

INTRODUÇÃO

O presente trabalho, visa uma abordagem sobre o Stress no local de trabalho. Na nossa sociedade é comum ouvir-se falar em Stress. O Stress tem sido considerado um problema em todo o mundo, sendo um tema de interesse da Organização Mundial de Saúde. Os indivíduos estão sujeitos, em todo momento de suas vidas, a situações e ambientes que possam ser considerados fontes de pressão desencadeadoras de Stress, não sendo excluído o seu ambiente de trabalho. O Stress pode ser desencadeado por qualquer evento que assuste, gere medo ou preocupação.

O Stress surge como uma reacção do organismo, com componentes físicos ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando uma pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excitemos ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz, (Pereira, 2003,p.121).

Segundo a Organização Mundial de Saúde, (2004) o Stress relacionado com o trabalho é a reacção do individuo perante as exigências e pressões do trabalho que não se adequam aos seus conhecimentos e capacidades, colocando à prova a sua capacidade para enfrentar a situação.

Em todos os âmbitos da vida, o ser humano se depara com situações Stressantes, e isto não é diferente no ambiente da educação, tanto para os estudantes, ao conviverem com muitas transformações e mudanças, quanto para os professores, onde muitos destes enfrentam sensações de desconforto, seja em função das exigências impostas pela instituição, da sobrecarga de trabalho, das condições físicas da instituição serem precárias, do relacionamento com os alunos, da falta de tempo para a família e o lazer, entre outros factores. Enfim, há uma quantidade grande de variáveis que podem ser relacionadas com o Stress na vida do docente.

Neste contexto, fica evidente a importância de se estudar o Stress dos professores. Considerando ainda, que o profissional docente defronta-se com dificuldades para se adequar a esse processo evolutivo, necessitando de preparos técnicos, psicológicos e físicos para actuar com responsabilidade e suprir as necessidades da sociedade.

As exigências que o mercado de trabalho está impondo aos professores, estão em muitas situações levando ao sofrimento psíquico. Alguns factores foram identificados tais como ruído, que é considerado um factor altamente prejudicial, influenciando no seu comportamento tornando-o mais agressivo, além disto, os professores estão

expostos a diversas outras fontes geradoras de tensão, como é o caso da elevada carga horária de trabalho; do elevado número de alunos por sala de aula; da estrutura física inadequada; dos poucos trabalhos pedagógicos em equipa; da baixa participação da família no que concerne ao acompanhamento do desenvolvimento escolar de seus filhos, dos baixos salários; da desvalorização da profissão, dentre outras (Martins, 2005).

Diante das diversas dificuldades quotidianas as quais os professores encontram-se submetidos, diversos são os estudos sobre o Stress ocupacional nestes profissionais e suas consequências na vida do indivíduo, a questão que motivou a realização deste estudo se refere as seguintes perguntas de partida:

- Quais são principais factores do stress nos professores do Complexo Escolar do Ensino Primário?

Diante desta problemática o desequilíbrio sentido pelos profissionais que actuam na docência, e na tentativa de acompanhar as exigências e mudanças vindas da sociedade e das instituições, acabam se vendo sem tempo para se qualificar, e até mesmo para se dedicar mais à sua vida pessoal, e isso gera inúmeros conflitos nos diversos âmbitos da sua vida.

Para atingir os propósitos pretendidos definimos os seguintes objectivos:

Objectivo Geral

Conhecer os factores que estão na base do aparecimento do stress laboral dos professores e sua influência na produtividade laboral do Complexo Escolar do Ensino Primário.

Objectivo específico

- Identificar os factores que estão na base do Stress aos professores e que estratégias têm sido adoptadas para aliviar durante o trabalho;
- Verificar se existe uma relação entre as condições de trabalho e o aparecimento do Stress nos professores do Complexo Escolar do Ensino Primário e do Iº Ciclo Secundário nº 1604 Ex. 1196;
- Averiguar se a falta de motivação dos professores da escola tem contribuído para o aparecimento de Stress;
- Avaliar de que forma o Stress afecta o bem-estar dos professores do Complexo Escolar do Ensino Primário e do Iº Ciclo Secundário nº 1604 Ex. 1196.

Para Lakatos (2006, p. 54) hipóteses “*são respostas de um problema cuja solução se realiza no decorrer de toda a investigação*”. Para o nosso trabalho formulamos as seguintes hipóteses:

H1: As salas de aulas superlotadas e falta de interesse dos alunos nas aulas podem ser um dos factores determinantes do Stress que ocorrem nos professores do Complexo Escolar do Ensino Primário e do 1º Ciclo Secundário nº 1604 Ex. 1196.

H2: As más condições de trabalho têm contribuído para o aparecimento do Stress nos professores.

H3: O Stress tem afectado negativamente o bem-estar dos professores e criando ausências constantes local de trabalho (absentismo).

H4: A falta de motivação tem contribuído para o desenvolvimento do Stress nos professores do Complexo Escolar do Ensino Primário e do 1º Ciclo Secundário nº 1604 Ex. 1196.

Delimitação

Quanto a delimitação, o estudo foi efectuado na Província de Luanda, no Complexo Escolar do Ensino Primário e do 1º Ciclo Secundário nº 1604 Ex. 1196. Tendo em conta a abrangência do tema em estudo “*Stress no local de trabalho*”, decidimos por restringi-lo em apenas uma instituição no período que vai de 2020 a 2021, por ser um período actual e pertinente aos professores.

Limitação

O trabalho em estudo não se transforma num guia único, tendo em conta os seguintes empecilhos: Limitações bibliográficas; Dificuldades financeiras; Dificuldades de deslocação e acesso a dados da instituição estudada. Outra grande dificuldade encontrada prende-se com o facto de alguns dos inquiridos mostrarem-se indisponíveis em responderem as perguntas alegando falta de tempo e medo de serem conotados com alguma resposta negativa que possam dar.

- ***Aspectos Metodológicos da Pesquisa***

Neste ponto apresentamos os procedimentos metodológicos utilizados para orientar a pesquisa:

- **Tipo de Pesquisa**

Do ponto de vista do objectivo adoptou-se a pesquisa descritiva, exploratória e expos-facto, pois pretendeu-se descrever as características do fenómeno estudado, bem como obter um amplo conhecimento sobre o assunto em questão. “*A pesquisa descritiva*

tem como objectivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenómeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”, (Gil, 2002, p.42).

No que diz respeito à abordagem do problema, foi usada a pesquisa quantitativa pois o estudo mediu algumas variáveis como: opiniões, preferências e comportamentos. Gil (2002) diz que a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificado, o que significa traduzir em números, opiniões e informações, a fim de as classificar e analisar.

- **Caracterização da população**

Segundo Vergara, (2008)“*população é o conjunto de todos os sujeitos ou outros elementos de um grupo bem definido tendo em comum uma ou várias características semelhantes e sobre o qual assenta a investigação*”. Já amostra, é parte da população ou do universo, seleccionado de acordo com uma regra ou plano.

A população em estudo é constituída por 120 professores do Complexo Escolar do Ensino Primário e do 1º Ciclo Secundário nº 1604 Ex. 1196. Para definição da amostra, foi adoptado o critério de acessibilidade e disposição em participarem da pesquisa, ficando amostra probabilística aleatória simples em 60 professores de ambos os sexos.

- **Principais Variáveis do Estudo**

As variáveis do estudo caracterizam-se basicamente pelos elementos que compõem os determinantes objectivos e os subjectivos do Stress, aqueles que guardam uma relação com a profissão, ou seja, o processo de trabalho em si. Estas serão:

Variável dependente: Stress no Local de Trabalho.

Variáveis independentes: O excesso de trabalho; baixa remuneração salarial; falta de perspectivas de crescimento; ambiente físico da escola; causas dos distúrbios vocais; relacionamento professor-aluno, comportamentos para administrar o Stress; sintomas do Stress; relacionamento professor-aluno e actividade desenvolvida.

- **Recolha, tratamento e análise dos dados**

Para obter resposta a problemática da pesquisa foi utilizada as seguintes técnicas e instrumentos: Técnica bibliográfica e inquéritos por questionários. Ao término da colecta dos dados, foi feito levantamento dos temas abordados no questionário,

procedimentos, que seguiram os princípios da Estatística, que visa expressamente, analisar o quantitativo extraído.

Os dados foram armazenados no programa do Microsoft Office Excel, calculados e transformados em tabelas e gráficos. Foi utilizado na análise dos dados a estatística descritiva, em particular, frequência absoluta relativa.

- **Procedimentos éticos**

O principal imperativo ético do investigador deverá consistir em salvaguardar os direitos e bem-estar dos participantes, protegendo-os de qualquer danos ou riscos, ou seja de situações que desencadeiam uma conduta excessiva perturbando o seu equilíbrio mental ou seja prejudicando á sua honra, direitos, imagem pessoal ou auto estima.

- **Consentimento**

Os professores tomaram contacto do termo de consentimento livre e informado. Nessa ocasião houve esclarecimento aos participantes sobre os dados da pesquisa que poderão, eventualmente, ser publicados. As informações obtidas no guião estarão guardadas com a pesquisadora. Portanto foram respeitadas todas as referências bibliográficas pesquisadas citando os seus autores no princípio ou fim de cada citação no de correr do trabalho.

O nosso estudo está dividido em três capítulos fundamentais:

No primeiro Capítulo: faz - uma abordagem teórica sobre o tema e as referidas teorias de diversos autores, onde destacamos o surgimento do conceito de Stress fases do Stress, tipologias do Stress, agentes Stressores, factores causais de Stress relacionado com o trabalho, manifestações de *Stress* relacionado com o trabalho e modelos de Stress.

No segundo Capítulo: abordamos o Stress no local de trabalho, causas do Stress no local de trabalho, consequências do Stress no local do trabalho, Stress e Qualidade de Vida no Trabalho a partir dos factores organizacionais e Stress do profissional da área de ensino.

No terceiro Capítulo: é feita apresentação da instituição em estudo, com maior enfoque na sua caracterização, Missão, Visão e Valores, objecto social e de seguida faz-se análise dos dados obtidos. *Na Conclusão:* dá-se resposta aos dos principais objectivos propostos para o estudo. Por fim sugerimos algumas medidas a serem tomadas.

CAPÍTULO I – ABORDAGEM HISTÓRICA SOBRE O STRESS

O mundo do trabalho mudou com o avanço das tecnologias. Hoje, o professor vive sob contínua tensão, pois, além de suas habituais responsabilidades, a alta competitividade das escolas exige dele aprendizado constante e enfrentamento de novos desafios, o que faz com que, muitas vezes, supere seus próprios limites. Isso pode levá-lo ao Stress. Neste capítulo propusemo-nos apresentar os principais conceitos e teorias relacionados com a temática em estudo, por forma a enquadrar a questão em análise e tendo por base autores de referência sobre a matéria.

1.1 - O Surgimento do Conceito de Stress

Para Ferreira, (2006, p. 233) a palavra inglesa Stress deu origem ao termo Stress, em português, que, de acordo com dicionário Aurélio da língua portuguesa, significa “conjunto de reacções do organismo às agressões de origem diversas, capazes de perturbar-lhe o equilíbrio interno”

Já Para Limongi-França (2007, p. 185): “o Stress é uma palavra derivada do latim. Durante o século XVII, ganhou conotação de adversidade ou aflição”. No final do século XVIII, seu uso evoluiu para expressar ‘força’, ‘pressão’ ou ‘esforço’. Para a autora, o conceito de Stress não é novo, mas foi apenas no início do século XX que estudos das ciências biológicas e sociais iniciaram a investigação de seus efeitos na saúde física e mental das pessoas.

A utilização da palavra *Stress* antecede em séculos seu uso sistemático ou científico, tendo sido identificadas diferentes origens etimológicas para ela: *Stress*(dureza, desconforto), do inglês antigo; *Stress*(estreiteza) do francês antigo; *stricitiae strictus*(apertado, estreito), do latim, e também do princípio de *stringere* (tornar apertado, apertar), (Limongi-França & Rodrigues, 2005, p. 65-66).

Segundo Zille (2005,p.32-33) foi o pesquisador canadense Hans Selye que utilizou o termo *Stress*, em inglês, que deu origem ao termo Stress, em português. Ainda segundo esse autor, Selye (1936, 1959) usou o termo para descrever uma síndrome que havia identificado e que apresentava importantes ligações com o estado de saúde e doença dos seres vivos, conceituando-o como qualquer adaptação requerida à pessoa.

Na visão de Lipp (2000,p.73) “o Stress é uma reacção do organismo com componentes psicológicos, físicos, mentais e hormonais que ocorre quando surge a necessidade de uma adaptação grande a um evento ou situação de importância”.

1.1.1 Definição de termos e conceitos

O termo stress vem da física, e neste campo do conhecimento tem o sentido de grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço (Camelo, 2004: p. 17).

Por **local de trabalho** entende-se todo “o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador”. Por tempo de trabalho “entende-se, além do período normal de laboração, o que preceder o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe seguir, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho”. (Benevides, 2002, p.87)

Foi Hans Selye, que em 1926, utilizou este termo pela primeira vez, definindo o stress como “um conjunto de reacções que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço para adaptação”, e estressor “é todo agente ou demanda que evoca reacção de stress, seja de natureza física, mental ou emocional” (Carvalho e Serafim, 2002, p.39).

Para Carvalho (2002,p. 29) “**saúde ocupacional** é tudo aquilo que envolve um conjunto de questões que afectam o bem-estar mental, emocional e físico dos funcionários em seu ambiente de trabalho”.

Segundo Chiavenato (2005, p.390), "O **stress ocupacional** decorrente de quaisquer circunstâncias que ameaçam ou são percebidas como ameaçadoras do bem-estar da pessoa e que minam a capacidade de enfrentamento do indivíduo”. A ameaça pode afectar a segurança física – imediata ou mediata – a reputação, auto-estima, tranquilidade ou aspectos que a pessoas valorize ou deseje manter.

Segundo Costa (2003: p. 78) o stress pode ser definido como um “conjunto de reacções que ocorrem no organismo, em resposta a factores que de alguma forma ameaçam sua integridade funcional”. E a capacidade adaptativa dos sistemas biológicos e tem papel fundamental na perseverança da integridade dos organismos vivos.

De acordo com Margis et al. (2003, p. 93) stress é o “estado gerado pela percepção de estímulos sendo resultado da interacção entre as características da pessoa e as demandas do meio, ou seja, as discrepâncias entre o meio externo e interno e a percepção do indivíduo quanto a sua capacidade de resposta”.

1.1.2 - Fases do Stress

Os estudos sobre Stress postulam que essa síndrome se desenvolve em fases. A partir do modelo trifásico do médico canadense Hans Selye (1965 citado por Lipp, 2002) criou o modelo quadrifásico, em que o seu quadro sintomatológico varia dependendo da fase em que se encontra.

A primeira fase de *Alerta* é considerada a fase positiva do Stress, quando o ser humano automaticamente se prepara para a acção, se energiza através da produção de adrenalina, tornando-se uma pessoa mais atenta, mais forte e mais motivada.

Na segunda fase, a de *Resistência*, a pessoa automaticamente tenta lidar com os seus Stressores, resistindo-lhes na tentativa de manter sua homeostasia interna. Se os factores Stressantes persistirem em frequência ou intensidade, há uma quebra da resistência da pessoa e ela passa à fase de *Quase Exaustão*. Nessa fase, identificada mais recentemente e que complementa o modelo de Selye, em que a tensão excede o limite do gerenciável, a resistência física e emocional começa a se quebrar. Ainda há momentos em que a pessoa consegue pensar lucidamente, tomar decisões, rir de piadas e trabalhar, porém tudo é feito com esforço e esses momentos de funcionamento normal se intercalam com momentos de total desconforto. Há muita ansiedade nessa fase. A pessoa experimenta uma gangorra emocional. O cortisol é produzido em maior quantidade e começa a ter o efeito negativo de destruir as defesas imunológicas. Doenças começam a surgir.

A última fase, de *Exaustão*, é a mais negativa do Stress, a patológica. É o momento em que um desequilíbrio interior muito grande ocorre. A pessoa entra em depressão, não consegue se concentrar ou trabalhar, suas decisões, muitas vezes, são impensadas e o seu sistema imunológico perde a eficácia.

A Síndrome de Burnout aparece como um resultado final da fase de *Exaustão* do Stress. “Seria a resposta emocional a situações de Stress crónico em funções de relações intensas – em situações de trabalho com outras pessoas ou de profissionais que apresentam grandes expectativas em relação a seus desenvolvimentos profissionais e dedicação à profissão. No entanto, em função de diferentes obstáculos, não alcançaram o retorno esperado” (Codo, 1999 citado por Matos, 2010).

A Síndrome de Burnout de acordo com a definição de Malasch e Jackson (1981 apud Codo, 1999 citado por Matos, 2010), é tido como uma doença que tem acometido profissionais a partir do seu contacto directo e excessivo com outras pessoas como

objecto do seu trabalho, particularmente quando estão preocupados/as ou com problemas, gerando uma tensão emocional crónica. A Síndrome é entendida como um conceito multidimensional que envolve três componentes:

1) **Exaustão Emocional** – situação em que os/as trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos no nível afectivo. Percebem esgotados a energia e os recursos emocionais próprios, devido ao contacto diário com os problemas;

2) **Despersonalização** – desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo com as pessoas destinatárias do trabalho (usuários/clientes), endurecimento afectivo e “coisificação” da relação;

3) **Falta de envolvimento pessoal no trabalho** – tendência de “evolução negativa” no trabalho, afectando a habilidade para a sua realização e para o atendimento ou contacto com as pessoas usuárias, bem como com a sua organização.

1.1.3 - Tipologias do Stress

A primeira diferenciação conceitual do Stress está ligada ao equilíbrio ou à descompensação do organismo. Neste sentido, Limongi e Rodrigues, (2005,p.42-43), distinguem as formas positivas e negativas do Stress. Para os autores, o Stress se caracteriza por uma síndrome específica de fatos biológicos, apresentando-se como uma resposta inespecífica do corpo diante de exigências às quais está sendo submetido e se manifesta de duas formas: o Stress positiva, chamado de “*Eustresse*” e o Stress negativo, chamado de “*Distresse*”.

No *Eustress* – Stress positivo – o esforço de adaptação gera sensação de realização pessoal, bem-estar e satisfação das necessidades, mesmo que decorrentes de esforços inesperados. É um esforço sadio na garantia da sobrevivência.

Quando fazemos algo agradável e nos sentimos valorizados pelo esforço despendido, estamos em *euStress*.

No *distress*– Stress negativo – o Stress de adaptação gera sensação negativa, tensão com rompimento do equilíbrio, biopsicossocial por excesso ou falta de esforço, incompatível com o tempo, resultados e realização.

É importante frisarmos, que ambos (*Eustresse* e *Distresse*) acarretam consequências, vejamos o seguinte:

Consequências do *Eustresse*: Fascínio do Stress, tensão para a competição leal, atitudes corporativas e empreendedoras, engajamento social e profissional e revigoramento.

Consequências do distresse: eclosão de doenças, sobrecarga pessoal e profissional, trabalho compulsivo, desorganização do projecto de vida e envelhecimento precoce.

O processo de desgaste atinge não só o desempenho dos gestores e colaboradores, mas repercute também no local de trabalho e na organização, afectando também, a vida como um todo. A saúde e a capacidade cognitiva também são prejudicadas, na medida em que são influenciadas pela exposição prolongada a Stressores físicos e por respostas a Stressores psicológicos. Wagner III e Hollenbeck (2002,p. 54) ratificam ainda, que essas reacções acarretam consequências importantes para as empresas, na medida em que aumentam os custos financeiros de assistência médica, absentéismo, rotatividade, baixo compromisso organizacional e violência no local de trabalho.

Limongi - França e Rodrigues (2005,p.265) referem-se a três tipos principais de consequências do Stress: danos sociais, físicos e psicológicos. Os danos sociais compreendem a queda no desempenho profissional, ausências no trabalho, acidentes, conflitos domésticos e apatia. Os danos físicos acarretam doenças psicossomáticas, destacando as úlceras, alergias, asma, enxaquecas, alcoolismo, disfunções coronárias rianas e circulatórias. Nos danos psicológicos estão incluídos a instabilidade emocional, a ansiedade, a agressividade, a irritabilidade, a depressão, e, num último estágio, a Síndrome de *Burnout*.

1.1.4 - Agentes Stressores

Em se tratando de Stress, observa-se a importância de se aprofundar teoricamente e conceitualmente sobre as suas fontes, sobre os agentes Stressores.

O termo Stressor significa situações que desencadeiam fortes emoções que acarretam mudanças e podem causar distúrbios físicos e mentais, gerando assim o Stress, (Costa, 2007,p.32).

Os agentes Stressores estão presentes em todas as situações diárias, devido ao excesso de estímulos que o homem está exposto, e até mesmo a sua ausência é causadora de Stress. “*Excessiva estimulação pode ser tão perniciosa quanto uma estimulação deficiente*”,(Costa, 2007,p.292).

Os estímulos podem ser bons ou ruins para a pessoa que a vivência, onde Gonzalez (2001) faz a distinção dos mesmos, enfatizando que o euStress, ou o Stress saudável, ocorre quando o organismo se depara com Stressores e prepara-se para

enfrentar situações novas ou adversas, produzindo reacções adequadas à demanda de mudança; já o “distress”, ou o Stress não-saudável ocorre quando a presença de Stressores desencadeia no organismo um processo adaptativo inadequado, consequentemente lhe provocando danos.

Logo abaixo, se tem um gráfico elaborado por Sacadura-Leite(2007) onde o autor demonstrou na forma de gráfico como ocorre o Stress no indivíduo.

Para Lipp (2001), os eventos Stressores podem ser classificados em externos e internos. Os Stressores externos são os eventos que acontecem na vida de cada um, bem como pelas relações estabelecidas com outras pessoas, já os Stressores internos são as crenças, valores, pensamentos, interpretações que o indivíduo possui em relação ao mundo em que vive.

As características peculiares de cada um irão determinar a forma de se reagir ao Stress. Como destaca Costa, (2007), ao afirmar que: *“Cada ser humano responde de forma diferente ao agente Stressor, que a partir das suas características pessoais, é que ele irá realizar uma avaliação primária, difundindo-o como positivo ou negativo, e a partir de então, realizará uma avaliação secundária, para verificação das possibilidades e estratégias de enfrentamento ou adaptação”*.

Conhecer as fontes de Stress podem auxiliar no controle do nível de Stress sentido por uma pessoa. Como situa Pereira (2004) ao afirmar *“que a intensidade que essa pessoa irá vivenciar o Stress vai depender de características particulares de sua personalidade”*,

1.1.5 - O Stress Ocupacional

Na actualidade, um tipo particular de Stressores externo, o Stress ocupacional, tem despertado a atenção dos estudiosos. Onde o Stress relacionado à vida profissional do indivíduo é hoje, um factor determinante de doenças ocupacionais.

O trabalho faz parte da vida das pessoas e desempenha papel determinante sobre as mesmas, Lipp (2007,p.79) coloca que a maior parte do tempo das pessoas é dedicada à sua profissão, com ritmos de trabalho intensos, exigências de altos níveis de atenção e concentração, para desempenhar também sob pressão actividades no seu dia-a-dia, podendo utilizar novas tecnologias, mas sem dispor do devido preparo técnico necessário, resultando em desgaste, tensão, insatisfação e esgotamento.

De acordo com Moraes et al., (1993,citado por Catald,2001, p.85), o Stressocupacional está presente em todos os contextos de trabalho, como também em

todos os níveis. E não só o ambiente de trabalho considerado isoladamente produz o Stress ocupacional, como pontua Cataldi (2002,p.61) ao afirmar que “*o desgaste adquirido nas relações e no ambiente de trabalho são factores determinantes de Stress*”.

Paschoal & Tamayo (2004,p.152) destacam que o “*Stress ocupacional é um processo que o indivíduo reage às actividades do seu trabalho como Stressantes, que excedem suas habilidades de enfrentamento, e provocam reacções negativas nos indivíduos de forma e graus diferenciados*”.

Karasek, citado por Araújo (2003,p.92), propôs um modelo infundado no campo da saúde ocupacional, denominado de modelo demanda-controle, onde coloca que o grupo controle envolve os aspectos referentes ao uso de habilidades e autoridade decisória, já o grupo demanda envolve as exigências vindas do trabalho, onde quatro tipos distintos de experiências no trabalho são elas: alta exigência no trabalho (alta demanda e baixo controle); trabalho activo (alta demanda e alto controle); trabalho passivo (baixa demanda e baixo controle) e baixa exigência (baixa demanda e alto controle). De acordo com este modelo, Karasek coloca que as quatro combinações expressam situações específicas de trabalho e podem representar risco de distúrbio de ordem psicológica e de doenças físicas, bem como motivação para desenvolver novos padrões de comportamento dentro do ambiente de trabalho.

Os efeitos do Stress ocupacional podem ser percebidos pelo alto índice de absentismo, rotatividade, aumento de erros e acidentes no trabalho, colaboradores desmotivados e diminuição da produtividade, (Lima, 2007,p.92).

Como destaca Ballone (2002,p.321) ao afirmar que “*alguns transtornos como a depressão, ansiedade, pânico, doenças psicossomáticas, entre outras em sua maioria, são ocasionados pelo desgaste emocional vividos nas relações de trabalho, bem como na vida social, onde acabam por não responder de forma adequada às demandas do trabalho*”.

Sabendo-se da relação existente entre Stress e o ambiente organizacional, faz-se necessário enfatizar alguns factores que podem originar desgaste e conseqüentemente Stress no indivíduo.

1.2 - Dinâmica do Stress

O Stress apresenta uma dinâmica bem conhecida. Quando a pessoa percebe uma ameaça externa, seu corpo produz substâncias químicas que elevam a pressão sanguínea da pele do aparelho digestivo para os músculos. As gorduras do sangue são liberadas para fornecer um ímpeto de energia e aumentar a coagulação do sangue em caso de algum dano ao organismo. Quando essa ameaça diante do indivíduo é prolongada, outras mudanças acontecem para preparar o organismo para uma longa batalha. O corpo começa a conservar recursos por meio da retenção de águas e sais.

Segundo Funkenstein, Citado por Chiavenato, (2010,p.392)refere que “*nos tempos actuais, essas mudanças fisiológicas ainda ocorrem respostas às ameaças independentes do seu carácter de adaptação*”. Pessoas que trabalham em cargos elevados cujas demandas escapam ao seu controle são três vezes mais propensos a sofrer de pressão alta que as demais. Contudo, o aumento da capacidade física obtida graças à pressão elevada não ajuda as pessoas modernas a lidar com os desafios a enfrentar no seu cotidiano.

1. Alarme: a fase do alarme ocorre identifica e percebe a ameaça, seja física (ameaça de dano corporal) ou psicológica (ameaça de perder algo como o cargo). A partir daí começam as mudanças fisiológicas já descritas.

As respostas fisiológicas à reacção de alarme são: aumento da frequência cardíaca; aumento da pressão arterial; aumento da concentração de glóbulos vermelhos; aumento da concentração de açúcar no sangue; redistribuição do sangue; aumento da frequente respiratória; dilatação dos brônquios; dilatação da pupila; aumento da concentração de glóbulos brancos; ansiedade. Freudenberger citado por Chiavenato, (2010,p.393).

2. Resistência: na fase da resistência, a pessoa se torna elástica às pressões criadas pela ameaça inicial. Os sistemas fisiológicos decorrentes da fase de alarme desaparecem, apesar de as causas do Stress estarem ainda em acção. A resistência parece ser obtida graças ao aumento dos níveis de hormônio secretado pela glândula pituitária e pelo córtex ad-renal. As Respostas fisiológicas à reacção de resistência são: aumento do córtex da supra-renal; ulceração no aparelho digestivo; irritabilidade; insónia; mudanças no humor; diminuição do desejo sexual; atrofia de algumas estruturas relacionadas à produção de células do sangue, (Ibid).

3. Esgotamento: quando a exposição à causa do Stress permanece durante muito tempo, a pessoa entra na fase pituitária e do córtex ad-renal é reduzida, e a pessoa não consegue adaptar ao Stress continuado. Reaparecem muitos dos sintomas fisiológicos da fase do alarme. Se o Stress permanece, a pessoa passa a fase de estafa, um estado de exaustão que pode conduzir a algum dano físico grave, chegando a morte por enfarto ou doença cardíaca. As respostas fisiológicas à reacção de esgotamento são: retorno parcial e breve a reacção de alarme; falha dos mecanismos de adaptação; esgotamento por sobrecarga fisiológica; morte do organismo, (Ibid).

1.3 - Respostas ao Stress

Para Cataldi, (2002,p.241) distinguem-se três tipos de respostas ao Stress: fisiológicas, psicológicas e comportamentais. Estas respostas estão interrelacionadas, havendo muitas variáveis que exercem um efeito de «almofada» ou que as podem agravar, quando há fontes de Stress.

Respostas Fisiológicas: estas respostas incluem sintomas cardiovasculares (por exemplo: hipertensão, aumento das pulsações, elevada pressão arterial ou aumento do colesterol), sintomas gastrointestinais (por exemplo: úlceras gástricas e duodenal), dores de cabeça, sinusite, reumatismo e alergias, aumento das catecolaminas, cortiço esteróides e ácido úrico, para além da contribuição para o aparecimento ou evolução do cancro, (Cataldi,2002,p.241).

Respostas psicológicas: os sintomas psicológicos mais frequentes resultantes do Stress ocupacional são a baixa satisfação e baixo envolvimento com o trabalho, tensão, ansiedade, depressão, fadiga psicológica, frustração, irritabilidade e Burnout (esgotamento). Estas respostas podem estender-se a respostas comportamentais, com consequências para o indivíduo como para a organização, (Ibid).

Respostas comportamentais: relacionam-se com a degradação do papel funcional, em termos de menor desempenho, aumento da taxa de acidentes de trabalho e de erro, e maior consumo de álcool e drogas no trabalho. Podem também traduzir-se em comportamentos agressivos, tais como o roubo e o vandalismo, ou em comportamentos de fuga, como o aumento de absentismo e greves. A nível mais pessoal pode levar a comportamentos prejudiciais para a saúde, como tabagismo e consumo de cafeína, (Ibid).

1.4 - Modelos de Stress

O primeiro foi desenvolvido a partir da década de 1970, por Robert Karasek, (2000,p.45). O Stress no trabalho, segundo os autores, é resultante da interacção entre muitas demandas psicológicas, menor controlo no processo de produção de trabalho e menor apoio social recebido de colaboradores e chefes, no ambiente de trabalho.

Segundo Karasek & Theorell (1990,p.31), pessoas expostas a trabalhos com alta demanda e baixo controle, considerados de alto desgaste, apresentam as reacções mais adversas de desgaste psicológico (tais como fadiga, ansiedade, depressão e enfermidade física) quando estão expostas de maneira contínua a um estado, que é biologicamente necessário para garantir uma resposta física e psicológica imediata para evitar danos, diante de algo ameaçador, mas que em princípio, deve ser transitório. O desgaste psicológico ocorre quando o indivíduo submetido a um Stress, não se sente em condições de responder ao estímulo adequadamente, por ter pouco controle sobre as circunstâncias ambientais. Se o tempo da exposição é curto, o organismo prontamente se recupera. Se, ao contrário, é longo, o desgaste se acumula.

Posteriormente incluiu no modelo Karasek, a percepção do apoio social no ambiente de trabalho (sócio emocional e instrumental), proveniente de colaboradores e chefes, actuando como amortecedor (na maior oferta) ou potencializador (na menor oferta) do efeito da demanda e do controle na saúde, citado por Karasek & Theorell, (1990,p.68). A partir do modelo demanda-controlo, já foram encontradas associações entre Stress no trabalho com desordens psiquiátricas menores, doenças do sistema digestivo, desordens músculo-esqueléticas, auto-avaliação negativa do estado de saúde, absentismo no trabalho, doenças cardiovasculares, e seus principais factores de risco tais como hipertensão arterial e hábitos considerados pouco saudáveis como tabagismo, etilismo e consumo de outras drogas (Karasek & Theorell, 1990,p.48).

1.4.1 - O Modelo Esforço-Recompensa

O segundo modelo, também bastante difundido, foi proposto por Siegrist, em 1982, relacionando esforços e recompensas gerados a partir do trabalho. De acordo com esse modelo, o desequilíbrio entre essas duas dimensões, o esforço com que o trabalhador produz suas tarefas e a recompensa que recebe por elas, gera situações consideradas Stressantes. O esforço consiste na resposta individual às demandas feitas ao trabalhador e possui duas naturezas: uma extrínseca, gerada a partir das demandas externas e outra, intrínseca, mediada pelas expectativas que o próprio trabalhador possui

em relação à sua actuação. A recompensa, por sua vez, refere-se ao retorno que o trabalhador considera receber em termos financeiros, de sua auto-estima e de Status social, (Theorell, 2000,p.99).

1.4.2 - Modelos de Stress relacionado com o trabalho

A nível da organização, as intervenções podem ser direccionadas para a implementação de novos modelos organizativos, para a realização de uma formação e de uma selecção de profissionais adequadas e para a melhoria das características físicas do local do trabalho e do próprio trabalho. A nível da relação Indivíduo/Organização, essas intervenções podem ser direccionadas para as relações no trabalho, para os papéis dos profissionais e para a participação e a autonomia laborais, (Hespanhol, 2005,p.92).

Em 1974 French desenvolveu o modelo de ajustamento Pessoa - Ambiente, onde a conciliação ou discrepância das exigências do trabalho com as capacidades dos profissionais podia induzir ou não ao Stress relacionado com o trabalho (Rodrigues, 2008). Neste modelo o ajustamento é mediado pela percepção do individuo sobre si próprio e o ambiente. Encontra-se centrado nas representações subjectivas dos trabalhadores e pouco nas questões mais objectivas do trabalho, potencialmente causadoras de Stress, (Seabra, 2008,P.26).

Em 1979, Karasek foi mais além, desenvolvendo um modelo de conteúdo que realça o papel da capacidade individual de controlo (ou latitude de decisão) como moderadora na relação entre as exigências do trabalho e as respostas psicológicas, físicas ou comportamentais dos indivíduos aos agentes Stressores (Bicho & Pereira, 2007,P.201).

Neste modelo existem dois factores envolvidos na experiência de Stress: o primeiro diz respeito às exigências psicológicas do trabalho, como por exemplo a sobrecarga de trabalho; o segundo factor relaciona-se com o grau de controlo que a pessoa tem sobre o seu trabalho (capacidade de decisão) que inclui a autoridade para decidir e a autoridade para utilizar uma variedade de competências no trabalho, (Bicho & Pereira, 2007,p.201).

Desta forma, a “*tensão laboral*” surge em actividades cujas exigências sejam elevadas e cujo controlo é escasso. Assim, as exigências em combinação com o controlo determinam quatro condições de risco psicossocial: profissão tensa, profissão activa, profissão calma e profissão passiva, (Arturoet al., 2008,p.17).

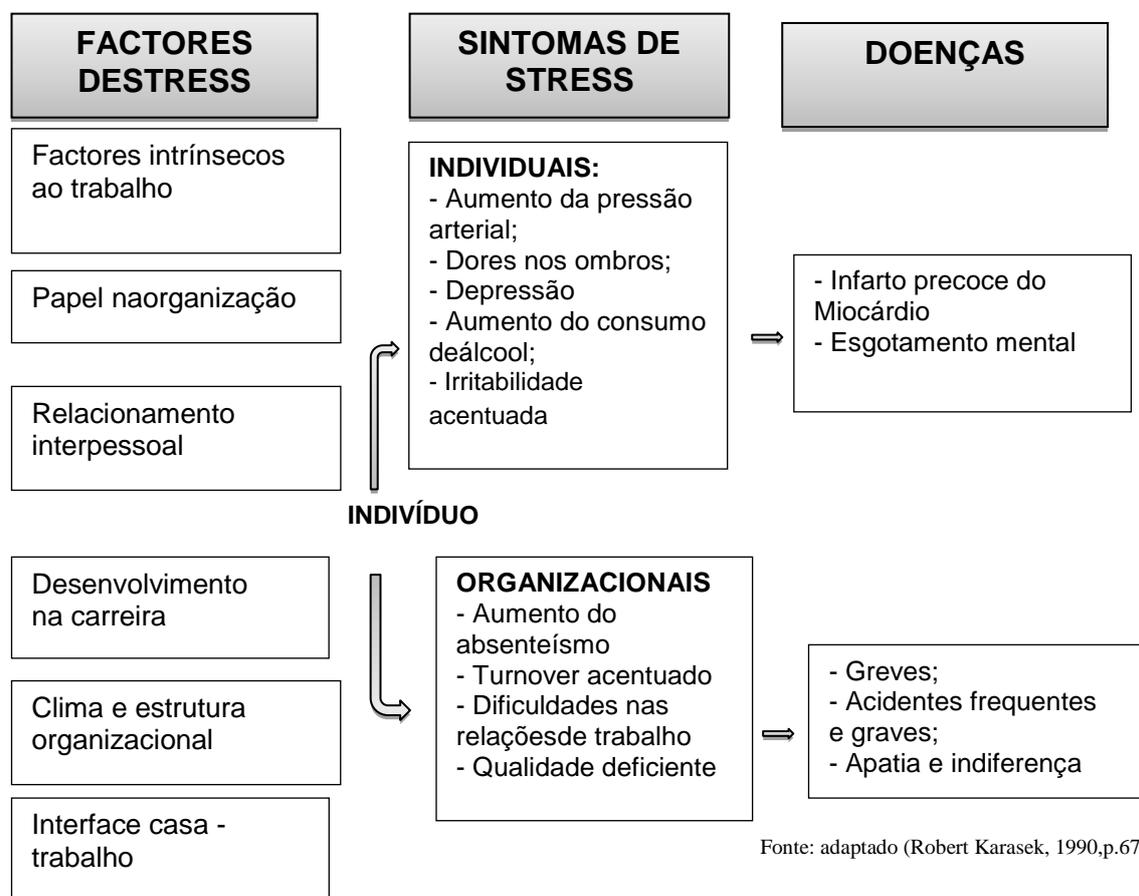
Profissões activas são aquelas em que determinam elevadas exigências mas em que os indivíduos têm uma grande capacidade de controlo envolvendo todas as

capacidades e recursos na tomada de decisão, (Rodrigues, 2008,p.95). A profissão passiva é aquela com poucas exigências e baixa tomada de decisão. Já a profissão calma pode ser caracterizada por poucas exigências mas grande capacidade de tomada de decisão (Hespanhol, 2005,p.162).

Após o entendimento do conceito de Stress tal como dos seus principais modelos teóricos desenvolvidos, podem-se tirar algumas conclusões:

- A percepção de Stress é subjectiva, isto é, o mesmo Stressores poderá ser percebido de forma diferente e com intensidade diferente por distintos indivíduos;
- O trabalho e as organizações constituem-se como potenciais fontes de pressão;
- O papel individual no ciclo de Stress é activo;
- O Stress ocupacional tem consequências psicológicas, fisiológicas e comportamentais;
- Com a contribuição que cada um dos modelos introduziu, poderemos sistematizar o processo de Stress ocupacional numa sequência que vai dos antecedentes e causas de Stress aos vários tipos de resultados, (Robert Karasek, 1990,p.67).

Figura 1 – Modelo dinâmico do estresse ocupacional



Fonte: adaptado (Robert Karasek, 1990,p.67)

CAPÍTULO II – O STRESS NAS INSTITUIÇÕES ESCOLAR – LUANDA

2.1 – Stress no local de Trabalho

Para Dolan (2006,p.116) “*no local de trabalho, uma quantidade insuficiente de trabalho, ou a sua sobrecarga, pode levar o trabalhador a sentir-se inibido, com as resultantes consequências físicas e mentais*”. De acordo com o autor um ambiente de trabalho inibidor pode provocar a perda da auto-estima pessoal e institucional.

O indivíduo busca em sua vida profissional um emprego onde possa contribuir positivamente, tomar decisões, dar opiniões, ideias e identificar possibilidade de crescimento profissional. Sendo assim, o funcionário não consegue se realizar profissionalmente, alguns trabalham em excesso, outros ficam ociosos e em funções que não se adequam as suas habilidades e muitas outras situações que geram a insatisfação do funcionário na empresa, o indivíduo começa a sentir-se Stressado devido às circunstâncias ocasionando problemas pessoais e organizacionais.

De acordo com Silva, (2000,p.66), as organizações que entendem que o Stress ocupacional é prejudicial, tanto para os colaboradores quanto para elas, precisam tomar algumas atitudes em relação aos problemas causadores desses conflitos pessoais e organizacionais. O clima que impera no trabalho é factor importante para que as pessoas possam sentir confiança, respeito e consideração uns pelos outros. A designação “Stress relacionado” com o trabalho atribui a característica de doença relacionada com o trabalho definida como aquela em que a influência dos factores profissionais, diluída num contexto multifactorial, não tem carácter decisivo.

O Stress ocupacional é “*o estado emocional, causado por uma discrepância entre o grau de exigência do trabalho e recursos disponíveis para gerenciá-lo*”(Grandjean, citado por Silva, 2000,p.25).

Exemplos disso podem ser percebidos, como: a queda da produtividade, reflectida na perda de horas de trabalho, nas constantes faltas e até nos grandes gastos com assistência médica. Este tipo de Stress ocorre quando as cobranças vindas do labor perpassam a capacidade dos trabalhadores em enfrentá-las. Dessa forma, resulta num dano exacerbado do organismo causando o surgimento de doenças, o que pode interferir na produtividade e na satisfação desse trabalhador. Em casos mais graves pode acarretar até mesmo, acidentes de trabalho e morte, (Aguar 2007,p.25).

As tensões já fazem parte da vida dos profissionais, tanto em seu ambiente de trabalho, quanto na vida de um modo geral. No local de trabalho eles são submetidos a desgastes emocionais que vão se tornando muito significativos para determinar desordens ligadas ao Stress, como por exemplo: fobia, depressão, ansiedade patológica, pânico, doenças gastrointestinais e psicossomáticas, etc., sendo que tais implicações trazem prejuízos ao desempenho dos profissionais no ambiente de trabalho, podendo deixá-los irritados e deprimidos.

Em algumas profissões, o Stress é potencializado, em decorrência de exigências e cobranças, vindas da comunidade em geral e de superiores, como também por existirem muitas atribuições e uma limitação de permissões necessárias para a sua realização. No contexto dos funcionários da saúde essa situação é recorrente, seus componentes estão inseridos nos mais diversos tipos de doentes e nem sempre tem a autorização para atender certos casos, seja por limitação institucional, seja por limitação legal. Essas circunstâncias levam a frustrações, incertezas, conflitos e insatisfação no trabalho, factores estes, ligados directamente ao Stress ocupacional, (Aguiar, 2007,p. 25).

Uma das aplicações da Teoria do Stressse dá no campo da Saúde Ocupacional, no qual observa-se a relação entre Stress e trabalho e utiliza-se predominantemente a primeira das concepções acima citadas, em que o factor ambiental é determinante.

Com os desenvolvimentos subsequentes que incorporaram a consideração de factores psicossociais no trabalho, os limites da concepção ambiental foram suplantados.

2.2 - Causas do Stress nas escolas

Segundo Cataldi, (2002,p.196), existem três conjuntos de factores – ambientais, organizacionais e individuais – que agem como fontes potenciais do Stress. Se o Stress vai se concretizar ou não dependerá, de diferenças individuais como, experiência no trabalho ou traços de personalidade. Quando uma pessoa passa por uma situação de Stress, seus sintomas podem ser físicos, psicológicos ou comportamentais.

Assim, Luthans, citado por Chiavenato, (2010,p.394), aponta os seguintes tipos de Stressores:

1. Stressores extra – organizacionais: são as forças externas e ambientais que provocam um profundo impacto nas organizações e pessoas:

O fenomenal grau de mudança que altera os estilos de vida das pessoas e o curso que elas desenvolvem em seus trabalhos. O impacto da família sobre o comportamento das pessoas. Variáveis sociológicas como raça, sexo e classe social podem tornar-se Stressores, à medida que se diversificam, provocando diferenças em crenças e valores, diferenças em oportunidades e percepções.

2. Stressores organizacionais: são as forças associadas com a organização em si. Embora as organizações sejam constituídas de grupos de indivíduos, existem dimensões em nível macroscópico que funcionam como Stressores potenciais, tais como: Políticas e estratégias organizacionais, como pressões competitivas, regras burocráticas, tecnologia avançada, downsizing, remuneração variável pelo mérito, rotação de cargas etc.

Desenho organizacional e estrutura, como centralização e formalização, conflitos entre linha e Staff, especialização, ambiguidade de papéis, cultura organizacional restrita etc. Processos organizacionais, como controlem, comunicação descendente, pouca retroacção sobre desempenho, processo decisório centralizado, pouca participação nas decisões, sistemas de avaliação punitivos etc.

Condições de trabalho, como local de trabalho desagradável, ar poluído, condições perigosas de trabalho, iluminação precária.

3. Stressores grupais: a influência grupal sobre o comportamento das pessoas pode também ser uma fonte potencial de Stress. Os Stressores grupais podem ser classificados em duas áreas:

Falta de coesão grupal: o desejo de pertencer e o senso gregário tem importante função no comportamento das pessoas. Quando o grupo rejeita uma pessoa devido ao

desenho de suas tarefas ou porque o supervisor proíbe ou limita seus relacionamentos, a falta de coesão pode ser uma forte produtora de Stress.

Falta de apoio social: as pessoas são profundamente afectadas pelo apoio de um ou mais membros de um grupo coesivo, seja compartilhando seus problemas e alegrias com os outros, seja recebendo colaboração ou suporte. A falta de apoio social é uma condição Stressante.

4. Stressores individuais: as diferenças individuais em termos de traços de personalidade também pesam como Stressores potenciais. Traços de personalidade como autoritarismo, rigidez, emocionalidade, extroversão, espontaneidade, tolerância quanto à ambiguidade, ansiedade e necessidade de realização constituem aspectos relevantes para o Stress individual. Friedman e Rosenman popularizaram o conceito do tipo A de personalidade em oposição ao tipo B no estudo do Stress. O tipo A constitui um complexo de acção-emoção que é observável em pessoas agressivamente envolvidas em uma incessante e crónica luta para alcançar mais e mais em menos em menos tempo. São pessoas que fazem excessivas demandas a si próprias e se frustram quando não conseguem realizar suas pretensões. Por essa razão, o tipo A apresenta elevada correlação com Stress e perigosas consequências físicas, como problemas cardíacos. O tipo B é mais tranquilo e relaxado, aceita situações e trabalha sem muita preocupação com tempo e exigências externas, (Chiavenato, 2010,p.394).

2.2.1 - Manifestações de Stress nas escolas

O Stress seja ele relacionado com o trabalho ou não, vai desencadear uma série de alterações físicas e psicológicas, que se manifestam consoante a capacidade que o individuo possui no momento, para lidar com o sentimento de ameaça ou perigo. São vários os autores que dividem o tipo de manifestações em três categorias: manifestações psicológicas, comportamentais e fisiológicas.

- **Manifestações Psicológicas**

Os efeitos psicológicos do Stress incluem alterações na função perceptivo-cognitiva, emocional e comportamental, muitas vezes accionada na tentativa de lidar com a situação percebida de ameaça, (Sacadura-Leite e Uva, 2007,p.152).

Segundo Easterbook em 1959, o Stress pode afectar concomitantemente o conteúdo cognitivo e a capacidade cognitiva. No primeiro caso o individuo pode preocupar-se com o *Stressor*, fixar-se nele com ansiedade e receio de prejuízo ou dano, ou procurar

um meio de sair da situação. Quanto à capacidade cognitiva sabe-se que à medida que o limiar do valor conhecido aumenta, o campo de atenção estreita-se (Costa, 2007,p.302).

Os sintomas psicológicos mais frequentemente citados como resultantes do *Stress* relacionado com o trabalho são a baixa satisfação e o baixo envolvimento com o trabalho, tensão, ansiedade, depressão, fadiga psicológica, frustração, irritabilidade e *burnout* “esgotamento”, (Cunha e Rego et al.,2006,p.14).

O pensamento pode tornar-se confuso, ilógico e lento e pode ocorrer fixação do pensamento, diminuindo a criatividade, (Payne 1999 cit por Resende, 2009,p.43).

Cooper e Marshall (1976) cit por Frade (1998) afirmam que “*a doença mental é outra das consequências crónicas associadas ao Stress relacionado com o trabalho*”. As respostas psicológicas estendem-se, frequentemente, a respostas comportamentais, com consequências para o indivíduo e para a organização.

- **Manifestações Comportamentais**

Este tipo de manifestações é muitas vezes consequência dos anteriores, pois o comportamento depende do estado psicológico do indivíduo, exteriorizando-se através de comportamentos alterados. No entanto, estas modificações a nível do comportamento podem ser indicadores relativamente sensíveis de *Stress*, uma vez que os pensamentos, emoções e sintomas podem ser mascarados pelo próprio indivíduo, (Resende, 2009).

Segundo Cunha e Rego et al.,(2006), as respostas comportamentais podem surgir quando há a degradação do papel funcional na organização, em termos de menor desempenho, aumento da taxa de acidentes de trabalho e erros, maior consumo de álcool e drogas no trabalho. Podem ainda ocorrer comportamentos agressivos, tais como roubo ou vandalismo, assim como comportamentos de fuga ou absentismo, (Cunha e Rego et al.,2006).

O comportamento social e as relações interpessoais podem ser prejudicados pelo *Stress*, reflectindo-se em sintomas psíquicos como a irritabilidade, alterações de memória e de atenção. Por outro lado, também as relações familiares podem ser afectadas pelo *Stress*. Segundo um estudo de Cooper e colaboradores, o principal factor de *Stress* identificado pelos médicos de clinica geral, foi a dificuldade em conciliar as responsabilidades profissionais e as exigências familiares, descritas essencialmente nos profissionais do sexo feminino, (Cunha e Rego et al.,2006,p.73).

- **Manifestações Fisiológicas**

A nível fisiológico, o Stress relacionado com o trabalho surge agregado à disfunção do sistema neuro endócrino alterando as funções cardiovasculares, respiratória e secretória. Assim como, a alterações do sistema digestivo e do sistema nervoso central. Os sintomas podem envolver os sistemas descritos anteriormente ou então, manifestar-se, entre outros, como cefaleias, suores, náuseas, dispneia, insónias e fadiga, (Benevides-Pereira, 2002,p.79).

Zular (2000,p.95) também contribui com a explanação de alguns sintomas, tanto na parte fisiológica, psicológica, no sono e na vida sexual da pessoa.

a) Sintomas de Stress no corpo: mal-estar generalizado, fadiga, aperto no peito, palpitações cardíacas, nó na garganta, respiração rápida, falta de ar, mãos frias e suadas, tremores nas pálpebras, problemas digestivos, náuseas, aftas, diminuição ou mesmo a falta de apetite, perda de peso, aumento de frequência urinária, fome compulsiva, contracções musculares, dores no pescoço, cabeça, ombro e coluna, gripes e resfriados constantes.

b) Sintomas psicológicos gerados pelo Stress: dificuldade ou perda de concentração, irritabilidade, instabilidade emocional, agressividade, perda de criatividade, depressão ou excitação excessiva.

c) Sintomas do Stress no sono: acordar cansado, insónia, acordar várias vezes a noite, acordar e não conseguir dormir mais e ter consciência exagerada durante o dia.

d) Sintomas de Stress na vida sexual: alteração menstrual, diminuição da libido, ausência de orgasmo, ejaculação precoce, impotência.

Ferreira (2006, p. 40) afirma que *“embora o Stress seja apontado como causador de várias enfermidades somáticas, não deve-se atribuir a ele total responsabilidade sobre sua ocorrência, mas sim considerá-lo factor desencadeante ou agravante de uma problemática já existente”*.

Como se pôde comprovar, o Stress pode ser vivenciado e sentido, de diversas formas pela pessoa, e seus sintomas também irão variar de acordo com diversos factores, dentre a personalidade inerente de cada um. Essa vivência poderá acarretar em sintomas, que se manifestam no âmbito fisiológico, psicológico e até no comportamental.

O presente estudo, terá como base norteadora, o quadro referencial da pesquisadora Marilda Emmanuel Novaes Lipp, que durante anos vem dirigindo os seus estudos na busca de conhecimentos a cerca do Stress. A mesma elaborou um

instrumento actual de medição dos sintomas e níveis de Stress sentidos pelo ser humano, denominado de ISSL-Inventário de Sintomas de Stress Lipp. O inventário facilita a identificação da sintomatologia de Stress apresentada pelo paciente, onde pode-se verificar a presença ou não de Stress, bem como que tipo, se somático, ou psicológico, pontuando a sua fase.

Segundo Martins (2005) o instrumento baseia-se nos princípios de Selye, formulados em 1959, onde Lipp e Guevara validaram o ISS - inventário de sintomas de Stress para adultos, mas que logo após análises, Lipp o reformulou, padronizando e validando, acrescentando uma quarta fase, a fase de quase-exaustão, e assim denominou o instrumento de ISSL.

O inventário é de fácil aplicação, com duração média de dez minutos, e compõe-se de três quadros, onde no primeiro quadro, composto de doze itens, cada um correspondendo a um sintoma físico e de três quadros referentes a sintomas psicológicos ligados a primeira fase do Stress aos quais o sujeito tenha vivenciado nas últimas 24 horas. Já no segundo quadro, tem dez sintomas físicos e cinco psicológicos, referentes à segunda e terceira fases do Stress, e o sujeito responderá de acordo com os sintomas vivenciados na última semana. No terceiro e último quadro, composto de doze sintomas físicos e onze psicológicos, o sujeito irá responder de acordo com os sintomas experimentados no último mês, onde esta fase corresponde à fase de exaustão. Este é indicado para jovens e adultos, visto que a avaliação de crianças exige um instrumento específico para a faixa etária, o ESI – Escala de Stress Infantil (Lipp & Lucareli, 1998,p.281).

2.3 - Consequências do Stress em instituições escolares

Mesmo que ignorássemos os custos humanos do Stress, não se pode deixar de lado as consequências financeiras para que se monitorize o nível de Stress das pessoas nas organizações. O Stress torna-se um problema quando vivemos e trabalhamos nas situações nas quais os Stressores se mantêm de uma forma intensa durante períodos prolongados de tempo, isto é, quando o indivíduo vive trabalha num estado de Stress crónico, Ruiz-Vargas, citado por Cataldi, (2002,p.190). O Stress tem repercussões tanto a nível individual (Pessoal) como a nível organizacional.

2.3.1 - Consequências do Stress a nível Individual

As consequências manifestam-se em termos de saúde física e mental. Dado que o Stress afecta o sistema nervoso, endócrino e imunológico do organismo, pode causar doenças. Situação que ocorre quando se trata de situações muito prolongadas, intensas ou frequentes, ou quando o indivíduo não possui recursos adequados de adaptação e resistência(Ruiz-Vargas, citado por Cataldi, 2002,p.190).

O estado de Stress prolongado passa a influir no desempenho do trabalho, reduzindo a produtividade e a qualidade podendo também aumentar os riscos de acidentes, e a rotatividade de trabalhadores. O Stress também reduz a capacidade do organismo reagir a estímulos, diminuindo a vigilância e provocando distúrbios emocionais. (Ruiz-Vargas 2005, citado por Cataldi,(2002, p,190).

2.3.2 - Consequências do Stress a nível Organizacional

As consequências organizacionais do Stress provêm das individuais, uma vez que as organizações são compostas por pessoas, causando um significativo aumento de custos, quer directos quer indirectos, (Ruiz-Vargas, citado por Cataldi, 2002,p.190).

Wagner e Hollenbeck, citado por Chiavenato, (2010,p.396), apresentam os seguintes custos organizacionais provocados pela insatisfação e Stress:

1. Custos de assistência médica: O Stress provoca impacto sobre a saúde e o bem-estar das pessoas. As organizações arcam com grande parte dos custos de assistência medico-hospitalar de seus empregados. Apesar do aumento gradativo dos salários nas últimas décadas, o facto é que os honorários médicos e internações hospitalares levaram as despesas de assistência médica a aumentar três vezes mais do que os salários. Belcher e Atchion, cit. por Chiavenato, (2010,p.396). Além de pagarem assistência médica e hospitalar, as organizações estão sujeitas à responsabilidade por provocarem enfermidades associadas ao Stress. Na mesma direcção, pesquisas revelam forte relação entre o Stress e perturbações mentais induzidas por Stress estão aumentando rapidamente.

2. Absentismo e rotatividade: a insatisfação e o Stress geram mais do que custos directos para as organizações em termos de assistências médico-hospitalar. Eles também constituem uma fonte de custos indirectos na forma de absentismo e rotatividade. A

insatisfação é uma das principais causas do absentismo que provoca um custo organizacional muito alto. A insatisfação também acelera a rotatividade organizacional. A substituição de pessoas que deixam voluntariamente a organização representa outro custo dispendioso, (Ibid).

3. Baixo compromisso organizacional: a insatisfação também faz declinar o compromisso organizacional, ou seja, o grau com que as pessoas se identificam com a organização que as emprega. Compromisso significa vontade de investir grande dose de esforço em favor da organização e intenção de nela permanecer muito tempo. O compromisso organizacional foi severamente atacado com as políticas de redução do quadro de pessoal em muitas organizações. O downsizing, reengenharia e enxugamento de pessoal quando utilizados de maneira intensiva e pouco hábil, provocam danos à lealdade das pessoas para com a organização. Afinal, ninguém gosta de ver amigos e parentes serem demitidos sumariamente. Dentro dessa situação, enquanto as organizações querem incentivar um sentido de participação e envolvimento das pessoas, parece que estas estão tentando reduzir seus níveis de compromisso e dependência, (Ibid).

4. Violência no local de trabalho: grande parte da violência que envolve os membros de uma organização é desencadeada por níveis extremos de insatisfação e Stress. Leary et al., citado por Chiavenato, (2010,p.397). Para reduzir a violência no local de trabalho, algumas organizações estão desenvolvendo programas de treinamento de gerentes e supervisores no sentido de melhorar o ambiente de trabalho com sessões sobre delegação de poder, resolução de conflitos e reforço positivo, além de trabalhar mais proximamente aos sindicatos e de fazer regularmente pesquisas sobre atitudes dos funcionários para medir e monitorar os níveis de satisfação das pessoas.

Quadro 2 – Consequências pessoais e organizacionais do Stress no trabalho

Consequências pessoais e organizacionais do Stress no trabalho	
<u>Pessoal</u>	<u>Organizacional</u>
<ul style="list-style-type: none">- Ansiedade;- Instabilidade emocional;- Perturbações psicossomáticas- Perturbações do comportamento alimentar- Problemas cardiovasculares- Cansaço;- Insónia;- Insegurança;- Frustração;- Depressões;- Problemas conjugais;- Falta de auto – Controlo;- Comportamentos irresponsáveis;- Abuso de substâncias psicoactivas (drogas, álcool, tabacos...);- Suicídios;- Violência.	<ul style="list-style-type: none">- Turnover;- Absentismo;- Diminuição da produtividade;- Dificuldades em tomar decisões;- Acidentes;- Custos relacionados aos cuidados de saúde;- Aumento das baixas médicas por doença;- Roubos;- Sabotagem;- Perda da lealdade organizacional;- Insatisfação com o trabalho;- Reforma antecipada;- Custos associados a substituição dos trabalhadores.

Fonte: adaptado em Cataldi, (2002,p.190).

2.4 - Como melhorar a qualidade de vida dos professores

Sabendo da relevância que tem o estresse na vida dos profissionais e o efeito negativo que podem levar ao professor à insatisfação, falta de estímulo e ao sofrimento psíquico, chegando inclusive a desenvolver a Síndrome de Burnout, é importante que sejam desenvolvidas medidas de enfrentamento com o objectivo de diminuir os problemas existentes nos professores."

(...) Não adianta você ter muito sucesso apenas na carreira, ou na área social e não tê-lo nas outras. Viver bem significa uma vida bem equilibrada em todas as áreas” (LIPP 2003, p. 52).

Por qualidade de vida, entendemos que o viver que é bom e compensador em pelo menos quatro áreas: social, afectiva, profissional e a que se refere à saúde(...) minimizar as dificuldades, dar apoio aos trabalhadores, proporcionar melhores condições de vida dentro e fora do ambiente de trabalho e assim, melhorar a qualidade da assistência prestada ao indivíduo (MORENO et al, 2010).

Estudos realizados têm sugerido que transtornos de ansiedade estão associados à pior qualidade de vida de um indivíduo, é possível a redução do stress do professor. Neste sentido, é de suma importância que seja propiciada uma melhor qualidade laboral. Para que os professores possam enfrentar as situações estressantes é fundamental a identificação do factor estressante, compreendendo sua natureza, o que gera um aumento da resistência ao stress e melhora a saúde.

Reinhold (2001) mostra que o professor poderá reduzir o poder do stress melhorando sua qualidade de vida e de aula de duas maneiras:

(1) de maneira directa, por meio de uma compreensão mais profunda do educando e da realidade em que este está inserido e de um desenvolvimento maior das habilidades básicas do professor em lidar com os aspectos académicos e sócioemocionais do aluno e (2) de maneira indirecta, por meio da aprendizagem de estratégias mais adequadas para lidar com stress.

Um das medidas saudáveis no dia-a-dia para lidar com estresse é o planejar o seu dia de trabalho; organizar agenda e definir prioridades; preparar-se para as reuniões e dar sugestões; fazer pequenas pausas durante o desenvolvimento do trabalho; aprender a dizer não sem se sentir culpado; evitar envolver-se na ansiedade e tensão alheias; praticar exercícios moderados; ver o lado bom da vida e outras. (Sonia Aparecida Gonçalves Pinotti, REVISTA UNIARA, n.17/18, 2005/2006, Stress no professor: Fontes, sintomas)

2.5 TÉCNICAS DE ADMINISTRAÇÃO DO ESTRESSE

A forma de encarar as situações ameaçadoras, vão definir as estratégias de enfrentamento utilizadas. De acordo com experimentos e indicação médica, diz que a actividade física é óptima para aumentar a autoconfiança e na melhoria da saúde, o que faz com que o humor fique mais resistente à queda.

A adequada administração do tempo produz com que a pessoa possa chegar ao final do dia com muita mais energia, permitindo um melhor desenvolvimento no local de trabalho. De acordo com Karl, 2001, p. 224 “Para muita gente, a vida no trabalho passa a ser uma corrida de ratos de prazos e compromissos de prazos.

A capacidade de administrar o tempo tem muito potencial para se reduzir o estresse e, ao mesmo tempo, para se conseguir mais ainda”

Muitos estudos sugerem que o exercício aeróbico pode reduzir o estresse, a depressão e a ansiedade. Estudos indicam que três em cada dez americanos e quatro em cada dez canadenses que se exercitam regularmente também lidam melhor com eventos estressantes, exibem maior autoconfiança e se sentem mais vigorosos e menos vezes deprimidos e cansados que os que se exercitam pouco. (N, 2002; SC, 1999 apud MYERS, 2006, p.398)

Relaxamento vespertino é fundamental para iniciar o dia com energia e de forma positiva. “O relaxamento envolve respostas somáticas e autónomas, informes verbais de tranquilidade e bem-estar, como estado de aquiescência motora”. (GUIMARÃES, 2008, p. 115).

Uma alimentação saudável também contribui para melhorar a qualidade de vida. Nos dias actuais, devido à variedade de compromissos e tempo limitado na rotina, a mulher se dedica menos a alimentação, sendo muito comum a procura por comidas rápidas, com mais conservantes e menos nutrientes, favorecendo dores de cabeça (enxaqueca), obesidade, além de desfavorecer o sistema imunológico.

O consumo de aspargos, aveia, chá de camomila, saladas, feijão, iogurte, batata-doce, abacate, pepino, espinafre e frutas ricas em vitamina C como a laranja são fundamentais no controle da ansiedade e diminuição do estresse.

O apoio social oferecido pelos familiares e amigos é uma estratégia emocional a fim de diminuir o impacto dos estressores.

Pode-se considerar como fonte de relaxamento, permitindo deixarem-se os problemas em outro plano.

O carinho e atenção de pessoas importantes ajudam a aumentar a auto-estima, influenciando positivamente na administração dos problemas. As técnicas de relaxamento como a ioga estão presentes na maioria dos treinamentos, portanto é uma resposta positiva para afrontar o estresse. O estresse promove a liberação de adrenalina que levam à hiperventilação, eliminando dióxido de carbono em grande quantidade gerando contrações dos músculos; diante isso as técnicas de controlo da respiração e fundamental na redução do estresse e na promoção do bem deste. Estudos relacionados à prática do yoga demonstram que produz um aumento na capacidade respiratória.

2.5 TEORIAS DE BASE

2.5.1 Teorias psicossociais

Ao estudar sobre estresse laboral, Villalobos (2004) considera que os factores psicossociais do trabalho representam um conjunto de percepções e experiências, ou seja, consistem em interações entre o trabalho, o ambiente laboral, as condições da organização e as características pessoais do trabalhador, suas necessidades, cultura, experiências, estilo de vida e sua percepção de mundo. Inclui, entre os principais factores psicossociais do trabalho geradores de estresse, aspectos da organização, gestão e processo de trabalho e as relações humanas.

2.5.2 Teoria humanista

Segundo Araújo (2005), a teoria Humanista busca conhecer o ser humano, tentando humanizar seu aparelho psíquico, contrariando assim, a visão do homem como um ser condicionado pelo mundo externo. No existencialismo, o ser humano é visto como ponto de partida dos processos de reflexão e na fenomenologia, esse ser humano tem consciência do mundo que o cerca, dos fenómenos e da sua experiência consciente.

A maior contribuição dessa nova linha no que concerne ao estresse é a da experiência consciente, a crença na integralidade entre a natureza e a conduta do ser humano, no livre arbítrio, espontaneidade e poder criativo do indivíduo.

2.5.3 Teoria psicanalítica

De acordo com Arturo (2008), para Freud toda perturbação de ordem emocional tem sua fonte em vivências sexuais marcantes, que por se revelarem perturbadoras, são reprimidas no Inconsciente. Esta energia contida, a libido, se expressa a partir dos sintomas, na tentativa de se defender e de se preservar, este é o caminho que ela encontra para se comunicar com o exterior. Através da livre associação e da interpretação dos sonhos do paciente, o psicanalista revela a existência deste instinto sexual. Essa transferência de conteúdo para o consciente, que provoca uma intensa desopressão emocional, traz a cura do analisando. A mente, dividida em Id, Ego e Superego, revela-se uma caixinha de surpresas nas mãos de Freud. No Id, governado pelo ‘princípio do prazer’, estão os desejos materiais e carnis, os impulsos reprodutores, de preservação da vida.

A Psicanálise foi criada pelo neurologista austríaco Sigmund Freud, com o objectivo de tratar desequilíbrios psíquicos. Este corpo teórico foi responsável pela descoberta do inconsciente – antes já desbravado, porém em outro sentido, por Leibniz e Hegel -, e a partir de então passou a abordar este território desconhecido, na tentativa de mapeá-lo e de compreender seus mecanismos, originalmente conferindo-lhe uma realidade no plano psíquico. (Benevides, 2002:201)

2.5.4 Teoria cognitiva comportamental

A Terapia Cognitivo-Comportamental reinterpreta os elementos que geram emoção negativa como é o caso do estresse. Tem como princípio básico a proposição de que não é uma situação que determina as emoções e comportamentos de um indivíduo, mas sim suas cognições ou interpretações a respeito dessa situação, as quais reflectem formas idiossincráticas de processar informação. Com base nesse princípio e na hipótese de primazia das cognições proposta por Beck a Terapia Cognitiva busca a reestruturação cognitiva a partir de uma conceituação cognitiva do paciente e de seus problemas.

Segundo Guimarães (2007:129) reestruturação cognitiva refere-se à reformulação do sistema de esquemas e crenças do paciente através da intervenção clínica que, entre outras técnicas, utiliza-se do questionamento socrático a fim de desafiar esquemas e crenças disfuncionais, os quais, ao longo do desenvolvimento do paciente, tornaram-se rígidos e super generalizados.

CAPITULO III – ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS RECOLHIDOS NOS PROFESSORES

3.1 - Caracterização da instituição

Complexo Escolar do Ensino Primário é uma escola do 1º ciclo do ensino secundário; esta situada na Província de Luanda. A escola é composta por 42 salas, (3) gabinetes para o director e os seus adjuntos; uma secretaria, coordenações de turnos e de disciplinas.

3.2 – Missão, Visão e Valores

- **Missão**

Contribuir para melhor o ensino e na formação de futuros quadro em igualdade de oportunidades e com qualidade, contribuindo desta forma para o desenvolvimento social e económico de Angola.

- **Visão**

Ser líder na área de ensino, valorizando as suas tradições, inovando os seus serviços e explorando a cooperação interdisciplinar e maximizando as suas potencialidades humanas e material para o sucesso do ensino e aprendizagem do nosso país.

- **Valores**

Competência, credibilidade, qualidade e excelência no ensino, pesquisa e extensão, confiabilidade, compromisso social, honestidade e ética, cooperação e solidariedade, comprometimento, parcerias e pluralidade de pensamento.

3.3 - Objectivos Estratégicos da Escola

Aumentar o acesso às oportunidades no processo de ensino aprendizagem a todos os alunos, garantindo a igualdade de género; Promover a excelência e a qualidade do ensino; Desenvolver um quadro institucional e financeiro sustentável; Manter o aluno como objectivo central do processo de ensino-aprendizagem; Promover o bem-estar dos funcionários da instituição; Garantir a qualidade do processo de Planificação Estratégica, assegurando o sucesso da gestão integrada na mesma.

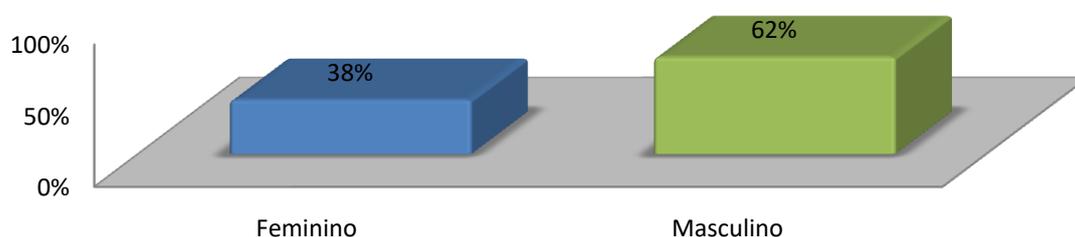
Após a colecta e tabulação dos dados, este ponto será dedicado à análise dos resultados concretos do estudo de caso, apresentadas as questões colocadas à amostra de estudo, ou seja os resultados da aplicação do questionário, o qual foi respondido por 60 professores. Estes resultados são em seguida apresentados sob a forma de representação gráfica e análise explicativa.

Tabela nº1. Distribuição dos professores de acordo com o Género

Género	Frequências	%
Feminino	23	38%
Masculino	37	62%
Total	60	100%

Fonte: elaboração própria

Tabela nº1. Distribuição percentual dos professores de acordo com o Género



Fonte: elaboração própria

Em relação ao Género, os dados da tabela e gráfico nº 1 demonstram que dos 60 trabalhadores inquiridos, 62% são do sexo masculino e 38 % são do sexo feminino.

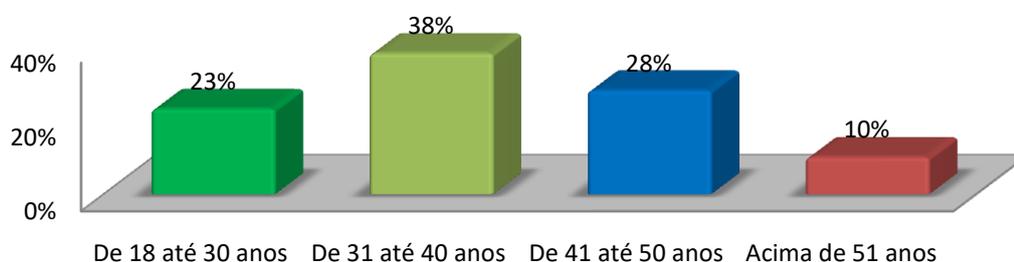
Podemos concluir que existe um percentual maior em termos de género masculino.

Tabela nº2. Distribuição dos professores de acordo com a faixa etária

Faixa Etária	Frequência	%
De 18 até 30 anos	14	23%
De 31 até 40 anos	23	38%
De 41 até 50 anos	17	28%
Acima de 51 anos	6	10%
Total	60	100

Fonte: elaboração própria

Gráfico nº2. Distribuição percentual dos professores de acordo com a faixa etária



Fonte: elaboração própria

Quanto as idades, os dados demonstram que dos 60 professores inquiridos, 23% tem a faixa etária entre 18 - 30 anos de idade, 28% tem faixa etária de 41 á 50 anos, 38 % tem a faixa etária entre 31 - 40 e 10 % tem a faixa etária entre 50 ou mais idades.

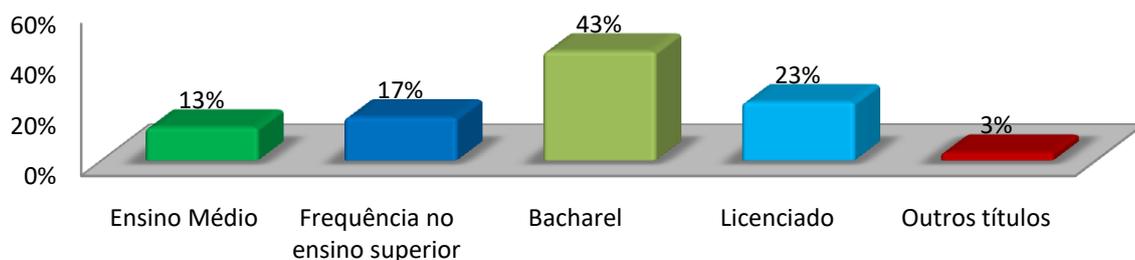
Os resultados demonstram que 38 % dos professores encontram-se na faixa etária do intervalo dos 31 – 40 anos, isto demonstram que os nossos inquiridos encontram-se em idade activa para trabalhar.

Tabela nº3. Distribuição dos professores de acordo com o nível de escolaridade

Nível de Escolaridade	Frequência	%
Ensino Médio	8	13%
Frequência no ensino superior	10	17%
Bacharel	26	43%
Licenciado	14	23%
Outros títulos	2	3%
Total	60	100

Fonte: elaboração própria

Tabela nº3. Distribuição percentual dos professores de acordo com o nível de escolaridade



Fonte: elaboração própria

No que diz respeito à distribuição dos trabalhadores inquiridos de acordo com o nível de escolaridade, os dados demonstram que dos 60 professores inquiridos, 43% são Bacharel, 13% tem o Segundo Ciclo de Ensino, 23% são Licenciados, 17% esta a frequentar o ensino superior e 3% dos professores inquiridos tem outro tipo de formação.

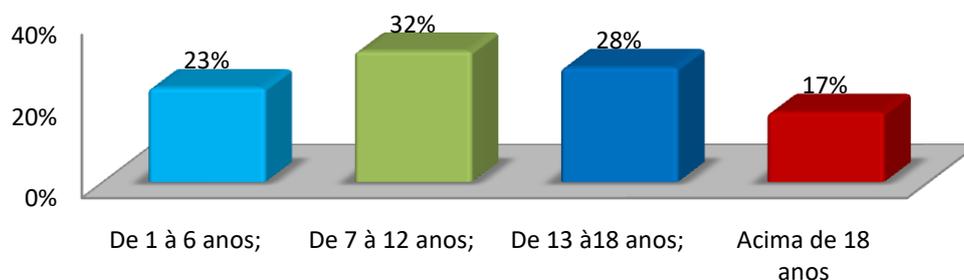
Os resultados ilustram que tem um bom número de quadros de nível superior que satisfazem as necessidades da instituição.

Tabela n°4. Distribuição dos professores de acordo com o tempo trabalha na profissão

Tempo trabalha na profissão	Frequência	%
De 1 à 6 anos;	14	23%
De 7à 12 anos;	19	32%
De 13 à18 anos;	17	28%
Acima de 18 anos	10	17%
Total	60	100

Fonte: elaboração própria

Gráfico n°4. Distribuição percentual dos professores de acordo com o tempo trabalha na profissão



Fonte: elaboração própria

No que se refere ao tempo de serviço, pode-se verificar que a maioria dos professores inquiridos que se encontram com tempo de serviço de 7 a 12 já que são representados por uma amostra de (32%), em seguida encontram-se os professores com mais de 13 à 18 anos, de serviço, representado por 28% estão de 1 à 6 anos 23% e (10) dos professores inquiridos representam 17% encontram com tempo de serviço a mais de 18 anos. O que confirma a relação com o stresse dos professores que possuem menos tempo de serviço. Com isso, pode-se dizer que o stresse acomete com maior frequência os professores que estão em início de carreira.

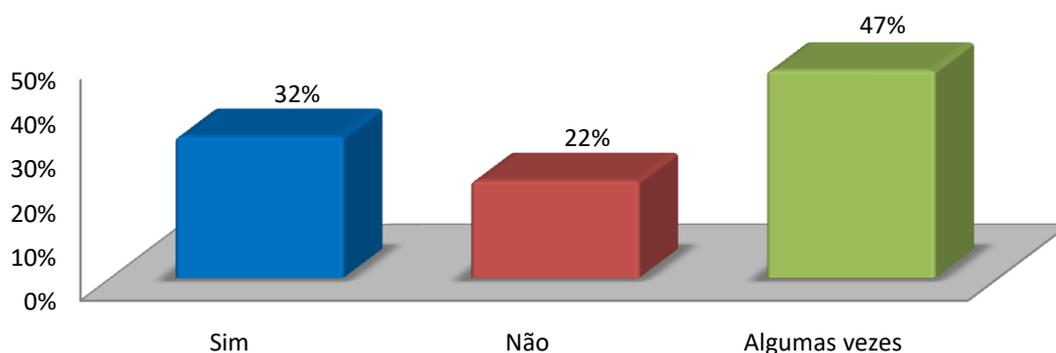
Verificando os resultados podemos perceber que grande parte dos professores estão na profissão de 7 a 12 anos que é um tempo suficiente para exigir mais de si.

Tabela nº5. Opinião dos professores de acordo com as condições de trabalho se têm contribuído para o aparecimento do Stress na sua instituição

As condições de trabalho contribuem para o aparecimento do Stress na instituição?	Frequência	%
Sim	19	32%
Não	13	22%
Algumas vezes	28	47%
Total	60	100

Fonte: elaboração própria

Gráfico nº5. Distribuição percentual dos professores de acordo com as condições de trabalho se têm contribuído para o aparecimento do Stress na sua instituição.



Fonte: elaboração própria

No que tange as condições de trabalho se têm contribuído para o aparecimento do Stress na sua instituição, os dados mostram que dos 60 professores inquiridos, 47% consideram algumas vezes influencia o aparecimento do Stress, 32% consideram que sim e 22% dos professores consideram que condição de trabalho não contribui para o aparecimento do Stress na instituição.

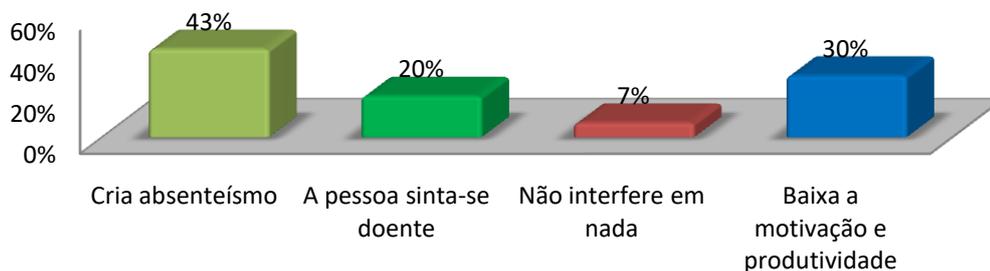
Analisando os resultados podemos perceber que em muitos casos, condição de trabalho podem contribuir para o aparecimento do Stress nos professores. Estes resultados corroboram com Martins, (2003,p.136) que considera o barulho, o calor, a vibração, o espaço, a privacidade ou a existência de agentes patogénicos têm sido empiricamente relacionados com percepções de Stress ocupacional, afectando negativamente o desempenho de muitos trabalhadores.

Tabela nº6. Opinião dos professores de acordo com as forma como o Stress prejudica as tarefas/trabalho a realizar

De que forma o Stress prejudica as tarefas/trabalho diário?	Frequência	%
Cria absentismo	26	43%
A pessoa sinte-se doente	12	20%
Não interfere em nada	4	7%
Baixa a motivação e produtividade	18	30%
Total	60	100

Fonte: elaboração própria

Gráfico nº6. Distribuição percentual dos professores de acordo com as forma como o Stress prejudica as tarefas/trabalho a realizar



Fonte: elaboração própria

Em relação á forma como o Stress prejudica as tarefas/trabalho a realizar, os dados ilustram que dos 60 professores inquiridos, 43% consideram que cria absentismo, 30% consideram que Baixa a motivação e produtividade, 20% consideram que faz com que a pessoa sinte-se doente, e 7% dos professores consideram que o Stress não interfere em nada na sua actividade.

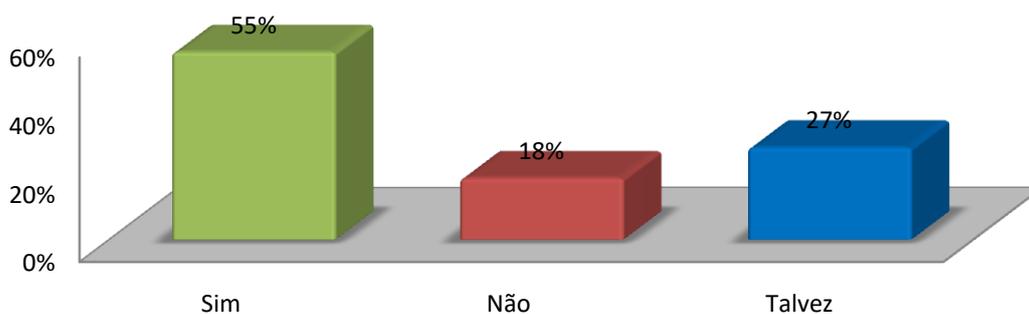
Verificando os resultados podemos perceber tendo em conta a maioria das resposta que o Stress prejudica as tarefas/trabalho a realizar porque cria absentismo, faz com que o professor sinte-se incapacitado para trabalhar. Estes dados são preocupantes, visto que para Chambel (2005), em 1962, a Organização Internacional do Trabalho considerou o Stress como uma das principais causas do abandono da profissão de docente, considerando a docência como uma profissão de risco físico e mental.

Tabela nº7. Opinião dos professores de acordo com à falta de motivação contribui para o aparecimento do Stress

Falta de motivação tem contribuído para o aparecimento do Stress?	Frequência	%
Sim	33	55%
Não	11	18%
Talvez	16	27%
Total	60	100%

Fonte: elaboração própria

Gráfico nº7. Distribuição percentual dos professores de acordo com à falta de motivação contribui para o aparecimento do Stress



Fonte: elaboração própria

No que concerne à falta de motivação se contribui para o aparecimento do Stress, os dados revelam que dos 60 professores inquiridos, 55% consideram que sim a falta de motivação contribui para o aparecimento do Stress, 27% são indeciso ou seja não têm certeza e 18% dos professores inquiridos consideram que não a falta de progressão da carreira não contribui para o aparecimento do Stress.

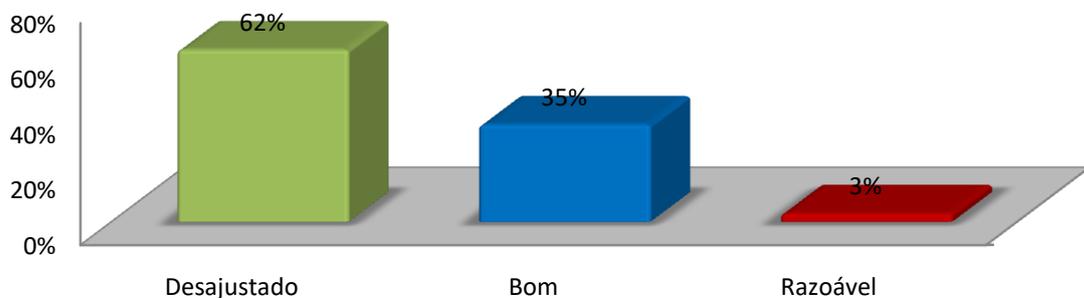
Observando os resultados podemos concluir que sim a falta de motivação tem contribuído para o aparecimento do Stress em professores. O que corrobora com Andrew (2003), segundo a qual se não houver investimento no professor, conferindo-lhe salário digno, condições adequadas de trabalho e resgatando seu prestígio junto à sociedade, dificilmente irão mudar a situação vigente.

Tabela nº8. Opinião dos professores de acordo com o ambiente de trabalho

Ambiente de trabalho	Frequência	%
Desajustado	37	62%
Bom	21	35%
Razoável	2	3%
Total	60	100

Fonte: elaboração própria

Gráfico nº8. Distribuição percentual dos professores de acordo com o seu ambiente de trabalho



Fonte: elaboração própria

Em relação ao ambiente de trabalho, os dados mostram que dos 60 professores inquiridos 62% consideram desajustado, 35% consideram bom e 3% consideram o seu ambiente de trabalho razoável.

Avaliando os resultados podemos compreender que o ambiente de trabalho dos professores é desajustado, porque não existe solidariedade, o que revela um dado preocupante tendo em conta que ambiente de trabalho pode ser em muito casos um factor para aparecimento do Stress. Neste ponto Meleiro (2002, p. 19) referindo-se às condições de trabalho no ambiente escolar destaca que as condições de trabalho em muitas escolas, tanto particulares quanto públicas, deixam a desejar, não proporcionando aos professores o material necessário para suas actividades e inibindo iniciativas de professores criativos que demandem recursos financeiros. A insatisfação e a falta de perspectiva de crescimento desestimulam os professores, que passam a ver a escola e suas actividades como um fardo pesado e sem gratificação pessoal, mingando

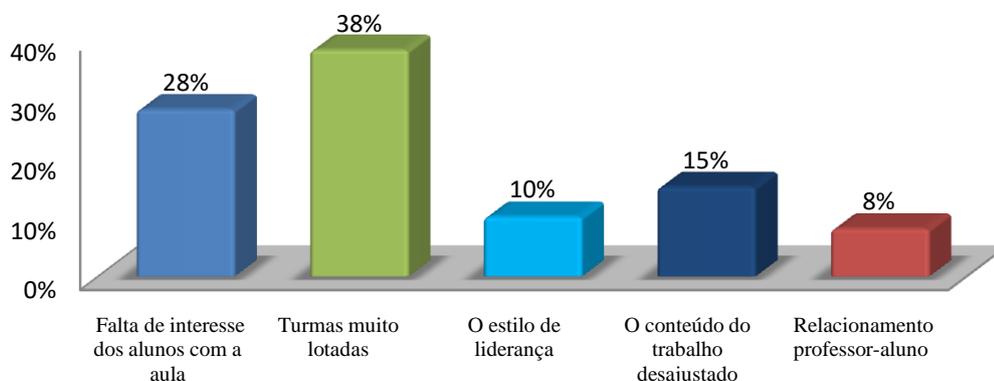
suas forças internas motivacionais no dia-a-dia. O resultado é queda no desempenho, frustração, alteração de humor e consequências físicas e mentais.

Tabela nº9. Opinião dos professores de acordo com as causas que estão na base do aparecimento do Stress nos professores

Outros factores que Stressa em seu ambiente de trabalho	Frequência	%
Falta de interesse dos alunos com a aula	17	28%
Turmas muito lotadas	23	38%
O estilo de liderança	6	10%
O conteúdo do trabalho desajustado	9	15%
Relacionamento professor-aluno	5	8%
Total	60	100

Fonte: elaboração própria

Gráfico nº9. Distribuição percentual dos professores de acordo com as causas que estão na base do aparecimento do Stress nos professores



Fonte: elaboração própria

Com relação há outros factores que Stressa em seu ambiente de trabalho, os dados mostram que dos 60 professores inquiridos 38% consideram turmas muito lotadas, 28% consideram falta de interesse dos alunos na aula, 15% consideram conteúdo do trabalho desajustado a nossa realidade, 10 % consideram o estilo de liderança e 8% dos professores inquiridos consideram relacionamento professor-aluno como sento um dos factores que Stressa em seu ambiente de trabalho.

Analisando os resultados podemos perceber que quando as turmas estão com número elevados de alunos o professor tem dificuldade de controlo. O que corrobora com Codo (2000, p. 289) que considera que a impossibilidade de dar a atenção necessária para todos os alunos em turmas muito grandes, a impossibilidade de preparar como deveria o que deve ser ensinado quando se tem muitas turmas, muitas disciplinas são fonte de Stress na classe docente.

Já Reinhold (2002, 36) realizou pesquisa sobre o Stress do professor em diversas partes do mundo e os resultados apontaram estressores semelhantes aos apresentados acima, como:

1. Condições de trabalho (falta de tempo, sobrecarga, ausência de recursos);
2. Falta de colaboração e comunicação entre colegas;
3. Factores interpessoais (situações de vida, momento, família etc.);
4. Imagem profissional negativa (“uma profissão que não se tem o que esperar”);
5. Os próprios alunos (desmotivados, difíceis, classes numerosas, alunos com problemas escolares, emocionais ou comportamentais);
6. Pais de alunos (expectativas exageradas sobre os filhos e, como consequência, a cobrança ao professor);
7. Factores administrativos (oportunidades limitadas de promoção, burocracia excessiva, falta de apoio, atitudes directivas e excesso de cobrança).

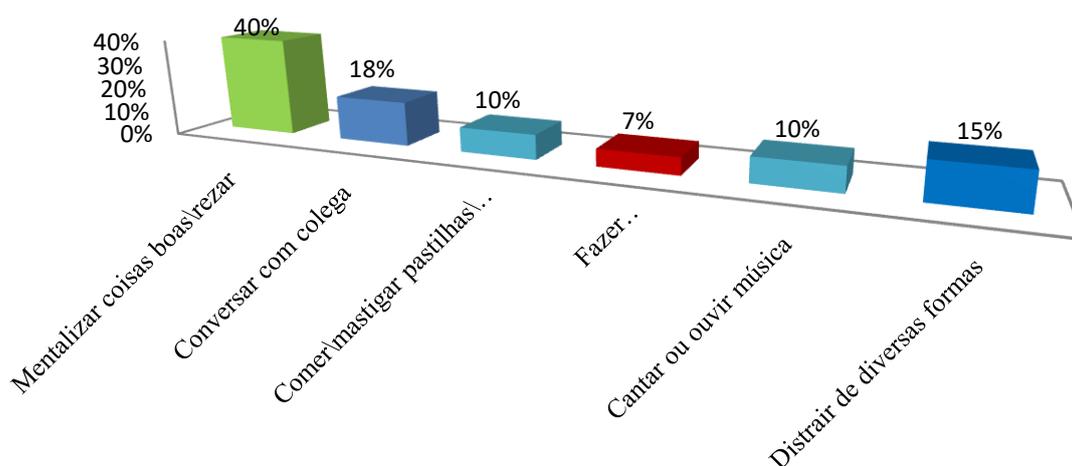
Reflectindo acerca desses factores Meleiro (2002, p. 15) ressalta sobre a profissão docente que Professor é uma profissão louvável, que merece respeito e consideração pela nobre missão, de quem a exerce, de transmitir seus conhecimentos aos alunos. Infelizmente, ocorreu uma deterioração no próprio universo académico, na mídia e na sociedade em geral. Diversos trabalhos na literatura mundial mostram que ser professor é uma das profissões mais estressantes na actualidade

Tabela nº10. Opinião dos professores de acordo com as estratégias adoptada para aliviar o Stress durante o trabalho.

Estratégia para aliviar o Stress durante o trabalho	Frequência	%
Mentalizar coisas boas\rezar	24	40
Conversar com colega	11	18
Comer\mastigar pastilhas\ beber água	6	10
Fazer alongamento\respira fundo	4	7
Cantar ou ouvir música	6	10
Distrair de diversas formas	9	15
Total	60	100

Fonte: elaboração própria

Gráfico nº10. Distribuição percentual dos professores de acordo com as estratégias adoptada para aliviar o Stress durante o trabalho



No que concerne as estratégias adoptada para aliviar o Stress durante o trabalho, os dados revelam que as estratégias mais utilizadas durante o trabalho foram “Mentalizar coisas boas/rezar (40%) e “Conversar com colegas” (18%). Observa-se também que boa parte dos professores utiliza-se da força do pensamento e da comunicação como um verdadeiro “fim terapêutico” de combate ao Stress e ao sofrimento. Revela-se, portanto, a adopção consciente pelo professor de certos recursos voltados para a sua própria interioridade. Eles acabam, deste modo, encontrando uma nova relação consigo mesmos no trabalho, numa constituição de novas formas de acção que permitem amenizar os impactos do Stress.

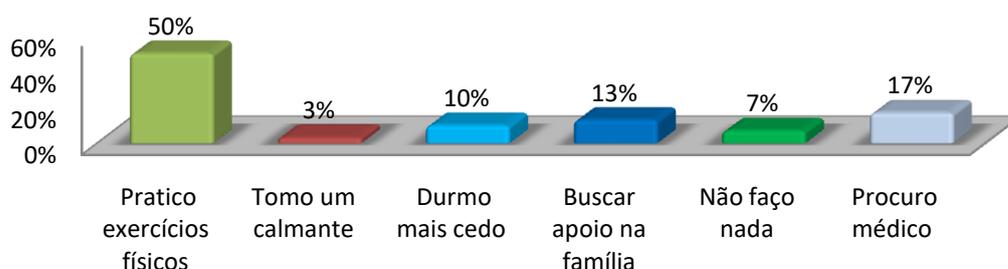
Nesta perspectiva Para Bachion et al., (2005) a prevenção do Stress se dá por meio dos hábitos pessoais, tais como uma boa alimentação, afecto recíproco, desfrutar de saúde, possuir vínculos sociais, bem como de amigos confiáveis, possuir condições financeiras para suprir suas necessidades, um mínimo de lazer frequente, compartilhar os seus problemas, possuir uma crença religiosa.

Tabela nº11. Opinião dos professores de acordo com o que faz outras formas para utilizadas para amenizar o Stress.

Formas para amenizar o Stress	Frequência	%
Praticar exercícios físicos	30	50%
Tomo um calmante	2	3%
Durmo mais cedo	6	10%
Buscar apoio na família	8	13%
Não faço nada	7	7%
Procuro médico	10	17%
Total	60	100

Fonte: elaboração própria

Gráfico nº11. Distribuição percentual dos professores de acordo com o que faz para amenizar o Stress



Fonte: elaboração própria

No que concerne as formas para amenizar o Stress em professores, os dados revelam que dos 60 professores inquiridos 50% respondeu que Pratico exercícios físicos, 13% buscar apoio na família, 17% procurou um médico, 10% durmo mais cedo 7% Responderam que não fazem nada e 3% dos professores respondeu que toma um calmante.

Avaliando os resultados podemos perceber que a melhor forma para amenizar o Stress é Praticar exercícios físicos, visto a prática de exercícios físicos regulares, até mesmo em

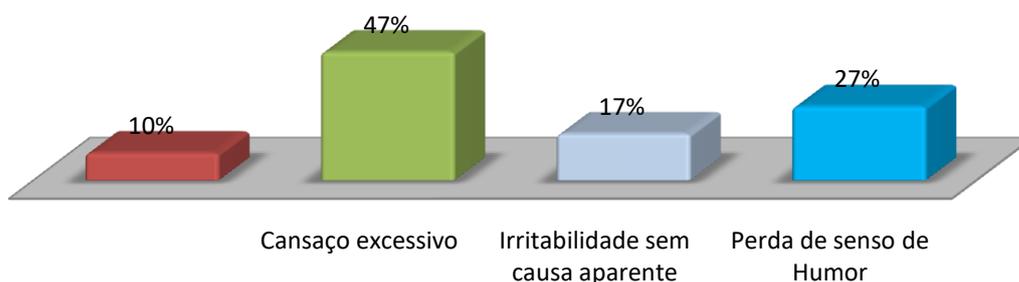
pequenas quantidades, faz com que o corpo libere "beta endorfina", que traz uma sensação de bem-estar e calma.

Tabela nº12. Opinião dos professores de acordo com os sintomas que tem experimentado no último mês.

Sintomas experimentado no último mês	Frequência	%
Sensação de incompetência em todas as áreas	6	10%
Cansaço excessivo	28	47%
Irritabilidade sem causa aparente	10	17%
Perda de senso de Humor	16	27%
Total	60	100

Fonte: elaboração própria

Gráfico nº12. Distribuição percentual dos professores de acordo com os sintomas que tem experimentado no último mês.



Fonte: elaboração própria

Com relação aos Sintomas experimentado no último mês, os dados mostram que dos 60 professores inquiridos, 47% respondeu ter sentido cansaço excessivo, 27% perda de senso de humor, 17% irritabilidade sem causa aparente e 10% dos professores respondeu Sensação de incompetência em todas as áreas como sendo um dos sintomas experimentado nos últimos meses.

Apurando os resultados podemos ver que grande parte dos professores nos últimos meses apresentou sintomas de cansaço excessivo que pode ser uma manifestação de Stress. Este resultado não corrobora com a pesquisa de Servilha (2005) o sintoma psicológico com maior prevalência foi "pensar constantemente em um só assunto", que obteve 63,3% das respostas dos professores inquiridos.

Discussão dos resultados de Stress dos professores

Constatou-se que os professores que constituem a base de nossa pesquisa encontrem-se num nível de alerta do stress, neste nível observam-se sintomas de ansiedade ou preocupação, Como se pode verificar é impossível evitar o stress, mas é possível chegar a conhecê-lo para poder controlá-lo. Por isso, em concordância com o manifestado por Lipp (1996, p.291 apud Rezende e Sancevero, 2010) “Se o stress for compreendido e controlado pode ser útil ao ser humano e contribui para o seu sucesso e bem-estar. Quando excessivo ou mal controlado torna a vida demasiadamente difícil”. Por isso, para que o professor possa desenvolver seu trabalho com entusiasmo, e inovação, é necessário que ele tenha a motivação e a escola como instituição também se renove dando condições para que o professor realize um trabalho dinâmico e inovador.

- **Diagnóstico de Stress**

Apresentam-se os resultados do diagnóstico de Stress na amostra pesquisada, tendo por base o Inventário de Sintomas de Stress de Simon L. Dolan Foi possível identificar a presença ou ausência de Stress; a fase em que o sujeito pesquisado se encontra: fase de alerta, resistência, quase exaustão ou exaustão; e, em seguida, a predominância dos sintomas, físicos ou psicológicos.

- **Indicadores de escala de Stress dos professores do Complexo Escolar do Ensino Primário durante os últimos meses.**

De acordo com os sintomas *psicológicos*, os professores pesquisados encontram-se em sua maioria na fase de alerta. Visto que indicaram entre de 4 à 5 sintomas como "Cansaço mental", seguida de "Mais discussões com cônjuge ou filhos", "Sensação de incompetência em todas as áreas" e “Falta de senso de humor”. Com isso, verifica-se que os professores inquiridos nesta pesquisa, em sua maioria encontram-se na fase positiva de Stress. Sabido que para o sujeito chegar à fase de exaustão necessita-se de um nível de Stress muito elevado, onde não há mais energia para lutar contra a situação, é onde começam a aparecer diversas doenças, entre elas a síndrome de burnout.

Em relação aos sintomas *emocionais*, observou-se que os sintomas de maior predominância entre os professores foram “Voz aguda demais”, “Sensação de ansiedade ou preocupação” e “Dor de garganta ou rouquidão”, o que representa 4 sintomas. Neste ponto também podemos afirmar que os professores encontram-se também na fase de alerta.

No que tange aos sintomas *comportamentais* podemos perceber que os professores indicaram os seguintes sintomas “Beber mais do que em geral é aceitável ou bom para saúde”, “Evitar reuniões sociais”, “Absentismo no trabalho” e “Sensação de pânico ou ataque de pânico”. O que indica 5 sinais comportamentais da fase da alerta do Stress considerada por Lipp (2007) como a fase positiva do estresse, mas que se não diagnosticada precocemente poderá evoluir para as outras fases, chegando inclusive a causar doenças.

De acordo com os dados recolhidos sobre os sintomas *físicos*, mais predominantes na entre os professores são "Cansaço constante", " Nó no estomago", e "Mal-estar generalizado". Estes sinais indicados pelos professores mostram que estes se encontram na fase alerta.

A partir dos dados apresentados, percebe-se que a maioria dos professores inquiridos se encontra na fase de **Alerta**, sendo esta considerada como a fase positiva do Stress, em segundo lugar se encontram na fase de Resistência. Nenhum professor apresentou sinal de exaustão que é a última fase, a de **Exaustão**, é a mais negativa do Stress, a patológica.

De acordo com o que foi pesquisado neste estudo, pode-se conferir que os professores apresentam sintomas de Stress, mais numa fase positiva.

A presença de sintomas de Stress entre os professores pesquisados, pode associar-se ao seu trabalho, pois como realça Servilha (2005) o nível de Stress vivenciado pelo indivíduo irá depender directamente de algumas variáveis, como o seu trabalho, o seu padrão de personalidade, auto-estima e habilidades. Para Witter (1997, citado por Servilha (2005) as instituições educacionais são geradoras de Stress não só para o professor, como para todos os envolvidos neste cenário, devido às relações, tarefas, dentre outras.

CONCLUSÕES

De acordo com os objectivos propostos podemos e com os resultados obtidos podemos verificar que o Stress é hoje em dia, é conhecido como algo inevitável no dia-a-dia e sendo o trabalho um dos aspectos mais relevantes na vida das pessoas, este passa a ser um dos factores que ao desenrolar-se em ambiente profissional, e pode contribuir para o mal-estar do profissional.

Com relação a primeira hipótese do nosso estudo, foi confirmada tendo em conta que as salas de aula superlotada e falta de interesse dos alunos com as aulas têm sido alguns dos factores determinantes do Stress que ocorrem nos professores do Complexo Escolar do Ensino Primário. Conforme ficou demonstrado na tabela nº 9.

Quanto a hipótese 2, foi confirmada, visto que os resultados mostram que condições de trabalho têm contribuído para o aparecimento do Stress nos professores do Complexo Escolar do Ensino Primário conforme ficou demonstrado na tabela nº 5.

Em relação hipótese 3, foi certificada, visto que segundo os professores o Stress tem afectado negativamente o seu bem-estar e criando ausências constantes ou aumenta o absentismo.

No que se refere hipótese 4, esta não foi rejeitada, tendo em conta que a falta de motivação tem contribuído para o desenvolvimento do Stress nos professores do Complexo Escolar do Ensino Primário. Conforme resultados da tabela nº 7.

Em relação aos principais factores Stressores que afectam os professores no ambiente de trabalho e as estratégias por eles adoptadas, os resultados mostram que a baixa remuneração e turmas de aula super lotadas são alguns dos factores Stressores que afectam os professores do Complexo Escolar do Ensino Primário.

No que tange a relação entre as condições de trabalho e o aparecimento do Stress nos professores do Complexo Escolar do Ensino Primário, os resultados mostram que existe uma relação porque quando as condições de trabalho são desajusta criam desmotivação e conseqüentemente aparecimento de outras situações.

Como demonstrado no estudo, o Stress no trabalho se tornou problema de saúde pública e é preciso mais atenção por parte da sociedade e das entidades empregadoras, fazer com que o trabalhador tenha um controle sobre suas condições de saúde e suas necessidades básicas seja atendido. Diante do exposto e os resultados obtidos podemos concluir que as hipóteses por nos levadas não foram rejeitadas ou seja foram confirmadas conforme ficou demonstrado na tabela 6, 7, 9 e 10.

Sugestão

Assim diante dos resultados obtidos sugerimos:

- Que seja melhorada as condições de remuneração e de trabalho para a melhor acomodação nos desempenhar das tarefas;
- Sugere-se a oferta de programas de qualidade de vida no trabalho, tais como: ginástica laboral;
- Que se desenvolvam de técnicas de relaxamento durante o período de trabalho;
- Que se criem Programas de integração social, como jogos, almoços, jantarem, confraternizações;
- Palestras sobre reeducação Stress, técnicas de administração do tempo; planeamento do trabalho, e outras.

Sugere-se que sejam feitas outras investigações na linha de Stress com a mesma categoria profissional – professores – para que os resultados possam ser comparados entre instituições.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

- ARAÚJO, T.M. E Col. Mal- *Estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma Instituição de Ensino Superior*. Revista Baiana de Saúde Pública, Bahia, v.29, 2005.
- ARAÚJO, Tânia et al. *Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino*. Salvador: Sindicato dos Professores do Estado da Bahia, 2003.
- ARTURO, J.; ALDO, V; VIVIOLA, G.; CARLO, C.; PETER, S. - *As Demandas Modelo / Controle e a Saúde Mental em Profissionais da Saúde: Um Estudo em Três Países americanos latinos*. Em 2º foro da América em investigação tem factores mais que suficiente psicossocial. *Tensão E Saúde Mental no Trabalho*. 22 Outubro, 2008.
- BALLONE, G.J. – *Stress*– in. *PsiquWebPsiquiatria Geral, Internet, última revisão*, 2002.
- BICHO, Leonardo Manuel Dias; PEREIRA, Susete Rodrigues. *Stress ocupacional, Coimbra: 2007*.
- BENEVIDES-Pereira, A. M. T. *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2002.
- CATALDI, M. J. G. *O Stress no meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamento Organizacional, A dinâmica do sucesso das organizações*, segunda edição, 3ª tiragem, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- COOPER, C. L.; COOPER, R. D.; AEKER. *Vivendo com Tensão*: London : Penguin Books, 1988 *apud* PEREIRA, Luciano Zille. *Novas perspectivas para a abordagem do Stress ocupacional em gerentes*. 2005.
- CODO, W. & VASQUES-MENESES I. *Burnout: Sofrimento Psíquico dos Trabalhadores em Educação* (volume 14 da colectânea Cadernos de Saúde do Trabalhador - CUT). (1ª ed.) São Paulo: CUT, 2000.
- CODO, W. & VASQUES-MENESES I. *Burnout: Sofrimento Psíquico dos Trabalhadores em Educação*(volume 14 da colectânea Cadernos de Saúde do Trabalhador - CUT). 1 ed. São Paulo: CUT, 2000.
- COSTA ALS. *Stress em estudantes de enfermagem: construção dos factores determinantes*. REME Rev Min Enferm. 2007.

CUNHA, M.; REGO, A.; *et. Al.*, - *Stress: Sal da vida ou “epidemia” dos “tempos modernos* “Manual do Comportamento Organizacional e Gestão, (5ª ed); 2006.

DOLAN, S. *Stress, Auto-estima, Saúde e Trabalho. Tradução J. Simões. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.*

FERREIRA, L. R. C. *Stress no cotidiano da equipe de enfermagem e sua correlação com o cronótipo.* Campinas, 2006.

FORMIGHIERI, V.J. **Burnout em Fisioterapeutas: Influência sobre a actividade de trabalho e bem-estar físico e psicológico.** Florianópolis. 2003.

GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.* (5. ed.) São Paulo: Ed. Atlas, 2002.

HESPANHOL, A. - *Burnout e Stress Ocupacional. Revista Portuguesa de Psicossomática.* Sociedade Portuguesa de Psicossomática. Vol7, Porto. 2005

KARASEK R.; Theorell T. *Trabalho saudável: dê ênfase a, produtividade e a reconstrução de vida activa. Nova Iorque:* Basic Books; 1990.

LAKATOS, Eva Maria e Marconi, Maria de Andrade, *Metodologia do trabalho científico,* São Paulo: Atlas, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Práticas de recursos humanos: PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.* São Paulo: Atlas, 2007.

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

LIPP, M. E.N.; e TANGARELLI, M. S. *Stresse Qualidade de Vida – Psicol. Reflex. Creit.* v.15, n.3. Porto Alegre, 2002.

LIPP, M. E. N.; *O Stress do Professor.* Campinas (SP): Papyrus, 2002.

LIPP, M. E. N.; GUEVARA, A. H. *Validação empírica do inventário de sintomas de Stress (ISS).* Estudos de psicologia. 2007.

LIMA, N. K. N. *Bunout: analisando a síndrome no ramo alimentício do Rio Grande do norte.* Natal, 2007.

MARTINS, S. R.; Moraes, R. D & Lima, S. C. C. *Sofrimento, defesa e patologia: a abordagem da psicodinâmica acerca da violência no trabalho.* São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie. 2005.

MATOS M. G.de: *Stresse Ocupacional:* Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração das Faculdades Pedro Leopoldo, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração. Pedro Leopoldo 2010.

- MELEIRO, A. M. A. S. **O stress do professor**. In: O stress do professor / Marilda Novaes Lipp (org). – Campinas, SP; Papirus, 2002.
- MENDES, F. M. P. *Incidência de burnout em professores Universitários*. Florianópolis, 2002, 182 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.
- MOSQUERA, J. J. M. *O professor como pessoa*. Porto Alegre: Sulina, 1976.
- MORACCO, J. E; MCFADDEN, H. *O Papel de conselheiros Reduzindo professor Stress pessoal e diário de orientação*. 1982
- MORAES, L.F.R. et al., *As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e Stress: uma pesquisa com chefias em empresas mineiras*. In: 16a. Reunião Anual da ANPAD, Canela. Anais. Canela, 1993.
- PASCHOL, T. & TAMAYO, A. **Validação da Escala de Estresse no trabalho**. Estudos de Psicologia, v.9, n.1, 2004.
- PEREIRA, L. P. *Voz e Stress no cotidiano de professoras disfônicas*. 2003.
- OMS: Organização Mundial de Saúde. *Relatório sobre saúde no mundo: Saúde mental: nova concepção, nova esperança*. Suíça: OMS/OPAS, 2004.
- REINHOLD, H. H. *O sentido da vida: prevenção de Stress e burnout do professor*. São Paulo. 2001.
- REINHOLD, H. H. **Stress ocupacional do professor**. In: Lipp. M. (Orgs.). Pesquisas sobre Stress. Campinas: Papirus, 2002.
- ROSENDEL, S. **Meditação é muito mais que um exercício de relaxamento**. Revista Mente & Cérebro. Edição 154, 2005.
- RESENDE, E. - *Contributo Para o Estudo da Influência do Stress na Respostas Imunitária à Vacina Contra a Gripe em Profissionais de Saúde*. Lisboa: Escola Nacional de Saúde Publica. Universidade Nova de Lisboa, 2009.
- RODRIGUES, M. - *Stress e Burnout na Equipa Multidisciplinar Cirúrgica*. Lisboa: Universidade Aberta, 2008.
- RODRIGUES, L. A. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 2002 -2005
- SACADURA-LEITE, E.; UVA, A. - *Stress relacionado com o trabalho. Saúde e Trabalho*. Órgão Oficial da Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho. 06: 3 (2007)

- SEABRA, A. - *Síndrome de Burnout e a Depressão no Contexto da Saúde Ocupacional*. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar da Universidade do Porto, 2008.
- SELYE, H. *A síndrome produzida por agentes de nócios diversos*. *Natural*, v. 138, n.32, 1936 *apud* PEREIRA, Luciano Zille. *Novas perspectivas para a abordagem do eStress ocupacional em gerentes*. 2005
- SELYE, H. *Stress: a tensão da vida*. São Paulo: Ibrasa, 1965 *apud* LIMONGE-FRANÇA, A. C. 2006.
- SERVILHA, E. A. M. *Stress em professores universitários na área de fona audiologia*. Revista de ciências médicas. Campinas. 2005.
- SILVA, Gerson Joaquim da. *Stress o Impulso da Vida*. São Paulo: Yendis, 2000.
- TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL Tatiane. Validação da Escala de Stress no Trabalho. *Estudos da Psicologia*, Natal v.9, n. 1, 2004.
- THEORELL T. *Condições de trabalho e saúdes*. Em: Berkman L, Kawachieu, editores. *Epidemiologia social*. Nova Iorque: Oxford Imprensa Universitária; 2000.
- VERGARA, S.C. *Projectos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2008.
- VILARTA, R. et. al., *Qualidade de vida e fadiga institucional*. Campinas, SP:IPES Editorial, 2006.
- WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. *Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva, 2002.
- WITTER, G. P. *Stress e desempenho nas matérias básicas: variáveis relevantes*. *Estudos de Psicologia*. 1997.
- ZANCHETTA, C.; BARBIERI, D. *O stress no seu corpo: aprenda a transformá-lo em energia*. In: Foz do Iguaçu. Anais. Centro Reichiano, 2004.