os agravos psíquicos apontados pelos trabalhadores se referem a problemas cotidianos que não se traduzem em quadros de transtornos psíquicos ou de doenças estabelecidas, mas são os “sintomas menores”, como falta de paciência.

Analisando o aspecto fadiga, Fragelli e Gunther (2009) observaram em seu estudo que referente à carga física os itens referentes à postura estática (permaneço muito tempo na mesma posição) e à sensação de fadiga física (sinto cansaço físico no final do expediente) foram os que tiveram frequências mais elevadas. Trinta e sete sujeitos relataram respostas positivas à questão e trinta e um informaram ter fadiga ao final do expediente.

Pafaro e De Martino (2004) reforçam que a fase de exaustão é definida como a quebra do equilíbrio do organismo. Nessa fase, os sintomas da fase de alerta reaparecem mais acentuados e outros se desenvolvem, tornando o organismo mais suscetível a doenças. Caracteriza-se pela incapacidade dos mecanismos responsáveis pela busca da adaptação do organismo aos efeitos dos estressores permanecerem por tempo prolongado. O estresse torna-se intenso e, conseqüentemente, esgotando toda a energia adaptativa do organismo.

Lipp (2000) acrescentou ao modelo trifásico do estresse de Selye, a fase de quase exaustão, compreendida entre as fases de resistência e exaustão. Assim, Lipp (2000) denominou o então conhecido modelo quadrifásico do estresse, onde a resistência emocional e física fica frequentemente abalada. Ainda conforme a autora, as defesas do organismo ficam mais comprometidas comparadas à fase de resistência, aumentando a propensão de desconforto físico e mental, queda de autoestima e produtividade, pânico, dentre outros (Figura 5).

Figura 5 - Sintomas gerados na fase de quase exaustão do estresse



Fonte: adaptação de Lima (2005, p. 31).

Koch, Biazi e Benedetto (2015) reforçam que quando vive uma situação de estresse, o indivíduo não passa necessariamente por todas as fases, na verdade, o indivíduo só chega à fase de exaustão quando se encontra diante de um estressor muito grave ou de um acúmulo grande de estressores por um período prolongado de tempo. Na maioria das vezes, chega-se apenas à fase de alerta e resistência, havendo depois uma adaptação à situação específica.

Para Ferreira *et al.* (2019) permanência prolongada de agentes estressores pode aumentar a liberação de hormônios como aldosterona e cortisol, o que pode acarretar no indivíduo: osteoporose, alterações no peso corporal, sono, distúrbios de comportamento, suscetibilidade às infecções, doenças cardiovasculares e distúrbios gastrintestinais.

Ainda segundo Ferreira *et al.* (2019) caso haja aumento de adrenalina e noradrenalina pelos agentes estressores, o indivíduo pode apresentar ainda: dilatação da pupila, aumento da sudorese, força contrátil do coração e frequência cardíaca, aumento do metabolismo, atividade mental emusculoesquelética.

Para Araújo *et al.* (2016) indivíduos ao se verem frente às situações estressantes, desenvolvem diversos mecanismos para enfrentar tais situações e

reduzir situações de tensão no trabalho, sendo elas: atividades culturais, descanso, exercícios físicos, atividades religiosas, entre outros.

Quanto às reações fisiológicas do estresse, Lima (2005) ressalta que o eixo neural dispara de forma imediata quando um indivíduo percebe uma situação que demande um estado de alerta. Além disso, este eixo neural, ativa o sistema nervoso simpático, aumentando a respiração, o ritmo cardíaco e o nível de glicose circulante no organismo. O sistema nervoso simpático entra em funcionamento a plena carga e ativa uma verdadeira orquestra química de reações hormonais.

Lima (2005) reforça ainda, que no estresse o eixo neuroendócrino é ativado quando a situação de estresse permanece por um período maior de tempo. O hipotálamo ativa a glândula pituitária, localizada na base do cérebro. Essa glândula libera o seu hormônio próprio, denominado de ACTH (hormônio adrenocorticotrófico), liberando-o na corrente sanguínea.

Ainda conforme Lima (2005), quando esse hormônio chega às glândulas suprarrenais há um aumento da produção de adrenalina, juntamente com uma família de hormônios chamados corticoides, fazendo com que o corpo fique em estado de alerta. Já o eixo endócrino, tem um funcionamento mais lento do que os outros, sendo os seus efeitos mais duradouros, requerendo, portanto, uma situação de estresse mais prolongada e intensa, conforme demonstra a Figura 6.

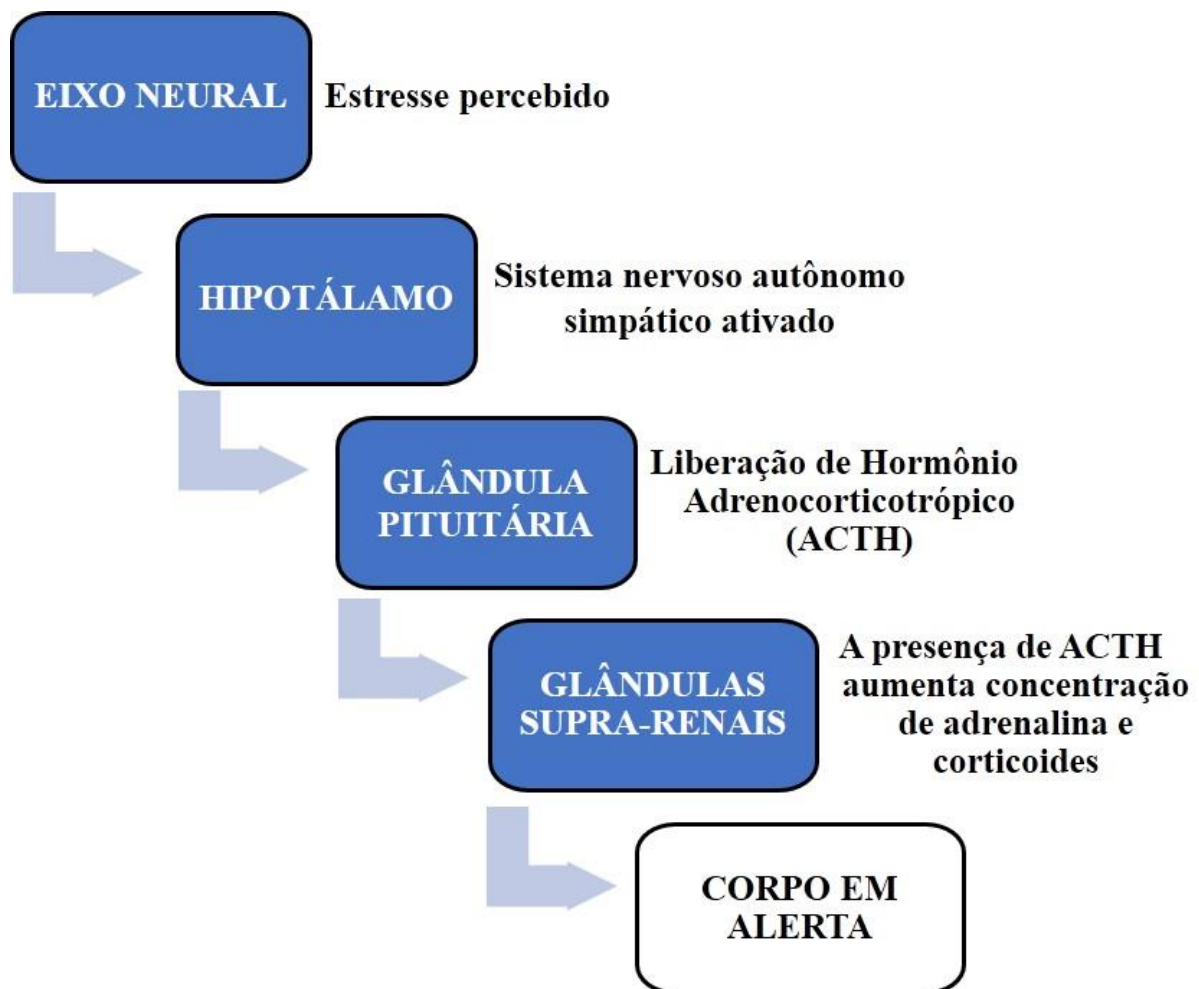


Figura 6 - Reações fisiológicas do estresse

Fonte: adaptação de Lima (2005, p. 30).

Um fato importante e que costuma ser menosprezado é a de que os fatores de estresse são cumulativos. O estresse se intensifica a cada fator novo e persistente, e faz com que o nível de estresse do indivíduo cresça. Portanto, um fator pode ter pouca importância quando analisado isoladamente, porém quando observado junto com outros fatores, pode tornar-se perigoso quando adicionado a um nível alto de estresse (GENUÍNO; GOMES; MORAES, 2009).

Segundo Carara e Krugger (2000) o estado de estresse prolongado passa a influir no desempenho do trabalho, reduzindo a produtividade e a qualidade, podendo também aumentar os riscos de acidentes, e a rotatividade de trabalhadores. O estresse também reduz a capacidade do organismo em responder a estímulos, diminuindo a vigilância e provocando distúrbios emocionais. São frequentes os sintomas de ansiedade e depressão e a procura de drogas, álcool e fumo para aliviar os sintomas.

Um dos aspectos relevantes a citar é o estresse físico ou externo que é aquele que afeta o próprio corpo. Quando as pessoas trabalham muito, ficam acordadas até tarde ou comem e bebem demais sentindo os efeitos físicos diretos destas ações. Apresentam uma tendência a dormir mal, sentindo-se cansadas e doentes. Quando se tem uma doença, mesmo as menos graves, como uma gripe ou resfriado, torna-se evidente como o estresse físico afeta o bem-estar e a qualidade de vida (DELA COLETA, 2007).

Costa (2004) ressalta que a partir do exposto, pode-se dizer que o indivíduo, quando submetido a uma forte carga de agentes estressores, sofre danos que, se não tratados com a devida atenção, podem gerar consequências desastrosas para ele, para a sociedade e para as organizações. Neste sentido, o estresse dificulta ou impede que os seus recursos individuais, tais como conhecimentos e capacidades sejam utilizados na concretização dos objetivos organizacionais, o que pode corresponder a consequências negativas para as organizações.

O estresse emocional ou psicológico pode parecer menos evidente, mas tem a mesma relevância para a saúde e para o bem-estar do indivíduo. Apesar da dificuldade de identificar os fatores determinantes deste tipo de estresse, trata-se de uma etapa fundamental, uma vez que seu impacto no bem-estar das pessoas pode ser até maior que o do estresse físico. Pode ser difícil identificar o estresse psicológico, mas ele costuma deixar as pessoas desconfortáveis, culpando algum fator exógeno pela sua situação (DELA COLETA, 2007).

Lipp *et al.* (2012) ressaltam que o grau de desgaste de um organismo diante de estímulos estressantes varia de indivíduo para indivíduo, dependendo de como os tecidos são estimulados para se defenderem e de como voltam a render-se a fim de inibir as defesas. A dinâmica desses fatores é o fator indicativo da adaptação, resistência ou falência em resposta ao estresse.

Fato interessante citado por Corrêa e Menezes (2002) é que se o estresse for muito intenso pode acarretar em aumento do córtex das glândulas suprarrenais e em decorrência disso, elas começam a produzir corticosteroides elevado (cortisona) que são os hormônios responsáveis pela reação do estresse. Pelo fato de ser produzido corticosteroides, as glândulas usam grande quantidade de gorduras, diminuindo assim sua quantidade. No estresse aumentado, há aumento também do córtex das glândulas suprarrenais, acarretando no envelhecimento precoce do indivíduo, devido

ao fato das mesmas serem imprescindíveis para o equilíbrio fisiológico do organismo.

Corrêa e Menezes (2002) reforçam ainda que o estresse pode atingir as artérias coronárias. Nesse contexto, caso ocorrerem ativações repetidas e crônicas do sistema nervoso autônomo em indivíduos com problemas cardíacos por conta do fumo, obesidade e outros, muitos problemas podem ocorrer como: diminuição do fluxo sanguíneo nos tecidos, ruptura e/ou obstrução de vasos sanguíneos. Outros sistemas corporais podem sofrer consequências do estresse como o sistema muscular gerando cefaleia tensional; sistema respiratório gerando falta de ar; sistema gastrointestinal gerando úlceras e gastrites; sistema nervoso gerando ansiedade e depressão.

2.2.1 Estresse ocupacional

O trabalho tem um papel fundamental na inserção dos indivíduos no mundo. Contribui para a formação de sua identidade, construção da subjetividade e permite que os indivíduos participem da vida social, elementos essenciais para a saúde. Entretanto, na forma como ele está organizado e é executado por um grande contingente de trabalhadores, na sociedade atual, preponderam seus efeitos negativos, entre eles o adoecimento e a morte (RODRIGUES; ALVES, 2008).

O estresse ocupacional reflete diretamente na vida social do trabalhador, onde muitas das vezes não possui tempo devido a ritmos excessivos no trabalho, cansaço, falta de disposição, baixa da autoestima, dentre outros. A prática do ensino superior é o nível mais elevado da graduação acadêmica que faz com que o indivíduo seja considerado apto para o exercício de suas funções posteriores. Por isso, os docentes universitários devem estar comprometidos com sua atuação profissional de maneira que venham atender as expectativas das instituições de ensino superior e consequentemente alcançar os objetivos definidos pelo ambiente acadêmico-profissional (HUNGULO, 2019).

Grande parte da vida de um indivíduo é dedicado a prática do trabalho, pelo fato de que o trabalho é considerado um fator de sucesso e realização profissional. O estresse ocupacional é visto como um problema amplo e que atinge diversos indivíduos em diversas profissões, porém existem algumas funções que é mais visível a presença dessa situação. O estresse é recorrente e vem sendo cada vez

mais explorado devido à grande incidência nas atividades laborais, independente de idade, sexo ou faixa etária (BENTIN; VARGAS, 2019).

Importante ressaltar que, a Universidade de Taubaté – UNITAU apresenta significativa contribuição na produção científica no que se refere aos estudos sobre estresse (Quadro 1), dentre eles, destacam-se: Calcagno(2010); Lucena (2010); Santos (2008); Silva (2016); Tojal (2010); Pereira (2010); Costa (2013); Leite Junior (2009); Hardt (2009); Souza; Inocente (2014); Duarte (2018).

Quadro 1 – Trabalhos acadêmicos sobre estresse desenvolvidos na UNITAU

Autor(es)/Ano	Título do trabalho	Objetivo
Santos (2008)	Estresse ocupacional em enfermeiros da região do Vale do Paraíba Paulista	Identificar o nível de estresse, as alterações do ciclo vigília-sono e sua relação com a cultura organizacional no trabalho em turnos e noturno
Leite Junior (2009)	Estresse, estratégias de enfrentamento e qualidade de vida no ambiente de trabalho: um estudo em um instituto de pesquisas	Investigar como se manifesta o estresse em funcionários públicos de um Instituto de Pesquisas e quais as estratégias de enfrentamento adotadas pelos mesmos
Hardt (2009)	Estresse e estratégias de enfrentamento em professores do ensino fundamental	Identificar o estresse e as estratégias de enfrentamento utilizadas por professores do ensino fundamental na cidade de Taubaté.
Calcagno(2010)	Cultura organizacional e estresse ocupacional: um estudo com docentes de escolas da rede pública de Belém do Pará	Analisar a relação entre Cultura Organizacional Escolar e Estresse Ocupacional docentes do 1 ao 5 ano do Ensino Fundamental na escola pública em Belém, capital do Estado do Pará
Lucena (2010)	Cultura organizacional e estresse ocupacional:Um estudo com docentes das Instituições Privadas de Ensino Superior do Município de Guarulhos	Identificar a associação entre cultura organizacional e estresse ocupacional em docentes de Instituições privadas do ensino superior do município de Guarulhos
Tojal (2010)	Estresse e estratégias de enfrentamento: estudo com gestores com escolas públicas na cidade de Belém, Estado do Pará	Investigar o nível de estresse e as estratégias de enfrentamento adotadas pelos gestores de escolas públicas na cidade de Belém, Estado do Pará
Pereira (2010)	Estresse, estratégias de enfrentamento e qualidade de vida no trabalho: estudo de caso na área de construção civil	Identificar o estresse, as estratégias de enfrentamento e caracterizar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de uma empresa de médio porte da construção civil do sul de Minas Gerais
Costa (2013)	Fatores estressores na atividade docente	Identificar os principais fatores estressores que afetam os professores no ambiente de trabalho, seus níveis de resiliência e comportamentos apresentados no enfrentamento das adversidades
Souza; Inocente	Estresse ocupacional e trabalho	Apresentar um estudo bibliográfico

(2014)	docente	sobre o estresse ocupacional e o trabalho docente
--------	---------	---

(continua)

Quadro 1 – Trabalhos acadêmicos sobre estresse desenvolvidos na UNITAU

(continuação)

Silva (2016)	Estresse ocupacional e enfrentamento no trabalho: um estudo com docentes da rede pública do ensino fundamental do 1º ao 5º ano do município de Imperatriz-MA	Investigar o nível de estresse do docente da rede pública do município de Imperatriz (MA) no contexto da sala de aula, bem como as estratégias de enfrentamento desse processo no trabalho
Duarte (2018)	A dupla jornada docente e sua relação com o estresse ocupacional	Analisar a relação existente entre o estresse ocupacional e a dupla jornada de trabalho entre docentes do curso de Administração que atuam em Instituições de Ensino Superior privadas na microrregião de Guaratinguetá, SP

Fonte: Elaborado pelo pesquisador, (2019).

Boas *et al.* (2018) reforçam que o indivíduo passa a maior parte do seu dia envolvido com o seu ambiente ocupacional, todavia, questiona-se qual seria a medida essencial do trabalho em nossas vidas. Sem dúvida o trabalho é primordial, porém pode acarretar em transtornos mentais ou psicológicos ao trabalhador. Os distúrbios psicossomáticos estão diretamente relacionados ao estresse ocupacional, que é considerado o estado de tensão do organismo sob situações de pressão imediata ou situação do cotidiano que acarreta em sintomas de ansiedade.

A rotina do ambiente acadêmico tem afetado de forma direta a prática de ensino do profissional professor, gerando características de tensões em sua rotina laboral. Este evento pode ser ainda mais grave quando unido a outras dificuldades que dificultam a prática profissional do docente que o leva a um processo crônico de adoecimento. Uma das dificuldades é o comportamento não favorável dos discentes por acharem que podem tudo dentro da sala de aula, o que gera ainda mais tensão por parte dos docentes (BRAZ, 2018).

Mesquita (2018) destaca que é possível identificar fatores extrínsecos e intrínsecos favoráveis ao bom desempenho na profissão docente. Quanto aos fatores extrínsecos destacam-se os salários, reconhecimento profissional e condições de trabalho. Dentre os fatores intrínsecos o que mais se destaca é a relação docente-discente seguida da relação docentes, gestores e colegas. A alta produção, falta de autonomia profissional e indisciplina dos discentes surgem como fatores desfavoráveis.

Ambientes de trabalho não favoráveis à prática laboral, contribuem para o processo de adoecimento, por vezes, minimizados pelo próprio trabalhador que está situado em uma posição vulnerável e refém do processo de trabalho em momento de crise. Este próprio trabalhador preocupa-se em ser visto como um “mentalmente doente” ou até mesmo ser considerado “inútil”. Nessa situação passa a apresentar sintomas físicos que podem acarretar na evolução para palpitação, quadro de hipertensão e até mesmo o infarto (MORAIS, 2018).

Xavier e Chaves (2016) destaca que as condições não satisfatórias no trabalho só se tornarão estressoras se forem vistas pelo docente como fator ameaçador considerando análise individual de cada um. A instituição de ensino pode vir a ser considerado estressante pelo docente por dois modos: psicológico, quando associado a um mal relacionamento com os colegas de trabalho ou físico, ocasionado por ruídos excessivos na sala de aula, indicando indícios de estresse ocupacional.

Para Hungulo (2019) o estresse no trabalho é considerado uma vivência desagradável interligada a sentimentos de tensão, frustração, hostilidade e depressão, desencadeados por agentes estressores situados no ambiente ocupacional. A posição social em que se encontra os docentes é alvo de muitas críticas e raramente é reconhecida por seu sucesso além de ser muito cobrada por seus fracassos. Os autores ainda reforçam que nas últimas décadas nenhuma profissão tem sido tão cobrada pela comunidade em geral como a do docente. Os docentes precisam estar capacitados em educação continuada, principalmente no campo pedagógico e científico, além de precisarem de criatividade que lhes permitam enfrentar situações impostas pela docência.

No ambiente ocupacional, os agentes estressores estão presentes de forma contínua e devido sua relação com o trabalho, são considerados estressores ocupacionais e são capazes de produzir sentimentos de medo, tensão, ansiedade ou ameaça que são desencadeados durante o exercício da atividade laboral do profissional e requerem respostas adaptativas por parte dos trabalhadores (SANTOS, 2016).

Inocente *et al.* (2006) reforçam que, no que diz respeito ao estresse ocupacional, ele é resultado da interação do trabalhador com suas condições de trabalho. As condições subjetivas e objetivas relacionados ao estresse ocupacional como as pressões, exigências e instabilidades, mostram a presença de transtornos

de distúrbios orgânicos e psicológicos, interferindo diretamente no bem-estar do ser humano.

Levando em consideração que a docência é evidentemente uma área de compartilhamento, experimentação, em que as relações intra e interpessoais são evidentes, o bem-estar deverá ser satisfatório para que a aprendizagem ocorra. Diante disso, o estresse ocupacional é considerado um evento que pode acarretar nos profissionais de ensino um esgotamento de seus recursos psicofisiológicos, podendo levar tais profissionais a uma situação de exaustão. Nesse contexto, muitos docentes conseguem uma adaptação e regem de forma funcional diante das dificuldades que a profissão apresenta, tornando-se profissionais comprometidos (NASCIMENTO, 2017).

Na temática do estresse ocupacional, Calcagno(2010) fala que ele acontece por conta da exposição aos fatores de risco de origem psicossocial e à organização do trabalho relacionados aos fatores do ambiente. O estresse no trabalho é visto na literatura especializada, como um quadro descritivo oriundo das condições ligadas ao trabalho desfavorável, que afetam de forma direta o bem-estar e a saúde do trabalhador. Nesse sentido, a autora reforça que o estresse ocupacional traz prejuízos para a organização, vista as situações que aparecem, nas quais interferem diretamente na imagem e produtividade na empresa.

As transformações no mundo do trabalho têm ocasionado diversas consequências na vida social, sendo uma delas o adoecimento das pessoas em decorrência das pressões cotidianas. Neste processo de adoecimento, destaca-se o estresse (KOCH; BIAZI; BENEDETTO, 2015).

O modelo Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI), desenvolvido por Siegrist *et al.* (2004) vai ser o modelo utilizado nesta pesquisa como embasamento no estresse ocupacional. Este modelo realça as situações de trabalho em que os trabalhadores apresentam. Tais situações ocorre o desequilíbrio preestabelecido pelo alto esforço e baixa recompensa, gerando, assim, predisposição à doença em resposta a ação contínua. O modelo Esforço e Recompensa no Trabalho envolve diferenças individuais e as condições envolvendo o ambiente de trabalho, ou seja, os indivíduos que se sujeitam a um excesso de compromisso com a ocupação, apresentando uma necessidade de aprovação, correm risco de gerarem tensão alta.

O estresse ocupacional é decorrente das tensões associadas ao trabalho e à vida profissional. Os agentes estressantes ligados ao trabalho têm origens diversas,

tais como as condições externas (economia política) e exigências culturais (cobrança social e familiar). Porém enfatiza-se que a mais importante fonte de tensão é a condição interior (SEGANTIN; MAIA, 2007).

O estresse ocupacional pode ser associado com algumas das principais síndromes e/ou doenças como: insônia, depressão, cansaço, síndrome de Burnout e do pânico, quadros neuróticos, síndromes paranoides, LER/DORT, uso de drogas ilícitas, síndrome de insensibilidade e outros (SILVA, 2010).

Baptista *et al.* (2019) afirmam que as interações existentes entre local de trabalho, processo e gestão ocupacional, tal como as variáveis de caráter não físicos quanto ao trabalho, como estilo de vida, personalidade, apoio social, vulnerabilidade e resistência ao estresse, contribuem para as experiências e percepções da atividade ocupacional, atuando sobre o desempenho e a saúde do trabalhador.

Para Santos (2016) o estresse é compreendido como momento de tensão aguda ou crônica, que gera alterações comportamentais tanto no aspecto físico quanto emocional do indivíduo apresentando-se como resposta adaptativa psicofisiológica negativa ou positiva ao organismo. Além disso, o estresse tem sido empregado para dar significado aos estímulos que agredem o organismo (internos e externos) e em outras oportunidades, para referir-se aos sintomas que aparecem nos indivíduos sob influência desse processo.

O trabalho quando acarreta processo de adoecimento, gera prejuízos institucionais e pessoais ocasionando perdas econômicas. Desta forma, é de suma importância conhecer e controlar/prevenir os agentes que causam esse adoecimento. Relacionado ao estresse, indiscutivelmente, é um fator de risco no trabalho, e, portanto, tornam-se necessárias intervenções nas formas organizacionais do trabalho (LUA, 2014).

O sofrimento social, físico ou mesmo psíquico em que o profissional é exposto devido as pressões no ambiente de trabalho, é sem dúvida percebido quando no local onde deveria gerar satisfação, bem-estar, autoestima elevada e prazer no ambiente, passa a ter queixas de fadiga, tristeza, menosprezo ou outras condições negativas. O trabalho nem sempre gera uma realização profissional, podendo causar problemas relacionados à exaustão ou insatisfação do indivíduo no trabalho (IMPERIANO, 2017).

Calcagno(2010) traz uma contribuição importante ao citarem que as organizações devem ter um olhar de investigação na estruturação das relações de

trabalho e assim gerar alternativas no mundo do trabalho que propicie a proteção e a saúde dos trabalhadores. Essas medidas evitam prejuízos de horas trabalhadas, causadas por ausência no processo de trabalho, além de evitar perda na produtividade e doenças ocupacionais no contexto educacional.

A dificuldade de mudanças estruturais nas instituições de ensino para os docentes, pode acarretar em estratégias de afastamento, fuga ou desvio do ambiente de trabalho levando a maior exaustão emocional. A desrealização dos profissionais docentes aumenta à medida em que a utilização dessas estratégias ocorre acarretando em despersonalização de suas funções (TRINDADE; MORCERF; OLIVEIRA, 2018).

2.2.2 Estresse docente

A rotina docente, sem dúvida, afeta de forma direta em suas relações na maneira como desempenham suas funções ocupacionais. Os profissionais que atuam diretamente na área de educação possuem múltiplas tarefas, o que afetam diretamente seu estilo de vida e conseqüentemente pode acarretar em sintomas típicos de estresse ocupacional (SANTOS; VIDAL, 2018).

A prática do ensino na educação superior tem sido um local de amplas exigências, que adicionadas às questões de caráter ético e às cobranças com funções acadêmicas e científicas, como extensão, pesquisa, ensino e gestão, acarretam em insatisfação, sobrecarga e descontentamento, trazendo danos para a saúde mental e física para os docentes (LOPES, 2016).

O exercício do profissional de educação superior o expõe em riscos psicossociais, principalmente levando em consideração que estes profissionais estão em contato direto com pessoas. É evidente que o docente busca o engajamento e comprometimento com o trabalho, porém, essa busca de forma excessiva e árdua podem desencadear um “vício no trabalho”, acarretando em prejuízos em vários aspectos como o social, pessoal, familiar, além doenças físicas e mentais (MORAIS, 2018).

Segundo Cortez *et al.* (2017) a área da saúde ocupacional possui uma necessidade de ser compreendida, destacando a saúde docente, de modo a contribuir nos aspectos de melhoria das condições de trabalho dessa classe trabalhadora favorecendo o desenvolvimento da saúde coletiva nacional.

O surgimento do estresse ocupacional é notório em todas as profissões, porém, quanto maior o desgaste emocional e físico como no caso dos profissionais que trabalham com a educação, a possibilidade do surgimento do estresse aumenta. As frequentes tensões relacionadas as condições de trabalho levam o profissional ao conhecido estresse no trabalho, que é considerado uma percepção de desarmonia entre o emocional e o trabalho do funcionário, o que gera muitas das vezes falta de compreensão dos superiores que não observam que os docentes, por exemplo, estão inseridos em ambiente favorável a esse problema (BENTIN; VARGAS, 2019).

Para Braz (2018) o trabalho docente vai muito além de horas aulas em sala. Este profissional passa por diversas situações fora do ambiente acadêmico o que aumenta muito sua jornada de trabalho. Quando o docente ministra aulas em diversas turmas, em diferentes instituições de ensino e turnos diferentes, a preparação das aulas dependerão de múltiplas avaliações e modelos diferentes. Para execução de tais tarefas o docente precisa destinar mais tempo na execução de maior carga de trabalho, mais dedicação e esforço intelectual.

Em estudo de Soares, Mafra e De Faria (2019) ao investigar se os participantes apresentavam doenças provavelmente decorrentes da sobrecarga de trabalho, evidenciou-se que dos 966 docentes participantes da pesquisa, apenas 18,92% não relataram nenhum problema de saúde. Os mais prevalentes foram dores nas costas (38,7%), distúrbios da voz (26,1%), dores de cabeça frequentes (22,1%), hipertensão (18,5%) e depressão (10,4%).

Entre as mudanças encontradas no ambiente ocupacional no campo da educação, se destacam as relacionadas as inovações tecnológicas, crescimento econômico e políticas de desenvolvimento voltadas ao trabalho do professor. Alguns fatores como competição, jornadas de trabalho extensas, ritmos intensos de trabalho, exigências de demandas e imposição de aperfeiçoamento profissional têm afetado o perfil do professor na educação superior (FREITAS, 2018).

As profissões consideradas com elevadas fontes geradoras de tensão são as que o profissional atua diretamente com pessoas, a exemplo da profissão docente. Tais profissionais, além das exigências intrínsecas ao papel de professor, são também doadores de cuidado, uma vez que desenvolvem um trabalho onde a atenção particularizada ao outro atua como diferencial entre fazer ou não fazer sua obrigação. Além disto, os professores estão expostos a diversas outras fontes

geradoras de tensão, como é o caso da elevada carga horária de trabalho, elevado número de alunos por sala de aula, estrutura física inadequada, dentre outros (SILVA *et al.*, 2008).

Miguez e Braga (2018) reforçam que o estresse é uma psicopatologia que não afeta somente docentes do ensino regular, mas também professores do ensino superior. No ensino superior, os docentes sofrem de estresse ocupacional oriundos principalmente por constantes cobranças das instituições de ensino, dos discentes, sociedade e comunidade científica.

Em se tratando às atividades laborais relacionadas ao ensino, o docente em sua atuação profissional, se depara com condições de trabalho que contribuem como estressores ocupacionais responsáveis por diversas situações desgastantes, que podem gerar enfermidades ocupacionais. Essas situações levam a insatisfação e constrangimento a que são expostos na sua carreira profissional, onde se destacam a dificuldade de relacionamento com os colegas, pressão do tempo, ameaças físicas e verbais originadas pelos discentes, que geram vários prejuízos para a saúde física e mental destes profissionais (SANTOS, 2016).

É necessário conciliar as atividades do professor de ensino superior, como as de sala de aula, estágio, eventos e congressos e atividades de extensão. As instituições de ensino superior adotaram um modelo de gestão racional, baseado produtividade racional por intermédio das tecnologias e com isso o professor universitário está exposto às transformações sociais, sendo essencial a reinvenção contínua devido à cobrança excessiva por cumprimento de prazos e metas (MORAIS, 2018).

O ambiente organizacional de ensino transfere ao profissional docente a responsabilidade de suprir as necessidades existentes na instituição, sejam elas de caráter privado ou público, que estabelecem mecanismos rígidos de avaliação. As condições nas quais os docentes vivenciam no trabalho, sejam físicas, cognitivas e afetivas para alcançarem o alvo da formação educacional, podem ocasionar uma sobrecarga social e individual elevada, prejudicando suas funções psicofisiológicas. Essas condições podem levar o docente a um grande desgaste mental e físico oriundo do trabalho e ao desencadeamento de transtornos mentais graves (TRINDADE; MORCERF; OLIVEIRA, 2018).

Algo observado no contexto da educação de ensino superior, são docentes com atribuições de transmissão de conhecimento de diversos componentes

curriculares e turmas diferentes com grande número de discentes. Além dessas situações, ainda se é observado envolvimento extras dos docentes com os discentes para que haja obtenção de novos conhecimentos, habilidades e atualizações, resultando em carga horária semanal exaustiva para os docentes (FREITAS, 2018).

A soma de situações oriundas do ambiente de trabalho com as que acontecem no dia-a-dia pessoal do docente, tem piorado ainda mais a insatisfação no trabalho do professor, sendo o que proporciona essa situação, os aspectos como precariedade das estruturas físicas das salas de aula, número altíssimo de alunos matriculados em uma única turma, falta de recursos e incentivo a aulas criativas, provocando desmotivação e falta de reconhecimento para com o trabalho dos docentes gerando desencantamento com o ensino, além de que esses fatores contribuem não só para o agravo da saúde psíquica do docente como também refletem no processo ensino-aprendizagem e na relação aluno-professor (CARVALHO, 2018).

O estresse ocupacional pode ser evidenciado entre professores por seus problemas de saúde e redução na assiduidade no trabalho. Esses problemas de saúde podem provocar alterações psicológicas como: ansiedade, irritabilidade, depressão, hostilidade e exaustão emocional. Por conta deste desgaste emocional, docentes tem praticado o absenteísmo e em casos mais graves abandonando a sua profissão (SANTOS, 2016).

Trindade, Morcerf e Oliveira (2018) citam que uma das características fisiológicas do ser humano é a ansiedade, porém quando exagerada pode gerar transtornos de humor e condutas patológicas, prejudicando o pensamento, linguagem, afeto e atividade mental. A ansiedade fisiológica pode ser equiparada a baixa ansiedade, que em momentos definidos e expostos a um estímulo que cause ansiedade, gerará descarga de hormônios e alterações de sensibilidade e percepção.

Santos e Vidal (2018) reforçam que docentes não motivados são levados a falta de estímulos para as aulas, diminuição de perspectivas de crescimento profissional e presença de insatisfação, o que leva o professor a encarar suas funções como um fardo pesado resultando em frustração e baixa produtividade.

Ensinar é uma atividade em geral altamente estressante, com repercussões evidentes na saúde física, mental e no desempenho profissional dos professores. Dentre as repercussões mais relatadas destacam-se doenças cardiovasculares,

distúrbios advindos do estresse, insônia e tensão nervosa. O estresse ocupacional pode ser constatado entre os docentes pelos seus problemas de saúde e pela redução na frequência ao trabalho. Fatores psicológicos ligados ao estresse docente incluem ansiedade, depressão, irritabilidade, hostilidade e exaustão emocional (REIS *et al.*, 2006).

A atividade profissional do professor é considerada como uma das funções com altíssimo risco de desgaste e adoecimento e tem sido foco de instituições avaliando a prevalência do estresse aos transtornos mentais. Em se tratando de adoecimento, o estresse ocasiona queda da produtividade gerando altos custos ao Estado, assim como exclusão social, piorando ainda mais o sofrimento crônico dos indivíduos adoecidos e gerando assim, um desgaste (CARLOTTO *et al.*, 2019). Ainda conforme os autores, faltas por parte do empregado no trabalho podem significar uma necessidade de tempo pelo trabalhador para recuperação de tensões no trabalho, onde sua ausência prolongada pode ser um indicativo de problemas mais agravantes.

Inocente (2005) reforça que ensinar requer responsabilidade, relacionamento e dedicação com colegas de trabalho e alunos, por isso, os professores correm o risco de terem o estresse ocupacional. Tal profissão é exposta a indicadores de risco ao estresse como ritmo rápido de trabalho, tomada de decisões, manejo de conhecimentos, exigências psicológicas emocionais, controle de conhecimentos, exigências sensoriais ligadas a sintomas somáticos como dores musculares, esforço vocal e respiratório, dentre outros.

A carga excessiva de trabalho e acúmulo de atribuições são considerados fatores de risco à saúde dos docentes. Podem levar estes profissionais ao estresse ocupacional que resulta também da tensão no dia a dia imposta pelos locais de trabalho. Nesse contexto, o processo de trabalho na atualidade exige dedicação do trabalhador além de ser movido pelo capital, gerando um distanciamento das relações humanas, provocando isolamento social, solidão e trabalhadores preocupadas exclusivamente com o trabalho (MORAIS, 2018).

Os professores, para cumprirem suas atividades, realizam tarefas divididas, devido a necessidade de serem realizadas no ambiente de trabalho e em sua residência, principalmente nos finais de semana, férias e feriados. De um modo geral, o que ocorrerá será o acúmulo e diversidade de atividades de trabalho a serem realizadas. Essa rotina, visivelmente vista no cotidiano do docente, aumenta a

quantidade de tarefas e exigências por metas de produtividade, o que faz com que o docente perca a noção de tempo de trabalho (FREITAS, 2018).

Relacionados ao estresse, agravos musculoesqueléticos também devem ser destacados. A sobrecarga de trabalho vivenciada pelo professor e os aspectos psicossociais do trabalho ligam-se à ocorrência ou agravamento de quadros de dores. O trabalho do professor universitário envolve atividades com interações biomecânicas como constância ao escrever, correção de trabalhos e produção de relatórios. Em geral, o tempo destinado a essas atividades na instituição de ensino não é suficiente o que acarreta ao seu cotidiano horas extras de trabalho fora do ambiente de ensino, aumentando as exposições corporais em ritmo acelerado, elevando a sobrecarga osteomuscular (ARAÚJO; PINHO; MASSON, 2019).

Quando presentes de forma negativa e excedentes aos limites suportados pela capacidade do indivíduo, os aspectos relacionados ao estresse podem influenciar a produção ocupacional e a saúde mental e física, gerando alterações de origem organizacional, como problemas disciplinares, absenteísmo, redução na produtividade, e de origem individual, transtornos como irritabilidade, ansiedade, depressão, neuroses, baixo desempenho intelectual, conflitos interpessoais, alterações comportamentais e fisiológicas, dentre outros (FREITAS, 2018).

Birolim *et al.* (2019) afirmam que a precariedade das condições relacionadas ao trabalho, como o acúmulo de atividades e desvalorização da carreira dos docentes do ensino em geral no Brasil fazem com que a docência seja considerada umas das atividades profissionais que mais acarretam em estresse. Isso traz como consequências a baixa produtividade, absenteísmo, afastamento de função, acidentes ocupacionais ou até mesmo o abandono da carreira docente.

Costa (2016) cita que o trabalho excessivo é visto na diversidade de tarefas desenvolvidas pelos professores, tais como: amadurecimento e compreensão dos construtos e conceitos, discussão e mudança dos currículos, leituras constantes, o repensar e recriar a prática de atuação, orientação de estudantes, articulações teóricas e metodológicas, revisão de resultados, correção de trabalhos, produção de trabalhos, dentre outras atividades. Essas atividades excessivas, talvez sejam compensadas pela satisfação em realizá-las ou alcançá-las, o que pode diminuir os efeitos negativos das relações de trabalho e conseqüentemente afetar menos o adoecimento mental dos docentes.

Muitas vezes o docente é pouco lembrado como sujeito das ações promotoras de saúde, frequentemente relegando a plano secundário suas condições de saúde, de trabalho e de qualidade de vida docente (MAGALHÃES; YASSAKA; SOLER, 2008). O docente convive com algumas situações que acabam por causar sérios desconfortos ao professor, contribuindo consideravelmente para baixa qualidade de vida. São elas: jornada de trabalho estendida, grande quantidade de turmas (o que acarreta em levar trabalho para casa) e turmas com excesso de alunos. Essa situação contribui muito para que o professor se sinta desvalorizado pela instituição quanto à sua boa saúde, causando estresse e, conseqüentemente, contribuindo para a baixa qualidade de vida no trabalho (RODRIGUES; ALVES, 2008).

A profissão do professor passa por diversos desafios que diretamente prejudicam sua vida pessoal e profissional. A evolução da ciência, informação e comunicação, salários não dignos, carga horária exagerada e expressivo aumento de discentes na sala de aula, provocam tensões associadas a emoções negativas e sentimentos não benéficos (CALCAGNO, 2010).

Relacionado ao discente, o professor possui papel no seu desenvolvimento, porém algumas dificuldades presentes na situação enfrentada pelo professor desenvolvem riscos ao estresse incluindo: conflitos, excesso de trabalho, extensa jornada de trabalho, indisciplina, burocracias extensas, falta de reconhecimento, tarefas repetitivas além de aspectos psicológicos e pessoas que aumentam os riscos de estresse no docente (VALLE, 2011).

Sob condições de ensino inadequadas, o docente se vê na obrigação de se adequar a realidade de seu ambiente de trabalho, favorecendo o surgimento de transtornos físicos e psíquicos. Além da preocupação de se manter uma boa relação com os discentes para evitar possíveis desgastes, dentre eles os conflitos em sala de aula, jornadas fora do ambiente de ensino, uso do descanso para preparar aulas, correção de trabalhos, além de péssimas condições de infraestrutura das instituições de ensino, o docente ainda usa de seus próprios rendimentos para investir em recursos pedagógicos para oferecer melhores estratégias de aprendizado dos alunos (SILVA *et al.*, 2019).

A crescente depreciação da atividade docente, em razão dos baixos investimentos para melhoria da educação superior, seja do ponto de vista dos ambientes de trabalho, da remuneração ou ainda, do reconhecimento social desse

trabalho, afeta negativamente à saúde do trabalhador, podendo levar ao desgaste físico e psicológico, absenteísmo e, até mesmo, abandono da profissão. Contudo, entende-se que o professor está exposto a situações estressantes, e que o estresse pode estar relacionado à sua capacidade de adaptação e aos mecanismos de defesa que ele desenvolve ao longo do tempo (PITTHAN, 2010).

Entre as doenças ocupacionais em docentes, preocupa-se com as relacionadas aos fatores psíquicos que possuem como causas de adoecimento: o ritmo intenso e condições de trabalho precárias, exigência cognitiva aumentada, perda da autonomia em sala de aula, políticas ineficientes de educação, péssimos salários, falta de acompanhamento técnico, não reconhecimento no trabalho e desinteresse por parte dos discentes. Nisso, as condições de trabalho do professor apresentam fatores que o colocam na condição de estresse que pode levar o docente a uma Síndrome de Burnout (FERNANDES; VANDENBERGUE, 2018).

Olhando para o profissional docente universitário, observa-se que este vem passando dos limites de sua função, transmissão de conhecimentos, realizando outras funções para ocupar espaços presentes nas instituições de ensino, tendo como exemplo, um número cada vez mais deficiente de profissionais da educação, recursos educacionais fragilizados e o agravante de se ter que formar profissionais sem comprometimentos com o conhecimento e o aspecto educacional (KOCH; BIAZI; BENEDETTO, 2015).

Nascimento (2017) ressalta que os prejuízos didáticos para o docente em sala de aula, levando em conta a experimentação negativa do estresse, pode variar desde a diminuição do entusiasmo e criatividade, passando pelo menos frequente planejamento de aulas, diminuição da simpatia pelos alunos, redução do otimismo quanto as perspectivas de futuro, podendo chegar até o ponto de haver desmotivação de continuidade pelo trabalho.

Ainda conforme o autor, esse fato ocorre porque o profissional de ensino superior sofre as consequências de exposição às tensões no exercício de suas atividades, cuja dificuldade aumentou de forma considerável devido às funções exigidas sem o surgimento de condições necessárias de adequação a essas demandas.

Os riscos psicossociais estão presentes no trabalho docente, em especial por ser realizado por contato direto com pessoas, mesmo que o trabalho na atualidade e os aspectos de cunho social contribuem para o adoecimento mental

independentemente da posição hierárquica ou função que o trabalhador exerça. Historicamente, os docentes são considerados a classe dos intelectuais e por conta do contexto capitalista, igualaram-se ou ganham menos do que funções diferenciadas relacionados aos investimentos de tempo e dedicação na formação, onde muitas das vezes se submetem a trabalhos excessivos para manterem seu cargo (BARSOTTI, 2011).

Vanzin (2019) ressalta que quando o local de trabalho se torna ameaçador para o trabalhador, a realização pessoal e profissional deste, se torna prejudicada. O estresse ocupacional é decidido pela percepção negativa que o profissional apresenta frente às suas condições de trabalho. O contexto do estresse ocupacional está relacionado no sentido de se adaptar à relação ambiente de trabalho-indivíduo o que pode acarretar em estado de desequilíbrio funcional.

O trabalho do professor é exposto ao risco de surgimento de estresse ocupacional devido às características de suas atividades desempenhadas. Ao relacionar os fatores da atuação do profissional docente com as características dedicadas ao trabalho, indicadores relevantes devem ser considerados para o desenvolvimento de aumento do tarefas ao docente, visto que a sobrecarga de trabalho, trabalho extraclasse e preocupações com a produção de conhecimentos e crescimento dos alunos podem gerar tensão emocional nestes profissionais (DALAGASPERINA; MONTEIRO, 2016).

Segundo Menezes *et al.* (2019), além do estresse, a pressão do ambiente de trabalho docente associada à excessiva carga horária de trabalho, podem ser uma das causas potenciais geradores do aparecimento de transtornos psicossomáticos e psicossociais, incluindo os transtornos de ansiedade e de humor.

Fernandes e Pereira (2016), enfatizam a importância do fator psicossocial sobre o ambiente de trabalho, onde a não eficiência de tal fator pode acarretar no surgimento de prejuízos na saúde mental e física influenciando diretamente no estresse e no aumento de abandono laboral.

Diversas variantes (Figura 7) estão relacionadas ao estresse do professor como: carreira, fatores familiares e pessoais, horários de trabalho do docente, gestão acadêmica, alunos, ensino-aprendizagem e ambiente ocupacional. Tais variantes são consideradas fortes geradoras de estresse no docente, visto que a busca pelo equilíbrio entre elas gera desgaste ao docente e conseqüentemente

acarreta em aumento da desmotivação e diminuição do entusiasmo por parte deste profissional (SILVA, 2016).

Figura 7 - Algumas variantes do estresse no professor



Fonte: Silva(2016, p.38).

Os estudos realizados por Hamidizadeh, Koolivand e Fatemeh (2014) com professores universitários mostraram que há relação direta entre estresse e sobrecarga de trabalho, visto que a relação voltada ao trabalho por parte dos profissionais docentes tende ao desenvolvimento de adição de tarefas favorecendo fortemente no surgimento de esgotamento emocional. Tais resultados dos autores acima reforçam a hipótese de que há uma estreita relação com a sobrecarga de atividades e o estresse ocupacional ocasionando em mal desempenho desses profissionais.

As situações em que se observam o estresse no professor podem ser de natureza externa, como aspectos ambientais e físicos, ruídos excessivos, sobrecarga de trabalho, problemas de relacionamento interpessoal, como também de natureza interna, como ansiedade e insegurança as quais exercem influência

entre si, podendo manter, reduzir ou aumentar os efeitos do estresse na saúde deste profissionais (HURRELL JÚNIOR; SAUTER, 2011).

O estresse oferece riscos à saúde e ao bem-estar psicossocial do trabalhador. Grande parte das doenças psicossomáticas está atrelada ao estresse no trabalho. O ambiente ocupacional, a hierarquização e as relações interpessoais que se estabelecem ajudam para que haja aumento dos níveis tensionais entre profissionais. As perdas geradas pelo estresse do trabalhador se estendem para a empresa, ocasionando diminuição no desempenho, alta rotatividade, assédio moral no trabalho, e no caso do professor, perda da qualidade do ensino (VANZIN, 2019).

O trabalho do profissional professor passa por um tempo de aceleração permanente no que diz respeito a competência e produtividade. Em se tratando do professor universitário, segundo Calles e Santos (2016), as doenças relacionadas ao estresse surgem quando o professor não consegue conciliar sua vida pessoal com o excesso de trabalho exigidos pela sua função laboral. Os autores citam ainda que os principais eventos que levam ao estresse ocupacional destes trabalhadores são o aumento de atividades delegadas e as poucas possibilidades de crescimento.

Em pesquisa realizada em Pato Branco por Penachi (2018), 43,0% dos docentes participantes da pesquisa apresentaram índice de estresse. Ainda neste estudo, os principais fatores estressores citados foram: excesso de burocracia, alta produtividade científica, excesso de atividades, alunos mal preparados e indisciplinados e conflitos no relacionamento entre colegas.

Macedo (2017) reforça que além da atividade “ensinar”, o docente de ensino superior realiza atividades destinadas à pesquisa e extensão, incluindo também atividades administrativas, o que torna seu trabalho complexo e diversificado. Tais atividades são ligadas ao cargo em uma instituição de ensino superior, pois o docente possui o dever de apresentar ao aluno do ensino superior inovações e fundamentos da área que leciona, além de aumentar o conhecimento já firmado e acompanhar o seu desenvolvimento científico.

Formar o docente para lidar com o estresse traz consequências que vão além do que diz respeito a ele. É algo que influencia o discente e que pode refletir-se em todos os aspectos de sua vida acadêmica. Docentes estressados podem criar um clima estressante no ambiente de ensino, levando os discentes à ansiedade, reduzindo a motivação, prejudicando o ensino e até contribuindo para a ocorrência de agressão na escola (FREITAS, 2015).

Para que ocorra a diminuição do estresse e a probabilidade do adoecimento são necessários esforços pessoais para mudanças de hábitos e estilo de vida, entre eles: atividade física, dieta equilibrada e estabilidade emocional. Além disso, é de suma importância a adequação de políticas gerenciais nas empresas para propiciar uma melhor participação, comunicação, alcance de metas definidas, capacitação continuada de funcionários e apoio familiar de modo a melhorar o ambiente ocupacional, corroborando para que o estresse não passe a ser exaustivo (SOUZA *et al.*, 2019).

Os profissionais da docência exercem muito mais do que simplesmente “dar aulas”. A função dentro e fora da sala de aula, pode ocasionar diversos problemas que afetam a saúde destes profissionais tanto no aspecto físico como emocional. O trabalho excessivo, falta de interesse na sala de aula, muitas informações, desgaste físico e falta de reconhecimento da atividade docente são algumas das causas de ansiedade e depressão que acometem os docentes brasileiros (IMPERIANO, 2017).

Silva *et al.* (2019) destacam que o profissional docente sofre diversos tipos de desvalorização, sendo um deles a psicológica, que ocorre quando o docente perde o sentido e o significado da sua função de ensinar nos aspectos, econômicos, políticos, social e científicos. Reforçam ainda que ocorre quando o docente discrimina sua própria profissão, ocasionada pela perda de identidade profissional e da satisfação em lecionar, provocando o adoecimento e desqualificação do docente. Outro fato, é que essa desqualificação está associada a desistência de outros docentes, principalmente iniciantes, que ao se deparar com docentes experientes sem apreço pela docência acabam se frustrando com a profissão.

Soares, Mafra e De Faria (2018) destacam que fatores relacionados ao trabalho do professor universitário como inadequadas normas e procedimentos administrativos, precariedade dos recursos didáticos, funções burocráticas excessivas impostas ao docente, interrupções das aulas, instalações deficientes e remuneração inadequada, podem levar o docente aos sintomas de estresse. Os autores citam ainda que situações estressoras prejudicam a saúde dos docentes e afetam seu desempenho profissional e pessoal, visualizados através de sintomas de estresse como insensibilidade emocional e agitação.

O mercado de trabalho atual possui demandas profissionais docentes polivalentes e flexíveis, exigindo que eles suportem as pressões decorrentes de prazos e metas escolares, das relações com jovens e volume aumentado de tarefas,

que implicam no sacrifício do tempo que poderiam ser usados como forma de alívio nas tensões sofridas no âmbito laboral. Tal situação tem levado muitos professores universitários a desenvolver sintomas de estresse e, alguns casos o surgimento de transtornos mentais de ordens diversas (MIGUEZ; BRAGA, 2018).

David (2018) ressalta que se exige cada vez mais do profissional docente. Tais exigências são: particularidades do aluno em sala de aula, trabalho docente de qualidade, trabalho administrativo dentro do prazo, melhoria da qualificação profissional, atendimento a pais de alunos, dentre outras. O autor reforça que além de exigidos tais atividades, os docentes nem sempre são recompensados o que leva o docente a procurar uma complementação de renda, uma segunda jornada de trabalho e posteriormente acarreta em mais trabalho gerando o estresse ocupacional.

2.2.3 Pesquisas realizadas utilizando o Modelo Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI)

Este modelo avalia o impacto gerado pelo estresse na saúde ocupacional. O Quadro 2 apresenta alguns estudos que utilizaram como instrumento de pesquisa, o modelo Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI).

Quadro 2 - Pesquisas realizadas utilizando o questionário Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI)

Autor(es)/Ano	Título do trabalho	Objetivo
Inocente (2005)	Síndrome de Burnout em professores universitários do Vale do Paraíba, (SP).	verificar a influência que os níveis de esforço-recompensa e de supercomprometimento no trabalho exercem na saúde mental de professores universitários com relação à vulnerabilidade ao desenvolvimento de Burnout, depressão e distúrbios do sono.
Vasconcelos e Guimarães (2009)	Esforço e recompensa no trabalho de uma amostra de profissionais de Enfermagem	identificar a existência de (des)equilíbrio entre o esforço e a recompensa no trabalho de profissionais da área de enfermagem do Hospital Santa Rita de Dourados-MS
Von Kanel; Bellingrath e Kudielka (2009)	Overcommitment but not effort–reward imbalance relates to stress-induced coagulation changes in teachers	study whether overcommitment, effort–reward imbalance, and the overcommitment by effort–reward imbalance interaction relate to an exaggerated procoagulant stress response.
Aranha (2013)	O Estresse ocupacional em docentes de medicina e enfermagem de uma instituição pública	Estimar as prevalências de desequilíbrio esforço -recompensa e do comprometimento excessivo com o trabalho em docentes de medicina e enfermagem de uma instituição pública.
Haikal <i>et al.</i>	Qualidade de vida, satisfação e	investigar qualidade de vida, satisfação

(2013)	esforço/recompensa no trabalho, transtornos psíquicos e níveis de atividade física entre trabalhadores da atenção primária à saúde	com o trabalho, presença de transtornos psíquicos e hábitos de atividade física entre trabalhadores da atenção primária à saúde de Montes Claros – MG
--------	--	---

(continua)

Quadro 2 - Pesquisas realizadas utilizando o questionário Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI)

(continuação)

Oliveira <i>et al.</i> (2013)	Esforço e recompensa no trabalho do Enfermeiro residente em unidades especializadas	identificar os esforços e as recompensas no trabalho de residentes de enfermagem em unidades especializadas, verificando a possível associação com o risco de estresse ocupacional
Ferraciu <i>et al.</i> (2015)	Índice de capacidade para o trabalho e desequilíbrio esforço-recompensa relacionado ao distúrbio de voz em professoras da rede estadual de Alagoas	verificar a associação entre distúrbio de voz e dados sociodemográficos e organizacionais (situações de violência) do trabalho docente, e entre perda de capacidade para o trabalho e estresse psicossocial no trabalho
Silva <i>et al.</i> (2017)	O efeito combinado do esforço e recompensa como preditor para a ocorrência de DORT no pescoço e ombro	verificar o efeito da combinação do esforço e da recompensa no desenvolvimento de DORT, que levem ao aparecimento de dores mais frequentes e intensas em colaboradores de uma indústria de calçados brasileira
Oliveira e Araújo (2018)	Situações de desequilíbrio entre esforço-recompensa e transtornos mentais comuns em trabalhadores da atenção básica de saúde	analisar a associação entre situações de estresse ocupacional, geradas pelo desequilíbrio entre esforços e recompensas, e ocorrência de transtorno mental comum entre trabalhadores da saúde
Pessoa (2018)	Estudo sobre a relação entre o nível de estresse no trabalho e o comprometimento com a carreira em bancários da Bahia	Analisar a relação entre o nível de estresse no trabalho e o comprometimento com a carreira em bancários da Bahia
Minari e Guimarães (2019)	Impacto da cultura organizacional no desequilíbrio entre esforço-recompensa no trabalho em uma universidade pública federal	investigar o papel da cultura organizacional (CO) em relação ao desequilíbrio entre esforço-recompensa no trabalho em servidores públicos do ensino superior

Fonte: Elaborado pelo pesquisador, (2019).

O modelo ERI, para Guimarães, Siegrist e Martins (2004) apresenta-se como um instrumento que verifica o estresse biopsicossocial com intuito de promover condições de trabalho que diminuem o alto esforço e desgaste do profissional, aumentar recompensas (gratificações) e níveis de controle de “*status* ocupacional” através da reciprocidade nas trocas de informações e de uma justiça distributiva.

As influências sobre os níveis de Esforço e Recompensa e de Supercomprometimento no Trabalho na saúde mental de professores universitários com relação a vulnerabilidade ao desenvolvimento de *Burnout*, foi avaliado por Inocente (2005). A pesquisa foi realizada no Vale do Paraíba (SP) com 510 docentes universitários de ambos os sexos em exercício profissional. Na pesquisa constatou-se que 41 (8,0%) dos docentes apresentaram desequilíbrio entre Esforço e Recompensa e que 54 (11,0%) demonstraram Supercomprometimento no Trabalho, apresentando assim, doenças decorrentes do estresse ocupacional.

Vasconcelos e Guimarães (2009) utilizaram o questionário de Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI) em um estudo com Enfermeiros em um hospital no Mato Grosso do Sul, e constataram que o desequilíbrio Esforço/Recompensa é maior entre os homens e nos profissionais que trabalham até 12 anos na profissão e concluem que esse instrumento aplica-se a uma ampla gama de cenários ocupacionais, inclusive a grupos expostos ao desemprego estrutural e às rápidas mudanças socioeconômicas.

Von Kanel, Bellingrath e Kudielka (2009) ao estudar 52 docentes com intuito de observar se a interação do supercomprometimento, o desequilíbrio do esforço-recompensa e a interação do supercomprometimento com desequilíbrio esforço-recompensa estavam relacionados a uma resposta de estresse procoagulante (estímulo que resulta em intensificação de trombina, aumentando a possibilidade de formação de coágulo), chegaram ao resultado de que tais interações não se correlacionaram com alterações induzidas por estresse nas medidas de coagulação, concluindo que o supercomprometimento previu aumento da coagulação induzida por estresse agudo, particularmente durante o período de recuperação.

Em um estudo transversal com 232 docentes de uma instituição pública do Estado de São Paulo, Aranha (2013) constatou que a prevalência de desequilíbrio Esforço-Recompensa nos docentes de Enfermagem (31,3%) foi superior à dos docentes de medicina (14,1%) e as prevalências do comprometimento excessivo com o trabalho foram similares nos docentes de Enfermagem e Medicina (45,8% e 39,7%, respectivamente), concluindo que docentes de Enfermagem e Medicina apresentaram elevadas prevalências de comprometimento excessivo com o trabalho, o que evidencia, nestas categorias profissionais, marcantes características pessoais de maior necessidade de controle e dificuldade para se desligarem dos compromissos advindos do trabalho.

Haikal *et al.* (2013) ao estudar a qualidade de vida, satisfação com o trabalho, presença de transtornos psíquicos e hábitos de atividade física entre trabalhadores da atenção primária à saúde de Montes Claros – MG, constaram que no trabalho, 67,0% apresentaram desequilíbrio entre Esforço/Recompensa. Afirmaram ainda que, aproximadamente dois terços dos trabalhadores apresentaram desequilíbrio, embora tenha sido baixa a frequência de comprometimento excessivo. Entre os profissionais investigados, os agentes comunitários de saúde (ACS) apresentaram maior proporção de desequilíbrio Esforço/Recompensa (71,1%) e comprometimento excessivo (3,7%), enquanto técnicos/auxiliares de saúde bucal apresentaram maior proporção de equilíbrio (50,0%).

Oliveira *et al.* (2013) reforçam no estudo realizado, utilizando o questionário (ERI) com residentes de Enfermagem em um hospital público no município do Rio de Janeiro, que os esforços apontados pelos participantes acarretam em estresse ocupacional, sendo alguns deles: pressão do tempo e muita responsabilidade no trabalho. Destacam ainda que as principais recompensas foram o respeito da chefia e colegas e apoio em momentos difíceis. Os autores concluem que diagnosticar e monitorar os esforços e fortalecer as recompensas, minimizam o estresse ocupacional dos trabalhadores.

No estudo de Ferracciu *et al.* (2015) no intuito de medir o nível de estresse entre os professores da rede estadual de Alagoas, foi utilizado o questionário Desequilíbrio Esforço-Recompensa, que mostrou que o estresse psicossocial no trabalho teve associação com a faixa etária em que se observa alto desequilíbrio Esforço-Recompensa nas professoras mais jovens. Constataram ainda que condições de altos esforços e baixas recompensas conduzem a experiências de estresse que podem gerar efeitos adversos à saúde.

Silva *et al.* (2017) aplicando o questionário (ERI) em estudo em colaboradores de uma indústria de calçados brasileira, observaram que existe um aumento em 4 vezes dos homens de desenvolverem dores mais frequentes nos ombros e um aumento em 51 vezes das mulheres desenvolverem doenças relacionadas ao trabalho (DORT) mais intensas na região do pescoço quando expostos ao alto esforço e baixa recompensa. Os autores concluem no estudo que a combinação de esforço e recompensa leva ao aparecimento de DORT no pescoço e ombro independente do gênero, sendo o esforço o fator predominante nessa relação.

Oliveira e Araújo (2018) também utilizaram o questionário (ERI) com trabalhadores da atenção básica de saúde em Salvador-BA e observaram que na população masculina, 42,6% relataram alto esforço e 66,0% tinham baixa recompensa e as mulheres apresentaram percentuais próximos aos observados para os homens. Além disso, verificaram que trabalhadores expostos a situações de desequilíbrio Esforço-Recompensa no trabalho apresentaram maior frequência de adoecimento mental e com isso, reforçam com os resultados, da necessidade de intervir na gestão e organização do trabalho.

Pessoa (2018) em estudo de carreira de bancários na Bahia, utilizando o modelo ERI, verificou que existe uma forte correlação positiva entre estresse e comprometimento excessivo, evidenciando que estar comprometido com a carreira é algo saudável e estar comprometido excessivamente com a carreira não é saudável para o trabalhador. Ainda segundo a autora, quando o indivíduo começa a comprometer-se de forma excessiva com a empresa, por consequência ele tende a ficar mais estressado.

Minari e Guimarães (2019) em um estudo utilizando o instrumento (ERI) que investigou o papel da cultura organizacional em relação ao desequilíbrio entre Esforço-Recompensa no Trabalho em servidores públicos do ensino superior, identificaram que a maior parte dos servidores (68,2%), estavam em equilíbrio Esforço-Recompensa e (31,8%) dos participantes estavam expostos ao desequilíbrio Esforço-Recompensa, ressaltando que desequilíbrio Esforço-Recompensa, gera risco para adoecimento e possíveis perdas de capacidade laboral.

A partir dos estudos apresentados, pode-se concluir que o questionário Esforço e Recompensa no trabalho (ERI) consiste em um ótimo modelo para avaliação de estresse ocupacional, visto sua aplicação em diversos cenários ocupacionais (alguns mencionados no Quadro 2) e com isso mostra-se como um instrumento confiável para o alcance dos objetivos deste estudo.

Com base na revisão de literatura, percebe-se que o estresse reflete diretamente na vida do trabalhador, dentre eles o profissional docente. É importante ressaltar que ao exceder suas demandas laborais, o docente fica exposto aos sintomas do estresse ocupacional acarretando, dentre outras coisas, em prejuízos em suas atividades. A seguir, apresenta-se o método da pesquisa.

3 MÉTODO

3.1 Tipo de pesquisa

Quanto à abordagem, a pesquisa possui natureza quantitativa, quanto aos objetivos, caráter descritiva e quanto ao delineamento é do tipo levantamento de dados. De acordo com Silva e Menezes (2005), a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável e requer o uso de elementos estatísticos como percentagem e média. As mesmas autoras citam que a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis e requer o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados como o questionário. Richardson (2008) reforça que trabalhar com a pesquisa com abordagem quantitativa, garante a busca dos dados obtidos, evitando análises e interpretações distorcidas, além deste método oferecer margem de segurança quanto às interferências.

Quanto ao delineamento, Lima (2008), destaca que esse tipo de pesquisa corresponde a levantamentos de caráter amostral em que o pesquisador necessita coletar dados que quando registrados, selecionados e processados permitem a realização de exercícios de descrição, interpretação e análise comparativa, capazes de legitimar explicações a respeito de fatos, atitudes, preferências, crenças e comportamentos.

3.2 Área de realização do estudo

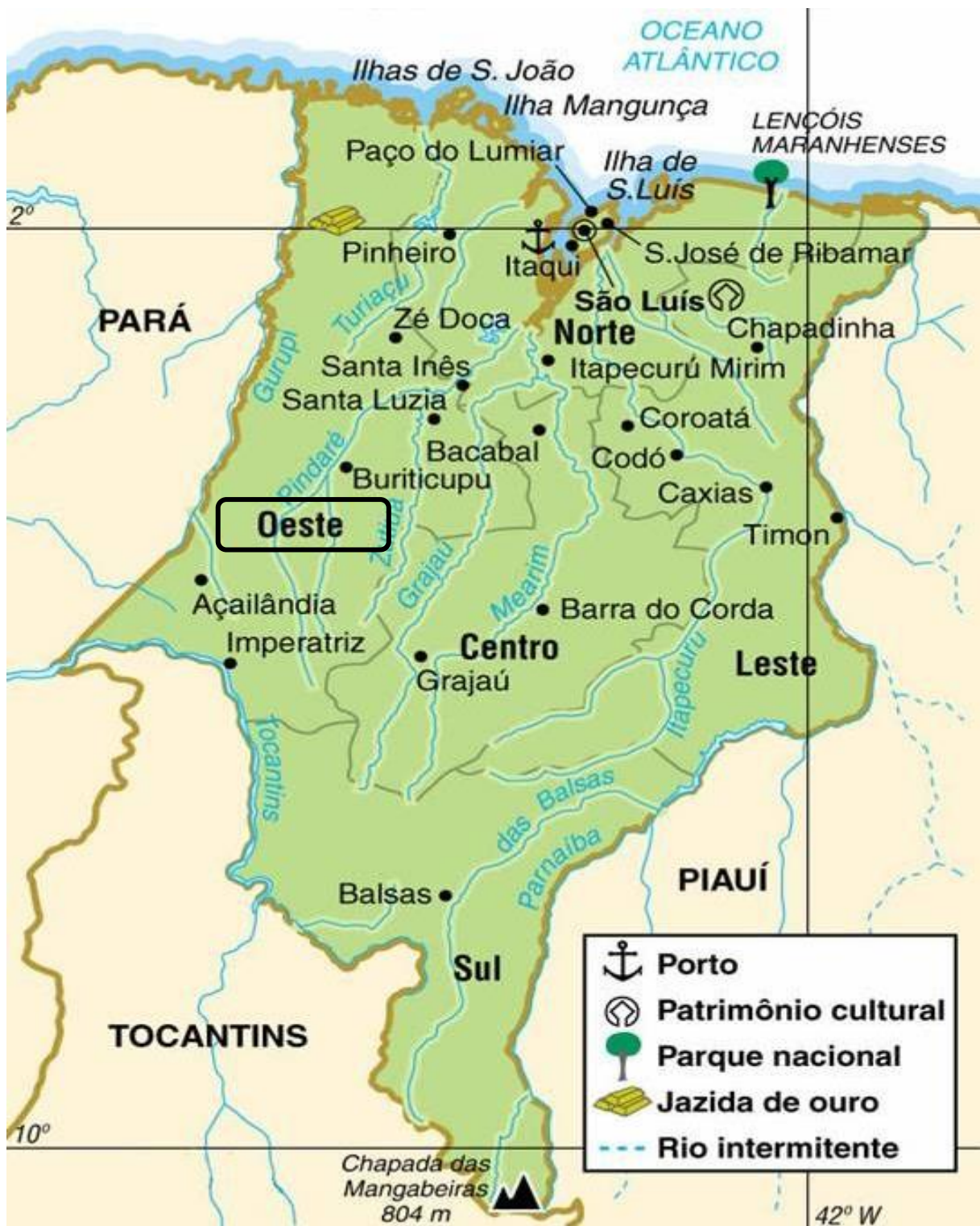
O estudo ocorreu em duas das cinco instituições privadas de ensino superior localizadas no município de Imperatriz, Estado do Maranhão, Brasil (Figura 8), que autorizaram a realização da pesquisa. As duas instituições que participaram da pesquisa oferecem cursos nas áreas de ciências exatas, humanas e da saúde, sendo uma porta de entrada de estudantes de vários estados circunvizinhos, dentre eles,

Pará e Tocantins. As instituições de ensino superior públicas não foram investigadas por não terem sido objeto deste estudo.

Imperatriz representa uma macrorregião de grande movimentação financeira e é referência em saúde para todo Bico do Papagaio em geral do estado do Pará e Tocantins. Representa a segunda maior cidade do estado do Maranhão tendo uma população estimada de 258.682 habitantes em constante variação a cada ano em relação ao seu desenvolvimento, tendo área estimada em 1368.988 km²(IBGE, 2019).

Figura 8 - Localização do Município de Imperatriz-MA, Brasil.

Fonte: Castro (2014, p.1).



3.3 População e amostra

O universo da pesquisa foi de 126 docentes nas diversas áreas em duas instituições privadas de ensino superior já citadas. Realizando cálculo amostral segundo Santos (2007) conforme fórmula abaixo, a amostra necessária (n) para a pesquisa foi de 96 docentes, utilizando 95% de nível de confiança e 5% de erro amostral.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) + e^2 \cdot (N - 1)}$$

Onde:

(n): amostra necessária

(N): população

(Z): variável de nível de confiança

(p): probabilidade do evento

(e): margem de erro

Optou-se pela amostragem do tipo não probabilístico por acessibilidade ou conveniência devido alguns docentes informarem em contato prévio nas instituições pesquisadas, não terem interesse na participação da pesquisa. A amostra atingida superou o número mínimo previsto, totalizando 100 docentes.

Foram incluídos na pesquisa, os docentes pertencentes ao quadro ativo das instituições a serem pesquisadas, os que aceitaram a participação na pesquisa de forma voluntária confirmando com a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e os que tiveram tempo disponível suficiente para o adequado preenchimento do questionário.

Foram excluídos da pesquisa, os docentes não pertencentes às instituições pesquisadas, os que estavam afastados da atividade docente durante a coleta de dados (licença maternidade, doenças, dentre outros), os que não aceitaram a participação na pesquisa ou que recusaram a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e os que se encontravam com tempo indisponível para o adequado preenchimento do questionário.

3.4 Instrumentos de coleta de dados

Na pesquisa foram utilizados os seguintes instrumentos para a coleta de dados: questionário de Identificação de Amostra (QIA) e o Questionário Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI) adaptado por Inocente, (2005). Segundo Richardson *et al.* (2008) o questionário possui papel de descrição das características e mensuração de variáveis de um determinado grupo de indivíduos.

O primeiro questionário aplicado (ANEXO A) foi o Questionário de Identificação da Amostra (QIA) com intuito de registrar os dados gerais da amostra pesquisada. Esse questionário é constituído de questões tais como: nome, faixa etária, sexo, tempo de atuação como docente, jornada de trabalho semanal, dentre outros, de modo a traçar os aspectos sociodemográficos dos docentes investigados.

O segundo questionário aplicado (ANEXO B) foi o de Estresse Ocupacional – Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI) adaptado de Inocente (2005). Segundo Lua (2014), este questionário é utilizado na avaliação do impacto gerado pelo estresse na saúde ocupacional, demonstrando que situações em que não existe reciprocidade entre o esforço dispendido na realização do trabalho e a recompensa recebida, isto é, quando um alto grau de esforço não é correspondido com um alto grau de recompensa, desenvolvem-se reações fisiológicas e emocionais negativas que aumentam o risco de adoecimento.

O ERI é um questionário auto administrado e encontra-se validado para a população Brasileira por Guimarães, Siegrist e Martins (2004). Foi escolhido por possuir boa consistência interna, o que o torna válido para ser utilizado em populações ativas no Brasil. O processo de validação do questionário por Guimarães, Siegrist e Martins (2004), contou com uma amostra de (n = 625), composta por 82 trabalhadores de aeronaves, 510 professores universitários e 34 enfermeiros(as). Neste estudo, o índice Alfa de *Cronbach* total encontrado foi de 0,82.

Dias Filho, Paulo e Corrar (2007), reforçam que o índice Alfa de *Cronbach*, realiza análise de confiabilidade, que mede a consistência entre medidas repetidas ou equivalentes de um mesmo objeto ou pessoa, revelando ausência de erro aleatório. O valor de referência do Alfa de *Cronbach* está entre 0 e 1, sendo o valor mínimo de 0,7. Quanto mais próximo de 1 estiver seu valor, maior a fidedignidade das dimensões do objeto de pesquisa.

O questionário (ERI) é composto por questões contendo os seguintes indicadores: esforço extrínseco contendo informações sobre interrupções,

responsabilidades pressão do tempo e pressão de trabalho em horas extras. Um segundo indicador presente no questionário é a recompensa extrínseca contendo informações sobre gratificação monetária, (respeito, apoio adequado e tratamento injusto), segurança e oportunidade de carreira (promoção, mudança indesejável e insegurança no trabalho). Um último indicador nesse questionário é o supercomprometimento que avalia a necessidade de aprovação, competitividade, irritabilidade dentre outros (INOCENTE, 2005).

A interpretação dos resultados obtidos no questionário de Estresse Ocupacional se deu através de afirmações respondidas pelos docentes investigados, referente ao Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI), atribuindo-se valores na primeira parte do questionário de 1 a 4 em uma escala *Likert* com os seguintes significados: 1. Não me incomoda nada; 2. Incomoda-me pouco; 3. Incomoda-me muito; 4. Incomoda-me muitíssimo. Na segunda parte do questionário, os resultados foram também interpretados atribuindo-se valores de 1 a 4 em uma escala *Likert* com os seguintes significados: 1. Discordo; 2. Discordo muito; 3. Concordo; 4. Concordo muito.

3.5 Procedimentos para coleta de dados

Primeiramente, foi feito um contato com o(a) Diretor(a) dos locais de pesquisa. Na oportunidade foi apresentada a cada Diretor(a), uma carta de apresentação (ANEXOC), para que fosse concedida a autorização para realização da pesquisa que foi consolidada pela assinatura do Termo de Autorização da Instituição (ANEXOD). A pesquisa foi autorizada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté (ANEXO E) através do parecer n. 3.395.880 e com isso, está apta para a realização da coleta e posteriormente análise dos dados.

Para realização da coleta de dados, inicialmente foi feito um contato com os docentes investigados, propondo o convite para a participação voluntária na pesquisa. Para aplicação dos questionários, foi utilizada a ferramenta de tecnologia de formulário eletrônico *on-line* (*Google Forms*) que viabiliza um instrumento de coleta de dados individual composto de perguntas relacionadas ao objetivo da pesquisa e de fácil e rápido acesso aos sujeitos participantes. Em seguida, foi enviado de forma individual por via eletrônica para cada participante, os instrumentos

de coleta de dados juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) construído na própria ferramenta (*Google Forms*).

Quanto a aplicação de questionários eletrônicos, Ilieva, Baron e Healey (2002) citam que com o crescente número de usuários da Internet a cada ano, aumenta-se também a parcela da população que tem acesso às ferramentas como o E-mail, fator que proporciona aos pesquisadores por correio eletrônico, um meio favorável para coletar dados.

Aaker, Kumar e Day (2007) reforçam que a coleta de dados utilizando o meio eletrônico pode proporcionar algumas vantagens pelo fato de que os questionários podem ser enviados quantas vezes forem necessárias em maior velocidade, menor tempo para recebimento das respostas além de proporcionar um preenchimento conforme tempo e conveniência do entrevistado. O uso dessa ferramenta (*Google Forms*) como instrumento de coleta de dados pode ser visto também em outros estudos realizados por: Oliveira; Jacinski (2017); Irber (2017); Silva *et al.* (2018); Valença *et al.* (2018) e Frei (2017).

As respostas obtidas nessa ferramenta são armazenadas em planilhas (*Google Sheets*) e podem ser visualizadas em gráficos ou mesmo de forma bruta na planilha. Através desse sistema, as respostas são submetidas automaticamente para o pesquisador.

É importante ressaltar que fizeram parte da pesquisa apenas os docentes que concordaram em participar desta pesquisa confirmando com o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO F), conforme a resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta os protocolos de pesquisa com seres humanos. Os dados foram utilizados para análise, interpretação e divulgação de informações. Os participantes da pesquisa foram respeitados em sua dignidade e autonomia, reconhecendo sua vulnerabilidade, assegurando sua vontade de contribuir e permanecer, ou não, na pesquisa. Ressaltando a evidente relevância da pesquisa, a identidade dos pesquisados foi mantida em sigilo resguardando que as informações são inteiramente de caráter científico.

3.6 Procedimentos para análise dos dados

A análise dos dados foi realizada com base nos instrumentos de coleta de dados aplicados. Os dados obtidos foram minuciosamente analisados verificando-se a qualidade do preenchimento dos instrumentos, autenticidade e individualidade das respostas.

O questionário (ERI) adaptado de Inocente (2005) utilizado nesta pesquisa, contém 23 itens distribuídos em dimensões, sendo:

- ✓ Esforço (6 itens) - Escala variando de 1 a 4 pontos e escore variando de 6 a 24 pontos;
- ✓ Recompensa (11 itens) - Escala variando de 1 a 4 pontos e escore variando de 11 a 44 pontos;
- ✓ Supercomprometimento (6 itens) - Escala variando de 1 a 4 pontos e escore variando de 6 a 24 pontos.

Foram atribuídos escores para as dimensões Esforço, Recompensa e Supercomprometimento no Trabalho a partir das respostas dadas pelos docentes. Os escores das dimensões Esforço e Recompensa no Trabalho foram categorizados em “sim” e “não”, sendo: “sim”, quando as respostas dadas pelos docentes foram 2, 3 ou 4 e “não”, quando as respostas dadas pelos docentes foi 1.

Somente para a dimensão Supercomprometimento no Trabalho tomou-se como base, um ponto de corte (12 pontos). Esse ponto de corte foi necessário para o alcance do resultado preciso, já que como eram 06 itens para Supercomprometimento no Trabalho e as opções 1 e 2 da escala afirmavam de alguma maneira a discordância quanto as variáveis apresentadas, o máximo que poderia ser alcançado para o resultado de “não supercomprometimento no trabalho” era 12 pontos.

A dimensão Supercomprometimento no Trabalho é mostrada de duas maneiras: “sim” (categorizada como presente), quando o escore deste indicador foi maior que o ponto de corte e “não” (categorizado como ausente), quando o seu escore foi igual ou menor ao ponto de corte, chegando assim aos possíveis resultados: supercomprometimento “presente” representando para os docentes, uma situação de desequilíbrio (risco) e supercomprometimento “ausente” representando para os docentes, uma situação de equilíbrio deste indicador para o estresse ocupacional.

O resultado da aplicação do modelo (ERI) foi analisado pela razão Esforço-Recompensa (razão ER), conforme Siegrist *et al.* (2004), elaborada por meio da fórmula:

$$\text{Razão ER} = \frac{e}{r.c}$$

onde:

e: é a soma do escore obtido através das perguntas de esforço;

r: é a soma do escore obtido através das perguntas de recompensa;

c: é um fator de correção (0,545454).

A razão Esforço/Recompensa (ER) menor ou igual a 1,0 (um) representa uma situação de equilíbrio e maior que 1,0 (um) representa um esforço desproporcional com a recompensa, caracterizando o desequilíbrio (risco), conforme Quadro 3. Quanto maior for a razão Esforço/Recompensa, menor a reciprocidade, que desencadeia fortes emoções negativas e prolongado estímulo estressor nos indivíduos expostos. Por outro lado, quanto menor for a razão Esforço/Recompensa, maior é a reciprocidade, desencadeando emoções positivas, propiciadas por uma recompensa social justa, promovendo o bem-estar, a saúde e a qualidade da vida dos indivíduos expostos.

Quadro 3 – Interpretação do modelo ERI conforme razão Esforço e Recompensa (ER)

Razão ER	Interpretação
Menor ou igual a 1,0	Equilíbrio
Maior que 1,0	Desequilíbrio (risco)

Fonte: Elaborado pelo pesquisador, (2019).

Os dados coletados foram armazenados em um banco de dados específico criado no programa Microsoft Excel versão 2016. Após a verificação de inexistência de erros e inconsistências, a análise estatística dos dados foi realizada no programa IBM SPSS 24 (IBM SPSS Statistics, 2016).

Para avaliar as possíveis associações entre as variáveis sociodemográficas, características profissionais e hábitos de vida dos investigados com o esforço e Recompensa no Trabalho (ERI) e também com o Supercomprometimento no Trabalho (OC), foram utilizados testes de Qui-quadrado, Exato de Fisher ou de

Fisher-Freeman-Halton (FREEMAN; HALTON, 1951), a 5% de significância (0,05), onde se testou as seguintes hipóteses:

- ✓ H_0 : as variáveis são independentes (ou não estão associadas);
- ✓ H_1 : as variáveis são dependentes (ou estão associadas).

Em seguida, calculou-se o p-valor correspondente e obteve-se a seguinte conclusão quanto as associações investigadas:

- ✓ Se p-valor $> 5\%$, não rejeitar H_0 (as variáveis não estão associadas)
- ✓ Se p-valor $\leq 5\%$, rejeitar H_0 (as variáveis estão associadas)

Sabendo-se da importância crucial do processo metodológico de uma pesquisa, todas as etapas do método descritas neste estudo, foram seguidas rigorosamente de modo a se obter o máximo de resultados satisfatórios.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa teve como objetivos, caracterizar o perfil sociodemográfico; identificar a prevalência do estresse ocupacional quanto ao equilíbrio e desequilíbrio em relação ao Esforço e Recompensa no Trabalho; identificar a prevalência do estresse ocupacional quanto ao equilíbrio e desequilíbrio em relação ao Supercomprometimento no Trabalho e correlacionar os aspectos sociodemográficos com a prevalência de estresse ocupacional entre os docentes de instituições privadas de ensino superior do município de Imperatriz-MA.

4.1 Resultados do perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa

A Tabela 1 apresenta as características sociodemográficas dos docentes investigados, tais como: sexo, faixa etária, estado civil, número de filhos e maior nível de escolaridade atual.

Tabela 1 – Características sociodemográficas dos docentes investigados.

Variáveis	n.	%
Sexo		
Masculino	46	46,0%
Feminino	54	54,0%
Faixa etária		
Até 25 anos	3	3,0%
26-30 anos	20	20,0%
31-40 anos	41	41,0%
Acima de 40 anos	36	36,0%
Estado civil		
Solteiro (a)	30	30,0%
Casado (a)	61	61,0%
Divorciado (a)	9	9,0%
Número de filhos		
Não tenho	41	41,0%
Um	21	23,0%
Dois	27	27,0%
Três ou mais	9	9,0%
Maior nível de escolaridade atual		
Somente Graduação	3	3,0%
Especialização em andamento	1	1,0%
Especialização completo	38	38,0%
Mestrado em andamento	22	22,0%
Mestrado completo	21	21,0%
Doutorado em andamento	9	9,0%
Doutorado completo	6	6,0%
TOTAL	100	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa, (2019).

Após análise dos 100 questionários de pesquisa, quanto ao sexo, observou-se que 54,0% dos docentes eram do sexo feminino e 46,0% do sexo masculino. Tal resultado foi o oposto encontrado por Araújo *et al.* (2015) ao analisarem docentes de ensino superior na região metropolitana de Goiânia, onde constataram que a maioria dos docentes era do sexo masculino (54,4%). O oposto também foi encontrado no estudo de Duarte (2018) com docentes de Instituições de Ensino Superior privadas na microrregião de Guaratinguetá-SP, onde também, a maioria foi do sexo masculino (66,7%). Probst (2005) ressalta que na empresa do conhecimento, a mulher terá cada vez mais importância estratégica, pois trabalha naturalmente com a diversidade e processos multifuncionais. Ainda, conforme Probst (2005), a sensibilidade feminina permite a constituição de equipes de trabalho marcadas pela diferença e pela heterogeneidade reforçando ainda que as mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse de uma carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa se multiplicam.

Dentre a faixa etária, 41,0% possuíam de 31-40 anos, 36,0% tinham idade acima de 40 anos, 20,0% tinham de 26-30 anos e somente 3,0% tinham idade até 25 anos. O predomínio da idade de 31-40 anos entre os docentes remete ao estudo de Bezerra *et al.* (2018) com docentes no Ceará, que constataram a maioria dos docentes na faixa etária entre 30-39 anos. Cruz (2008) revela que é fato que as grandes corporações costumam contratar pessoas até os 35 anos de idade, isso porque essas empresas têm objetivos de longo prazo. Já as pequenas e médias empresas preferem, sobretudo, para cargos de supervisão e gerência, pessoas acima de 35 anos pelo fato de estarem treinadas e “prontas” para as suas atividades, reduzindo assim seus custos.

Ao analisar o estado civil dos investigados, observou-se que 61,0% eram casados, 30,0% eram solteiros e 9,0% divorciados. Alguns estudos como o de Calcagno (2010) com docentes em Belém do Pará, foi observado que a maioria também era casados (50,3%) e no de Bentin e Vargas (2019) com docentes no Rio Grande do Sul observaram que os docentes entrevistados em sua maioria eram casados ou em união estável (67,98%) Diante desse fato, Probst (2005) destaca que o estresse associado às mulheres casadas, se dá pela dedicação tanto ao trabalho quanto ao cônjuge e, quando voltam para casa, instintivamente, ainda dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho no lar.

Quanto ao número de filhos, constatou-se que a maioria não tinha filhos (41,0%), 27,0% tinham 2 filhos, 23,0% tinham somente 1 filho e 9,0% tinham 3 ou mais filhos. Já em estudo de Sá *et al.* (2018) com docentes de faculdade privada, observaram que a maioria (55,6%) possuía filhos. Nesse contexto, Pitthan (2010) enfatiza que a presença de filhos e as atribuições e responsabilidades criadas pelas novas demandas familiares produzem estresse e elevam sintomas como ansiedade e sintomas psicossomáticos.

Quanto ao maior nível de escolaridade, a maioria apresentava especialização completa (38,0%) e 6,0% tinha doutorado completo. Em estudo de Araújo *et al.* (2016) no Rio Grande do Norte a maioria dos docentes pesquisados tinha maior titulação de doutorado (72,0%), já no estudo de Calcagno (2010) os resultados mostraram que entre os docentes investigados em Belém do Pará somente 0,72% tinham doutorado completo.

Coimbra e Oliveira (2009) afirmam que os constantes riscos de rompimento de contratos de trabalhos podem estar relacionados à escolaridade dos trabalhadores o que remete ao descompromisso dos empregadores com relação ao nível de qualificação do funcionário.

Resultado importante foi que 22,0% e 21,0% dos docentes estavam na situação de escolaridade atual em mestrado em andamento e mestrado completo respectivamente, ficando atrás somente de especialização completa (38,0%). Cardoso (2016) reforça a questão da qualificação docente, ao citar que no aspecto eficiência do sistema educacional em termos de custos, levando em consideração a lógica concorrencial, o título de especialista já não é mais suficiente para atuar nas instituições de ensino superior (nem mesmo privadas), por representar pontuação menor na política de avaliação institucional. Com isso, a saída para os docentes tem sido buscar melhor titulação sob risco de perderem o emprego.

Em contrapartida, segundo Pereira (2008), indivíduos com nível de escolaridade elevado podem apresentar mais predisposição a terem o estresse, pois o nível de escolaridade leva o indivíduo à maior responsabilidade. Contudo, a realização no campo profissional pode levar o indivíduo a uma satisfação pessoal elevada relacionada ao status e ao reconhecimento que possuem as funções de nível superior.

4.2 Resultados das características profissionais dos participantes da pesquisa

A Tabela 2 apresenta as características profissionais dos docentes investigados, que são: tempo de trabalho docente, tempo para descansar, horas de sono diário, necessidade de medicamentos para dormir, regime de trabalho, presença de outro emprego que não seja docência e trabalho em mais de um curso em alguma instituição em que exerce docência no ensino superior.

Tabela 2 – Características profissionais dos docentes investigados.

Variáveis	n.	%
Tempo de trabalho docente		
Até 5 anos	48	48,0%
6-10 anos	21	21,0%
11-15 anos	22	22,0%
Acima de 15 anos	9	9,0%
Tempo para descansar		
Nunca	7	7,0%
Às vezes	77	77,0%
Frequentemente	16	16,0%
Horas de sono diário		
Até 2 horas	0	0,0%
3-5 horas	49	49,0%
6-10 horas	51	51,0%
Acima de 10 horas	0	0,0%
Necessidade de medicamento para dormir		
Sim	12	12,0%
Não	88	88,0%
Regime de trabalho		
Horista	53	53,0%
Parcial	21	21,0%
40 horas sem dedicação exclusiva	20	20,0%
40 horas com dedicação exclusiva	6	6,0%
Possui outro emprego que não seja docência		
Sim	63	63,0%
Não	37	37,0%
Trabalha em mais de um curso em alguma instituição em que exerce docência no ensino superior		
Sim	43	43,0%
Não	57	57,0%
TOTAL	100	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa, (2019).

Quanto ao tempo de trabalho como docente, a maioria (48,0%) tinha até 5 anos, seguindo de 11-15 anos (22,0%), 6-10 anos (21,0%) e acima de 15 anos somente 9,0%. Em estudo de Borges *et al.* (2018) avaliando riscos psicossociais em docentes do ensino superior, evidenciaram que os docentes apresentaram em sua maioria tempo de docência entre 14-17 anos (18,7%).

Thiele e Ahlert (2009) citam que o trabalho do professor acaba acarretando em pouco tempo no convívio familiar e posteriormente diminuindo o seu tempo de lazer. Além disso, o alto comprometimento no trabalho juntamente com agentes estressores no cotidiano, tais como: segurança social, provisão da família, fatores culturais, dentre outros, podem levar o docente ao estresse e sofrimento.

Quanto ao tempo para descanso, 77,0% dos docentes citaram ter às vezes, seguindo de frequentemente (16,0%) e nunca (7,0%). Lipp (2002) cita que temos a maior parte do nosso tempo ocupado no trabalho. Comenta ainda que a extensa jornada de trabalho sem pausas para o descanso leva o trabalhador a uma insatisfação no trabalho e conseqüentemente traz danos à sua saúde física e mental. Santos *et al.* (2019a) reforçam que a maioria dos docentes não atuam somente em sala de aula acarretando em jornadas de trabalho desgastantes gerando profissionais estressados e cansados.

Relacionado ao sono diários docentes, a maioria (51,0%), revelou dormir de 6-10 horas enquanto que 49,0% citaram dormir de 3-5 horas diárias. Rocha e De Martino (2008) citam que o estresse é considerado um dos grandes motivos para a falta de tempo para dormir devido muitas vezes às longas jornadas de trabalho. Tanto o estresse quanto a vigília desencadeiam a atividade do eixo Hipotálamo-Pituitário Adrenal (HPA), ocasionando o despertar. Durante o sono, as atividades do eixo HPA estão reduzidas, enquanto que o estresse desencadeia as atividades do eixo HPA como resposta a eventos estressantes.

Sousa *et al.* (2018) citam que é possível que alterações nos padrões do sono causem níveis de estresse no trabalho elevado. Em se tratando da profissão docente, isso pode ocorrer devido as demandas exaustivas de trabalho associadas à vida pessoal e social, desencadeando em horas de sono reduzidas, comprometendo a qualidade de vida e proporcionando o surgimento do estresse ocupacional.

Outro resultado, foi o fato de a maioria (88,0%), citarem não precisar de medicamentos para dormir, resultado esse próximo ao do estudo de Inocente (2005), ao investigar 510 docentes universitários do Vale do Paraíba-SP, onde a

maioria (84,1%) também não utilizava medicamentos para dormir. Rocha e De Martino (2008), investigando o estresse e qualidade de sono de Enfermeiros hospitalares em Campinas que utilizavam medicamentos para dormir, constataram que 17,7% dos Enfermeiros afirmaram que ingerem medicamentos que induzem ao sono. 48,6% destes que utilizavam medicamentos para dormir, tiveram nível alto de estresse, quando comparados a 24,7% dos Enfermeiros que não utilizavam medicamentos para dormir. Fato interessante ainda neste estudo, foi que os Enfermeiros que utilizavam medicamentos para dormir referiram uma qualidade do sono ruim, enquanto que Enfermeiros que não utilizavam medicamentos para dormir referiram uma qualidade de sono boa.

Quanto ao regime de trabalho dos docentes, citaram ser horistas (53,0%), em regime parcial (21,0%), 20,0% relataram estarem em regime de 40h sem dedicação exclusiva (DE) e somente 6,0% citaram regime de 40h com dedicação exclusiva. Resultado semelhante foi encontrado no estudo de Sá *et al.* (2018) em que a maioria dos docentes investigados (66,7%) também era horistas. No estudo de Fadel *et al.* (2019), envolvendo docentes das ciências biológicas e da saúde, 39,0% dos docentes com dedicação exclusiva apresentaram estresse, e destes, 33,0% se encontravam na fase de resistência. Ainda neste estudo, dos docentes em regime parcial, 29,0% apresentaram estresse, evidenciando que a carga horária interfere diretamente na qualidade de vida docente.

Outro resultado importante foi o fato da maioria (63,0%) relatarem ter outro emprego que não fosse a docência. Pereira, Amaral e Scorsolini-Comin (2011) destacam que, na atualidade, muitas são as atribuições impostas ao professor universitário, independentemente de seu interesse e, muitas vezes, de sua carga horária. Além das atividades de ensino, os docentes devem planejar e desenvolver pesquisas, elaborar e executar projetos de extensão e, como no caso dos docentes da área da saúde, prestar assistência à população.

Quanto ao fato de trabalhar em mais de um curso na instituição em que exerce docência, 57,0% relataram não exercer a atividade docente em outro curso na instituição. Esteves (2004), em estudo com professores de ensino superior em Salvador, revelou que os motivos que levam os docentes a trabalharem em mais de uma organização/course de ensino superior, conforme os pesquisados são diversos, porém o que prevalece é a questão financeira (56,1%), seguido da necessidade de segurança (22,8%). Ainda conforme a autora, as outras justificativas apresentadas

pelos participantes na sua pesquisa foram: possibilidade de conhecer pessoas e ambientes diferentes, crescimento profissional, interesse pela proposta, convite feito pela instituição e gosto pela atividade.

4.3 Resultados das características relacionadas aos hábitos de vida dos participantes da pesquisa

A Tabela 3 mostra as características relacionadas aos hábitos de vida dos docentes investigados, tais como: a prática de atividade física e ingestão de bebida alcoólica.

Tabela 3 – Hábitos de vida dos docentes investigados.

Variáveis	n.	%
Pratica alguma atividade física		
Sim	49	49,0%
Não	51	51,0%
Ingere bebida alcoólica		
Sim	46	46,0%
Não	54	54,0%
TOTAL	100	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa, (2019).

Relacionado a prática de atividade física, 51,0% citaram não serem praticantes. Em estudo de Vanzin(2019) com docentes de instituição de ensino superior, foi observado que (48,89%) dos docentes pesquisados tinham o hábito de atividade física regularmente. Já no estudo de Dias *et al.* (2017) com docentes de ensino superior no interior do Paraná, constataram que 54,4% apresentavam nível de atividade física inadequado.

Lira e Oliveira (2019) reforçam que a atividade física exerce inúmeras vantagens ao indivíduo, destacando, boa performance cardíaca, diminuição da ansiedade e estresse, eleva autoestima, previne o diabetes, problemas respiratórios e osteoporose. Além disso, ainda segundo os autores, a atividade física melhora o desempenho cerebral, reduz gordura corporal e fortalece o sistema imunológico contra doenças.

Santos *et al.* (2019b) citam que os benefícios da prática regular de atividade física se voltam para a promoção da saúde docente e, provavelmente, para a proteção da saúde da voz, instrumento primordial da docência. Os autores reforçam

ainda menores prevalências de distúrbios de voz entre aqueles que realizam exercícios cardiorrespiratórios por três ou mais vezes na semana, quando comparados aos que praticam com menor frequência, onde uma produção de voz com menor esforço físico resulta em diminuição de sintomas físicos do estresse como a tensão muscular no aparelho fonatório, ocasionada por longas jornadas de aulas expositivas.

A ingestão de bebida alcoólica também foi analisada entre os participantes. Após análise dos dados, constatou-se que 54,0% não usavam bebida alcoólica. Resultado contrário foi observado no estudo de Viana *et al.* (2019) com 200 docentes de ensino superior do curso de medicina de uma Universidade do Sul do Brasil, onde o uso de bebidas alcoólicas foi relatado por 113 (72,9%) dos entrevistados e foi mais frequente entre os homens (79,8%) do que entre as mulheres (62,3%). Outro resultado encontrado ainda neste estudo, foi o uso de álcool de forma abusiva relatado por 37 professores (23,9%).

Nesse contexto, o estudo de Lopes (2011) evidenciou em uma universidade pública no interior do Estado de São Paulo, que os servidores consumiam bebida alcoólica de 2 a 4 vezes ao mês. Trazendo uma relação do consumo de bebida alcoólica com o estresse, o estudo de Moore *et al.* (2007), mostrou que adultos trabalhadores com ambos os pais que consumiam bebida alcoólica de maneira desordenada, eram mais propensos a iniciarem também o consumo como maneira de diminuir tensões relacionadas ao trabalho.

O trabalho é um reconhecido fator estressor. Segundo Leite (2009), essa característica do trabalho ajuda a compor um quadro explicativo sobre a participação ambiente psicossocial adverso na relação do indivíduo com o álcool. A autora cita que os profissionais consideram sem recuperação o período de ocupação e veem no consumo de álcool, uma maneira de enfrentar o processo e recuperação do tempo de trabalho, visando a busca constante de reparação da vida social relacionada ao seu processo de trabalho.

4.4 Prevalência do estresse ocupacional quanto ao equilíbrio e desequilíbrio em relação ao Esforço/Recompensa (ERI) e Supercomprometimento no Trabalho (OC)

A Tabela 4 mostra aspectos que causam desconforto/incômodo nos docentes investigados relacionados ao ERI.

Tabela 4 – Aspectos que causam desconforto/incômodo nos docentes investigados relacionados ao ERI

Esforço no Trabalho	Sim*		Não**	
	n.	%	n.	%
Tenho sido constantemente pressionado (a) pelo tempo, devido a uma pesada carga de trabalho	82	82,0	18	18,0
Sou interrompido (a) e perturbado (a) enquanto executo o meu trabalho	74	74,0	26	26,0
Tenho muitas responsabilidades no meu trabalho	68	68,0	32	32,0
Sou frequentemente solicitado (a) a fazer horas extras	51	51,0	49	49,0
O meu trabalho é fisicamente exigente	66	66,0	34	34,0
Nos últimos anos, o meu trabalho tem-se tornado cada vez mais exigente	75	75,0	25	25,0
Recompensa no Trabalho	Sim*		Não**	
	n.	%	n.	%
Recebo dos meus superiores o reconhecimento que mereço	60	60,0	40	40,0
Recebo dos meus colegas o reconhecimento que mereço	60	60,0	40	40,0
Em situações difíceis recebo o apoio que mereço	65	65,0	35	35,0
No meu trabalho sou tratado(a) de forma injusta	47	47,0	53	53,0
As possibilidades de ser promovido(a) são poucas	66	66,0	34	34,0
Estou passando ou esperando por uma fase ruim nas minhas condições de trabalho	53	53,0	47	47,0
A segurança de manter meu atual emprego é instável	79	79,0	21	21,0
De acordo com minha formação, considero justa minha posição	56	56,0	44	44,0
Quando penso em todo o trabalho que realizo, considero justo o reconhecimento que recebo	75	75,0	25	25,0
Quando penso em todo o trabalho que realizo, considero justas as minhas oportunidades de promoção	75	75,0	25	25,0
Quando penso em todo o trabalho que realizo, considero justo o meu salário	60	60,0	40	40,0

Fonte: Dados da pesquisa, (2019)

* 2. Incomoda-me pouco; 3. Incomoda-me muito; 4. Incomoda-me muitíssimo

** 1. Não me incomoda nada.

Analisando a Tabela 4, observou-se que quanto aos aspectos de Esforço no Trabalho analisados individualmente, todos tiveram maioria para alto esforço no trabalho, prevalecendo destes, o aspecto: tenho sido constantemente pressionado (a) pelo tempo, devido a uma pesada carga de trabalho (82,0%) e o menos

prevalente, o aspecto: sou frequentemente solicitado (a) a fazer horas extras (51,0%).

Em estudo de Lucena (2010) analisando os aspectos individualmente para Esforço no Trabalho, constatou-se a prevalência de muita responsabilidade no trabalho (92,17%) e no estudo de Silva (2016) prevaleceu aumento da exigência de trabalhonos últimos anos (51,3%), ambos para alto esforço.

Ainda na Tabela 4, observa-se que nos aspectos de recompensa no trabalho analisados individualmente, somente um aspecto: no meu trabalho sou tratado(a) de forma injusta (47,0%) não foi maioria para baixa recompensa, revelando que a maioria dos docentes apresentou para o ERI baixa recompensa no Trabalho. Tal resultado vai de encontro com o resultado do estudo de Ferracciu *et al.* (2015) com 110 professores do sexo feminino da rede Estadual de ensino de Alagoas, onde verificou-se que a maioria delas (62,7%) apresentava também baixa recompensa no Trabalho.

Um achado interessante foi o fato de 60,0% dos investigados relatarem se sentirem incomodados de alguma maneira pelo fato de não receberem dos colegas e de seus superiores o reconhecimento que merecem. Souza *et al.* (2019) em estudo com trabalhadores de uma instituição de ensino superior no Paraná, evidenciaram que um dos fatores geradores do estresse foram as relações humanas no trabalho, onde a maioria (34,09%) dos trabalhadores relatou inveja, competição e relacionamentos difíceis seguindo de falta de companheirismo, união e ajuda da equipe de trabalho (20,45%) como dificuldades no aspecto relacionamento humano.

Outro achado importante foi o fato de a maioria (60,0%) dos investigados, relatarem se sentirem incomodados de alguma maneira pelo fato de não considerarem justos seus salários de acordo com o trabalho que realizam, fato este que pode ser justificado devido aos mesmos serem horistas e terem carga horária variável de um semestre acadêmico para o outro.

No estudo de Birolim *et al.* (2019) com professores da rede estadual de ensino de um município do Sul do Brasil, evidenciou-se que a percepção de baixa remuneração estava associada ao trabalho de alta exigência (p-valor <0,001). Conforme os mesmos autores, a busca por melhor remuneração pode ser considerada como um dos potencializadores para o desenvolvimento de problemas de saúde entre os professores na medida em que, para aumentar a renda, estes

buscam jornadas de trabalho mais intensas, assumindo mais aulas e, muitas vezes, trabalhando em mais de uma escola e em mais de um período do dia.

Conforme proposto por Siegrist *et al.* (2004) no modelo Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI), quando há o surgimento de supercomprometimento no trabalho é percebido consequências de riscos à saúde levando os profissionais ao aparecimento de tensões. O comprometimento excessivo no trabalho mostra a falta de habilidade do trabalhador em separar as obrigações ocupacionais e de desenvolver atitudes de distanciamento emocional em relação a elas.

A Tabela 5 mostra os aspectos que interferem na saúde dos docentes investigados relacionados ao Supercomprometimento no Trabalho.

Tabela 5 – Aspectos que interferem na saúde dos docentes investigados relacionados ao Supercomprometimento no Trabalho

Supercomprometimento no Trabalho	Sim*		Não**	
	n.	%	n.	%
Fico facilmente sobrecarregado pelas pressões de tempo no meu trabalho	46	46,0	54	54,0
Assim que levanto pela manhã, começo logo a pensar nos problemas do meu trabalho	51	51,0	49	49,0
Quando chego em casa, não consigo relaxar e me desligar facilmente do meu trabalho	41	41,0	59	59,0
Pessoas próximas a mim dizem que me sacrifico demasiadamente pelo meu trabalho	57	57,0	43	43,0
O trabalho raramente me liberta; ele fica ainda na minha cabeça até quando me deito para dormir	56	56,0	44	44,0
Se tiver que adiar algo que era para ser feito hoje, terei dificuldades para dormir à noite	46	46,0	54	54,0
	Presente		Ausente	
	71	71,0%	29	29,0%

Fonte: Dados da pesquisa, (2019)

* 3. Concordo; 4. Concordo muito ** 1. Discordo; 2. Discordo muito

Analisando a Tabela 5, observou-se que a maioria dos docentes investigados apresentou Supercomprometimento no Trabalho para os aspectos: pessoas próximas a mim dizem que me sacrifico demasiadamente pelo meu trabalho (57,0%); o trabalho raramente me liberta; ele fica ainda na minha cabeça até quando me deito para dormir (56,0%) e assim que levanto pela manhã, começo logo a pensar nos problemas do meu trabalho (51,0%). Resultado semelhante, foi o encontrado nos estudos de Lucena (2010) e Silva (2016) onde a prevalência de Supercomprometimento no Trabalho entre os docentes investigados, foi também encontrado no aspecto: pessoas próximas a mim dizem que me sacrifico

demasiadamente pelo meu trabalho(58,4%) e (53,6%) respectivamente. Analisando o conjunto dos aspectos do indicador Supercomprometimento, constatou-se que 71,0% dos docentes investigados apresentaram presença de Supercomprometimento no Trabalho.

A Tabela 6 mostra, dentre os 100 docentes investigados, a prevalência do estresse ocupacional quanto ao equilíbrio e desequilíbrio em relação ao Esforço/Recompensa e Supercomprometimento no Trabalho.

Tabela6 - Prevalência do estresse ocupacional quanto ao equilíbrio e desequilíbrio em relação ao Esforço/Recompensa e Supercomprometimento no Trabalho

ERI – ESFORÇO/RECOMPENSA NO TRABALHO		
Equilíbrio	Desequilíbrio (risco)	Total
43	57	100
43,0%	57,0%	100,0%

OC – SUPERCOMPROMETIMENTO NO TRABALHO		
Equilíbrio	Desequilíbrio (risco)	Total
29	71	100
29,0%	71,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa, (2019).

Após análises dos dados, constatou-se que quanto a razão Esforço e Recompensa no Trabalho, a maioria (57,0%) encontrava-se em situação de desequilíbrio (risco) enquanto que (43,0%) em situação de equilíbrio quanto ao estresse ocupacional. Resultados contrários foram encontrados no estudo de Minari e Guimarães (2019) em uma Universidade Pública Federal, onde a maioria (68,20%) de seus servidores encontravam-se em situação de equilíbrio quanto ao Esforço e Recompensa. Segundo Duarte (2018) o esforço no trabalho está relacionado às exigências provenientes do ambiente de trabalho, como por exemplo, o desgaste físico. Já a recompensa no trabalho, está relacionada à recompensa financeira, a estima recebida de forma pessoal e oportunidade de promoção da carreira e da segurança no emprego.

Diante dos resultados encontrados para Esforço/Recompensa, observou-se que pelo fato da maioria ter apresentado situação de desequilíbrio (risco), os docentes investigados estão expostos ao desencadeamento de fortes emoções negativas e prolongamento de estímulos estressores, caracterizando como falta de

reciprocidade no ambiente de trabalho. Lucena (2010) reforça que o desequilíbrio entre o esforço realizado pelo indivíduo e a maneira como é recompensado pode levar ao sentimento de injustiça, cujo sentimento é de ter realizado um elevado esforço, porém com baixa recompensa.

Após análises dos dados, foi constatado que quanto ao Supercomprometimento no Trabalho, a maioria (71,0%) encontrava-se em situação de desequilíbrio (risco) enquanto que 29,0% em situação de equilíbrio quanto ao estresse ocupacional. Achado semelhante foi o encontrado por Calcagno (2010) ao analisar 274 docentes de escolas da rede pública de Belém-PA, que se constatou a presença de Supercomprometimento no Trabalho em 233 (85,0%) dos investigados.

Quanto ao Supercomprometimento, Inocente (2005) cita que o mesmo é mensurado a partir da aprovação necessária, ou seja, de aspectos relacionados a competitividade, sentimentos oriundos de falta de paciência, ambiente hostil, irritabilidade e principalmente, a falta de capacidade de se desprender do trabalho e de suas obrigações. A mesma autora, ressalta que o desequilíbrio quanto ao supercomprometimento no trabalho indica uma condição psicológica de risco com efeitos adversos à saúde, o que foi evidenciado nos docentes investigados.

A Tabela 7 mostra, comparações sobre Esforço/Recompensa e Supercomprometimento no Trabalho da presente pesquisa com estudos realizados com docentes, dentre eles: Inocente (2005); Lucena (2010); Silva (2016) e Duarte (2018).

Tabela 7 - Comparação entre pesquisas sobre Esforço/Recompensa e Supercomprometimento no Trabalho

Autor/Ano	ERI - ESFORÇO/RECOMPENSA NO TRABALHO- ERI				
	Participantes da pesquisa	Equilíbrio		Desequilíbrio (risco)	
		N	%	N	%
INOCENTE (2005)	510	469	92,0	41	8,0
LUCENA (2010)	281	85	30,0	196	70,0
SILVA (2016)	310	240	77,5	70	22,5
DUARTE (2018)	30	8	27,0	22	73,0

Resultados contrários ao do presente estudo foram encontrados por Inocente (2005); Silva (2016) e Duarte (2018). Conforme resultados encontrados nos estudos destes autores, que também utilizaram o questionário Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI), observou-se que no estudo de Inocente (2005), dos 510 docentes de ensino superior, a maioria (89,4%) estava em situação de equilíbrio e somente 10,6% encontrava-se em situação de desequilíbrio. Nos resultados encontrados por Silva (2016), pesquisando docentes do ensino fundamental no município de Imperatriz-MA, a maioria (70,6%) encontrava-se em situação de equilíbrio e 29,4% encontrava-se em situação de desequilíbrio e no estudo de Duarte (2018) com docentes do ensino superior, também prevaleceu o equilíbrio no trabalho (87,0%) seguindo de 13,0% de desequilíbrio (risco) quanto ao estresse ocupacional.

4.5 Associação entre características sociodemográficas, profissionais e hábitos de vida X Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI)

Conforme descrito na metodologia quanto aos procedimentos de análises de associação entre tais aspectos com ERI, reforça-se que através do teste Qui-Quadrado, se $p\text{-valor} > 5\%$ (0,05), os aspectos não estão associados e se $p\text{-valor} \leq 5\%$ (0,05), os aspectos estão associados.

A Tabela 8 mostra a associação entre as características sociodemográficas e Esforço e Recompensa no Trabalho dentre os docentes investigados.

Tabela 8 - Teste Qui-Quadrado: ERI X características sociodemográficas

		ERI				p-valor
		Desequilíbrio		Equilíbrio		
		n	%	n	%	
Sexo	Feminino	31	57,4	23	42,6	0,93
	Masculino	26	56,5	20	43,5	
Faixa etária	Até 25 anos	1	33,3	2	66,7	0,12
	26-30 anos	16	80,0	4	20,0	
	31-40 anos	21	51,2	20	48,8	
	Acima de 40 anos	19	52,8	17	47,2	
Estado civil	Casado (a)	34	55,7	27	44,3	0,83
	Divorciado (a)	6	66,7	3	33,3	
	Solteiro (a)	17	56,7	13	43,3	

Número de filhos	1	11	47,8	12	52,2	0,27
	2	17	63,0	10	37,0	
	3 ou mais	3	33,3	6	66,7	
	Não tenho	26	63,4	15	36,6	

(continua)

Tabela 8 - Teste Qui-Quadrado: ERI X características sociodemográficas

(continuação)

Maior nível atual de escolaridade	Somente graduação	1	33,3	2	66,7	0,68
	Especialização em andamento	1	100,0	0	0,0	
	Especialização completo	23	60,5	15	39,5	
	Mestrado em andamento	14	63,6	8	36,4	
	Mestrado completo	12	57,1	9	42,9	
	Doutorado em andamento	4	44,4	5	55,6	
	Doutorado completo	2	33,3	4	66,7	

Fonte: Dados da pesquisa, (2019).

Ao analisar os docentes em desequilíbrio nas características sociodemográficas para Esforço e Recompensa no Trabalho (57 docentes), observou-se a prevalência do sexo feminino (57,4%), faixa etária de 26-30 anos (80,0%), estado civil divorciado(a) (66,7%), sem filhos (63,4%) e docentes em especialização em andamento (100,0%).

Ao investigar a associação entre as características sociodemográficas e o Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI) dentre os investigados, constatou-se que não houve nenhuma associação desses aspectos para o risco de estresse ocupacional relacionado ao Esforço e Recompensa no Trabalho (p -valor > 0,05), o que foi evidenciado também no estudo de Duarte (2018), onde também nenhuma desses aspectos estavam associadas com o ERI dos investigados. Já no estudo de Lucena (2010), foi constatado que os aspectos: sexo (p -valor 0,00) e idade (p -valor 0,04), tiveram associação para o risco de estresse ocupacional relacionado ao Esforço e Recompensa no Trabalho dentre os docentes pesquisados.

A Tabela 9 mostra a associação entre as características profissionais e Esforço e Recompensa no Trabalho dentre os docentes investigados.

Tabela 9 - Teste Qui-Quadrado: ERI X características profissionais

		ERI				p-valor
		Desequilíbrio		Equilíbrio		
		n	%	n	%	
Tempo de Trabalho docente	Até 5 anos	29	60,4	19	39,6	0,79
	6 - 10 anos	11	52,4	10	47,6	
	11 - 15 anos	13	59,1	9	40,9	
	Acima de 15 anos	4	44,4	5	55,6	
Tempo para descansar	Frequentemente	8	50,0	8	50,0	0,63
	Às vezes	44	57,1	33	42,9	
	Nunca	5	71,4	2	28,6	
Horas de sono diário	3-5 horas	30	61,2	19	38,8	0,40
	6-10 horas	27	52,9	24	47,1	
Necessidade de medicamento para dormir	Não	47	53,4	41	46,6	0,05
	Sim	10	83,3	2	16,7	
Regime de trabalho	40 horas com dedicação exclusiva	5	83,3	1	16,7	0,29
	40 horas sem dedicação exclusiva	9	45,0	11	55,0	
	Horista	29	54,7	24	45,3	
	Parcial	14	66,7	7	33,3	
Possui outro emprego que não seja docência	Não	20	54,1	17	45,9	0,67
	Sim	37	58,7	26	41,3	
Trabalha em mais de um curso em alguma instituição em que exerce docência no ensino superior	Não	32	56,1	25	43,9	0,84
	Sim	25	58,1	18	41,9	

Fonte: Dados da pesquisa, (2019).

Ao analisar os docentes em desequilíbrio nas características profissionais para Esforço e Recompensa no Trabalho (57 docentes), observou-se a prevalência

de tempo de trabalho docente de até 05 anos (60,4%), nunca como tempo para descanso (71,4%), horas de sono diário de 3-5 horas (61,2%), docentes que tem necessidade de medicamento para dormir (83,3%), docentes de 40 horas com dedicação exclusiva como regime de trabalho (83,3%), docentes que possuem outro emprego que não seja docência (58,7%) e docentes que trabalham em mais de um curso na instituição em que exerce a docência (58,1%).

A analisar a associação entre as características profissionais e Esforço e Recompensa no Trabalho dentre os investigados, constatou-se que houve somente a associação entre o aspecto necessidade de medicamentos para dormir (p-valor 0,05) ao ERI. Diante disso, pode-se afirmar que 83,3% dos docentes em desequilíbrio para o ERI que relataram ter necessidade do uso de medicamento para dormir e 53,4% que não citaram a necessidade do uso, apresentaram risco de estresse ocupacional relacionado ao Esforço e Recompensa no Trabalho.

No estudo de Duarte (2018), após testes de cruzamentos, não foi observado nenhuma associação das características profissionais investigadas com o ERI. Já no estudo de Lucena (2010), foi constatado que os aspectos: tempo de serviço (p-valor 0,01) e regime de trabalho (p-valor 0,03), tiveram associação para o estresse ocupacional relacionados ao Esforço e Recompensa no Trabalho dentre os docentes pesquisados.

A Tabela 10 mostra a associação entre os hábitos de vida e Esforço e Recompensa no Trabalho dentre os docentes investigados.

Tabela 10 - Teste Qui-Quadrado: ERI X hábitos de vida

		ERI				p-valor
		Desequilíbrio		Equilíbrio		
		n	%	n	%	
Pratica alguma atividade física	Não	31	60,8	20	39,2	0,44
	Sim	26	53,1	23	46,9	
Ingere bebida alcoólica	Não	30	55,6	24	44,4	0,75
	Sim	27	58,7	19	41,3	

Fonte: Dados da pesquisa, (2019).

Investigando os docentes em desequilíbrio quanto aos hábitos de vida para Esforço e Recompensa no Trabalho (57 docentes), observou-se a prevalência dos docentes que não praticavam atividade física (60,8%) e docentes que ingeriam

bebida alcoólica (58,7%). Analisando a associação dos hábitos de vida e Esforço e Recompensa no Trabalho entre os docentes investigados, foi constatado que não houve associação desses aspectos para o risco de estresse ocupacional relacionado ao Esforço e Recompensa no Trabalho (p-valor > 5%).

4.6 Associação entre características sociodemográficas, profissionais e hábitos de vida X Supercomprometimento no Trabalho (OC)

Conforme descrito na metodologia sobre os procedimentos de análises de associação entre tais aspectos com o Supercomprometimento, reforça-se que através do teste Qui-Quadrado, se p-valor > 5% (0,05), os aspectos não estão associados e se p-valor ≤ 5% (0,05), os aspectos estão associados. A Tabela 11 mostra a associação entre as características sociodemográficas e Supercomprometimento no Trabalho dentre os docentes investigados.

Tabela 11 - Teste Qui-Quadrado: Supercomprometimento X características sociodemográficas

		SUPERCOMPROMETIMENTO				p-valor
		Desequilíbrio		Equilíbrio		
		n	%	n	%	
Sexo	Feminino	37	68,5	17	31,5	0,55
	Masculino	34	73,9	12	26,1	
Faixa etária	Até 25 anos	2	66,7	1	33,3	0,22
	26-30 anos	18	90,0	2	10,0	
	31-40 anos	27	65,9	14	34,1	
	Acima de 40 anos	24	66,7	12	33,3	
Estado civil	Casado (a)	42	68,9	19	31,1	0,71
	Divorciado (a)	6	66,7	3	33,3	
	Solteiro (a)	23	76,7	7	23,3	
Número de filhos	1	17	73,9	6	26,1	0,12
	2	17	63,0	10	37,0	
	3 ou mais	4	44,4	5	55,6	
	Não tenho	33	80,5	8	19,5	
Maior nível atual de escolaridade	Somente graduação	1	33,3	2	66,7	0,64
	Especialização em andamento	1	100,0	0	0,0	

Especialização completo	26	68,4	12	31,6
Mestrado em andamento	18	81,8	4	18,2
Mestrado completo	14	66,7	7	33,3
Doutorado em andamento	7	77,8	2	22,2
Doutorado completo	4	66,7	2	33,3

Fonte: Dados da pesquisa, (2019).

Ao analisar os docentes em desequilíbrio nas características sociodemográficas para Supercomprometimento no Trabalho (71 docentes), observou-se a prevalência do sexo masculino (73,9%), faixa etária de 26-30 anos (90,0%), solteiros (76,7%), sem filhos (80,5%) e docentes em especialização em andamento (100,0%).

Ao observar a associação das características sociodemográficas e Supercomprometimento no Trabalho entre os docentes investigados, foi constatado que não houve associação desses aspectos para o risco de estresse ocupacional relacionado ao Supercomprometimento no Trabalho (p-valor > 5%), assemelhando-se aos resultados do estudo de Duarte (2018) onde também não houve associação desses aspectos com o Supercomprometimento. Já no estudo de Lucena (2010), foi constatado que os aspectos: sexo (p-valor 0,01), idade (p-valor 0,03) e título acadêmico (p-valor 0,01), tiveram associação para o risco de estresse ocupacional relacionado ao Supercomprometimento no Trabalho dentre os docentes pesquisados.

A Tabela 12 mostra a associação entre as características profissionais e Supercomprometimento no Trabalho dentre os docentes investigados.

Tabela 12 - Teste Qui-Quadrado: Supercomprometimento X características profissionais

		SUPERCOMPROMETIMENTO				p-valor
		Desequilíbrio		Equilíbrio		
		n	%	n	%	
Tempo de Trabalho docente	Até 5 anos	37	77,1	11	22,9	0,11
	6 - 10 anos	16	76,2	5	23,8	
	11 - 15 anos	11	50,0	11	50,0	
	Acima de 15 anos	7	77,8	2	22,2	
Tempo para descansar	Às vezes	57	74,0	20	26,0	0,01
	Frequentemente	7	43,8	9	56,3	
	Nunca	7	100,0	0	0,0	

Horas de sono diário	3-5 horas	35	71,4	14	28,6	0,93
	6-10 horas	36	70,6	15	29,4	
Necessidade de medicamento para dormir	Não	61	69,3	27	30,7	0,32
	Sim	10	83,3	2	16,7	

(continua)

Tabela 12 - Teste Qui-Quadrado: Supercomprometimento X características profissionais

(continuação)

Regime de trabalho	40 horas com dedicação exclusiva	4	66,7	2	33,3	0,99
	40 horas sem dedicação exclusiva	14	70,0	6	30,0	
	Horista	38	71,7	15	28,3	
	Parcial	15	71,4	6	28,6	
Possui outro emprego que não seja docência	Não	24	64,9	13	35,1	0,30
	Sim	47	74,6	16	25,4	
Trabalha em mais de um curso em alguma instituição em que exerce docência no ensino superior	Não	39	68,4	18	31,6	0,51
	Sim	32	74,4	11	25,6	

Fonte: Dados da pesquisa, (2019).

Analisando os docentes em desequilíbrio nas características profissionais para Supercomprometimento no Trabalho (71 docentes), observou-se a prevalência de tempo de docência acima de 15 anos (77,8%), nunca como tempo para descanso (100,0%), horas de sono diário de 3-5 horas (71,4%), docentes que tem necessidade de medicamento para dormir (83,3%), docentes horistas como regime de trabalho (71,7%), docentes que possuem outro emprego que não seja docência (74,6%) e docentes que trabalham em mais de um curso na instituição em que exerce a docência (74,4%).

Ao observar a associação entre as características profissionais e Supercomprometimento no Trabalho dentre os investigados, constatou-se que houve somente a associação entre o aspecto: tempo para descansar (p-valor 0,01) ao Supercomprometimento. Diante disso, afirma-se que 100,0%, 43,8% e 74,0% dos docentes em desequilíbrio que relataram nunca, frequentemente e às vezes como

tempo para descanso respectivamente, possuem risco de estresse ocupacional relacionado ao Supercomprometimento no Trabalho.

Quanto ao tempo para descansar, destaca-se o fato de o docente levar o trabalho para casa. Em estudo de Soares; Mafra e De Faria (2019) com 966 docentes de ensino superior, evidenciou-se que cerca de 60,0% dos participantes relataram levar o trabalho para casa em todos ou quase todos os finais de semana, enquanto apenas 4,05% afirmaram não trabalhar nos fins de semana. Segundo os autores, esses resultados evidenciam a sobrecarga de trabalho a que os docentes universitários estão expostos, uma vez que a maioria realiza várias outras tarefas além do ensino, o que contribui para aumentar seu nível de estresse.

No estudo de Duarte (2018), após testes de cruzamentos, não foi observado nenhuma associação das características profissionais investigadas com o Supercomprometimento. Já no estudo de Lucena (2010), foi constatado que o aspecto: tempo de serviço (p-valor 0,01) teve associação para o risco de estresse ocupacional relacionado ao Supercomprometimento no Trabalho dentre os docentes pesquisados.

A Tabela 13 mostra a associação entre os hábitos de vida e Supercomprometimento no Trabalho entre os docentes investigados.

Tabela 13 - Teste Qui-Quadrado: Supercomprometimento X hábitos de vida

		SUPERCOMPROMETIMENTO				p-valor
		Desequilíbrio		Equilíbrio		
		n	%	n	%	
Pratica alguma atividade física	Não	36	70,6	15	29,4	0,93
	Sim	35	71,4	14	28,6	
Ingere bebida alcoólica	Não	39	72,2	15	27,8	0,77
	Sim	32	69,6	14	30,4	

Fonte: Dados da pesquisa, (2019).

Ao analisar os docentes em desequilíbrio nos hábitos de vida para Supercomprometimento no Trabalho (71 docentes), observou-se a prevalência dos docentes que praticavam atividade física (71,4%) e docentes que não ingeriam bebida alcoólica (72,2%).

Ao observar a associação dos hábitos de vida e Supercomprometimento no Trabalho entre os docentes investigados, foi constatado que não houve associação entre essas variáveis para o risco de estresse ocupacional relacionado ao Supercomprometimento no trabalho (p -valor $> 0,05$). Resultado semelhante relacionado a atividade física foi encontrado por Soares; Mafra e De Faria (2019), ao constarem que a variável atividade física não estava associada com o estresse ocupacional (p -valor 0,40). Conforme os autores, isso mostra que quanto maior a frequência de atividade física, menor o nível de estresse do indivíduo.

Para uma melhor visualização, a Tabela 14 mostra o resultado geral quanto a associação das características sociodemográficas, profissionais e hábitos de vida x ERI e Supercomprometimento no Trabalho, demonstrando que as características profissionais foi a variável em que houve associação para o ERI (necessidade de medicamento para dormir) e o Supercomprometimento (tempo para descansar) respectivamente.

Tabela 14 – Resultado geral quanto a associação das características sociodemográficas, profissionais e hábitos de vida x ERI e Supercomprometimento no Trabalho

Variáveis	Resultado
Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI)	
Características sociodemográficas	Não houve associação
Características profissionais (necessidade de medicamento para dormir)	houve associação (p -valor 0,05)
Hábitos de vida	Não houve associação
Supercomprometimento no Trabalho (OC)	
Características sociodemográficas	Não houve associação
Características profissionais (tempo para descansar)	houve associação (p -valor 0,01)
Hábitos de vida	Não houve associação

Fonte: Dados da pesquisa, (2019).

Dessa maneira, os resultados da pesquisa mostraram que grande parte dos docentes apresentaram o Supercomprometimento no Trabalho como dimensão mais agravante relacionado ao estresse ocupacional. Percebeu-se também que a variável

a qual os docentes necessitam de atenção redobrada são as características profissionais, visto que a mesma demonstrou estar diretamente associada ao surgimento de estresse ocupacional entre os investigados, tanto para o Esforço/Recompensa quanto para o Supercomprometimento no Trabalho. A seguir, apresentam-se as considerações finais da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo propôs como objetivo geral identificar a prevalência de estresse ocupacional em docentes de instituições privadas de ensino superior em Imperatriz-MA.

Nota-se o predomínio do sexo feminino, idade de 31-40 anos, casados, sem filhos e especialização completo. Possuíam tempo de trabalho docente em sua maioria de até 5 anos, às vezes, como tempo de descanso, 6-10 horas de sono diárias e sem o hábito de tomar medicamento para dormir. Possuíam em sua maioria regime de trabalho horista, outros empregos que não fosse docência e atuação em somente em um curso na instituição em que exerce a docência. Os docentes em sua maioria não eram praticantes de atividade física e não tinham o hábito de ingestão de bebida alcoólica.

A possibilidade do surgimento do estresse ocupacional nos docentes investigados é notória, visto os resultados encontrados para o desequilíbrio (risco) quanto a relação Esforço/Recompensa no Trabalho (57,0%) entre os docentes investigados. A mesma possibilidade é vista ainda com mais evidencia quando se observa as variáveis de Supercomprometimento no Trabalho, a qual se mostra um desequilíbrio (risco) de 71,0% entre os docentes investigados.

Os resultados mostraram que os docentes investigados apresentaram alto esforço no trabalho, podendo-se afirmar que os mesmos estão sendo afetados por altas exigências provenientes do ambiente ocupacional. Tais achados contribuem para o surgimento de desencadeamento de fortes emoções negativas e prolongamento de estímulos estressores, caracterizando como falta de reciprocidade no ambiente de trabalho.

Além disso, os mesmos docentes apresentaram baixa recompensa no trabalho, podendo-se afirmar também que eles estão tendo pouco retorno quanto aos aspectos relacionados a recompensa financeira, estima recebida de forma pessoal e oportunidade de promoção da carreira além também de segurança no emprego. Tais achados contribuem para o surgimento de condições psicológicas de risco com efeitos adversos à saúde.

O uso de medicamentos para dormir e o tempo para descanso foram os aspectos em que houveram associações para o risco de estresse ocupacional dentre os docentes quanto ao Esforço/Recompensa e Supercomprometimento no Trabalho respectivamente. Diante disso, torna-se necessário que as instituições investigadas, analisem a necessidade de terem docentes em seu quadro mais descansados, satisfeitos e motivados em suas relações laborais.

Em relação as limitações da pesquisa realizada, ressalta-se que a mesma abordou somente duas instituições privadas de ensino superior em Imperatriz-MA, o que impede generalizações para todas as instituições de ensino privado no município. Outra limitação, foi o fato de a pesquisa ter sido restrita ao grupo de professores que trabalham diretamente em sala de aula, por isso, sugere-se que possam ser realizados outros estudos que envolvam profissionais da educação que atuam em outros segmentos, como os que exercem funções de gestão/coordenação.

O estudo traz contribuições tanto para os docentes quanto para as instituições de ensino superior investigadas. Para os docentes, reforça a reflexão não apenas aos participantes da pesquisa, mas a todos os docentes atuantes, uma vez que o estresse ocupacional pode acarretar danos tanto para a vida profissional quanto pessoal do indivíduo. Para as instituições de ensino superior investigadas, reforça a necessidade de as mesmas terem um olhar mais humano aos docentes, visto que, os mesmos com melhores condições de trabalho poderão oferecer melhores serviços e conseqüentemente tornar a prática de ensino mais prazerosa e de qualidade.

O estudo do capital humano tem sido cada vez mais relevante para a sociedade. Isso é constatado através dos efeitos indiretos e diretos provocados pela educação sobre a população em geral. A educação reflete principalmente no desenvolvimento de tecnologias, que inserido ao processo produtivo promove progresso econômico.

Uma possibilidade de continuidade da pesquisa seria realizá-la com amostras maiores, além disso, abranger docentes de ensino superior de instituições públicas, por terem perfis diferentes dos docentes de instituições privadas. Como importância, destacamos a possibilidade de comparação dos resultados entre tais docentes quanto aos aspectos relacionados ao estresse ocupacional.

Um estudo de caso, realizado conforme os resultados encontrados nesta pesquisa, contribuiria de forma mais aprofundada na análise do desenvolvimento regional no município de Imperatriz. Outra sugestão de pesquisa futura seria realizar estudo qualitativo, de modo a compreender o comportamento dos docentes, estudando suas experiências individuais e particularidades.

REFERÊNCIAS

AAKER, D. A., KUMAR, V., DAY, G. S. **Pesquisa de marketing**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

AMARAL, A. C. E. S. **Professor saudável, escola viva: um olhar para o estresse docente**. 2018. 81f. Dissertação (Mestrado em Ciências). Universidade Estadual de Campinas, 2018.

ARALDI-FAVASSA, C. T.; ARMILIANO, N.; KALILINE, I. Aspectos Fisiológicos e Psicológicos do Estresse. **Revista de Psicologia da UnC**, v.2, n.2, p. 84-92. 2005.

ARANHA, F.C. **O Estresse ocupacional em docentes de medicina e enfermagem de uma instituição pública**. 2013. 47f. Dissertação (Mestrado em Ciências). Universidade Federal de São Paulo. Escola Paulista de Medicina. Programa de Pós-Graduação em Psiquiatria e Psicologia Médica, 2013.

ARAÚJO, B.L.S. *et al.* Estresse Ocupacional em Docentes de uma Instituição de Ensino Superior da região metropolitana de Goiânia. **Revista de Divulgação Científica Sena Aires**, v. 4, n. 2, p. 96-104, 2015.

ARAÚJO, L. M. N. *et al.* Estresse no cotidiano universitário: estratégias de enfrentamento de docentes da saúde. **Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental On-line**, v. 8, n. 4, p. 4956-4964, 2016.

ARAÚJO, T.M.; PINHO, P.S.; MASSON, M.L.V. Trabalho e saúde de professoras e professores no Brasil: reflexões sobre trajetórias das investigações, avanços e desafios. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, 2019.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MEDICINA PSICOSSOMÁTICA REGIONAL DO DISTRITO FEDERAL. **Sintomas do estresse**. 2010. Disponível em: <http://www.abmpdf.com>. Acesso em: 23 jul.2019.

BAPTISTA, M. N. *et al.* Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 564-570, 2019.

BARBOSA, A.L.K.H. *et al.* Síndrome de Burnout em docentes universitários de instituições privadas. **Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde**, v. 7, n. 2, p. 70-80, 2018.

BARRETO, M. A. **Ofício, Estresse e Resiliência: desafios do Professor Universitário**. 2007. 228f. Tese (Doutorado em Educação) Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2007.

BARSOTTI, P.D. Produtivismo acadêmico: essa cegueira terá fim? **Educação & Saúde**, v.32, n.115, 2011.

BENTIN, M.I.O.; VARGAS, K.S. Estresse no trabalho docente: um estudo com professores do ensino estadual de Santana do livramento. **In: Anais do Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão**, v.10, n.1, 2019.

BEZERRA, M. A. A. *et al.* Estresse em docentes: uma análise via rede estadual de ensino do Ceará. **Revista Interdisciplinar Encontro das Ciências-RIEC**, v. 1, n. 3, p. 339-347, 2018.

BIROLIM, M.M. *et al.* Trabalho de alta exigência entre professores: associações com fatores ocupacionais conforme o apoio social. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, p. 1255-1264, 2019.

BOAS, A.A.V. *et al.* Quality of life indicators in the work of teachers from federal higher education institutions in the southeast, midwest and Federal District. **Brazilian Applied Science Review**, v.2, n.1, p. 19-51, 2018.

BORGES, S.L. *et al.* Avaliação de fatores de risco psicossociais: estudo com docentes do ensino superior. **Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social**, v. 4, n. 1, p. 22-33, 2018.

BRASIL. **Constituição Federal da Republica**. Senado Federal: Brasília, 1988.

BRAZ, A.C.A.R. As implicações das atividades docentes na saúde física e mental do professor. **Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, v. 23, n. 45, p. 24-34, 2018.

BRAZ, J. S.; FÊO, E. A. O estresse e a profissão do professor: avaliação da existência da síndrome de Burnout em professores da Estácio de Sá de Ourinhos. **Revista Hórus Junior**. v.1, n.1, 2006.

CAIAFFO, G. A. **Estresse ocupacional: estudo realizado junto aos funcionários da sudema**. 2003. 67f. (Trabalho de Conclusão de Estágio). Universidade Federal da Paraíba. Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2003.

CALCAGNO, A.Q. **CULTURA ORGANIZACIONAL E ESTRESSE OCUPACIONAL: um estudo com docentes de escolas da rede pública de Belém do Pará**. 2010. 136f.

Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté - UNITAU, 2010.

CALLES, A. C. do N.; SANTOS, J. A. A. A avaliação do nível de estresse e a consequência sobre a variabilidade da frequência cardíaca em docentes. **Caderno de Graduação-Ciências Biológicas e da Saúde - UNIT-ALAGOAS**, v. 3, n. 3, p. 215-226, 2016.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Sintomas de estresse nos trabalhadores atuantes em cinco núcleos de saúde da família. **Revista Latino-americano de Enfermagem**. v.12, n.1, p.14-21. 2004.

CANTOS, G. A.; SILVA, M. R.; NUNES, S. R. A. Estresse e seu reflexo na saúde do professor. **Revista Saúde**, Piracicaba, v.7, n.15, p.15-20, 2005.

CARARA, C. B. B.; KRUGGER, E. F. C. **Estresse: prejuízos para as organizações**. 2000. Disponível em: <http://www.eps.ufsc.br>. Acesso em: 05 mai.2018.

CARDOSO, M.R.G. O professor do ensino superior hoje: perspectivas e desafios. **Cadernos da FUCAMP**, v. 15, n. 23, 2016.

CARLOTTO, M.S. *et al.* Prevalência de Afastamentos por Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho em Professores. **PSI UNISC**, v. 3, n. 1, p. 19-32, 2019.

CARNIELLO, M. F.; SILVA, R. B.; VELLOSO, V. F. Universidade e Desenvolvimento Regional: inserção dos egressos dos cursos de Comunicação da Universidade de Taubaté no mercado de trabalho. In: Intercom - Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação **41º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**. Joinville – SC. 2018

CARVALHO, G.A. O estresse e a profissão docente: um estudo de caso com os professores (as) da cidade de Santa Helena-PR. In: **Anais/Congresso Internacional de Educação do Noroeste Paulista**. p. 111-11, 2018.

CASTRO, R. **Geografia do Maranhão**. 2014. Disponível em:http://castroweb.com.br/castrodigital/concurso/Castro_Digital_Apostila_Geografia_do_Maranhao.pdf. Acesso em: 13 set. 2019.

CERIBELLI, C. **Diabete sob controle. Estratégias e orientações práticas para uma vida saudável**. Editora escala. São Paulo. 2010. 160p.

COIMBRA, K.; OLIVEIRA, A. **Nível de escolaridade e escolaridade: um estudo de casos das famílias da vila verde lar – Teresina/PI**. 2009. Disponível em: www.ifpi.edu.br/eventos/iiencipro/arquivos/educacao/8a22b432d6da7d89234956671888a057.pdf. Acesso em: 13.fev.2020.

CONTAIFER, T. R. C. *et al.* Estresse em professores universitários da área de saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**. v.24, n.2. p.215-25. 2003.

CORRÊA, S.A.; MENEZES, J.R.M. **Estresse e trabalho**. 2002. 74f. Monografia (Especialização em medicina do trabalho) Sociedade Universitária Estácio de Sá, 2002.

CORTEZ, P.A. *et al.* A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. **Cadernos de Saúde Coletiva**. v.25, n.1, p. 113-122. 2017.

COSTA, A. C. As injunções aos docentes na universidade pública: de intelectuais a trabalhadores polivalentes. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 14, n. 1, p. 175-195, 2016.

COSTA, C. W. G. S. **Fatores estressores no ambiente de trabalho docente: uma investigação em uma universidade privada**. 2004. 113f. Dissertação (Mestrado em Ciências em Engenharia da Produção) Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 2004.

COSTA, F.R.C.P. **Fatores estressores na atividade docente**. 2013. 109f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Humano). Universidade de Taubaté – UNITAU, 2013.

COSTA, J. S. Docência no ensino superior: professor aulista ou professor pesquisador? **Caderno Discente do Instituto Superior de Educação**. v.2, n.2, 2008.

CRUZ, J. C. **O trabalho após os 40 anos**. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/Informe-se/artigos/otrabalho-apos-os-40-anos/21187>. Acesso em: 05 jul. 2019.

DALAGASPERINA, P.; MONTEIRO, J.K. Estresse e docência: Um estudo no ensino superior privado. **Revista Subjetividades**, v. 16, n. 1, p. 37-51, 2016.

DALLABRIDA, V. R.; FERNÁNDEZ, V. R. **Desenvolvimento Territorial: possibilidades e desafios, considerando a realidade de âmbitos espaciais periféricos**. Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo; Ijuí: Ed. Unijuí, 2008.

DAVID, R.S. Docência na contemporaneidade: desafios para docentes no ensino superior. **LINKSCIENCEPLACE - Interdisciplinary Scientific Journal**, v. 5, n. 1, 2018.

DELA COLETA, A. S. M. **Estresse e suporte social em profissionais do setor de segurança pessoal e patrimonial**. 2007. 149f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2007.

DIAS FILHO, J. M.; PAULO, E.; CORRAR, L. J. **Análise Multivariada para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia**. São Paulo: Atlas, p. 64-66, 2007.

DIAS, J. *et al.* Prática de atividade física em docentes do ensino superior: foco na qualidade de vida. **Esc. Anna Nery**. v.21, n.4, 2017.

DINIZ, R; V. GOERGEN, P. L. Educação Superior no Brasil: panorama da contemporaneidade. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 24, n. 3, p. 573-593, 2019.

DUARTE, C.V. **A dupla jornada docente e sua relação com o estresse ocupacional**. 2018. 104f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté - UNITAU, 2018.

DUARTE, V.N.; SCHNEIDER, M.B. **CAPITAIS INTANGÍVEIS E DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL: Algumas Considerações Preliminares**. Anais XVIII ENANPUR, 2019. Disponível em: <http://anpur.org.br/xviiienganpur/anaisadmin/capapdf.php?reqid=1158> acesso em: 06.abr.2020.

ESTEVES, M. F. D. P. **Estresse psíquico em professores do ensino superior privado: um estudo em Salvador-BA**. 2004. 163f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Departamento de Psicologia, 2004.

FADEL, C.B.*et al.* Processo de trabalho e disposição ao estresse entre docentes de ciências biológicas e da saúde. **Revista on-line de pesquisa** v.11, n.4, p: 843-848, 2019.

FARIAS, S. M. C. *et al.* Caracterização dos sintomas físicos de estresse na equipe de pronto atendimento. **Revista da Escola de Enfermagem da USP** v.45, n.3, p.722-9, 2011.

FERNANDES, C.; PEREIRA, A. Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. **Revista de Saúde Pública**, n.1, v.1, 2016.

FERNANDES, G. C. P. S.; VANDENBERGUE, L. O estresse, o professor e o trabalho docente. **Revista Labor**, v. 1, n. 19, p. 75-86, 2018.

FERRACCIU, C.C.S. *et al.* Índice de capacidade para o trabalho e desequilíbrio Esforço-Recompensa relacionado ao distúrbio de voz em professoras da rede estadual de Alagoas. **Revista CEFAC**, v. 17, n. 5, p. 1580-1589, 2015.

FERREIRA, L.C.O. *et al.* Efeitos psicofisiológicos do estresse em trabalhadores. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais - UNIT-ALAGOAS**, v. 5, n. 2, p. 93, 2019.

FONSECA, M. Políticas públicas para a qualidade da Educação Brasileira: entre o utilitarismo econômico e a responsabilidade social. **Cadernos CEDES** Campinas-SP. v.29 n.78 p.153-177, 2009.

FRAGELLI, T. B. O; GÜNTHER, I. A. Relação entre dor e antecedentes de adoecimento físico ocupacional: Um estudo entre músicos instrumentais **Revista Acadêmica de Música, Belo horizonte**, n.19, p. 18-23, 2009.

FREEMAN, G.H., HALTON, T.R. Note on exact treatment of contingency, goodness-of-fit and other problems of significance. **Biometrika**, 38, 141-149, 1951.

FREI, F. A utilização de Formulários Google para Avaliação Continuada: Aplicações no Ensino de Estatística para Cursos Universitários. **Revista Tecnologias na Educação**. ano 9, v.23, 2017.

FREITAS, A.M.C. **Aspectos psicossociais do trabalho e qualidade do sono entre docentes de educação superior**. 2018. 117f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva). Universidade estadual de Feira de Santana, 2018.

FREITAS, G. R. **Estresse, ansiedade e qualidade de vida em professores: efeitos do relaxamento progressivo**. 2015. 51f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Faculdade de Ciências, 2015.

GENUÍNO, S.L.V.P.; GOMES, M.S.; MORAES, E.M. O Estresse Ocupacional e a Síndrome de Burnout no Ambiente de Trabalho: Suas Influências no Comportamento dos Professores da Rede Privada do Ensino Médio de João Pessoa. **Revista Anagrama**. v.3. n.2. 2009.

GODDARD, J.; KEMPTON, L. **Connecting Universities to Regional Growth. A Practical Guide**, 2011. 81p.

GÓIS, A.L.; FRANCISCO, D.J. O professor do século XXI e suas lutas diárias: saúde mental na escola. **Anais do II seminário do programa de pós-graduação em cognição, tecnologias e instituições**, p. 162, 2018.

GOMES, A.V.A.; GILIOLI, R. S. P. **Educação básica e superior públicas: custos e perfil discente**. Brasília: Consultoria Legislativa, Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/Estudos-e-notas-tecnicas>. Acesso em: 10 ago. 2018.

GUIMARÃES, L. A. M.; SIEGRIST, J.; MARTINS, D. A. Modelo de estresse ocupacional ERI (effort reward-imbalance). In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo Casa do Psicólogo. v. 2, p. 69-84, 2004.

HAIKAL, D.S. *et al.* Qualidade de vida, satisfação e Esforço/Recompensa no trabalho, transtornos psíquicos e níveis de atividade física entre trabalhadores da atenção primária à saúde. **Revista de atenção primária à saúde**. v.16, n.3, p. 301-312, 2013.

HAMIDIZADEH, A.; KOOLIVAND, H.; HAJKARIMI, F. Is workaholismo antecedente of burn out? **European Journal of Academic Essays** v.1, n.8, p.1-9, 2014.

HARDT, P.O.S. **Estresse e estratégias de enfrentamento em professores do ensino fundamental**. 2009. 153f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). Universidade de Taubaté – UNITAU, 2009.

HUNGULO, A.C. Desenvolvimento do estresse ocupacional e sua incidência nos professores universitários do Huambo. **Sapientiae**, v. 4, n. 2, p. 196-209, 2019.

HURRELL JÚNIOR, J. J.; SAUTER, S. L. **Stress ocupacional: causas, consequências, prevenção e intervenção**. In: ROSSI, A. M.; PERREWE, P. L.; MEURS, J. A. Stress e qualidade de vida no trabalho: stress social – enfrentamento e prevenção. São Paulo, SP: Atlas, 2011, p. 127-154.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 15 ago. 2019.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ma/imperatriz.html>. Acesso em: 05 Dez. 2019.

IBM CORP. Released 2016. **IBM SPSS Statistics for Windows**, Version 24.0. Armonk, NY: IBM Corp.

ILIEVA, J.; BARON, S.; HEALEY, N. M. Online surveys in marketing research: pros and cons. **International Journal of Marketing Research**, 2002.

IMPERIANO, N.P. **Estresse ocupacional em docentes universitários: um estudo comparativo entre profissionais com e sem chefia no CCSA-UFPB**. 2017. 77f. Monografia (Graduação de Administração). Universidade Federal da Paraíba, 2017.

INOCENTE, N. J. et. al. Estresse Ocupacional. In: GUILHARDI, H. J. et. al. **Sobre Comportamento e Cognição: Expondo a Variabilidade**. Santo André, ESETEc Editores associados, 2006.

INOCENTE, N. J. **Síndrome de Burnout em professores universitários do Vale do Paraíba, (SP)**. 2005. 248f. Tese (Doutorado em Ciências Médicas) –Programa de Pós-graduação da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

INOCENTE, N.J. Estresse Ocupacional: Origem, Conceitos, Relações e Aplicações nas Organizações e no Trabalho In: CHAMON, E.M.Q.O. **Gestão e Comportamento Humano nas Organizações**. Rio de Janeiro: Brasport, p.146-179, 2007.

IRBER, C. Letramentos digitais na educação básica e na educação de jovens e adultos: um estudo de caso sob a ótica dos discentes. **Repositório digital da Universidade Federal de santa Maria**. 2017.

KOCK, M.O.; BIAZI, R, J.; BENEDETTO, C. ESTRESSE EM DOCENTES: um estudo comparativo entre uma instituição de ensino superior pública e uma

instituição de ensino superior privada na cidade de Toledo-PR. **Revista Uningá**. v.21, n.1, p.17-23. 2015.

LARA, J.C.; CARNIELLO, M.F. Desenvolvimento regional e a expansão do ensino superior público: o caso da Universidade do Estado de Mato Grosso. **Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas**, v. 19, n. 1, p. 52-58, 2018.

LEITE JUNIOR, J.A.P. **Estresse, estratégias de enfrentamento e qualidade de vida no ambiente de trabalho**: um estudo em um instituto de pesquisas. 2009. 217f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté - UNITAU, 2009.

LEITE, R.M.S.C. Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos. **Ciênc. Saúde Coletiva**. v.14, p:2181-9, 2009.

LIMA, F.; V. **Correlação entre variáveis preditoras de estresse e o nível de estresse**. 2005. 100f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) Universidade Católica de Brasília, 2005.

LIMA, M. C. **Monografia**: a engenharia da produção científica. 2.ed. revisada e atualizada. São Paulo. Saraiva. 2008.

LIPP, M. E. N. *et al.* Relação entre *stress*, padrão tipo A de comportamento e crenças irracionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 6, n.3, p. 309-323, 2012.

LIPP, M. E. N. **Manual do inventário de sintomas de estresse para adultos de Lipp**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

LIPP, M.E.N. **O stress do professor**. São Paulo: Papyrus, 2002.

LIRA, C.N.; OLIVEIRA, G.P.C. **A importância da atividade física na qualidade de vida do policial militar**. 2019. Disponível em: <http://dspace.pm.go.gov.br:8080/pmgo//handle/123456789/1702>. Acesso em: 10 ago.2019.

LOPES, G.S. **Auriculoterapia no combate ao estresse em professores universitários**: estudo piloto. 2016. 77f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem). Universidade Federal do Amazonas. Escola de Enfermagem de Manaus, 2016.

LOPES, M. **Uso de álcool, estresse no trabalho e fatores associados entre servidores técnicos administrativos de uma universidade pública**. 2011. 170f. Dissertação (Mestrado em Ciências). Universidade São Paulo. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, 2011.

LUA, I. **Saúde das trabalhadoras de Enfermagem da atenção básica na Bahia**. 2014. 143f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva). Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. Universidade Estadual de Feira de Santana, 2014.

LUCENA, E. S. **Cultura organizacional e estresse ocupacional**: Um estudo com docentes das Instituições Privadas de Ensino Superior do Município de Guarulhos.

2010. 149f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté - UNITAU, 2010.

MACEDO, A. F. R. **Processo saúde-doença do docente de universidade pública: inquietações sobre o sofrimento psíquico na UFU**. 2017. 103f. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador). Instituto de Geografia da Universidade Federal de Uberlândia, 2017.

MAGALHÃES, L. C. B.; YASSAKA, M. C. B.; SOLER, Z. A. S. G. Indicadores da qualidade de vida no trabalho entre docentes de curso de graduação em Enfermagem. **Arquivos Ciência e Saúde**. v.15, n.3, p.117-24. 2008.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: Uma orientação aplicada**. 3º ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MATIAS, J. Paradigmas da Profissão Docente no Brasil. **RACE-Revista da Administração**, v. 4, p. 154-179, 2019.

MENEZES, T. *et al.* Fatores do estresse laboral no trabalho docente: uma revisão sistemática de dados. **Nanbiquara**, n.1, v.1, p.42-52, 2019.

MESQUITA, S.S.A. Referenciais do “bom professor” de ensino médio: exercício de articulação teórica. **Cadernos de Pesquisa**, v. 48, n. 168, p. 506-531, 2018.

MIGUEZ, V.A.; BRAGA, J.R.M. Estresse, síndrome de Burnout e suas implicações na saúde docente. **Revista Thema**, v. 15, n. 2, p. 704-716, 2018.

MINARI, M.R.T.; GUIMARÃES, L.A.M. Impacto da cultura organizacional no desequilíbrio entre Esforço-Recompensa no trabalho em uma universidade pública federal. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. v.19, n.2, p.616-623, 2019.

MOORE, S. *et al.* Work stress and alcohol use: examining the tension-reduction model as a function of worker's parent's alcohol use. **Addictive Behaviors**, v. 32, n. 12, p. 3114-3121, 2007.

MORAIS, A.C.P.L. **Adição ao trabalho e estresse ocupacional em professores de pós-graduação stricto sensu de uma instituição de ensino superior da cidade de campo grande, MS, Brasil**. 2018. 115f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Católica Dom Bosco, 2018.

MOREIRA, H. de R. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. Motriz: **Revista de Educação Física**, v. 16, n. 4, p. 900-912, 2010.

MOROSINI, M. C. *et al.* Professor do ensino superior: identidade, docência e formação. Brasília: **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais**, 2000. 80 p.

MOULIN, M. G. B.; MORAES, A. B. T. Vamos fazer poeira! Fontes e expressões da pressão no trabalho do setor de rochas ornamentais no Espírito Santo. **Revista Brasileira de Saúde ocupacional** São Paulo, v.35, n.122, p.192-200, 2010.

NASCIMENTO, E.N. **Estresse e docentes na área de ciências contábeis: consequências e estratégias**. 2017. 150f. Tese (Doutorado em Ciências). Universidade de São Paulo, 2017.

NICKEL, D. C.; COSER, C. Mudança organizacional, aprendizagem e estresse: Um estudo de caso numa IES **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v.14, n.3, p. 91-106, 2007.

NUSKE, M.A. *et al.* A saúde e sua relação com o desenvolvimento: um olhar acerca da contribuição da saúde nas múltiplas escalas do desenvolvimento regional. **In:VIII Seminário Internacional sobre Desenvolvimento Regional**, 2017.

OLIVEIRA JUNIOR, A. A universidade como polo de desenvolvimento local/regional. **Caderno de Geografia**, v.24, n.1, p.1337-1349, 2014.

OLIVEIRA, A.M.N.; ARAÚJO, T.M. Situações de desequilíbrio entre Esforço-Recompensa e transtornos mentais comuns em trabalhadores da atenção básica de saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 16, n. 1, p. 243-262, 2018.

OLIVEIRA, E.B. *et al.* Esforço e Recompensa no Trabalho do Enfermeiro residente em unidades especializadas. **Revista de Enfermagem da UERJ**, v. 21, n. 2, p. 173-178, 2013.

OLIVEIRA, G.W.B.; JACINSKI, L. **Desenvolvimento de questionário para coleta e análise de dados de uma pesquisa, em substituição ao modelo Google Forms**. 2017.51f. Monografia (Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2017.

OLIVEIRA, M.L. *et al.* Capital humano e a influência da qualidade de vida no trabalho. **In: III Congresso Internacional de Ciência, Tecnologia e Desenvolvimento**, 2016.

PAFARO, R. C.; DE MATINO, M. M. F. Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas **Revista da Escola de Enfermagem da USP** v.38, n.2, p.152-60. 2004.

PAIVA, K. C. M.; SARAIVA, L. A. S. Estresse ocupacional de docentes de ensino superior. **Revista de Administração**. São Paulo, v.40, n.2, p.145-158, 2005.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia** v.9, p.45-52. 2004.

PENACHI, E. **Estresse e síndrome de Burnout em professores do ensino superior: contexto de adoecimento e estratégias de enfrentamento**. 2018. 106f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional). Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Pato Branco, PR: UTFPR, 2018.

PEREIRA, H. O. S.; AMARAL, M. T.; SCORSOLINI-COMIN, F. Avaliação de sintomas de estresse em professores universitários: qualidade de vida no fazer docente. **Educação: Teoria e Prática** v.21, n.37, 2011.

PEREIRA, L.T.Z. **Estresse, estratégias de enfrentamento e qualidade de vida no trabalho**: estudo de caso na área de construção civil. 2010. 192f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté - UNITAU, 2010.

PEREIRA, S. M. A. **A síndrome de Burnout - o estresse em docentes das instituições de ensino superior privada de Porto Velho**. 2008.86f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde). Universidade de Brasília – UNB, 2008.

PESSOA, B.S.L. Estudo sobre a relação entre o nível de estresse no trabalho e o comprometimento com a carreira em bancários da Bahia. **Anais Seminário de Iniciação Científica**, n. 20, 2018.

PITTHAN, L. O. **Exposição do professor substituto da saúde ao estresse no trabalho**. 2010. 70f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências da Saúde, 2010.

PRADO, C. E. P. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho** São Paulo, v. 14, n.3, p. 285-89, 2016.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2005. Disponível em: <http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acesso em: 08.jul.2019.

PUERTO, J.C. *et al.* A new contribution to the classification of stressors affecting nursing professionals. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. 2017.

REIS, E. J. F. B. *et al.* Docência e exaustão emocional. **Educação & Sociedade**, v.27, n.94, p. 229-253, 2006.

RIBAS, D. A docência no ensino superior e as novas tecnologias. **Revista Eletrônica Lato Sensu**. v.3, n.1, 2008.

RICHARDSON, R.J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: atlas, 2008.

ROCHA, M. C. P.; DE MARTINO, M. M. F. O estresse e qualidade de sono do enfermeiro nos diferentes turnos hospitalares. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. v.44, n.2, p.280-286, 2008.

RODRIGUES, M. V. R. Y.; ALVES, J. B. Qualidade de vida dos professores: um bem para todos. **IV congresso nacional de excelência em gestão**. Niterói, RJ, Brasil, 31 de julho, 01 e 02 de agosto de 2008.

ROLIM, C.; SERRA, M. Instituições de ensino superior e desenvolvimento regional: o caso da região Norte do Paraná. **Revista de Economia**, v. 35, n. 3, 2009.

SÁ, S.C.A *et al.* Estresse em docentes universitários da área de saúde de uma faculdade privada do entorno do Distrito Federal. **Revista de Divulgação Científica Sena Aires**, v. 7, n. 3, p. 200-207, 2018.

SANCHES, E. **Enciclopédia de Imperatriz**. Imperatriz (MA), Instituto de Imperatriz, 2003.

SANTOS, D.A.S. **Estresse ocupacional e transtornos mentais comuns entre professores universitários**. 2016. 158f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva). Universidade estadual de feira de Santana-BA, 2016.

SANTOS, G. E. O. **Cálculo amostral: calculadora on-line**. 2007. Disponível em: <http://www.calculoamostral.vai.la>. Acesso em: 10.fev.2020.

SANTOS, L.A.M.; VIDAL, V.M. O estresse do professor: estudo acerca da corporeidade em profissionais da educação básica. **Inter Espaço: Revista de Geografia e Interdisciplinaridade**, v. 3, n. 10, p. 280-303, 2018.

SANTOS, T.C.M.M. **Estresse ocupacional em enfermeiros da região do Vale do Paraíba Paulista**. 2008. 189p. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté - UNITAU, 2008.

SANTOS, V.L.P. *et al.* Estudo da qualidade de vida no trabalho de professores do ensino superior. **Revista Intersaberes**, v. 14, n. 31, 2019a.

SANTOS, S.M.M. *et al.* Limitação do uso da voz na docência e a prática de atividade física no lazer: Estudo Educatel, Brasil, 2015/2016. **Cadernos de Saúde Pública**. v. 35, 2019b.

SCHILLINGS, A. **Processo de estresse em mestrandos**. 2005. 110f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. 2005.

SEDLACEK, S. The role of universities in fostering sustainable development at the regional level. **Journal of Cleaner Production**, v. 48, p. 74-84, 2013.

SEGANTIN, B.G.O.; MAIA, E.M.F.L. **Estresse vivenciado pelos profissionais que trabalham na saúde**. 2007. 49f. Monografia (Especialização em Saúde da Família). Instituto de Ensino Superior de Londrina – INESUL. Londrina, 2007.

SELYE, H. **Stress: a tensão da vida**. São Paulo: IBRASA, 1959.

SELYE, H. **The Stress of Life**. New York: McGraw-Hill, 1956.

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

SIEGRIST, J., *et al.* The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. **Social Science Medicine** v.58, n.8, p:1483-99, 2004.

SILVA, A.M.L. **Estresse ocupacional, qualidade de vida e saúde de professores.** 2018. 52f. Monografia (Graduação em saúde coletiva) Universidade Federal de Pernambuco, 2018.

SILVA, E. P.; OLIVEIRA, E.A.A.Q.; ARAÚJO, E.A.S. O CONCEITO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO REGIONAL: uma Revisão Teórica. **The 4th International Congress on University-Industry Cooperation** – Taubate, SP – Brazil – December 5th through 7th, 2012.

SILVA, E. L. MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 4.ed. rev. atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2005. 138p.

SILVA, J. P. *et al.* Estresse e Burnout em professores. **Revista Fórum Identidades.** v.3, n.2, p.75-83. 2008.

SILVA, J.F.C. **Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências.** 2010. 44f. Monografia (Especialização em Gestão Empresarial) - Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, RJ, 2010.

SILVA, J.G. **Estresse ocupacional e enfrentamento no trabalho: um estudo com docentes da rede pública do ensino fundamental do 1º ao 5º ano do município de Imperatriz-MA.** 2016. 97f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté - UNITAU, 2016.

SILVA, J.M.N. *et al.* O efeito combinado do esforço e recompensa como preditor para a ocorrência de DORT no pescoço e ombro. **Revista Brasileira de Ergonomia.** v.12, n.1, 2017.

SILVA, O.S. **Universidade e desenvolvimento local: a UFRB e o desenvolvimento em cachoeira/BA segundo a percepção dos agentes locais.** 2017. 158f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social). Universidade Estadual de Feira de Santana, 2017.

SILVA, R.S. *et al.* Enfermidades no exercício profissional docente. **Caderno de Graduação-Ciências Biológicas e da Saúde - UNIT.** v. 5, n. 2, p. 67, 2019.

SILVA, M.E.S. *et al.* Uma reflexão sobre o uso do Google Forms na educação. In: **Seminário de Iniciação científica do Instituto Federal Norte de Minas Gerais.** 2018.

SOARES, M. B.; MAFRA, S. C. T.; DE FARIA, E. R. A. Fatores associados à percepção de estresse em docentes universitários em uma instituição pública federal. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho,** v. 17, n. 1, p. 90-98, 2019.

SOARES, M. B.; MAFRA, S. C. T.; DE FARIA, E. R. A. Relação entre a carreira do magistério superior, suporte familiar e estresse ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Viçosa-MG. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 17, n. 2, p. 321-334, 2018.

SOARES, M.B. *et al.* Fatores associados à percepção de estresse em docentes universitários em uma instituição pública federal. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 90-98, 2019.

SORATO, M. T.; MARCOMIN, F. E. A Percepção do Professor Universitário acerca do *Stress*. **Revista Saúde**. Piracicaba, v.21, n.9, p.33-39, 2007.

SOUSA, A. R. *et al.* Estresse ocupacional e qualidade do sono em docentes da área da saúde. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, v. 19, 2018.

SOUSA; M. C. L.; OLIVEIRA, E. A. A. Q; ARAÚJO, E. A. S. Instituições de ensino superior e o desenvolvimento local em Imperatriz-MA. **In: III Congresso Internacional de Ciência, Tecnologia e Desenvolvimento**, 2014.

SOUZA, D. L. *et al.* Acesso à Educação Superior e Desenvolvimento Regional: Como esses construtos se relacionam? **Gestão & Regionalidade**, v. 30, n. 89, 2014a.

SOUZA, E. F. A. **Estresse ocupacional no trabalho em uma empresa gestora em planos de saúde**. 2009. 75f. Monografia (Graduação em Administração) - Faculdade JK Gama, Brasília: DF, 2009.

SOUZA, M. I. A. *et al.* Relação entre a desigualdade e educação no Brasil: Uma estimativa de dados em painel. **GT Economia Criativa e Políticas Públicas, UESC**, 2014b.

SOUZA, V. D. *et al.* Fatores associados ao estresse ocupacional entre trabalhadores de uma instituição ensino de superior. **Revista Uningá**, v. 56, n. 2, p. 134-142, 2019.

SOUZA; V. S. S.; INOCENTE, N. J. Estresse ocupacional e trabalho docente. **In: III Congresso Internacional de Ciência, Tecnologia e Desenvolvimento**, 2014.

THIELE, M.E.B.; AHLERT, A. Condições de trabalho docente: um olhar na perspectiva do acolhimento. **Estado do Paraná– Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE)**. UNIOESTE, p. 857-4, 2009.

TOJAL, M.C. **Estresse e estratégias de enfrentamento**: estudo com gestores com escolas públicas na cidade de Belém, Estado do Pará. 2010. 157f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional). Universidade de Taubaté – UNITAU, 2010.

TRINDADE, M.A; MORCERF, C.C.P.; OLIVEIRA, M.S. Saúde mental do professor: uma revisão de literatura com relato de experiência. **Conecte-se! Revista Interdisciplinar de Extensão**, v. 2, n. 4, p. 42-59, 2018.

VALENÇA, C. *et al.* O uso de ferramentas digitais de comunicação como recurso para o planejamento colaborativo e interdisciplinar docente. In: **Anais do Workshop de Informática na Escola**. 2018.

VALLE, L.E.L.R. **Estresse e distúrbios do sono no desempenho de professores: saúde mental no trabalho**. 2011. 208f. Dissertação (Doutorado em Psicologia Social). Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2011.

VANZIN, N.G.C. **Estresse ocupacional e trabalho docente: estudo de caso em uma instituição federal de ensino superior**. 2019. 124f. Dissertação (Mestrado profissional em administração pública). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2019.

VASCONCELOS, E.F.; GUIMARÃES, L. A.M. Esforço e Recompensa no Trabalho de uma amostra de profissionais de enfermagem. **Psicólogo informação**, v. 13, n. 13, p. 11-36, 2009.

VIANA, S.E.P. *et al.* Tabagismo e consumo de bebidas alcóolicas entre professores do curso de medicina de uma Universidade do Sul do Brasil. **Arquivos Catarinenses de Medicina**, v. 48, n. 1, p. 48-59, 2019.

VIEIRA, D. J. **Evolução do ensino superior brasileiro em período recente: novas perspectivas para o desenvolvimento regional?** 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9032>. Acesso em: 09.ago.2019.

VON KÄNEL, R.; BELLINGRATH, S.; KUDIELKA, B. M. Overcommitment but not effort–reward imbalance relates to stress-induced coagulation changes in teachers. **Annals of Behavioral Medicine**, v. 37, n. 1, p. 20-28, 2009.

WANZINACK, C.; SIGNORELLI, M.C. Expansão do ensino superior federal e desenvolvimento regional: o caso da Universidade Federal do Paraná no litoral paranaense. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 7, n. 2, p. 286-307, 2014.

WEBBER, D. V. VERGANI, V. A Profissão de professor na sociedade de risco e a urgência por descanso, dinheiro e respeito no meio ambiente laboral. **Encontro Nacional do CONPEDI**. Fortaleza, junho de 2010.

WEBER, L. N. D. *et al.* O estresse no trabalho do professor. **Imagens da Educação**, v.5, n.3, p. 40-52, 2015.

XAVIER, J.M.; CHAVES, M.A. O estresse no processo educativo. **Revista Saberes da Unijpa**, v. 4, n. 4, p. 1-14, 2016.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DA AMOSTRA (QIA)
(ADAPTADO DE INOCENTE, 2005)

1. Sexo?

- Masculino
- Feminino

2. Faixa etária

- até 25 anos;
- de 26 a 30 anos;
- de 31 a 35 anos;
- de 36 a 40 anos;
- Acima de 40 anos

3. Estado civil

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

4. Número de filhos

- Não tenho
- Um
- Dois
- Três ou mais

5. Qual seu maior nível atual de escolaridade?

- Somente Graduação
- Especialização em andamento
- Especialização completo
- Mestrado em andamento
- Mestrado completo
- Doutorado em andamento
- Doutorado completo

6. Há quanto tempo trabalha como docente?

- até 5 anos
- 6 - 10 anos
- 11-15 anos
- Acima de 15 anos

7. Tempo para descansar

- Nunca
- Às vezes
- Frequentemente

8. Quantas horas você dorme por dia normalmente?

- Até 2 horas
- 3-5 horas
- 6-10 horas
- Acima de 10 horas

9. Necessita de algum medicamento para dormir?

- Sim
- Não

10. Regime de trabalho

- Horista
- Parcial
- 40 horas sem dedicação exclusiva
- 40 horas com dedicação exclusiva

11. Possui outro emprego que não seja docência?

- Não
- Sim

12. Trabalha em mais de um curso em alguma instituição em que exerce docência no ensino superior?

- Não
- Sim

13. Pratica alguma atividade física?

- Sim.
- Não.

14. Ingere bebida alcoólica?

- Sim
- Não

ANEXO B - QUESTIONÁRIO DE ESTRESSE OCUPACIONAL ESFORÇO E RECOMPENSA NO TRABALHO (ERI)
(ADAPTADO DE INOCENTE, 2005)

As seguintes questões abaixo referem-se à sua ocupação atual. Para cada uma das afirmações abaixo, por favor, indique o grau que melhor descreve a sua situação colocando a numeração no parêntese ao final de cada afirmação conforme a legenda abaixo.

1. Não me incomoda nada; 2. Incomoda-me pouco; 3. Incomoda-me muito;
4. Incomoda-me muitíssimo

PRIMEIRA PARTE: ESFORÇO E RECOMPENSA NO TRABALHO

ERI 1. Tenho sido constantemente pressionado (a) pelo tempo, devido a uma pesada carga de trabalho ()
ERI 2. Sou interrompido (a) e perturbado (a) enquanto executo o meu trabalho ()
ERI 3. Tenho muitas responsabilidades no meu trabalho ()
ERI 4. Sou frequentemente solicitado (a) a fazer horas extras ()
ERI 5. O meu trabalho é fisicamente exigente ()
ERI 6. Nos últimos anos, o meu trabalho tem-se tornado cada vez mais exigente ()
ERI 7. Recebo dos meus superiores o reconhecimento que mereço ()
ERI 8. Recebo dos meus colegas o reconhecimento que mereço ()
ERI 9. Em situações difíceis recebo o apoio que mereço ()
ERI 10. No meu trabalho sou tratado(a) de forma injusta ()
ERI 11. As possibilidades de ser promovido (a) são poucas ()
ERI 12. Estou passando ou esperando por uma fase ruim nas minhas condições de trabalho ()
ERI 13. A segurança de manter meu atual emprego é instável ()
ERI 14. De acordo com minha formação, considero justa minha posição ()
ERI 15. Quando penso em todo o trabalho que realizo, considero justo o reconhecimento que recebo ()
ERI 16. Quando penso em todo o trabalho que realizo, considero justas as minhas oportunidades de promoção ()
ERI 17. Quando penso em todo o trabalho que realizo, considero justo o meu salário ()

SEGUNDA PARTE: SUPERCOMPROMETIMENTO NO TRABALHO

As seguintes questões abaixo referem-se ao supercomprometimento no trabalho. Para cada uma das afirmações abaixo, por favor, indique o grau que melhor descreve a sua situação colocando a numeração no parêntese ao final de cada afirmação conforme a legenda abaixo.

1. Discordo; 2. Discordo muito; 3. Concordo; 4. Concordo muito.

OC 1. Fico facilmente sobrecarregado pelas pressões de tempo no meu trabalho ()
OC 2. Assim que levanto pela manhã, começo logo a pensar nos problemas do meu trabalho ()
OC 3. Quando chego em casa, não consigo relaxar e me desligar facilmente do meu trabalho ()
OC 4. Pessoas próximas a mim dizem que me sacrifico demasiadamente pelo meu trabalho ()
OC 5. O trabalho raramente me liberta; ele fica ainda na minha cabeça até quando me deito para dormir ()
OC 6. Se tiver que adiar algo que era para ser feito hoje, terei dificuldades para dormir à noite ()

ANEXO C – CARTA DE APRESENTAÇÃO**DEPARTAMENTO DE GESTÃO E NEGÓCIOS**

Taubaté, ____ de _____ de _____.

De: Prof. Dr. Edson Aparecida de Araújo Querido Oliveira
Coordenador do Programa de Pós-graduação em Administração - UNITAU**Ao/À: Sr. Sra.****Função:.....****Empresa:****Endereço:****Prezado (a) Senhor (a):**

O/A Sr. Sra. Aluno **HUDSON WALLEÇA OLIVEIRA E SOUSA** regularmente matriculado (a) no Programa de Pós-graduação em Administração desta Universidade, desenvolve sua dissertação de Mestrado na área de **Recursos Sócioprodutivos**. Sua proposta de trabalho intitula-se: “**Estresse ocupacional em docentes de instituições privadas de ensino superior em Imperatriz-MA**”. Tratando-se de uma pesquisa de campo, gostaria de solicitar a colaboração de V.S.^a no sentido de conceder ao aluno autorização para realização da pesquisa nesta organização. Tais informações serão utilizadas tão somente para fins acadêmicos.

Se considerar necessário ou conveniente, o nome e qualquer outra forma de identificação dessa empresa poderão ser omitidos do manuscrito final da dissertação.

Desde já agradecemos sua colaboração.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Edson Aparecida de Araújo Querido Oliveira
Coordenador do Programa de Pós-graduação em Administração - UNITAU

ANEXO D – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Esta pesquisa está sendo realizada pelo Sr. **HUDSON WALLENÇA OLIVEIRA E SOUSA** aluno do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Taubaté (PPGA), como dissertação de mestrado, sendo orientado e supervisionado pelo (a) professor (a) **NANCY JULIETA INOCENTE**.

Seguindo os preceitos éticos, informamos que a participação desta organização/instituição será absolutamente sigilosa, não constando seu nome ou qualquer outro dado que possa identificá-la no manuscrito final da dissertação ou em qualquer publicação posterior sobre esta pesquisa. Informamos ainda que pela natureza da pesquisa, a participação desta organização/instituição não acarretará quaisquer danos à mesma. A seguir, damos as informações gerais sobre esta pesquisa, reafirmando que qualquer outra informação poderá ser fornecida a qualquer momento, pelo aluno pesquisador ou pelo professor responsável.

TEMA DA PESQUISA: Estresse ocupacional em docentes de instituições privadas de ensino superior em Imperatriz-MA

OBJETIVO: Identificar a prevalência de Estresse ocupacional em docentes de instituições privadas de ensino superior em Imperatriz-MA

PROCEDIMENTO: Depois de oficializada a autorização para a pesquisa, a mesma será realizada em duas instituições privadas de ensino superior no município de Imperatriz. O projeto será submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté para que, após aprovação, a pesquisa possa ser realizada. É importante ressaltar que participarão da pesquisa apenas os docentes universitários que concordarem em participar desta pesquisa confirmando com a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido conforme a resolução 196/96 e 251/97 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta os protocolos de pesquisa com seres humanos.

SUA PARTICIPAÇÃO: Autorizar a aplicação da pesquisa nesta organização/instituição.

Agradecemos sua autorização, enfatizando que a mesma em muito contribuirá para a construção de um conhecimento atual nesta área.

Imperatriz, MA ____ de _____ 2019.

Profa. Orientadora. Nancy Julieta Inocente
E-mail: xxxxxxxxxxxx
Tel: xxxxxxxxxxxx

Hudson Wallença Oliveira e Sousa
E-mail: xxxxxxxxxxxx
Tel: xxxxxxxxxxxx

Tendo ciência das informações contidas neste Termo de Consentimento, Eu _____,
portador do RG nº _____, responsável pela
organização/instituição _____,
autorizo a aplicação desta pesquisa na mesma.

Taubaté, ____ de _____ de _____.

Assinatura

ANEXO E – PARECER DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA



Continuação do Parecer: 3.205.880

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O conhecimento adquirido poderá subsidiar o desenvolvimento de medidas com objetivo de criar propostas para intervenções com os docentes pesquisados de modo a ajudá-los no enfrentamento do estresse.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Atende as recomendações da Resolução 510/16.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

A pesquisa encontra-se dentro das diretrizes do sistema CEP_CONEP, encaminhada para colegiado CEP_UNITAU, com a recomendação de aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, em reunião realizada no dia 14/06/2019, e no uso das competências definidas na Resolução CNS/MS 510/16, considerou o Relatório do Projeto de Pesquisa: APROVADO.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1292050.pdf	22/05/2019 11:37:45		Aceito
Outros	Autorizacao2.pdf	21/05/2019 10:06:54	HUDSON WALLENCIA OLIVEIRA E SOUSA	Aceito
Outros	Autorizacao1.pdf	21/05/2019 10:06:35	HUDSON WALLENCIA OLIVEIRA E SOUSA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	21/05/2019 10:06:10	HUDSON WALLENCIA OLIVEIRA E SOUSA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projetodepesquisa.pdf	11/05/2019 22:38:24	HUDSON WALLENCIA OLIVEIRA E SOUSA	Aceito
Outros	instrumentodecoletadedados.doc	30/04/2019 15:45:05	HUDSON WALLENCIA OLIVEIRA E SOUSA	Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	26/02/2019 16:24:26	HUDSON WALLENCIA OLIVEIRA E SOUSA	Aceito
Outros	termodecompromissodopesquisador.	14/02/2019	HUDSON	Aceito

Endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 210
 Bairro: Centro CEP: 12.020-040
 UF: SP Município: TAUBATE
 Telefone: (12)3635-1233 Fax: (12)3635-1233 E-mail: cep@unitau.br



Continuação do Parecer: 3.395.880

Outros	pdf	17:04:36	WALLENCIA OLIVEIRA E SOUSA	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.doc	14/02/2019 16:54:50	HUDSON WALLENCIA OLIVEIRA E SOUSA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.doc	14/02/2019 16:54:40	HUDSON WALLENCIA OLIVEIRA E SOUSA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

TAUBATÉ, 17 de Junho de 2019

Assinado por:
 José Roberto Cortelli
 (Coordenador(a))

ANEXOF - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

PESQUISA: ESTRESSE OCUPACIONAL EM DOCENTES DE INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR EM IMPERATRIZ-MA

1. Natureza da pesquisa: Você é convidado a participar desta pesquisa, que tem como objetivo identificar a prevalência de estresse ocupacional em docentes de instituições privadas de ensino superior em Imperatriz-MA

2. Participantes da pesquisa: docentes de instituições privadas de ensino superior.

3. Envolvimento na pesquisa: Ao se integrar neste estudo você deve participar de um procedimento para a coleta de dados que será conduzido por **HUDSON WALLEÇA OLIVEIRA E SOUSA**, aluno de mestrado profissional em Gestão e Desenvolvimento Regional da Universidade de Taubaté-UNITAU. O procedimento consiste nas seguintes etapas: preenchimento de um questionário de Identificação da amostra (QIA) com intuito de registrar seus dados gerais. Esse questionário é constituído de questões tais como: nome, faixa etária, sexo, tempo de atuação como docente, jornada de trabalho semanal, dentre outros, de modo a traçar os aspectos sociodemográfico dos docentes investigados. Preenchimento de um segundo questionário de Estresse Ocupacional – Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI) adaptado de Inocente (2005), que investiga aspectos de condições de trabalho que geram o estresse ocupacional. Você terá tempo livre para responder ao solicitado e eventuais dúvidas serão esclarecidas no momento da aplicação. Você tem a liberdade de recusar a sua participação, sem qualquer prejuízo. Solicitamos sua colaboração garantindo assim o melhor resultado para a pesquisa. Sempre que quiser você poderá pedir mais informações sobre a pesquisa entrando em contato com o pesquisador responsável: **HUDSON WALLEÇA OLIVEIRA E SOUSA através do telefone (99) 98100-6329 e/ou sua orientadora NANCY JULIETA INOCENTE através do telefone (12) 98168-5096 (inclusive ligações a cobrar).**

4. Riscos: A pesquisa apresenta risco mínimo. O possível risco que a pesquisa poderá causar é que o (a) Sr. (a) se sinta desconfortável emocionalmente, inseguro ou não deseje fornecer alguma informação pessoal solicitado pelo pesquisador. Com vistas em prevenir possíveis riscos gerados pela presente pesquisa ficam-lhe garantidos os direitos de anonimato, de abandonar a pesquisa a qualquer momento, de deixar de responder qualquer pergunta que julgue por bem assim proceder, bem como solicitar para que os dados fornecidos durante a coleta não sejam utilizados. Os procedimentos utilizados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da ética na Pesquisa com Seres Humanos conforme a

Resolução n. 510/16 do Conselho Nacional de Saúde. Os procedimentos utilizados não oferecem riscos à sua dignidade.

5. Confidencialidade: Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Você não será identificado em nenhuma publicação em que possa resultar essa pesquisa. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos. Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida a você.

6. Benefícios: O conhecimento adquirido poderá subsidiar o desenvolvimento de medidas com objetivo de criar propostas para intervenções com os docentes pesquisados de modo a ajudá-los no enfrentamento do estresse.

7. Pagamento: Você não terá nenhum tipo de despesa por participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação do (a) mesmo (a).

8. Você terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para recusar-se a participar e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador, que tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Você pode a qualquer momento, retirar seu consentimento, excluindo a sua participação.

9. Após a conclusão estará à disposição na Biblioteca do Campus do Bom Conselho da Universidade de Taubaté, uma cópia do estudo contendo os resultados.

10. Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UNITAU na Rua Visconde do Rio Branco, 210 – centro – Taubaté, telefone (12) 3635-1233, e-mail: cep@unitau.br

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa.

Portanto, preencha os itens que seguem:

Consentimento pós-informação

Eu, _____
_____, portador do documento de Identidade _____ fui informado (a) dos objetivos da pesquisa “**ESTRESSE OCUPACIONAL EM DOCENTES DE INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR EM IMPERATRIZ-MA**”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.
Declaro que concordo em participar. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Assinatura do participante

Taubaté, _____ de _____ de _____.

Hudson Wallença Oliveira e Sousa
Pesquisador Responsável