

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
PÓS-GRADUAÇÃO EM DOCÊNCIA SUPERIOR**

**ESTRESSE NOS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DO ENSINO
SUPERIOR**

Juliana Soares Gusmão Lopes Borba

Anápolis/GO
2009

JULIANA SOARES GUSMAO LOPES BORBA

**ESTRESSE NOS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DO ENSINO
SUPERIOR**

TCC, em forma de artigo, apresentada à coordenação da Faculdade Católica de Anápolis, como requisito para obtenção do título de especialista em docência universitária, turma II.

Orientadora: Prof. Ms. Giuliana Castro Brossi.

Anápolis/GO
2009

AVALIAÇÃO

Prof.Ms. Giuliana Castro Brossi (Orientadora)

Prof. (a) _____

Leitor (a)

Resultado _____

Data: _____

ESTRESSE NOS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

Juliana Soares Gusmão Lopes Borba¹

RESUMO

Este artigo é resultado de uma pesquisa de campo realizada em uma Instituição de Ensino superior. Foi avaliado o nível de estresse nos docentes, que tem ocasionado transtornos ao bom andamento dos trabalhos realizados na entidade. Através de métodos qualitativos / quantitativos investigou-se o grau de satisfação que apresenta cada docente desta instituição. Aplicaram-se questionários aos docentes da Instituição Escolar para análise de dados. Os resultados dos questionários foram tabulados e analisados criticamente. Verificou-se que na instituição existe um grau de insatisfação e cansaço excessivo entre os docentes o que acarreta um aumento negativo no nível de *estresse*.

Palavras-Chave: estresse. docente. administração. grau de satisfação

ABSTRACT

This article is the result of field research in an institution of higher education. We assessed the level of stress on teachers, which has caused inconvenience to the smooth progress of work in the entity. Through qualitative methods / quantitative investigated the degree of satisfaction that each teacher has that institution. Answered questionnaires to teachers of the school institution for data analysis. The results of the questionnaires were tabulated and analyzed critically. It was found that the institution is a degree of dissatisfaction and excessive fatigue among teachers which leads to an increase in the level of negative stress.

Key-Words: stress. Faculty. Administration. level of satisfaction

¹ Pós Graduada em Docência Superior na Faculdade Católica de Anápolis, no ano de 2009

INTRODUÇÃO

A docência, por se tratar de uma profissão que favorece a interação entre pessoas, pode produzir resultados como o estresse que afeta diretamente a saúde do professor. O estresse advém de inúmeras variáveis, desde fatores ambientais a fatores psicossociais e pessoais de cada indivíduo podendo ocasionar alguns sintomas físicos e psíquicos que geralmente se manifestam no ambiente de trabalho.

A docência universitária comporta em sua natureza uma diversidade de atribuições, exigências e desafios que articulados poderão contribuir para o desencadeamento do estresse.

O objetivo principal deste estudo é analisar o nível de *estresse* nos docentes em relação ao sistema vigente de uma instituição de ensino superior na cidade de Anápolis-Goiás.

Mediante a questão o nível de estresse nos docentes de uma instituição superior em Anápolis, apontou-se como hipótese para esta pesquisa algumas variáveis que interferem no desencadeamento do estresse a saber: as más condições de trabalho, cobranças institucionais, a falta de compromisso dos alunos, a jornada excessiva de trabalho, a baixa remuneração, a falta de incentivos ao professor, as incertezas quanto à carga horária e às dificuldades na administração do tempo.

A qualidade de vida na instituição educacional não é só uma metodologia gerencial e nem um problema puramente técnico e econômico. Ela é uma questão ética e moral. Deixar de buscá-la e de praticá-la é ato irresponsável e imoral.

O artigo pretende servir de fonte para auxiliar na solução do problema, bem como fonte de pesquisa para pessoas interessadas no tema abordado, para isso haverá um empenho altamente profissional e isento de envolvimento tendencioso.

É constatado uma insatisfação e um cansaço excessivo entre os professores pertencentes a esta instituição, portanto, a meta a alcançar é uma avaliação no nível de estresse nos docentes em relação ao sistema vigente na escola, com a promoção de melhorias no que se refere à procura das verdadeiras causas do estresse, propor melhores condições de trabalho, aumentar o rendimento das aulas, harmonizar o convívio interno, motivar os professores, melhorarem as

condições de trabalho, procurando uma melhor qualidade no processo ensino-aprendizagem.

As instituições de Ensino Superior de modo geral precisam urgentemente tomar consciência de que precisam valorizar os seus profissionais. O estresse merece uma atenção muito especial, pois ao prejudicar a saúde do funcionário, lesando a sua produtividade, afetará também a lucratividade da empresa.

A compreensão do trabalho do professor e suas decorrências conduzem à descrição e análise das estratégias de enfrentamento utilizadas no contexto ocupacional, na busca de conhecer as variáveis que possam favorecer a relação saúde e trabalho.

Na era da informação, o produto é o conhecimento, e cada vez mais são exigidas novas habilidades do professor, estar preparado e atualizado o suficiente para enfrentar as exigências de aprendizagem dos alunos, bem como outras responsabilidades com a instituição de ensino como encontros pedagógicos, reuniões, participação em cursos de extensão, entre outras atividades que compõem as tarefas do docente de ensino superior.

O presente artigo conceitua inicialmente demonstrando sua interferência no docente, apresentando a seguir os resultados de um estudo quantitativo realizado em uma instituição de ensino superior.

REVISÃO DA LITERATURA

ESTRESSE – Conceito

Segundo Marcelo (2005) “A palavra ‘*Estresse*’ vem do inglês “*Stress*”. Este termo foi usado inicialmente na física para traduzir o grau de deformidade sofrido por um material quando submetido a um esforço ou tensão. Sabe-se que este termo para a medicina e biologia, vem significando esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que considere ameaçadoras a sua vida e a seu equilíbrio interno.

“O termo pode ser definido ainda como um estado emocional desagradável que ocorre quando as pessoas estão inseguras de sua capacidade

para enfrentar um desafio percebido em relação a um valor importante." (WAGNER III, & HOLLENBECK, 2004, p. 121).

Vê-se, então que o estresse pode ser o resultado de uma reação acarretada por fatores externos desfavoráveis ao organismo de cada indivíduo.

É caracterizado por uma condição dinâmica na qual um indivíduo é confrontado com uma oportunidade, limitação ou demanda em relação a alguma coisa que ele deseja e cujo resultado é percebido, simultaneamente, como importante e incerto. (ROBBINS, 2002, p. 548).

Vale considerar ainda que as classificações do estresse mais comuns estão baseadas na origem do estímulo:

Estresse psicológico: produzido por estímulos emocionais ou perceptuais, perda de afeto, perda de segurança e, em resumo, situações ameaçadoras do ponto de vista físico ou moral; estresse econômico: restrições econômicas, desemprego, etc..., estresse fisiológico: produzido por agressões físicas, químicas, bacterianas, virais ,etc.(BROWN apud GONZALÉS 2001).

Freqüentemente usam-se frases do tipo: "Estou nervosa, estressada, cansada", querendo apenas enfatizar uma mesma vivência. Utilizamos "*tensão nervosa*", "*cansaço*" e "*fadiga*" como sinônimos de " Estresse" para evidenciar uma conotação em comum de dificuldade, pressão e de desgaste.

Para Robbins (2002), duas condições são necessárias para que o estresse potencial se torne real: É preciso haver insegurança quanto ao resultado de algum investimento; Independente das condições pré-existentes, só acontece o estresse quando existe a incerteza ou dúvida a respeito de a oportunidade ser aproveitada, as limitações serem superadas ou a perda ser evitada.

Através das duas condições citadas acima, compreende-se que o estresse é maior para quem não consegue saber se vai perder ou ganhar, e menor para a pessoa que têm certeza da perda ou do ganho.

Marcelo (2005), informa que de acordo com dados da Organização Mundial de Saúde, *estresse* é uma epidemia global. Vive-se um tempo de enormes exigências de atualização. O ser humano é constantemente chamado a lidar com novas informações. Ele cada vez mais se vê diante de inúmeras situações às quais precisa adaptar-se. Como por exemplo, diante de demandas e pressões externas vindas da família, do meio social, do trabalho/escola ou do meio ambiente. Outros

fatores aos quais precisa adaptar-se são, entre outras, as responsabilidades, obrigações, autocrítica, dificuldades fisiológicas e psicológicas.

A vulnerabilidade individual e a capacidade de adaptação são muito importantes na ocorrência e na gravidade das reações ao processo de *estresse*.

Segundo Gonzáles (2001), o desenvolvimento deste *estresse* depende tanto da personalidade do indivíduo quanto do estado de saúde em que ele se encontra (equilíbrio orgânico e mental), por isso nem todos desenvolvem o mesmo tipo de resposta diante dos mesmos estímulos. Estilo de vida, experiências passadas, atitudes, crenças, valores, doenças e predisposição genética são fatores importantes no desenvolvimento do processo de *estresse*. O risco de um estímulo estressor gerar uma doença é aumentado se estiverem associadas exaustão física ou fatores orgânicos.

Estresse no trabalho como fator de insatisfação

Um bom profissional para as Universidades atualmente precisa ter características de um ser perfeito, ou seja, ele precisa ser criativo, ter uma ótima comunicação, destacar como um ser competente disposto a grande poder de concentração, precisa ainda sabe ouvir e estimular os acadêmicos além de almejar também para si e para a universidade o crescimento.

Segundo Ballone (2005), no ambiente de trabalho os estímulos estressores são muitos. Podemos experimentar ansiedade significativa (reação de alarme) diante de desentendimentos com colegas, diante da sobrecarga e da corrida contra o tempo, diante da insatisfação salarial e, dependendo da pessoa, até com o tocar do telefone. A desorganização no ambiente ocupacional põe em risco a ordem e a capacidade de rendimento do trabalhador. Geralmente as condições pioram quando não há clareza nas regras, normas e nas tarefas que deve desempenhar cada um dos trabalhadores, assim como os ambientes insalubres, a falta de ferramentas adequadas.

De acordo com França & Rodrigues (1977, p.106), outros fatores que tem sido objetos de estudo do *estresse* organizacional são: autoritarismo das lideranças, execução de tarefas sob repressão, falta de autoridade e de orientação, excesso de trabalho, intervenção do trabalho na vida particular e desconhecimento do processo de avaliação de desempenho e promoção, entre outros. Enfim, os dois principais

conflitos entre as empresas e seus trabalhadores, são: metas e estrutura das empresas versus necessidades individuais (identidade, autonomia e realização), e produção em larga escala versus satisfação no trabalho pessoal.

A chamada Síndrome de Burnout é uma das conseqüências mais marcantes do estresse profissional. Definida como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto, excessivo e estressante com o trabalho, esse transtorno faz com que a pessoa perca a maior parte do interesse em sua relação com o trabalho, de forma que as coisas deixam de ter importância e qualquer esforço pessoal passa a parecer uma tortura. (BALLONE, 2005).

Esta síndrome afeta, principalmente, profissionais da área de serviços que trabalham em contato direto com os usuários. Entre a clientela de risco, estão os trabalhadores em educação, profissionais em saúde, policiais, agentes penitenciários, os bancários, profissionais liberais, departamentos de vendas e de compras, enfim, funções que obrigam um contacto intenso com o outro.

Os sintomas básicos dessa síndrome é, inicialmente, uma exaustão emocional onde a pessoa sente que não pode mais dar nada de si mesma. Em seguida vem a despersonalização, onde a pessoa desenvolve sentimentos e atitudes muito negativas, como por exemplo, certo cinismo na relação com as pessoas do seu trabalho e aparente insensibilidade afetiva. O trabalhador manifesta, também, sentimentos de falta de realização pessoal no trabalho, afetando drasticamente a eficiência e habilidade para realização de tarefas e de adequar-se à organização. Finalmente, vem a depressão, uma doença grave, que tem sintomas físicos e emocionais incapacitantes. (FRANÇA & RODRIGUES, 1999).

Stresse na docência

O professor brasileiro atualmente vive em constante estresse, fato que parece estar relacionado ao salário não-digno, à precariedade das condições de trabalho, ao alto volume de atribuições burocráticas, ao mau comportamento de alunos. O professor sofre, ainda, com as pressões de tempo, pressões dos alunos e de suas preocupações pessoais extra-escolares.

O magistério é uma atividade que facilmente reproduz viciados em trabalho. É comum desenvolver-se compulsão de trabalhar demais e sem limites de hora e espaço. Um fato agravante para os docentes é não ter limites para trabalhar,

sendo um de seus sentimentos clássicos: levar trabalho para casa, não conseguir falar de outro assunto em situações de intervalo ou fora do ambiente de trabalho, sentir-se mal pela possível retenção de um aluno, buscar meios de atender aos alunos individualmente, elaborar provas extras para os alunos com dificuldades e assim por diante. Parece que o trabalho é interminável.

Lima (1998), observa que “estresse em si mesmo não é um mal, ou uma doença, patologia”, enquanto para Robbins:

O estresse não é necessariamente ruim. Embora costuma ser discutido dentro de um contexto negativo, ele também tem seu lado positivo. Deve ser visto como uma oportunidade quando oferece um potencial de ganho. Porém, tipicamente, o estresse aparece associado aos limites e às demandas. Os limites impedem que se faça o que deseja. As demandas se referem a perda de alguma coisa desejada. (2002, p. 549).

Mas o estresse pode ser a ante-sala de possíveis doenças (patologias), ou melhor, de doenças psicossomáticas, como consequência de um modo errado de viver. Agora, se o estresse for levado de forma displicente ou alienado, por longo tempo, podem provocar reações crônicas, como as doenças coronarianas (infarto) e transtornos mentais.

Quando o estresse é mantido e reforçado por pressão ambiental; o indivíduo, ao invés de procurar situações anti-estresse, tende a fazer o contrário, ou seja, termina por aumentar ainda mais o seu grau de estresse, geralmente trabalhando mais ainda, alimentando-se mal e não conseguindo ter hábitos saudáveis de existência - atividade física, boa alimentação, lazer.

Comportamento Organizacional

Segundo Robbins (2002), a cultura organizacional se refere a um sistema de valores, compartilhado pelos membros, de uma organização e que difere de uma para outra. Assim cada empresa tem sua gama de valores a ser seguida, que definirá bem o caminho que a mesma seguirá.

A cultura da empresa leva a um pensamento comum. Sendo que ela é a argamassa social que ajuda a manter a organização coesa.

Robbins afirma que:

Os fundadores de uma empresa tradicionalmente são responsáveis pelo principal impacto sobre a cultura dessa organização. Eles têm uma visão daquilo que a organização deve ser. Quando a empresa tem sucesso, a visão dos seus funcionários passa a ser vista como o principal determinante desse sucesso. Nesse momento, a personalidade completa dos fundadores torna-se parte integrante da cultura da organização. (2002, p.506).

Agora quando este sucesso não vem da forma esperada, compromete o desempenho dos funcionários gerando crise nos funcionários e respectivamente na empresa. A cultura organizacional se refere à maneira pela quais os funcionários percebem as características da cultura da empresa, e não ao fato de gostarem ou não delas. Trata-se de um termo descritivo. Isso é importante, porque diferencia esse conceito daquele da satisfação com o trabalho. Sendo necessário ser profissional e ético o suficiente para não misturar pessoal com profissional, o fato de gostar ou não da empresa em que se trabalha não pode afetar a realização de sua função.

Há alguns tipos de cultura como a de trabalho de rede que possui alta sociabilidade e baixa solidariedade. Essas organizações vêem seus membros como familiares e amigos. As pessoas se conhecem e gostam uma das outras. Elas sempre estão dispostas a se ajudar e trocam informações abertamente. “O principal aspecto negativo associado a essa cultura é que o foco na amizade pode levar à tolerância com o desempenho fraco e à criação de “panelas” políticas”. (ROBBINS, 2002, p. 507).

De acordo com Goleman (1995), para que se resolva o desequilíbrio entre o indivíduo e o trabalho, se faz necessário focar tanto o funcionário como o ambiente em que este desenvolve suas atividades. Contudo, como as fontes de desgaste se encontram mais em questões situacionais do que pessoais, é importante buscar soluções no contexto social do local de trabalho.

Sem dúvida a exaustão, seja ela física, emocional ou mental, custa caro, tanto para o indivíduo que contribui com seu desgaste pessoal, como para a instituição que sofre com a perda da qualidade, produtividade e, conseqüentemente, com a redução de seus recursos financeiros. Porém, Goleman (1995), relata que seria mais interessante investir na prevenção do que precisar, mais tarde, arcar com seus custos. Para tanto os autores propõem não apenas a redução deste desgaste físico, mental e emocional, mas principalmente, o aumento das chances de que os empregados continuem comprometidos e satisfeitos com o trabalho.

METODOLOGIA

O pesquisador, que considera a participação do sujeito como um dos elementos de seu fazer científico, apóia-se em técnicas e métodos que reúnem características generalizadas que ressaltam sua “implicação e da pessoa que fornece as informações”. (GIL, 1999, p. 110).

A metodologia utilizada neste trabalho foi o método de natureza qualitativa e quantitativa, para a coleta e interpretação de dados, tendo em vista a necessidade de investigar o fenômeno “in loco”, ou seja, onde e quando acontece, considerando suas variáveis. A coleta de dados se desenvolve em interação dinâmica reformulando e interagindo com a análise de dados em novas informações concedendo assim, ao pesquisador aprofundar no enfoque por ele levantado. (TRIVINÓS, 1987, p. 85).

Foi aplicado um questionário a todos os professores da instituição superior, e também foram realizadas entrevistas com os mesmos a fim de se chegar a um resultado preciso sobre o nível de estresse e suas condições de trabalho na instituição.

Gil (1999, p.114), define questionário como “[...] um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado”, permitindo assim observar o nível de estresse dos docentes de uma instituição de ensino superior em Anápolis, e extrair dados de análise pertinentes ao estudo em questão.

ANÁLISE E DISCUSSÃO

“A finalidade da análise de dados é extrair temas e obter respostas para uma compreensão profunda dos valores e crenças dentro das ações e da cultura de cada informante.” (LAVILLE; DIONNE, 1999, p.59).

Como salientar que em todos os momentos, os dados precisam ser examinados, questionados amplamente de forma a ajudar o pesquisador a manter o foco de atenção no topo, sem perder de vista a multiplicidade de sentidos que podem estar implícitos. (TRIVINÓS, 1987).

Participaram da pesquisa 17 docentes de uma instituição de ensino superior. Conforme a seguir, estará sendo abordado o perfil dos docentes que participaram deste estudo.

Na pesquisa de campo pode-se perceber que os docentes atuantes na instituição na maioria são jovens, entre 21 e 35 anos, perfazendo um total equivalente a 64%.

É importante colocar ainda que o quadro de docentes da instituição é composto por uma quantidade significativa de elementos do sexo feminino, pois de acordo com a pesquisa realizada 80% dos mesmo que atuam na Universidade são do sexo feminino enquanto que apenas 20% são do sexo masculino.

Constatou-se ainda que quanto ao estado civil os dados apontam que 53% são solteiros e dependem de seus salários, para se manterem, mas 40% são casados e ainda 7% são viúvos.

Dos pesquisados 59% estão trabalhando na instituição a mais de dois anos, e 41% a mais de cinco anos, essas porcentagens leva a entender que a instituição conta com vários funcionários novos.

Foi perguntado ao docente se as rotinas de suas atividades na instituição desencadeiam atitudes relativas ao *estresse*, sendo que de acordo com o gráfico 01, 65% dos entrevistados responderam que sim. Observa-se que os mesmos estão insatisfeitos com o ambiente de trabalho, e 35% responderam que às vezes, as funções de docente lhes trazem desgostos. Esse dado aponta a necessidade de reflexão sobre como os administradores da empresa estão trabalhando a motivação e as habilidades humanas no tratamento com os profissionais da instituição.

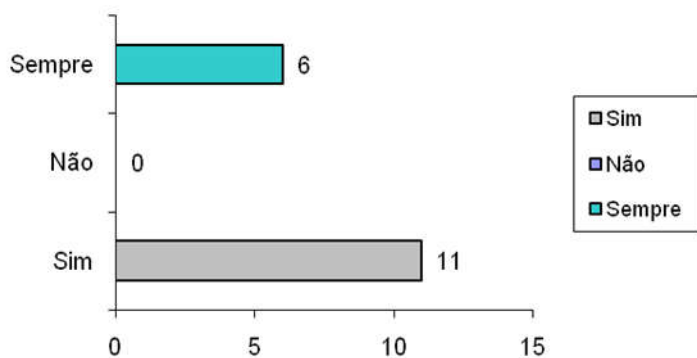


Gráfico 1 – Atividades docentes e estresse

Ao se defrontar com esses fatores estressantes, o professor luta freqüentemente, com pouca ou nenhuma oportunidade de apoio externo e interno. Trabalhando o dia todo, é provável que o professor tenha um espaço limitado para a busca de conselhos e discussão das dificuldades com colegas.

Segundo Fontana (1991, p.473) “O apoio e o encorajamento mútuo de pessoas envolvidas na mesma tarefa e com uma compreensão de cada um pode ser de grande ajuda na adaptação dos indivíduos ao estresse”.

O professor bem sucedido e motivado prepara melhor sua aula, gastam mais tempos com atividades, mostram mais interesses pelos seus alunos como indivíduos do que os que não tem os mesmos incentivos por parte da administração.

De acordo com os dados do gráfico 02, percebe-se que os profissionais atuantes na instituição pesquisada, não estão satisfeitos com a forma que os administradores estão conduzindo o trabalho.

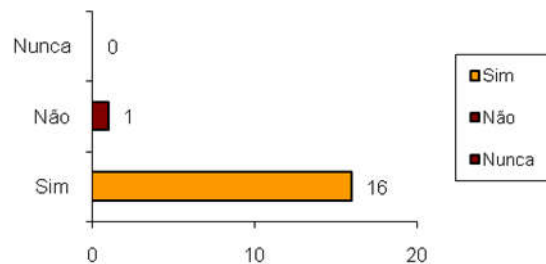


Gráfico 2 – Tratamento dispensado por parte dos administradores da empresa.

Robbins (2002), ensina que o bom administrador deve ter três competências essenciais: técnica, humana e conceitual.

As habilidades técnicas englobam a capacidade de aplicação de conhecimentos ou especialidades específicas. Evidentemente, os administradores não detêm o monopólio das habilidades técnicas, e nem todas precisam ser atendidas, porém, estes, devem procurá-las no exercício de suas funções.

As habilidades humanas que englobam a capacidade de trabalhar com outras pessoas, compreendendo-as e motivando-as, tanto individualmente como em grupos, seria a descrição das habilidades humanas. Muitas pessoas são tecnicamente proficientes, mas incompetentes nos relacionamentos interpessoais. Elas podem não ser boas ouvintes, incapazes de entender as necessidades dos outros ou ainda ter dificuldades para administrar conflitos. Mas, como os administradores realizam suas tarefas por meio de trabalho de outras pessoas, eles precisam ter habilidades humanas para se comunicar, motivar e delegar.

Os administradores precisam ter capacidade intelectual para analisar e diagnosticar situações complexas. Essas tarefas requerem habilidades conceituais. O processo da tomada de decisão, por exemplo, requer que o executivo seja capaz de localizar os problemas, identificar alternativas para sua correção, avaliar alternativas e selecionar as melhores. “Um administrador pode possuir competência técnica humana, mas fracassar por causa da incapacidade de processar e interpretar racionalmente as informações.” (ROBBINS, 2002, pág. 548).

Os administradores da instituição pesquisada precisam procurar uma melhor maneira de interagir com os docentes, no sentido de viabilizar um ambiente harmônico e cheio de boas expectativas.

A questão salarial é um fator bastante polêmico na instituição, pois, o que se percebe é descontentamento muito grande com relação ao salário recebido. Porém aprofundando na análise, percebe-se que não é a quantidade recebida, e sim os atrasos ocorridos em seus pagamentos, como aponta o gráfico 03.

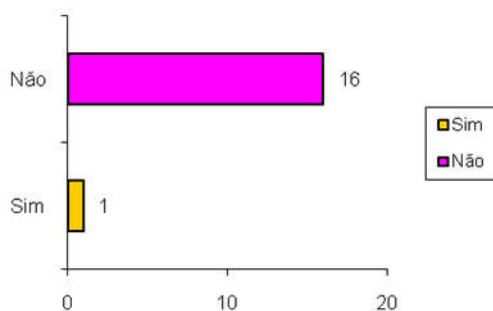


Gráfico 3 - Salário docente

Os atrasos nos pagamentos dos funcionários da instituição pesquisada é um fator que tem gerado muita insatisfação nos docentes, quando se pergunta se os atrasos causam angústias, os dados do gráfico 04 apontam que 6% sempre causam angústias em 12% não causam e 82% referem que sim.

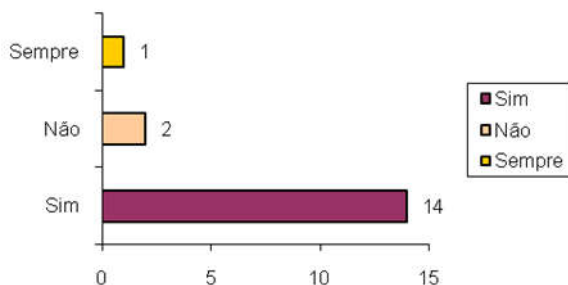


Gráfico 04 – Recurso da Instituição

O profissional trabalha porque precisa de recursos financeiros, para se manter, pagar contas de água, luz, telefone, etc., e os constantes atrasos têm desmotivado o profissional.

O item salário é uma variável extremamente importante dentro das instituições, funcionando como um dos fatores de motivação e participação, determinantes da produtividade. “A questão salarial deve receber do administrador uma atenção especial. Além de ser o fundamento de sua vida econômica, o salário reflete o próprio valor do trabalhador.” (GONÇALVES; WYSE, 1987, p.62).

O Gráfico 05 mostra que os docentes apontam como fator desestimulante para a efetivação do processo de ensino, gerados em decorrência da falta de material pedagógico, tais, como enciclopédias, livros didáticos, etc., sendo que ao procurar a administração com o objetivo da obtenção dos mesmos, não recebem nenhuma resposta positiva, o que os docentes têm que driblar com o material que possuem.

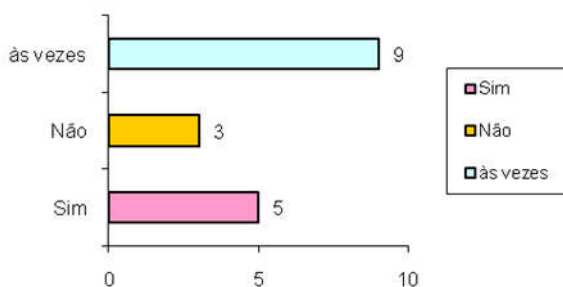


Gráfico 05 – Material Pedagógico

“O administrador competente deve elaborar um bom planejamento, sendo este um instrumento indispensável dentro de uma instituição.” (GONÇALVES; WYSE, 1987, p.60).

Percebe-se que a administração, precisa elaborar um estudo minucioso da realidade institucional, para que possa construir um cenário da realidade, e assim, definir prioridades de investimentos. Pois, a garantia de respostas positivas do processo de ensino/aprendizagem depende da qualidade do material pedagógico, bem como de sua utilização com conhecimento e segurança.

No gráfico 06, pode-se entender que os docentes apontam como um dos maiores problemas na instituição o atraso na reprodução do conteúdo para ministrar as aulas. Causando um nível de estresse na maioria deles. Pois, ao fazerem o planejamento de suas aulas, contam com o material solicitado, quando chegam, para aplicar as atividades, não estão prontas, ou estão trocadas. O que eles têm que improvisar suas aulas, retardando o conteúdo previsto para o ano letivo.

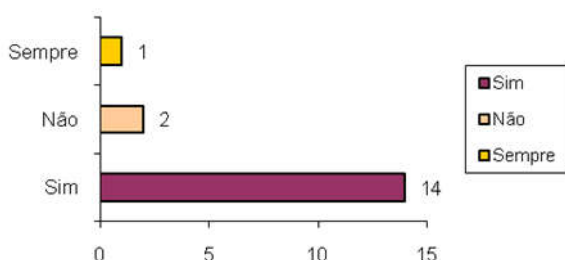


Gráfico 6 – Serviço de Coordenação

Os docentes costumam ser menosprezados e que os fatores de estresse é um fenômeno cumulativo, isto é ele se intensifica. “Cada fator novo e persistente faz crescer o nível de estresse no indivíduo”. (ROBBINS, 2002 p. 552).

Em suma, percebendo que um fator pode ser de pouca importância se visto isoladamente, mas, somado a um nível de estresse já alto, pode se tornar preocupante. Os administradores da empresa pesquisada devem elaborar uma proposta de melhoria na qualidade do trabalho. Tendo a visão de que uma empresa na qual circule a concepção de trabalho harmônico e motivador, tem uma cultura muito mais positiva e estimulante para uma produção satisfatória.

Os administradores de entidades educacionais que valorizam o docente e o seu trabalho criam no profissional da educação uma dimensão social da atividade de ensinar produtivamente, a tal aspecto de valor, que se tornar inferior apenas à da

sua própria família. Neles são criados vínculos sociais e comunitários, relações interpessoais e afetivas fundamentais à vida dos docentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O homem contemporâneo possui uma vida agitada e desgastante levando a danos altamente nocivos à saúde física e mental dos indivíduos. Considerado o mal do século, o *estresse* pode causar sérios agravos à saúde, aumentando, inclusive, o risco de doenças graves.

Sendo constatado por pesquisas um grande número de professores estressados e com graves conseqüências devido ao aspecto negativo do *estresse*, surgiu então o interesse e a importância deste trabalho.

Os dados apresentados neste estudo possibilitaram uma melhoria no departamento de recursos humanos, por se encontrar atualmente algumas falhas que vem da parte administrativa prejudicando o rendimento das aulas e diminuindo a satisfação dos professores.

Compreendeu-se que o *estresse* no ramo ocupacional é um estado psicológico que se desenvolve quando um indivíduo é confrontado com situações que esgotam ou superam os recursos internos e externos que ele percebe.

A pesquisa mostra que o *estresse* é um estado emocional que pode trazer benefícios ou malefícios ao ser humano. Espera-se com este alertar os futuros estudantes e/ou profissionais educacionais a compreender a importância de se trabalhar em um ambiente motivado, evitando assim o *estresse* que afeta no geral a todos que estão envolvidos no mesmo sistema.

Constatou-se que as organizações em geral precisam criar métodos para motivar seus funcionários e assim evitar o *estresse* criando um núcleo de interação com aplicação de uma psicologia voltada para a valorização do profissional docente. De modo geral o combate ao *estresse* não é fácil.

A pesquisa apontou que o *estresse* ocorre quando o indivíduo avalia as demandas do trabalho como muito superior aos recursos financeiros oferecidos. O *estresse* não seria uma propriedade da pessoa ou do ambiente, mas poderia se desenvolver a partir da conjunção de um tipo particular de ambiente com um tipo determinado de pessoa. Pressão de tempo, sobrecarga de trabalho, falta de

autonomia e conflitos com superiores certamente são fatores estressores para os docentes.

Portanto, o objetivo deste foi alcançado, pois levou a compreensão de fatos, que tornam insustentável o convívio entre os colegas de trabalho, e alunos. Os aspectos emocionais dos docentes, observando que algumas situações desencadeadoras de climas estressantes, levam a inimizade e a intolerância; hoje, com uma visão ampla sobre o assunto, é possível ajudar a contornar e compreender os acessos nervosos, que situações específicas sugerem.

A universidade deve entender que o professor não é apenas um agregado do capitalismo, mas sim um companheiro que leva o nome da instituição, acrescentando o seu valor e, convertendo a informação em prática, idealizando e criando metodologias para a captação de novos conceitos e valorização da formação como meio de propiciar um caminho de qualificação do trabalho docente, implica a possibilidade de aproximar as teorias apropriadas da prática exercida, produzindo um novo nível de compreensão que corresponde a uma transformação da prática, mesmo que isso ocorra prospectivamente.

A possibilidade de continuar aprendendo e aperfeiçoando a abordagem didático-pedagógica utilizada favorece a visão otimista que os docentes podem ter de sua profissão e, conseqüentemente, de si mesmo. Ressalta-se que esse processo de transformação implica a busca de uma postura reflexiva.

Ser professor implica não só o domínio de conhecimentos, de saberes, de fazeres de determinado campo, mas também a sensibilidade do docente como pessoa e profissional em termos de atitudes e valores, tendo a reflexão como componente intrínseco ao processo de ensinar, de aprender, de formar-se e, conseqüentemente, desenvolver-se profissionalmente.

Os professores de ensino superior devem refletir individualmente ou em grupo, os modelos teóricos e epistemológicos que se evidenciam na sua atuação profissional, pois essa ação favorece a comparação dos resultados de sua proposta de trabalho com as teorias pedagógicas e epistemológicas mais formalizadas.

Não é possível pensar no processo de aprender a ser professor sem a efetivação de uma rede de interação que se caracteriza pela atividade compartilhada, sendo dirigida conjuntamente pelos docentes envolvidos nesse processo. Nessa perspectiva, a ação, a reflexão conjunta e a negociação de conflitos possibilitarão a construção de uma rede de relações que compõe o

processo interativo da formação docente e seu conseqüente processo de aprendizagem compartilhada, permitindo a construção paulatina da profissão da aprendizagem e do desenvolvimento profissional de ser professor do ensino superior a partir de um conjunto de políticas educativas pensadas para esse nível de ensino.

Conclui-se realmente que o *estresse* predomina na instituição pesquisada, tendo como fatores causadores principais os salários e a administração de forma geral, a pesquisa em questão possibilitou uma visão de como é causado e como influencia o *estresse* no desempenho dos docentes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALLONE, G. J. **Estresse e trabalho**. Disponível em: <<http://www.psiqweb.med.br/cursos/stress1.html>>, acesso em 02 de nov. de 2005.

FONTANA, D. **Psicologia para professores**. 2 ed. São Paulo: Manole, 1991

FRANÇA, A. C. L & Rodrigues, A.L **Estresse e Trabalho**: Guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1977.

GIL, A.C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GONZALES, M. A. A. **Estresse**: Temas Psiconeuroendocrinologia. São Paulo: Robe, 2001.

GONÇALVESM. H.B.; WYSE, N. **Ética e Trabalho**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 1987.

LAVILLE, C; DIONNE, J. **A Construção do Saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed, 1999.

LIMA, R. O professor e o estresse. In: **Universidade e Sociedade**, Ano 13, Número 17, Junho de 1998.

LUDKE, M; ANDRÉ, M.E.D.A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MARCELO, M. **o que é estresse?** Disponível em: <<http://www.marcelomarcia.na-web.net/estresse.html>>, acesso em 02 de nov. de 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 9 ed São Paulo: Prentice Hall, 2002.

TRIVINÓS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

WAGNER III, J. A. & HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2004.

ANEXOS

Questionário da pesquisa de campo com Docentes

Caro Professor (a)

Para efeitos de Trabalho de Conclusão de especialização em docência do ensino superior estou desenvolvendo o tema “estresse nos docentes de uma instituição do ensino superior”. Neste instrumento de coleta de dados são apresentados vários questionamentos indispensáveis a pesquisa. A sua colaboração é de fundamental importância para a realização da mesma. Este questionário envolve questões a respeito das informações fornecidas sobre o estado emocional do professor de ensino superior diante de situações de tensão que gera o *estresse*, e conseqüentemente podem interferir no desempenho do processo de ensino e aprendizagem.

Agradeço, portanto, a sua colaboração no preenchimento destas questões.

Não é necessário que se identifique.

Dados para caracterização dos sujeitos.

1 - Idade

até 20 anos

21 a 35 anos

36 a 50 anos

2 – Sexo

feminino

masculino

3 - Estado civil

solteira (o) casada (o) viúva (o)

4 – há quanto tempo está atuando como docente nesta Instituição

1 ano 2 anos mais de 5 anos

5 – A rotina de suas atividades docentes na instituição desencadeia em você atitudes relativas a estresse?

Sim Não Às vezes

6 - O tratamento dispensado por parte da gestão institucional, para com os docentes em algumas situações específicas, gera um clima de tensão?

sim Não nunca

7 – O salário que a instituição lhe oferece é suficiente para você manter-se em um padrão de vida razoável? ou seja, você está satisfeita (o) com seu salário?

sim não

8 – Uma Instituição Privada depende das mensalidades para concretizar o pagamento de seus funcionários, o que causa grandes atrasos nos mesmos. Isso gera em você um sentimento de angústia?

sim não sempre

09 – A falta de material pedagógico e a falta de interesse da administração em obtê-los, desperta em você um sentimento de desânimo em aplicar suas aulas?

sim

não

às vezes

10 – Quando você solicita os serviços da coordenação, no sentido de fornecer material didático para a aplicação de uma aula. Como por exemplo: “deixar um material para ser xerocado para o dia seguinte; e ao chegar para aplicar o conteúdo previsto, o material não está pronto.” Isso te deixa nervosa (o)?

sim

não

sempre