

19 a 21 de outubro Ponta Grossa - PR - Brasil

O IMPACTO DO ESTRESSE OCUPACIONAL NA SATISFAÇÃO DO TRABALHO EM PROFESSORES DE UMA ESCOLA DE MINAS GERAIS

THE IMPACT OF OCCUPATIONAL STRESS ON THE WORK SATISFACTION IN TEACHERS AT A MINAS GERAIS' SCHOOLS

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Reginaldo Adriano de Souza, UNIFACIG, Brasil, reginaldoberbert@hotmail.com

Bruno Lacerda Alves da Silva, UNIFACIG, Brasil, 1610253@sempre.unifacig.edu.br

Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura, UNIFACIG, Brasil, ritakmartins@hotmail.com

Anandy Kassis de Faria Alvim-Hannas, UNIFACIG, Brasil, anandy.alvim@gmail.com

Lilian Beatriz Ferreira Longo, UNIFACIG, Brasil, lilianfacig@hotmail.com

Resumo

O estresse ocupacional é uma das doenças que mais impactam a vida do trabalhador principalmente dos professores que são expostos diariamente a diversas situações que aumentam esse quadro de inquietação e agitação influenciando os sentimentos de realização e satisfação dentro do ambiente de trabalho. Diante dessa situação, foi realizado um estudo com a finalidade de identificar e analisar a influência do estresse ocupacional dentro do ambiente de trabalho nos níveis de satisfação dos professores do ensino fundamental e médio da cidade de Ipanema- MG. Para tal, foi realizado um estudo descritivo, com abordagem quantitativa e emprego de questionário, sendo os dados analisados através de métodos estatísticos. Os resultados apontaram que as fontes estressoras impactam a satisfação e realização dos professores, no entanto, isso não afeta o desejo de continuarem dando aula. Concluiu-se, portanto, que mesmo com todos os desafios pertinentes a carreira profissional, a responsabilidade social e o contentamento alcançado são maiores que os desafios do cotidiano.

Palavras-chave: Estresse Ocupacional; Docência; Satisfação; Realização.

Abstract

Occupational stress is one of the diseases that most impact the worker's life, especially of teachers who are daily exposed to many situations that increase the restlessness, which can influence the feelings of accomplishment and satisfaction at the workplace. Thereby, a study was carried out in order to identify and analyze the influence of occupational stress at the workplace when it comes to the satisfaction levels of elementary and high school teachers in Ipanema, a city located in the state of Minas Gerais - Brazil. Thereunto, a descriptive study was carried out, with a quantitative approach using a questionnaire. The data was analyzed using statistical methods. The results showed that stressful sources impact teachers' satisfaction and fulfillment. However, this does not affect the desire to continue teaching. It was concluded, therefore, that even with all the challenges in the professional career, the social responsibility and contentment achieved are greater than the challenges of everyday life.

Keywords: Occupational Stress; Teaching; Satisfaction; Achievement.

1. INTRODUÇÃO

O surgimento das novas relações de trabalho e as novas demandas impostas por um mercado cada vez mais dinâmico afetam diretamente a vida dos trabalhadores tanto dentro, quanto fora das organizações, trazendo junto das realizações, prejuízos à saúde do trabalhador como é o caso do estresse ocupacional.

De acordo com Johnson *et al.* (2005), as exposições intensas a situações estressoras podem impactar negativamente na saúde física e mental, podendo em alguns casos desencadear doenças cardíacas, distúrbios gastrointestinais, ansiedade e até mesmo a depressão nos funcionários. Corroborando essa perspectiva, o estresse no ambiente laboral pode ainda ser entendido como o processo de reações biológicas e psicológicas que o indivíduo encontra para lidar com uma situação estressora, podendo esta ser uma situação real, percebida ou socialmente construída (Marras & Veloso, 2012).

Com a dinamicidade do mundo atual e a constante necessidade da análise das relações humanas no trabalho, principalmente no que se refere ao campo organizacional, o estudo do tema tem se mostrado importante a partir funcionamento de variáveis como clima e cultura organizacional; rotatividade de funcionários, satisfação no ambiente laboral, questões econômicas e outros aspectos que influenciam a *performance* organizacional (Canova & Porto, 2010).

Dentre as classes de profissionais mais propensas ao estresse ocupacional e que nos últimos anos tem sido foco de pesquisas para o tema pode-se destacar os profissionais da educação (Santomé, 2006; Vale & Aguilera, 2016). Os estudos feitos têm mostrado que o estresse entre esses profissionais está relacionado às mais variadas fontes, dentre elas a falta de autocontrole, recompensas insuficientes, sobrecarga de trabalho, injustiças, alienação da comunidade e conflito de valores (Martins, 2005). A partir dessas constatações, buscou-se reunir dados para responder ao seguinte problema: qual o impacto do estresse ocupacional na satisfação dos professores do Ensino Fundamental e Médio da Rede Estadual da cidade de Ipanema-MG?

A relevância do estudo consiste na importância do tema para a atualidade e também na importância dos professores para a construção da sociedade (Martins, 2005; Andrade, 2009). Associado a isso, apresenta-se o extenso número de estudos que inter-relacionem o estresse com a satisfação no trabalho, principalmente quando associados ao corpo docente do ensino superior, em especial os cursos da área da saúde, como a enfermagem. Portanto, é de grande avanço para o meio acadêmico o trabalho com estudos que inter-relacionem o estresse com a satisfação laboral, principalmente com os docentes das instituições de ensino básico.

Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo analisar o impacto do estresse ocorrido dentro do ambiente de trabalho nos níveis de satisfação dos professores da rede estadual da cidade de Ipanema- MG. Espera-se com isso, fomentar a discussão a respeito do tema, uma vez que, para Siqueira (2008) a satisfação laboral está relacionada às políticas e práticas sócio-organizacionais, tais como valores, sentimento de equidade, desempenho e outros fatores que devem ser identificados e estimulados nas organizações.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Estresse Ocupacional e seus fatores

No campo organizacional, os impactos das condições de trabalho na saúde dos funcionários são estudados desde a Revolução industrial. No entanto, os estudiosos da época também se focavam apenas nas doenças causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos desconsiderando os aspectos psicológicos envolvidos no trabalho (Murfose; Abranches & Napoleão, 2005).

Segundo Hurrell e Sauter (2011) foi somente a partir da segunda metade do século XX, em 1970, após diversos estudos acerca das relações humanas dentro das empresas é que surgiu a necessidade de estudar o Estresse Organizacional. O estudo tinha como objetivo analisar as

condições de trabalho e como elas afetavam o desenvolvimento mental dos indivíduos dentro do seu ambiente de trabalho.

Sendo assim, o estresse ocupacional pode ser entendido como as alterações de curto e longo prazo causadas pelas constantes demandas e vivências no ambiente de trabalho causando transtorno físico e mental no trabalhador (Gangsten; Rosen, 2013).

Genuíno, Gomes e Moraes (2010) destacam que o estresse tem caráter cumulativo e que a cada novo fator ele se intensifica e cresce fazendo com que algo que parecia ter pouco valor quando analisado isoladamente ao ser observado juntamente com outros fatores e sob nova ótica, pode se tornar um estopim para uma doença ou algo mais sério.

Conforme Limongi-França e Arellano (2002) a competição no ambiente corporativo, favorece a criação de ambientes de trabalho marcados pelo estresse acima dos níveis toleráveis afetando o bem-estar psicológico, biológico e social. Complementando essa hipótese, quando se está sobre fortes níveis de estresse, o trabalhador tende a diminuir o desempenho e a produtividade aumentando os níveis de rotatividade e absenteísmo gerando custos financeiros para organização.

Vasconcelos (2012) ainda destaca que as doenças ocupacionais, como os altos níveis de estresse e distúrbios emocionais, são causadas por diversos motivos, dentre eles a pressão imposta pela sociedade por resultados além das condições exaustivas que o trabalho impõe. Rifkin (1995) afirma também que a dinâmica atual do mundo trabalho, que cada vez mais substitui a mão-de obra do trabalhador pelas chamadas *tecnologias inteligentes*, tem deixado os indivíduos alienados e instáveis, acentuando o estresse em um ambiente altamente tecnológico e inseguro.

Quanto a gestão do estresse, Santos (2005) afirma que a responsabilidade é tanto do funcionário quanto da empresa que deve oferecer suporte ambiental (político e educacional) para que os comportamentos de risco sejam controlados, visto que a maior parte do tempo do trabalhador é passado dentro do ambiente de trabalho e que as demandas de suas funções influenciam diretamente seu estilo de vida.

Aliado a esse pensamento França e Rodrigues (1999) em seus estudos sobre o tema, apresentam uma lista de orientações que podem ser implantadas nas organizações com o objetivo de gerenciar os níveis de estresse nas organizações. São elas: Técnicas de relaxamento, Alimentação Balanceada, Exercício Físico regular, Repouso, Lazer e Diversão, [...] Administração de Conflitos entre pares e grupos, [...] Educação para Saúde, Equacionalização dos planejamentos econômico social e de saúde (França & Rodrigues, 1999, p. 124).

Uma das variáveis que são afetadas pelo Estresse ocupacional é satisfação dos funcionários e é por esse motivo que o assunto será abordado no próximo tópico.

2.2. Satisfação no Trabalho

Após os constantes estudos sobre a valorização do caráter subjetivo dos trabalhadores, principalmente após o surgimento do movimento das Relações Humanas em meados de 1930, surgiu a necessidade de estudar os impactos que o ambiente de trabalho exerce sobre o aspecto humano dentro do ambiente Empresarial (Nascimento, 2016).

Um dos principais assuntos abordados é o impacto que as variáveis ambientais (clima, cultura, comunicação e outros) têm sobre os níveis de satisfação dos trabalhadores. Locke (1976) foi um dos autores que abordaram o tema em seus estudos. No entendimento do autor, a satisfação laboral é o resultado da percepção de como o trabalho cumpre seus valores sendo congruentes e compatíveis com as necessidades do indivíduo. O autor ainda afirma que essa satisfação pode ser entendida como um estado emocional, pois deriva da avaliação dos valores individuais possuindo, portanto, dois fenômenos: o de alegria vinculado à satisfação e o de sofrimento, desprazer, vinculado a insatisfação (Locke, 1976).

Outro autor que fez extensos estudos sobre o tema foi o americano Frederick Herzberg. Em seus estudos Herzberg definiu que os modelos de satisfação e insatisfação tem natureza diversa originando uma teoria que ficaria conhecida como teoria dos dois fatores. Para ele, os fatores higiênicos são aqueles, que na falta ou inadequação, levam a insatisfação do trabalhador; no entanto, isso não significa que eles deixam os trabalhadores satisfeitos quando estão presentes. O autor considerava como fatores motivacionais aqueles intrínsecos, que proporcionam satisfação ao trabalhador, entretanto a falta dos mesmos não gera a insatisfação (Gonçalves, 2012). O equilíbrio adequado entre os fatores não deixava os funcionários insatisfeitos, mas também não os deixavam satisfeitos.

No entanto, Robbins (2002) também apresenta críticas ao modelo motivacional apresentado por Herzberg. Para ele, não foi utilizada uma medida geral para a satisfação, fazendo com que o estudo perca consistência quanto as variáveis situacionais. Outra alegação é que a pesquisa utilizada teve foco apenas na satisfação, desconsiderando outros aspectos importantes como a produtividade.

Martinez e Paraguay (2003) afirmam que os primeiros estudos realizados sobre o tema relacionavam a satisfação no ambiente laboral apenas a questões externas ao indivíduo como remuneração, ambiente físico etc. Os autores afirmam que os resultados alcançados demonstraram que a satisfação com os aspectos do trabalho afeta a qualidade de vida do trabalhador. Contudo, a medida que as pesquisas foram sendo realizadas, essa concepção foi perdendo o caráter predominante e os estudos foram ganhando aspectos psicossociais subjetivos.

Seguindo a mesma visão, Siqueira (2008) destaca que é necessário compreender como os retornos ofertados pela empresa como salários, promoções e convivência harmoniosa com colegas e chefia proporciona ao empregado um sentimento de prazer e gratificação com o trabalho realizado. Mello (2010) ainda assegura que até algumas décadas atrás as empresas só se importavam com as necessidades das organizações. No entanto, hoje elas entendem que o trabalho é uma fonte de identidade pessoal e que os trabalhadores precisam se sentir felizes e realizados com o trabalho, impactando diretamente o sucesso da organização.

Confirmando isso, Almeida (2015) afirma que a satisfação no trabalho está sensivelmente ligada a questões políticas, práticas gerenciais principalmente no que se refere aos retornos distribuídos, demonstrando o comprometimento da empresa com a equipe, com o seu bem-estar e o quanto ela está disposta a retribuir o esforço. Portanto, conhecer as causas e as consequências da satisfação no ambiente profissional torna possível ao gestor tomar decisões que tornem possível contribuir com resultados para empresa e na eficiência dos colaboradores.

Nascimento (2016) declara que o funcionário que tem bom desempenho quer ter reconhecimento e se destacar em seu trabalho. Se ele ocupar um cargo de gerencia é necessário expressar satisfação pelos esforços que o funcionário apresenta, elogiar e valorizar o colaborador e até mesmo divulgar o bom desempenho do mesmo em público periodicamente.

Com a finalidade de estudar e mensurar os níveis de satisfação na vida dos colaboradores muitos teóricos fizeram pesquisas sobre o tema em diversas áreas. Um dos primeiros, e talvez o mais importante instrumento de mensuração da satisfação para o ramo da psicologia organizacional segundo Siqueira e Kurcgant (2012) é o formulado por Brayfield e Rothe, publicado em 1951. Os autores ainda afirmam que entre as décadas de 70 e 80 foram feitos no Brasil alguns instrumentos, mas nenhum deles teve tamanho impacto na área acadêmica quanto os ingleses.

Esses instrumentos de verificação são úteis para captar e transformar dados e informações em conhecimentos subjetivos do ser humano. Tornando importante também analisar o impacto das intervenções na saúde ocupacional do ponto de vista humanístico e não apenas de parâmetros meramente qualitativos (Oliveira & Orsini, 2008). Portanto, a partir do que foi exposto até aqui é possível inferir que a satisfação é dependente de diversos fatores.

2.3. Desafios e perspectivas do Profissional Docente

O profissional docente sempre teve papel crucial dentro da sociedade visto que a sua profissão é responsável pela formação e desenvolvimento moral e intelectual do indivíduo como cidadão. Para Ens e Donato (2011) ser professor é formar e preparar o aluno para viver em uma sociedade cheia de incertezas, tornando-o capaz de enfrentar os desafios impostos por ela. Marcelo (2009) complementa dizendo que o professor tem a responsabilidade de transformar conhecimento em aprendizado relevante para os seus alunos tendo sempre a responsabilidade com o discente.

Ser professor ainda significa se apoiar em três pilares básicos: Comprometimento, Dedicção e Formação. Estes mostram a importância do comprometimento político-social na docência, da dedicação no sentido de amor por ensinar e também da formação como domínio do que vai ser transmitido. É envolta ainda a ideia de que ser professor é assumir um papel mais especial visto que eles mostram a profissão como agente capaz de transformar a sociedade (Mendes, 2015).

No entanto, a vida dos profissionais da docência é arraigada por diversos desafios. Nóvoa (1995) questiona que os problemas que os profissionais da educação enfrentam apresentam características únicas, exigindo na mesma proporção respostas únicas: a capacidade e a competência do autodesenvolvimento reflexivo.

Um dos principais desafios enfrentados pelos professores na atualidade é administração do estresse, que em casos extremos podem levar a insatisfação com o trabalho. Marqueze e Moreno (2005) alegam que os fatores que desencadeiam o estresse e a insatisfação são a falta de conhecimento das suas oportunidades, da sua promoção e da avaliação do seu desempenho profissional. Complementam que a rotina exaustiva de trabalho e a incapacidade de dissociação da vida particular da vida profissional são fatores que agravam as situações estressoras.

Lapo e Bueno (2003) citam que a influência do estresse na carreira dos docentes, abordam que a vontade de abandonar a carreira também está presente entre os profissionais. Eles apresentam o vínculo entre pressão e vontade de abandonar a profissão.

Vale e Aguillera (2016) afirmam que o estresse e a síndrome de *burnout* são os maiores motivos do afastamento dos professores das salas de aula. Segundo as autoras o esgotamento tanto emocional quanto físico (*burnout*) está diretamente relacionado às situações estressoras desencadeadas pelas condições e relações de trabalho. Oliveira (2011) retrata ainda que parte dessas doenças são ocasionadas por situações extremas como excesso de afazeres administrativos e dificuldade de conciliar carreira com a vida pessoal.

Continuando essas análises a docência básica é considerada uma das classes profissionais mais expostas a situações estressoras no seu dia a dia. Os estudos indicaram também que, muitas vezes, o excesso de trabalho pode exceder as habilidades pessoais de enfrentamento de problemas e de administração de situações estressoras.

Miranda (2012) em seus estudos também afirma que o alheamento e o desinteresse dos alunos no que é transmitido na sala de aula impactam negativamente a motivação dos professores criando uma situação de estresse no profissional. A autora complementa dizendo que as atividades rotineiras, abordagem metodológica ineficiente e a incapacidade de lidar com indisciplina dos alunos cria problemas de comunicação desencadeando o desinteresse. Complementando sua fala Madalóz, Scalabrin e Jappe (2012) afirmam também que a falta de interesse no aprendizado demonstrado pelos alunos provoca desconforto nos docentes.

Ainda sobre o tema, Silva (2017) assegura que a extensa cobrança em relação à educação dos alunos aliada à jornada extensiva de trabalhos com poucas pausas para descanso, tem exigido muito do professor o que pode trazer como reflexo o aumento do estresse. A autora afirma também que a pressão no ambiente de trabalho e o aumento da sobrecarga docente estão promovendo o desequilíbrio entre as demandas do trabalho e o cumprimento de prazos.

3. DELINIAMENTO METODOLÓGICO

A unidade de análise proposta para o estudo foi o município de Ipanema/MG. Segundo dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que a cidade em 2018 contava com 160 docentes sendo estes, divididos da seguinte forma: 130 no Ensino Fundamental e 30 no Ensino Médio das redes municipal e estadual.

O caminho metodológico foi desenvolvido a partir dos objetivos apresentados, onde optou-se por uma abordagem quantitativa com o tipo de pesquisa descritiva. Segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 52) a pesquisa descritiva “observa, registra, analisa e ordena dados, sem manipulá-los, isto é, sem interferência do pesquisador”.

Foi utilizado como técnica de coleta de dados o questionário, pois se trata de um instrumento “constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador” (Marconi & Lakatos, 2003, p. 201). Para atingir o objetivo da pesquisa foi utilizado um questionário composto por três seções com o intuito de colher os dados e obter as informações das variáveis estudadas. A primeira seção traz o Questionário de Dados Sociodemográficos e Profissionais (QSDP) criado por Oliveira (2011, p.21) que tem como objetivo estabelecer a relação do estresse com aspectos sociodemográficos e profissionais.

A segunda trata-se de uma adaptação do Questionário de Stress em Professores do Ensino Superior (QSPES), desenvolvido pelo mesmo autor, em que foram avaliadas as variadas fontes de stress em professores, tendo como base as possíveis motivações de pressão profissional nos docentes em geral. Este questionário é composto por 26 (vinte e seis) questões, com medidas de escala numérica de Likert de cinco pontos, no qual os itens foram classificados da seguinte forma: “0= Nenhum stress; 1= Pouco stress; 2= Moderado stress; 3= Bastante stress e 4= Elevado stress”.

A terceira e última seção traz a Escala de Satisfação e Realização (ESR) baseada nos estudos Boice e Myers (1987) e Rodolfa e Kraft (1998). Esta ferramenta tem como objetivo central avaliar os níveis de realização dos profissionais com uma escala que varia de 1 (um) para a satisfação e realização muito baixa a 6 (seis) para satisfação e realização muito alta.

O universo da pesquisa foi representado por 50 professores da rede estadual. Para Sass (2012) censo pode ser conceituado como “a aferição de características específicas de um universo de objetos físicos e sociais, verificadas em todas as unidades ou elementos que compõem tal universo ou população. O número de questionários respondidos foi de 47 professores de ensino fundamental e médio de uma Escola Estadual da rede pública de Ipanema. Os outros 3 professores não que optaram por não respondê-lo.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com a intenção de demonstrar e evidenciar os achados da pesquisa na análise das respostas do questionário esta seção foi dividida em quatro subseções: 4.1 Análise da Confiabilidade das Escalas 4.2 Aspectos Sociodemográficos da Amostra; 4.3 Agentes Causadores do Estresse Ocupacional; 4.4 Níveis de Satisfação e Realização com a atividade laboral do docente e 4.5 Relação entre o Estresse Ocupacional e os Níveis de Satisfação com o Trabalho.

4.1 Análise da Confiabilidade das Escalas

Para assegurar a eficácia do estudo proposto, foi calculado a sua confiabilidade, através do coeficiente *Alpha de Cronbach*. Segundo Oliveira, Filho e Firetti (2014) este teste de confiabilidade torna possível a mensuração da correlação entre as variáveis envolvidas em uma pesquisa quantitativa. Landis e Koch (1977) sugerem que a classificação da variação de confiabilidade do coeficiente Alfa de Cronbach seja feita de acordo com os dados da tabela 01:

Valor de Alfa	Consistência Interna
Maior do que 0,80	Quase perfeito

De 0,80 a 0,61	Substancial
De 0,60 a 0,41	Moderado
De 0,40 a 0,21	Razoável
Menor do que 0,21	Pequeno

Tabela 1 - Consistência Interna do questionário segundo o valor de alfa

A tabela 2 mostra os valores de *Alpha de Cronbach* dos 26 itens do Questionário de Estresse nos Professores que estão disposto em 6 categorias: Desmotivação dos alunos (4 itens), Excesso de Trabalho, (4 itens), Carreira Profissional (4 itens), Relações no Trabalho (4 itens), Condições de trabalho (4 itens) e Vida Profissional e Profissional (4 itens).

Os valores de confiabilidade mostram índices de consistência interna (grau de coerência e consistência entre os itens de uma pesquisa) substanciais nas categorias: Desmotivação dos alunos (alfa= 0,790), Excesso de trabalho (alfa= 0,748) e Carreira profissional (alfa= 0,741); e consistência interna quase perfeita nas categorias: Relações no trabalho (alfa= 0,899), Condições de trabalho alfa= 0,899) e Vida pessoal e profissional alfa= 0,802).

Categorias	Itens	Alfa de Cronbach
Desmotivação dos alunos	2.3, 2.12, 2.23 e 2.25	0,790
Excesso de trabalho	2.4, 2.11, 2.18, 2.24 e 2.9	0,748
Carreira profissional	2.5, 2.9, 2.13 e 2.19	0,741
Relações no trabalho	2.2, 2.6, 2.14 e 2.20	0,899
Condições de trabalho	2.7, 2.10, 2.15 e 2.21	0,899
Vida pessoal e profissional	2.8, 2.16, 2.17 e 2.22	0,802

Tabela 2 - Confiabilidade das Escalas das categorias (QESP)

A Tabela 3 mostra os níveis de consistência interna da Escala de Satisfação e Realização (ESR) dos docentes que inclui 5 itens dividido em duas categorias: Satisfação (3 itens) e Realização (2 itens). Ambas as categorias apresentam ótimos níveis de confiabilidade *Alpha de Cronbach*: A categoria Satisfação com consistência interna mais que perfeita (alfa=0,809) e a categoria Realização com consistência interna substancial (alfa=0,784). Ao demonstrar níveis de confiabilidade eficientes a pesquisa mostra que as variáveis tem boa relação entre si, mostrando também uma confiabilidade maior nos dados da pesquisa.

Categorias	Itens	Alfa de Cronbach
Satisfação	3.2, 3.3, 3.4, 3.5	0,790
Realização	3.6 e 3.7	0,748

Tabela 3 - Confiabilidade das Escalas das categorias (QESP)

4.2 Aspectos Sociodemográficos da Amostra

A amostra foi constituída por 35 (trinta e cinco) professores que se qualificaram do gênero feminino e 12 (doze) do gênero masculino, representando respectivamente 74% e 26% da amostra. Observa-se, portanto, uma disparidade entre o número mulheres e homens que pode ter influenciado tanto na percepção do estresse quanto na satisfação e realização com o trabalho.

O perfil citado pela pesquisa confirma os dados apresentados pelo Ministério da Educação (MEC) através do relatório Sinopse da Estatística da Educação Básica com base no Censo Escolar 2018. Este relatório afirma que 81,8 % do corpo docente que leciona no Ensino Fundamental e Médio de todo o país é composto por professores do gênero feminino e apenas 18,2 % do gênero masculino. Conforme Viana (2001), o número maior de professoras em relação ao de professores se dá principalmente pela construção social disseminada desde os séculos anteriores onde as atividades profissionais associadas ao cuidado eram consideradas femininas e aquelas relacionadas à racionalidade e a agressividade consideradas masculinas.

Quanto a outras características do perfil sociodemográfico (Tabela 4) como faixa etária, estado civil e número de filhos pode-se destacar que a maioria tem idade de 36 a 45 anos (17=36,2%),

havendo maior número de professores casados (24=51,1%) e predominância de professores com apenas um filho (18= 38,3%).

Variável	Categoria	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
Gênero	Feminino	35	74,5%
	Masculino	12	25,5%
Idade	25 a 35 anos	14	29,8%
	36 a 45 anos	17	36,2%
	46 a 55 anos	13	27,7%
	Maior ou igual a 56	3	6,4%
Estado Civil	Casado	24	51,1%
	Solteiro	13	27,7%
	Divorciado	7	14,9%
	Viúvo	3	6,3%
Número de filhos	Sem Filhos	10	21,3%
	1 filho	18	38,3%
	2 filhos	13	27,7%
	3 ou mais filhos	6	12,7%

Tabela 4 - Características Sociodemográficas dos Docentes

A Tabela 5 apresenta características voltadas para a atividade profissional dos professores. Em relação a análise da titulação docente, é possível destacar que dos 47 participantes da pesquisa, há a predominância de profissionais com Licenciatura (24= 51%) seguida daqueles com especialização (17= 36%) e por último os que possuem Mestrado (4= 8,5%) e Doutorado (2= 4,3%).

A experiência profissional é também um dado importante da pesquisa, pois as informações coletadas mostram que a experiência varia de 3 a 15 anos sendo dominantes aqueles com tempo de experiência superior a dez anos

A carga horária semanal do professor varia entre 10 e 44 horas sendo predominantes aqueles professores que trabalham 40 horas ou mais semanalmente (20= 43%) descontando as horas dos trabalhos escolares (correção de provas, trabalhos, preparação de aula) levados para casa. A média do número de alunos dos quais os professores dão aula também é grande predominando as turmas com número entre 30 e 40 alunos (27= 57%). O tempo médio de contato dos professores com os alunos varia entre 10 e 40 horas/semana sendo mais presentes os docentes que tem contato de 30 a 40 horas/semana (n=13).

Variável	Categoria	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
Titulação	Especialização	17	36,2%
	Licenciatura	24	51,1%
	Mestrado	4	8,5%
	Doutorado	2	4,2%
Área de Atuação	Apenas E. Fundamental	20	42,5%
	Apenas E. Médio	10	21,3%
	Ambas	17	36,2%
Carga Horária Semanal	10 a 20 horas	12	25,5%
	20 a 30 horas	8	17,1%
	30 a 40 horas	7	14,9%
	40 horas ou mais	20	42,5%
Tempo de Experiência Profissional	1 a 3 anos	7	14,9%
	3 a 5 anos	10	21,3%
	5 a 10 anos	12	25,5%
	Superior a 10 anos	18	38,3%
Número de Alunos por turma	20 a 30 alunos	8	17,1%
	30 a 40 alunos	27	57,4%
	40 a 50 alunos	12	25,5%

Tempo de contato com os alunos/ semana	Até 10 horas	9	19,1%
	Entre 10 e 20 horas	10	21,3%
	Entre 20 e 30 horas	12	25,5%
	Entre 30 e 40 horas	13	27,7%
	Superior a 40 horas	3	6,4%
Prática de Exercício físico	Sim	38	80,9%
	Não	9	19,1%

Tabela 5 - Dados da amostra quanto a características profissionais.

Quanto a prática de exercícios físicos a pesquisa mostra que 81% (n= 38) praticam exercícios regularmente enquanto os outros 19% não praticam. Segundo Dias *et al* (2017) a criação de hábitos saudáveis, como a prática de atividade física, contribui para uma melhora na qualidade de vida do docente, promovendo a saúde dos mesmos.

4.3 Agentes Causadores do Estresse Ocupacional

Uma das primeiras questões abordadas no questionário é o nível de percepção global do estresse pelos professores. Segundo os dados coletados (Figura 01), dos 47 (quarenta e sete) professores abordados, mais da metade (53,2%) consideram seu trabalho moderadamente estressante e 36,2% o consideram demasiado estressante (12,8%= Bastante estresse e 23,4%= Elevado estresse).

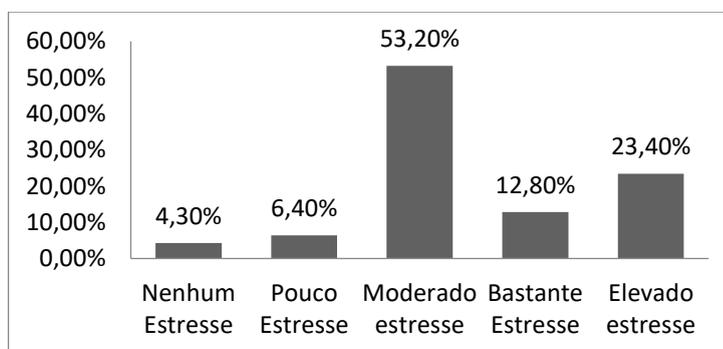


Figura 1 - Nível de Percepção Global do Estresse

A segunda parte da seção 2 do questionário traz várias fontes de estresse específicas para a classe profissional. A partir das respostas apresentadas analisou-se as fontes de estresse percebidas como mais perturbadoras pelos professores. Nota-se na Tabela 06 que, as fontes estressoras investigadas geram elevado estresse. Devem ser destacados o baixo interesse e motivação dos alunos em participarem das atividades escolares como já citado anteriormente.

Fontes Estressoras	*Frequência Relativa (%)	*Frequência Absoluta (n)
Alunos pouco motivados	66%	31
Cumprimento de prazos nas tarefas burocrático/administrativas.	76,6%	36
Falta de tempo para estar com as pessoas mais próximas.	61,7%	29
Demasiado trabalho/tarefas para fazer em simultâneo.	72,4%	34
Baixo interesse/motivação dos alunos para trabalhar.	82,9%	39
Necessidade de trabalhar em casa fora do horário de trabalho.	65,9%	31
Falta de tempo para aprofundar os meus conhecimentos.	57,5%	27
Pouco tempo para estar com a família/amigos	70,2%	33
Alunos barulhentos/ruidosos	72,4%	34
Pouca participação dos alunos nas aulas	78,7%	37

*Somatório das frequências relativas das respostas nos níveis 3 e 4 da escala de Likert, respectivamente bastante estresse e elevado estresse.

Tabela 06 - Fontes de Elevado stress para os respondentes (n=47)

A tabela 6 apresenta os fatores que causam estresse ocupacional nos profissionais respondentes. É importante ressaltar que um dos estressores mais evidentes é o baixo interesse dos alunos em participarem das aulas e interagir com o que está sendo passado pelo professor. No estudo realizado o baixo interesse/ motivação representa 82,9% dos casos de estresse ocupando a primeira posição do gráfico enquanto que a deficiência na participação nas atividades representa 78,70% das respostas. Os dados ressaltam o pensamento de Madalóz, Scalabrin e Jappe (2012) que acreditam que a falta de motivação e interesse por parte dos alunos afetam a aprendizagem e o rendimento escolar provocando também o descontentamento dos professores.

Outro ponto abordado como fator intrínseco ao estresse laboral foi a burocracia no ambiente de trabalho. Segundo a pesquisa, dos 47 entrevistados 34 (72,4% da amostra) acreditam que os prazos e trâmites burocráticos impostos pelo sistema dificultam o cumprimento de suas tarefas aumentando os níveis de estresse percebido. Esta informação coincide com pesquisa feita por Oliveira (2011) que afirma em seus estudos que um dos fatores preditores do estresse e consequentemente da síndrome de *burnout* é a realização excessiva de trabalhos burocráticos juntamente com dificuldade de conciliação do trabalho com as relações interpessoais.

É importante salientar também, que apesar dos aspectos profissionais liderarem o *ranking* de fontes estressoras percebidas pelos professores pode-se notar também que aspectos pessoais influenciados pela rotina de trabalho alavancam o sentimento de estresse sentido pelos mesmos. Alguns dos destaques é a percepção da falta de tempo que os professores sentem de estarem próximos dos seus familiares e amigos (61,7% dos respondentes), a conciliação das atividades profissionais e pessoais e a necessidade de trabalhar em casa fora do horário estabelecido. No entendimento de Ross e Altmairer (1994), a dedicação ao trabalho por parte dos docentes colocam os aspectos familiares e pessoais em segundo plano. Ainda segundo o autor, a diminuição do convívio familiar tira do trabalhador a capacidade de lidar com aspectos imateriais pessoais da vida cotidiana.

Em resposta a percepção dos sintomas de estresse, questionou-se se o respondente já precisou se ausentar das atividades por conta de doenças psicossomáticas, ou seja, doenças relacionadas a sentimentos e emoções que causam respostas e sintomas físicos. Por meio das respostas, constatou-se que a maioria, 66%, nunca precisou se ausentar e apenas 26% já foram acometidos por alguma doença do tipo.

Nas questões abordadas, os eventos estressores retratados levam à conclusão de que estresse na profissão docente é um componente ativo no ambiente laboral, com essa associação chega-se o esclarecimento de que eventos estressores são promovidos tanto por questões externas quanto internas, e que a abordagem desse assunto contribui não só para os professores, mas para o sistema como um todo.

4.4 Níveis de Satisfação e Realização com a atividade laboral do docente.

Neste item é abordada a satisfação e realização dos docentes tanto no ambiente profissional quanto pessoal. Uma das questões abordadas pelo questionário é se o docente optaria hoje pela mesma carreira profissional e apesar de conhecer todos os desafios que a profissão docente proporciona, 64% dos docentes afirmaram que voltariam a escolher a mesma profissão e apenas 36% afirmar não voltar ou optaram por não responder.

A tabela 07 mostra as frequências (absoluta e relativa) em que os docentes se sentem realizados e satisfeitos tanto na área profissional quanto pessoal. É possível notar que o nível global de satisfação é grande entre os professores (72,4%) e que o desejo de abandonar o atual local de trabalho é relativamente pequeno em relação as outras variáveis.

Para Martinez e Paraguay (2003) os níveis de satisfação e realização influenciam a vida do trabalhador, manifestando-se na sua saúde e qualidade de vida, portanto, o trabalho deve ser fonte de realização para quem o executa e uma via de bem estar pessoal, transformando o meio social e familiar no qual o indivíduo está inserido. Os dados da tabela confirmam isso ao mostrar

que a satisfação pessoal atual dos professores é grande representando 40,5% da população amostral enquanto apenas 9% se sentem insatisfeitos com o atual estado pessoal e 12,8% se mostram não realizados no âmbito pessoal.

Matriz	1= Muito Baixo	2	3	4	5	6= Muito alto
Nível global de satisfação profissional atual	12,8%	4,3%	10,6%	36,2%	14,9%	21,3%
Nível global de satisfação pessoal atual	10,6%	8,5%	23,4%	17,0%	27,7%	12,8%
Desejo de abandonar o atual local de trabalho	55,3%	14,9%	8,5%	6,4%	4,3%	10,6%
Desejo de abandonar a profissão	38,3%	27,66%	6,4%	10,6%	8,5%	8,5%
Nível global de realização profissional atual	8,5%	4,3%	25,5%	42,6%	4,3%	14,9%
Nível global de realização pessoal atual	6,4%	6,4%	8,5%	40,4%	23,4%	14,9%

Tabela 7- Grau de satisfação e realização em níveis percentuais e absolutos

4.5 Relação entre o Estresse Ocupacional e os Níveis de Satisfação com o Trabalho.

A tabela 08 aborda a correlação (através do Coeficiente de Spearman) entre as fontes que desencadeiam o elevado estresse nos docentes e os níveis de satisfação e realização profissionais. Através dessa correlação o estudo mostra uma associação negativa entre os fatores, significando que os baixos níveis de satisfação tanto profissionais quanto pessoais estão relacionados as intensas fontes de estresse ocupacional dentro do ambiente laboral.

Um dos principais dados que o estudo traz é a influência negativa que fatores como falta de motivação dos alunos ($r = -0,353$) e trabalho burocrático em excesso ($r = -0,349$) tem sobre os sentimentos de realização e satisfação dos docentes. Essas informações confirmam a ideia de Santomé (2006) de que um dos vários motivos da contemporaneidade que contribuem para a descaracterização e desmotivação docente é a administração burocratizada e rigidamente hierarquizada que caracteriza a atuação do atual o sistema educativo.

Com os resultados obtidos, foi possível destacar também a relação entre a vida pessoal e profissional do docente e sentimento de satisfação do mesmo. Os resultados apresentados indicam que entre os professores pesquisados, questões como falta de tempo para estar com os amigos e familiares ($r = -0,210$; $p < 0,01$) e a conseguinte falta de oportunidade de aprofundar os conhecimentos ($r = -0,233$; $p < 0,01$) também são fatores que afetam diretamente e negativamente os sentimentos realização tanto dentro quanto fora da sala de aula.

Fontes Estressoras	Nível global de satisfação profissional atual	Nível global de satisfação pessoal atual	Desejo de abandonar o atual local de trabalho	Desejo de abandonar a profissão
Alunos pouco motivados	-0,353	-0,076	0,058	0,142
Cumprimento de prazos nas tarefas burocrático-administrativas	-0,349	-0,413	-0,264	-0,044
Falta de tempo para estar com as pessoas mais próximas	-0,131	-0,205	0,271	0,315
Demasiado trabalho/tarefas para fazer em simultâneo	-0,079	-0,005	-0,166	0,047
Baixo interesse/motivação dos alunos para trabalhar	-0,291	-0,093	-0,019	-0,078
Necessidade de trabalhar em casa fora do horário de trabalho	-0,025	-0,012	0,182	0,146

Falta de tempo para aprofundar os meus conhecimentos	-0,233	-0,077	0,049	-0,006
Pouco tempo para estar com a família/amigos	-0,210	-0,075	0,214	0,120
Alunos barulhentos/ruidosos	-0,375	-0,040	-0,218	0,135
Pouca vontade de trabalhar manifestada pelos alunos	-0,234	-0,151	0,179	-0,051

p < 0,05; p < 0,01

Tabela 8 - Correlação (Spearman) entre Fontes Estressoras e os Índices de Satisfação.

Apesar dos fatores de pressão negativa sobre os níveis de satisfação é possível comprovar também que há um equilíbrio entre a pressão do estresse e o desejo de abandonar o local de trabalho e conseqüentemente a profissão. Estima-se que fatores preditores diretamente relacionados ao trabalho como a demasiada simultaneidade de tarefas ($r = -0,166$) e as burocracias impostas pelo trabalho cotidiano ($r = -0,264$) são os fatores que mais corroboram para o afastamento profissional. Esse fato complementa a fala de Lapo e Bueno (2003) de que o estresse afeta o sentimento de pertencimento e influencia o desejo de abandonar o ambiente de trabalho e conseqüentemente a profissão, mas o atual estudo mostra também que numericamente, o fato se mostra bem menos expressivo do que é abordado na literatura e na fala dos autores.

Aliado a isso, tem-se a correlação entre satisfação e o desejo de abandonar a profissão. Os demais aspectos apresentam valores tanto negativos quanto positivos mostrando assim um nivelamento entre estes. Questões como pouca participação dos alunos nas atividades acadêmicas ($r = -0,051$) aliadas desmotivação dos mesmos ($r = -0,078$) são um dos fatores apresentados como motivadores de tal resultado. No entanto é possível notar, que apesar disso os valores se apresentam relativamente baixos ($p < 0,05$; $p < 0,01$) mesmo quando apresentam valores negativos confirmando a ideia anteriormente apresentada de que apesar dos desafios e pressões do trabalho os professores ainda escolheriam a docência como saída profissional.

Matriz	Nível global de satisfação profissional atual	Nível global de satisfação pessoal atual	Desejo de abandonar o atual local de trabalho	Desejo de abandonar a profissão	Nível global de realização profissional atual	Nível global de realização pessoal atual
Nível global de satisfação profissional atual	1,000	0,168	-0,328	-0,073	0,226	0,347
Nível global de satisfação pessoal atual	0,168	1,000	-0,460	-0,140	0,440	0,358
Desejo de abandonar o atual local de trabalho	-0,328	-0,460	1,000	0,655	-0,386	-0,488
Desejo de abandonar a profissão	-0,073	-0,140	0,655	1,000	-0,199	-0,326
Nível global de realização profissional atual	0,226	0,440	-0,386	-0,199	1,000	0,123
Nível global de realização pessoal atual	0,347	0,358	-0,488	-0,326	0,123	1,000

p < 0,05; p < 0,01

Tabela 09 - Correlação entre os níveis de satisfação e realização

Dando continuidade, os dados apresentados através da tabela 09 complementam a análise até aqui apresentada trazendo as relações entre os níveis de satisfação e realização dos docentes. Através deles é possível notar uma correlação positiva e proporcional entre os níveis de satisfação profissional e pessoal, significando que a medida que os níveis de satisfação no

ambiente laboral aumentam conseqüentemente há uma geração de contentamento na esfera pessoal e assim também acontece do modo reverso.

As correlações do abandono laboral e profissional com a realização profissional que são em sua totalidade negativas, estatisticamente significativas, se apresentam com intensidade baixa ou moderada. Estes resultados indicam a existência de uma ligeira associação entre níveis elevados de descontentamento com a tarefa laboral e níveis baixos de satisfação e realização profissionais. Entretanto, em contraposição a isso, apresentam-se positivas as demais variáveis como nível global de realização pessoal e os níveis globais de realização profissional. Isso mostra que apesar da estreita proporção negativa entre fatores estressores e de satisfação, no panorama geral, é possível notar a satisfação positiva dos professores em desempenhar o seu trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O atual ambiente de trabalho está marcado cada vez mais pela dinamicidade e constante demanda por resultados, o que tem afetado diretamente a trajetória profissional dos trabalhadores principalmente para os docentes que são expostos constantemente a situações estressoras capazes de impactar negativamente a saúde psíquica e física e conseqüentemente afetar a satisfação e a realização desses profissionais.

O estresse laboral conta com uma ampla literatura e com diversas abordagens dos mais variados autores, portanto, é de consentimento geral que o estresse e a satisfação são variáveis de significativa importância para qualidade de vida do trabalhador. Além do mais, os estudos até então realizados relatam que pessoas que trabalham diretamente com outras pessoas, tem maior suscetibilidade de desenvolver doenças relacionadas ao estresse como a síndrome de *Burnout*.

Diante desta perspectiva, o atual trabalho tem como objetivo principal analisar o impacto do estresse dentro do ambiente laboral identificando a correlação com os níveis de satisfação dos professores de uma cidade do Leste de Minas Gerais. A partir destes objetivos, identificou-se que o ambiente de trabalho dos professores é arraigado de situações que causam estresse e impactam a produtividade e eficiência do seu trabalho. Dentre as situações estressoras abordadas durante a pesquisa pode-se destacar a desmotivação dos alunos em participar dos projetos propostos pelos professores e o excesso de burocracia imposto pelo sistema educativo.

Diante do exposto, e com os estudos sobre o impacto que as agitações e perturbações que o ambiente laboral tem sobre a satisfação e a realização dos docentes, constata-se que as fontes estressoras têm sim um impacto negativo sobre os sentimentos de satisfação dos docentes. No entanto, concluiu-se também que apesar de tudo isso a maioria dos professores afirmam que escolheriam novamente a mesma profissão e que não consideram a hipótese de abandonar o local de trabalho e nem a profissão. Isso demonstra que apesar de todos os desafios referentes a carreira profissional, o dever social e o contentamento alcançado são superiores aos desafios do cotidiano.

Um dos principais fatores que limitaram a pesquisa foi a pequena quantidade de professores na escola, o que pode de alguma forma ter influenciado os resultados da pesquisa. Outro limitante foram os longos questionários, o que dificultou a coleta de dados, visto que este possa ser um dos motivos de demorarem a responder o que impossibilitou a rapidez da análise dos dados.

Como sugestão para pesquisas futuras, pode-se destacar a realização da pesquisa em escolas com maior número de professores com a finalidade de obter uma margem de erro menor do estudo. Outra sugestão seria o uso do mesmo estudo para essas e outras profissões, mas feito a partir de uma abordagem tanto qualitativa como quantitativa, mesclando o uso de questionários e entrevistas com a finalidade de obter informações que não foram confrontadas por esse estudo e que captem não só o caráter objetivo do estresse, mas também o subjetivo daqueles que são o objeto de estudo.

REFERÊNCIAS

- Almeida, D. M. (2015). *Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional na perspectiva dos Policiais Militares do estado do Rio Grande do Sul*. 2015. 136 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2015. <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/4741/ALMEIDA%2C%20DAMIANA%20MACHADO%20D.E.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (13 de dezembro de 2019).
- Andrade, K. F. (2009) *Estresse e desordem temporomandibular (DTM): Incidência e relação em docentes de nível superior na cidade de Palmas - Tocantins*. 2009. 131 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Fisioterapia, Instituto de Ciências da Educação, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2009. <http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/1138/Dissertacao%20Karen%20Fernandes.pdf?sequence=1>. (13 de dezembro de 2019).
- Boice, R., Myers, P. E. (1987). Which setting is healthier and happier, academe or private practice? *Professional Psychology: Research and Practice*, 18(5), 526–529. 1987. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.18.5.526>. (13 de dezembro de 2019).
- Canova, K. R; Porto, J. B. (2010). O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. *Rev. Adm. Mackenzie*, São Paulo, v. 11, n. 5, p. 4-31. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712010000500002&lng=en&nrm=iso. (13 de dezembro de 2019).
- Dias, J et al. (2017) *Prática de atividade física em docentes do Ensino Superior: foco na qualidade de vida*. http://www.scielo.br/pdf/ean/v21n4/pt_1414-8145-ean-2177-9465-EAN-2017-0110.pdf. (13 de dezembro de 2019).
- Ens, R. T; Donato, S. P. (2011). Ser Professor e formar professores: Tensões e incertezas contemporâneas. In: ENS, R.T.; BEHERENS, M.A. *Ser Professor: Formação e os desafios na docência*. Curitiba: Champagnat,.
- França, A. C. L; Rodrigues, A. L. (1999) *Stress e Trabalho Guia Básico da Abordagem Psicossomática*. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Gangsten, D. C.; Rosen, C. C. (2013). *Work stress and employee health: a multi-disciplinary review*. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0149206313475815>. (13 de dezembro de 2019).
- Genuíno, S.; Gomes, M.; Moraes, E. (2010). 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. *Anagrama*, v. 3, n. 2, p. 1-9, 28 out. <http://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35426/38145>. (13 de dezembro de 2019).
- Gonçalves, Q. N. D. (2012) *Motivação no Setor Público: Um Estudo de Caso na Prefeitura Municipal de Quaraí à luz da Teoria dos fatores Higiênicos e Motivacionais de Frederick Herzberg*. Porto Alegre. <http://lume.ufrgs.br/handle/10183/71527>. (19 de setembro de 2019).
- Hurrell JR, J. J; Sauter, S. L. (2011). *Stress Ocupacional: Causas, consequências, prevenção e intervenção*. São Paulo: Atlas, p.213-230.
- IBGE (2018) *Instituto Brasileiro de geografia e estatística: População estimada 2018*. <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/ipanema/panorama>. (28. de setembro de 2019).
- Johnson, S., et. al. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal Of Managerial Psychology*, p. 178-187. <https://www.lancaster.ac.uk/staff/taylorpj/papers/JMP2005.pdf>. (13 de dezembro de 2019).
- Landis, J. R.; Koch, G. G. (1977). The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics*, v. 33, n. 1, p.159-174, mar. https://www.dentalage.co.uk/wp-content/uploads/2014/09/landis_jr_koch_gg_1977_kappa_and_observer_agreement.pdf. (13 de dezembro de 2019).
- Lapo, F. R; Bueno, B. O. (2003). Professores, desencantar com uma profissão e abandonar o magistério. *Cad. Pesqui.* São Paulo, n. 118, p. 65-88.

- http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742003000100004&lng=en&nrm=iso. (13 de dezembro de 2019).
- Limongi-França A. C.; Arellano, E. B. (2002) *Qualidade de Vida no Trabalho*. In: As pessoas na organização. São Paulo, Gente.
- Locke, E. A. (1976). “The Nature and Causes of job Satisfaction”, In: *Handbook Industrial and Organizational Psychology*, Cap. 3, Dunnette, Marvin D. Editor, 4.ed. Chicago, Rand Mc Nally Comp.
- Madalóz, R. J.; Scalabrin, I. S.; Jappe, M. (2012). O fracasso escolar sob o olhar docente: Alguns Apontamentos. *Seminário de pesquisa em educação da região sul IX ANPESUL*. <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/945/527>. (12 de novembro de 2019).
- Marcelo, C. (2009). Desenvolvimento Profissional Docente: passado e futuro. *Sísifo: Revista de Ciencia e Educação*, Sevilha, Espanha, v. 8, p.7-22, abr. 2009. http://www.unitau.br/files/arquivos/category_1/MARCELO___Desenvolvimento_Profissional_Docente_pas_sado_e_futuro_1386180263.pdf. (13 de dezembro 2019).
- Marconi, M. A.; Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas.
- Marqueze, E. C; Moreno, C. R. C. (2005). *Satisfação no trabalho – uma breve revisão*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30 (112), 69-79. http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572005000200007&script=sci_arttext. (21 de setembro de 2019).
- Marras, J. P.; Veloso, H. M. (2012). *Estresse Ocupacional*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Martinez, M. C.; Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, pp. 59-78. <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851>. (18 de setembro de 2019).
- Martins, M. G. T. (2005). Sintomas de stress em professores das primeiras séries do Ensino Fundamental. Um estudo exploratório. *Rev. Lusófona de Educação*, Lisboa, n. 6, p. 222-223. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-72502005000200023&lng=pt&nrm=iso. (13 de dezembro de 2019).
- MEC. (2018). *Ministério da educação*. Sinopse Estatística da Educação Superior 2018. Brasília: Inep, 2019. http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/notas_estatisticas/2018/notas_estatisticas_censo_escolar_2018.pdf. (07 de novembro de 2019).
- Mello, R. S. (2010). *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4.ed. São Paulo: LTr.
- Mendes, T. C. (2015). *Profissional Docente: o ser e o manter-se na docência*. 2015. 111 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Setor de Ciências, Letras e Artes, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa. <https://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/Thamiris%20Mendes.pdf>. (14 de dezembro de 2019).
- Miranda, M. R. A. C. (2012). *O impacto da desmotivação no desempenho dos professores*. <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/11906/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Final%20-%20Ros%C3%A1rio-.pdf>. (27 de novembro de 2019).
- Murofuse, N.T; Abranches, S. S; Napoleão, A. A. (2005). Reflexões sobre estresse e Burnout e relação com enfermagem. *Latino-Am. Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 13, n. 2. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692005000200019&lng=en&nrm=iso. (14 de dezembro de 2019).
- Nascimento, L. B. C. (2016). *O estresse Ocupacional, Burnout, Satisfação e Realização do Docente Enfermeiro de Ensino Superior*. Tese (Doutorado) - Curso de Enfermagem, Instituto de Ciências da Educação, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia, Lisboa.
- Nóvoa, A. (1995). Formação de Professores e profissão Docente. Os professores e sua formação. 2 ed. Lisboa: *Dom Quixote*, p.13-33. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4758/1/FPPD_A_Novoa.pdf. (4 de dezembro de 2019).

- Oliveira, M. R.; Orsini, M. (2008). Escalas de avaliação da qualidade de vida em pacientes brasileiros após acidente vascular encefálico. *Rev. Neurocienc.*, São Paulo. <http://revistaneurociencias.com.br/edicoes/2009/RN%2017%2003/235%20revisao.pdf>. (9 de dezembro de 2019).
- Oliveira, S. M. R. (2011). *O Stress ocupacional e burnout nos professores do ensino superior*. Tese. Faculdade de Filosofia. Universidade Católica Portuguesa, Braga. <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/8594/3/Tese%20pdf%20Silvia.pdf>. (14 de dezembro de 2019).
- Oliveira, E. C. Filho; A.A.C.F; Firetti, R. (2014). *Identificação e Elaboração de Variáveis Estatísticas Através de Técnicas Multivariadas no Estudo da Produção de Grãos e Fibras, na Região Administrativa de Presidente Prudente-SP*. Ciências Exatas e Tecnológicas, Londrina, v. 35, n. 2, p. 159-180, jul./dez.
- Prodanov, C. C.; Freitas, E. C. D. (2013) *Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Universiade Freevale.
- Rifkin, J. (1995). *O fim dos Empregos*. São Paulo: Makron Books.
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento Organizacional*. 9. ed. São Paulo: Prentic Hall.
- Rodolfa, A. E. R., Kraft, W.A. (1988). Stressors of professionals and trainees at APA approved counselling and VA medical center internship sites. *Professional Psychology: Research and Practice*, 19, 43-49.
- Ross, R. R., & Altamaier, E. M. (1994). *Intervencion in Occupational Stress*. Londres: Sage Publications Ltd. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/jts.2490100120>. (13 de dezembro de 2019).
- Santomé, J. (2006). *A desmotivação dos professores*. Mangualde: Edições Pedagogo, Lda.
- Santos, J. F. S. (2005). *Gestão das Mudanças: Controlando o estresse Organizacional*, Santa Catarina.
- Sass, O. (2012). Sobre os conceitos de censo e amostragem em educação, no Brasil. *Estatística e Sociedade*, Porto Alegre, p. 128-141, n.2. <https://seer.ufrgs.br/estatisticaesociedade/article/view/34902/23645>. (14 de dezembro de 2019).
- Silva, G. A. C. (2017) *Estratégias de enfrentamento do estresse docente em escolas municipais*. <https://mpemdh.unitau.br/wp-content/uploads/2015/dissertacoes/mdh/Gabriela-Antonia-Correa-da-Silva.pdf>. (21 de novembro de 2019).
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, V. T. A.; Kurcgant, P. (2012). Satisfação no Trabalho: Indicador de Qualidade no Gerenciamento de Recursos Humanos em Enfermagem. *Rev. Esc. Enfer. USP* v.46, n.1, pp.151-157. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342012000100021>. (28 de agosto de 2019).
- Vale, P. C. S., Aguillera, F. (2016). Estresse dos professores de ensino fundamental em escolas públicas: Uma revisão de literatura. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 5(1), 86-94. <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/712/595>. (28 de outubro de 2019).
- Vasconcelos, M. L. (2012). Docência e Autoridade no Ensino Superior: uma Introdução ao debate. In: Teodoro, Antônio. *Ensinar e aprender no ensino superior: uma epistemologia da curiosidade na formação Universitária*. 3. ed. São Paulo: Cortez Editora.
- Viana, C. P. (2001). O sexo e o gênero da docência. *Cadernos Pagu*, n. 17/18, p. 81-103. <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17903.pdf>. (28 de outubro de 2019).