

Instituto Politécnico de Viseu

Escola Superior de Saúde de Viseu

Laudenice Barbosa Bispo

Vulnerabilidade ao stress: Implicações no bem-estar e
satisfação do professor



Setembro de 2015

Laudenice Barbosa Bispo

Vulnerabilidade ao stress: Implicações no bem-estar e
satisfação do professor

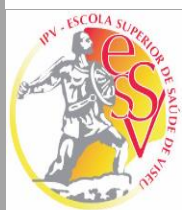
Tese de Mestrado

Educação para a Saúde

Trabalho efectuado sob a orientação de:

Professora Doutora Maria da Conceição Almeida Martins

Professor Doutor João Duarte



Setembro de 2015

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao Senhor nosso Deus, que tem sido generoso e bondoso comigo. Tenho a convicção de que não sou merecedora de tantas glórias que têm acontecido na minha vida.

À minha Orientadora, Professora Doutora Conceição Martins pela atenção, disponibilidade e correções, respondendo às questões, com bastante ética e profissionalismo. Ao meu Co-orientador o Professor Doutor João Duarte pela contribuição, esforço e paciência diante de nossas limitações no mundo da estatística.

Ao Professor Doutor Amauri Aluísio da Silva, Diretor do Instituto Pernambucano de Estudos Avançados- IPEA e sua esposa Doutora Verônica Espíndola Aluísio, pela paciência, por nos mostrarem caminhos necessários para construção do trabalho científico, com suas experiências acadêmicas e de vida, acreditando que obteríamos sucesso.

À minha colega e amiga Maria Geane da Silva Braga que esteve lado a lado, nessa caminhada. Juntas vencemos cada etapa do nosso Mestrado, tornando-se cada vez mais sólida a nossa amizade.

À minha amiga Rosicleide Firmina, que contribuiu na formatação deste trabalho, meu carinho e respeito.

A todos os colaboradores da pesquisa, pois, sem eles, não haveria sentido e significação para o estudo.

Aos meus pais (in memória), presentes em meus pensamentos e ações, sou eternamente grata. Com seus ensinamentos, educaram-me com base em princípios morais e éticos, contribuindo para a minha formação pessoal, intelectual e profissional.

Ao meu esposo Valdemir Cavalcante Bispo, pela força necessária, compreensão e encorajamento nos momentos em que pensei em desistir.

Aos meus filhos, Felipe Barbosa Bispo e Maisa Barbosa Bispo pelo carinho e compreensão nos momentos de minha ausência, demonstrando sensibilidade para a importância deste momento para mim, com certeza meu tesouro maior.

Minha eterna gratidão.

RESUMO

Enquadramento: O stress acompanha o indivíduo, tanto no trabalho como na vida social. Desencadeado por diversos fatores, o stress está, também, presente na vida do professor.

Objetivos: Identificar os fatores que têm desencadeado situações de stress dos professores no Ensino Fundamental do município de Campo Grande-AL; Determinar os principais stressores no bem-estar e satisfação dos mesmos.

Material e métodos: Optou-se pelo tipo de investigação quantitativo e não experimental, com corte transversal, descritivo e correlacional. A recolha de dados foi realizada através de protocolo constituído por questionário de caracterização sócio demográfica e escalas de: Satisfação Geral do Trabalho; Vulnerabilidade ao Stress; Afecto Positivo e Negativo; Apgar Familiar e Inventário de Qualidade de Vida. A amostra é não probabilística por conveniência constituída por 70 (setenta) professores do Ensino Fundamental.

Resultados: Constatou-se que 50% dos participantes apresentaram vulnerabilidade ao stress, 28,5% boa relação com pessoas desconhecidas e 55% revelaram ter apoio dos amigos. Não foram identificados problemas familiares e 65% dos inquiridos referiram ter ajuda da família. Na satisfação do trabalho apenas 27% dos professores estão satisfeitos e 30% pensaram abandonar o trabalho.

Conclusões: O desgaste em sala de aula envolve situações diárias dos professores, levando à necessidade de alertar os órgãos públicos, a fim de adotarem estratégias para o bem estar e satisfação dos professores, visando o sucesso desejado.

Palavras-chave: Vulnerabilidade ao Stress; Professor; Bem-estar; Satisfação Profissional.

ABSTRACT

Background: Stress comes with the individual, both at work and in social life. Triggered by several factors, stress is also present in the life of the teacher.

Objectives: Identify the factors that have triggered stress situations of teachers in elementary school in the city of Campo Grande-AL; Determine the main stressors on welfare and satisfaction.

Methods: We opted for the type of quantitative research and not experimental, cross-sectional, descriptive and correlational. Data collection was performed by protocol that consists of sociodemographic characterization questionnaire and scale: Overall Satisfaction of Labor; Vulnerability to Stress; Positive Affect and Negative; Apgar Family and Inventory Quality of Life. The sample is not probabilistic conveniently made up of 70 (seventy) elementary school teachers.

Results: It was found that 50% of participants showed vulnerability to stress, 28,5% good relationship with strangers and 55% reported having support from friends. There were no identified family problems and 65% of respondents reported having family help. In job satisfaction only 27% of teachers are satisfied and 30% thought abandon the work.

Conclusions: The wear in the classroom involves everyday situations of teachers, leading to the need to alert government agencies in order to adopt strategies for the welfare and satisfaction of teachers, targeting the desired success.

Keywords: Vulnerability to Stress; Teacher; Welfare; Job Satisfaction.

SIGLAS

AN- Afecto Negativo

AP- Afecto Positivo

DORT- Distúrbios osteomusculares condizentes com o trabalho

EPT- Educação para Todos

ESSV- Escola Superior de Saúde de Viseu

EVENT- Escala de Vulnerabilidade ao Stress

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA- Instituto Pernambuco de Estudos Avançados

IQV- Inventário de Qualidade de Vida

ISSL- Inventário de Sintomas de Estresse para adulto de Lipp

LER- Lesões por esforço repetitivo

MDM- Metas de Desenvolvimento do Milénio

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMS- Organização Mundial da Saúde

ONU- Organização das Nações Unidas

PNUD- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

QVT- Qualidade de Vida no Trabalho

SAG- Síndrome de Adaptação Geral

UNESCO- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

UNICEF- United Nations Children's Fund (UNICEF)

“ É exatamente disso que a vida é feita: De momentos! Momentos os quais temos que passar, sendo bons ou não, para o nosso próprio aprendizado, por algum motivo. Nunca esquecendo do mais importante: Nada na vida é por acaso ...”

Chico Xavier

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	19
1ª PARTE - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	23
CAPÍTULO I	25
1- ASPECTOS HISTÓRICOS E CULTURAIS DO MUNICÍPIO DE CAMPO GRANDE-AL	25
CAPÍTULO II	27
1- A VULNERABILIDADE AO STRESS NO PROFESSOR	27
1.1- CARATERIZAÇÃO DO PROFESSOR	28
1.2- STRESS- CONCEITO.....	29
1.3- VULNERABILIDADE AO STRESS	32
1.4- O PROFESSOR E A VULNERABILIDADE AO STRESS	33
1.4.1- Fontes de stress	34
1.4.2- Estratégias de Enfrentamento	37
2- O STRESS NO BEM-ESTAR E NA SATISFAÇÃO DO PROFESSOR	41
2.1- CONCEITO DE BEM-ESTAR.....	41
2.2- O PROFESSOR E O BEM-ESTAR	42
2.3- QUANDO O STRESS COMPROMETE A SAÚDE DO PROFESSOR	45
2.3.1- A Síndrome de Burnout	48
2.4- CONCEITO DE SATISFAÇÃO	56
2.5- O PROFESSOR E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	62
2ª PARTE- ESTUDO EMPÍRICO	65
CAPÍTULO I	67
1- METODOLOGIA	67
1.1.- CARATERIZAÇÃO DO PROBLEMA	67
1.2- QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO E OBJETIVOS	67
1.3- TIPO DE ESTUDO.....	68

1.4- ESQUEMA CONCEITUAL DE BASE	68
1.5- PARTICIPANTES	69
1.6- CARATERIZAÇÃO SÓCIODEMOGRÁFICA DA AMOSTRA	69
1.6.1- Variável Situação Pessoal e Familiar	69
1.6.2- Variável Situação Profissional	70
CAPÍTULO II	73
1- INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS	73
1.1- QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO	73
1.2- DESCRIÇÃO DAS ESCALAS	73
1.2.1- Escala de Satisfação Geral, C.F. Silva, M.H. Azevedo; M.R. Dias 1994	
.....	73
1.2.2- Escala de Vulnerabilidade ao Stress de Adriano Vaz Serra, 2000.....	74
1..2.3- Escala de Afecto Positivo (Panas, Watson, Clark e Tellegen, 1988)	
Versão Portuguesa de Iolanda Galinha	75
1.2.4- Escala de Apgar Familiar (Smilkstein, 1978) Versão Portuguesa de	
Agostinho e Rebelo, 1988	76
1.2.5- Inventário de Qualidade de Vida (IQV) de Lipp e Rocha (1994).....	76
1.2.6- Procedimentos estatísticos e éticos	78
2- APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	79
3- DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	95
4- CONCLUSÕES E SUGESTÕES	99
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	
ANEXO 1- PROCEDIMENTOS ÉTICOS	
ANEXO 2- INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS	

Lista de Figuras, de Quadros e de Tabelas

Figura 1- Modelo do processamento de stress e estratégias de enfrentamento	39
Figura 2- Representação do estudo de base conceitual entre as variáveis estudadas.....	68
Quadro 1- Modelo Trifásico de Hans Selye	30
Quadro 2-Focos e estratégias.....	36
Quadro 3- Estratégias de enfrentamento	40
Quadro 4- Cinco Etapas da Vida do Professor	45
Quadro 5- Fatores da Síndrome de Burnout	50
Quadro 6- Sintomas e Características da Síndrome de Burnout	51
Quadro 7- Teorias Explicativas- Fases da Satisfação Profissional	59
Tabela 1- Professores da Rede Escolar do Município de Campo Grande- AL	28
Tabela 2- Matrículas da Rede Escolar do Município de Campo Grande-AL	28
Tabela 3-Escolas do Sistema Municipal de Ensino do Município de Campo Grande-AL	29
Tabela 4-Distribuição dos Dados Sóciodemográficos sobre as Variáveis de Situação Pessoal e Familiar	70
Tabela 5-Distribuição dos Dados Sócio Demográficos sobre a Variável de Situação Profissional	71
Tabela 6- Escala de Satisfação Geral, C.F. Silva, M.H. Azevedo; M.R. Dias 1994	79
Tabela 7- Escala de Vulnerabilidade ao Stress de Adriano Vaz Serra	82
Tabela 8- Escala de Afecto Positivo (Panas, Watson, Clark e Tellegen, 1988) Versão Portuguesa de Iolanda Galinha	88
Tabela 9-Escala de Apgar Familiar (Smilkstein,1978) Versão Portuguesa de Agostinho e Rebelo, 1988	90
Tabela 10-Inventário de Qualidade de Vida (IQV) de Lipp e Rocha (1994)	92

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas do século XX o que mais se tem discutido pela comunidade científica em relação à vida diária do indivíduo, é a questão do stress, fator comum e presente associado a crescentes mudanças, exigindo da sociedade alterações de comportamentos, interferindo nas atitudes e valores do indivíduo. A Organização Mundial de Saúde e as Nações Unidas referem o stress como a doença do século XX, considerando uma legítima epidemia mundial (Ernesto, F.D.J.D, 2008, p.9).

Diante da constante mudança em todos os aspectos da sociedade, teve início uma exigência maior para que o indivíduo desenvolvesse uma ampla capacidade de se adaptar ao meio, construir novas habilidades para suportar o absorvimento da demanda e da significação dessas transformações, quando positiva ou negativamente, são decisivas na vida do indivíduo, requerendo estratégias de enfrentamento do stress, exigindo um empenho nos aspectos físicos, psicológicos e emocionais.

Com isso, a sociedade desencadeia mudanças sociais, tecnológicas e a mesma vivencia momentos de transformações diárias a uma velocidade surpreendente. Por outro lado, também a busca pelo reconhecimento profissional e realizações pessoais no contexto familiar e social tem sido objetos de procura do indivíduo, transformando-o em um ser inquieto no alcance de seus objetivos.

Percebe-se, no entanto, que a procura constante e muitas vezes insatisfatória tem desencadeando um desequilíbrio no indivíduo nos aspectos físicos, psicológicos e emocionais, e a escola tem sido o lugar privilegiado dessa crescente demanda. Por essa razão, parece-nos haver necessidade na realização de um estudo sobre a vulnerabilidade ao stress dos professores no ensino fundamental no município de Campo Grande-AL e também as suas implicações no bem-estar e satisfação dos mesmos. Compreende-se que o stress é um fator que tem atingido um grande número de profissionais, ocasionando muitas vezes o afastamento de suas atividades e, assim, o professor tem-se destacado nessa predisposição ao stress. Através de estudos científicos, confirma-se que as experiências dos desgastes físicos, psicológicos emocionais, tem relação com o stress em sala de aula (Ernesto, F.D.J.D, 2008, p.13).

No decorrer da pesquisa realizada com professores do Ensino Fundamental de Campo Grande-AL observa-se que são vários os motivos expostos a essas situações de stress na sala de aula. Existem o compromisso e a responsabilidade com o desempenho das atividades atribuídas ao professor. No entanto, a correria do dia a dia, as cobranças advindas da família, os problemas pessoais e sociais, problemas fisiológicos, a questão

do meio ambiente, vem a somar, tornando a vida dos professores um universo de tensões.

É notório relacionar o não respeito aos limites do corpo acumulando várias atividades diárias, sobrecarregando-o, ter uma vida não saudável, com a diminuição das horas de sono, alimentação irregulares e não destinar algumas horas para o lazer tem contribuído muito para tal vulnerabilidade, tornando necessárias mudanças de comportamentos e atitudes para resolver a situação (Souza, K.R, 2014, p.292).

Observa-se que na vida cotidiana das escolas, os professores enfrentam situações stressantes como: problemas de indisciplina, drogas, reclamações dos pais, violência, desentendimentos com a equipe diretiva, colegas de trabalho, parte burocrática no registro do rendimento escolar de seus alunos, jornada de trabalho, salário insuficiente para o exercício das funções, dentre outros. Com isso, o professor torna-se um depósito de situações, levando-o a um desgaste contínuo, passando a ver a escola como uma carga pesada, não sentindo prazer no seu trabalho (Souza, K.R, 2014, p.293).

Seguindo o processo da evolução do trabalho ao longo do tempo, estudos indicam, que foi se transformando. Assim, apontam que esse processo de mudança em relação às formas de organização do trabalho vem sofrendo alterações de modo significativo diante da compreensão anterior sobre esse contexto organizacional (Braga, S. A., 2014, p 22).

Apesar da classe de professores ser considerada um número maior, o fator de escassez de professores é considerável a nível da educação pública nacional. Alguns fatores como carga horária excessiva de trabalho, estão possibilitando o afastamento da sala de aula e o agravamento da saúde do professor (Souza, K.R, 2014, p.293).

Por tudo isto, parece-nos que se tornam necessárias estratégias amenizadoras do stress desses profissionais em sala de aula, pois a escola precisa de bons resultados, os alunos precisam de um ensino de qualidade e, sobretudo o professor precisa estar bem fisicamente e mentalmente, oferecendo uma aula com resultados positivos.

Assim surge uma reflexão: Como poderão os órgãos públicos ou privados desenvolver estratégias amenizadoras do stress, promovendo o bem-estar e satisfação de seus profissionais, quando os mesmos poderão estar desacreditados e desmotivados para o exercício de suas atividades?

Entende-se que estratégias de melhoria para as condições de trabalho dos professores são necessárias, beneficiando não somente os professores, mas toda a comunidade escolar.

A motivação para o tema em estudo

As situações stressoras do dia-a-dia do professor sempre foram motivo de curiosidade para entender o porquê dessa vulnerabilidade ao stress e como esse fator estava implicando no bem-estar e satisfação, motivo pelo qual fui impulsionada para a escolha deste tema.

De modo efetivo, o tema surgiu diante da nossa prática como professora no ensino fundamental em uma das escolas do Sistema Municipal de Ensino no Município de Campo Grande-AL, desde o ano de 1998, onde se podiam observar parte dos colegas professores irritados com os alunos, com alteração de voz, causando desequilíbrio psicoemocional e, conseqüentemente, falta de motivação para estar na sala de aula.

A partir da experiência em sala de aula e da coordenação pedagógica e por estarmos em contato direto com professores, surgiu a necessidade em saber os fatores determinantes do stress, que prejudicam o bem-estar e a satisfação do professor em estar em sala de aula.

Objetivos e finalidade do estudo

Objetivos

- Identificar os fatores que têm desencadeado situações de vulnerabilidade ao stress dos Professores do Ensino Fundamental no município de Campo Grande-AL;
- Determinar os principais stressores no bem-estar e satisfação do professor.

Finalidade

A finalidade deste estudo é de sugerir um projeto de intervenção no município, para melhorar a qualidade de vida do professor.

Assim, no âmbito do Curso de Mestrado, o estudo proposto será contextualizado em duas partes, divididas da seguinte forma: na primeira parte, encontraremos os capítulos I e II e na segunda parte o estudo empírico com toda a metodologia da pesquisa.

No primeiro capítulo será apresentado o marco histórico do município no qual será desenvolvido o estudo. É interessante, portanto, conhecermos um pouco da origem do lugar no qual estamos a desenvolver um estudo, saber de seus costumes, da vida de um povo e obtermos informações como: dados com o nº de professores, matrículas e nº de escolas. Ainda no primeiro capítulo faremos uma abordagem do Professor e a

Vulnerabilidade ao Stress, conceituando o tema, identificando as fontes stressoras e verificando o stress como estratégia de defesa.

Na segunda parte consta o estudo empírico, detalhando a metodologia da pesquisa, como: os métodos utilizados; a caracterização do problema; as questões de investigação e os objetivos; tipo de estudo; esquema de base conceitual com as variáveis estudadas; os participantes; tipo de amostra; caracterização sóciodemográfica da amostra; instrumento de colheita de dados; descrição das escalas; procedimentos estatísticos e éticos; apresentação e análise de resultados; conclusão e sugestões.

Pretende-se, a partir destes estudos, fazer uma reflexão sobre as estratégias de enfrentamento diferenciadas, utilizadas nas situações cotidianas de stress, considerando-se que não existe uma única forma de enfrentar situações adversas.

Com toda a investigação acerca do tema, será difícil obtermos sucesso e amenização do problema, enquanto os órgãos públicos não tiverem o olhar cuidadoso com os profissionais das escolas, como diz Paulo Freire: “ É pensando criticamente a prática de hoje ou de ontem, que se pode melhorar a próxima prática” (Freire, P, 1996, p.14).

1ª PARTE - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO I

1-ASPECTOS HISTÓRICOS E CULTURAIS DO MUNICÍPIO DE CAMPO GRANDE-AL

De acordo aos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE (2010), o município passou a existir por volta de 1800, quando chegaram os primeiros colonizadores. Foram se formando pequenos sítios e casas ao redor da região. As planícies cobriam boas pastagens, favoráveis para a criação de gado e ovelhas. Os campos tinham grandes proporções e, daí a origem do nome do lugar como Campo Grande.

Ainda de acordo as pesquisas do IBGE (2010), a estimativa da população do município de Campo Grande-AL em 2014 é de 9.646 (nove mil seiscientos e quarenta e seis) habitantes, houve um crescimento 614 habitantes, desde o ano de 2010 até os dias atuais, a área da unidade territorial é de 167, 321 km², a densidade demográfica é de 53,98 hab./km², o código do município 2701506, atualmente o Prefeito é Miguel Joaquim dos Santos Neto.

O município começou a ser desenvolvido a partir do momento quando passou a estrada de ferro. Com a vinda dos trabalhadores e organização do acampamento, no ano de 1939, aumentou o movimento, começando o desenvolvimento da cidade. As famílias pioneiras Leandro, Mandus e Pinheiro aqueciam o comércio, que se fortaleceu com a venda das reses abatidas aos sábados, que atraíam comerciantes de diferentes lugares, punccionando esse comércio. Quando a estação ferroviária foi finalizada, recebeu o nome de Gordilho de Castro, em homenagem ao engenheiro responsável pelas obras. No ano de 1944, a primeira igreja foi construída e, seguida, foi varrida pela explosão no depósito de dinamites estas utilizadas pelos trabalhadores da ferrovia. Com isso, a própria comunidade ergue uma nova igreja. Para o processo da Emancipação Política, destacaram-se: João Paulo Moura, Enoque Barbosa Ramos, José Raimundo dos Santos, Leocádio Soares da Silva, José Bráulio dos Santos, Manoel Egídio de Lima e João Ferreira Cavalcante. Em maio de 1960, aconteceu a autonomia administrativa, com o desmembramento do município de São Braz. Atualmente, Campo Grande, atrai inúmeros visitantes com a tradicional Feira de Gado, a segunda maior de Alagoas. Duas festas acaloram a cidade: A Emancipação Política (31 de maio) e a da padroeira Santa Luzia (13 de dezembro). As pessoas que lá residem, recebem o nome gentílico de campo-grandenses. O distrito foi criado com o nome de Campo Grande, denominado expovoado pela Lei Estadual de nº 2046, de 27-06-1957, subordinado ao município de São

Brás, sede no antigo distrito de Campo Grande ex-povoado. Elevado à classe de município com a designação de Campo Grande, pela Lei estadual nº 2330, de 31-05-1960, desmembrado de São Brás, sua divisão territorial foi datada no período de 31-12-1963. O município é constituído do distrito sede, permanecendo em divisão territorial datada de 2007.

CAPÍTULO II

1- A VULNERABILIDADE AO STRESS NO PROFESSOR

De acordo Cruz (2005), em seus estudos, observa uma camada de indivíduos que sofrem de doenças profissionais ou que tenham relação com o trabalho. Os acontecimentos incorporados à organização e ao desenvolvimento do trabalho, são ocasionados por barulhos, ritmos acelerados, intensas atividades, que possibilitam ao indivíduo, a vulnerabilidade ao stress (Carneiro, R.M.,2010, p.16).

Para Cruz & Lemos (2005) os estudos em prol da saúde do trabalhador nas diversas esferas, devem estar centrados no contexto multidisciplinar, com intuito de entender os elementos da saúde, suas implicações no trabalho e na vida cotidiana dos indivíduos. Fazem parte deste contexto multidisciplinar os profissionais da área da saúde, da educação, do trabalho, do esporte, e outros que têm a responsabilidade em discutir a relação existente entre a saúde e o trabalho, interligados com a vida dos indivíduos (Carneiro, R.M., 2010, p.16).

Schmidt (2004) aborda que em termos gerais, o professor ocupa espaço privilegiado no contexto social e na esfera produtiva. Além de exercer suas atividades, presta assistência interpessoal e de afeto aos alunos e com isso, torna-se submisso às organizações e as condições de trabalho do ambiente escolar e sucessivamente a carga horária de trabalho excessiva (Carneiro,R.M., 2010, p .15).

O Ministério da Saúde (2004) afirma que a saúde do trabalhador, deve ser entendida para além do processo laboral, analisando o impacto no desempenho das atividades do trabalho, relacionado com o modo de vida do indivíduo. Para Sampaio & Marin (2004) situações como acúmulo de trabalho, de funções, problemas interpessoais, falta de organização no trabalho, desagrado com o trabalho, salários não compatíveis com a função, falta de oportunidade de crescimento, falta de apoio e outros decorrentes do contexto, prejudicam a qualidade de vida e sucessivamente doenças de natureza física e mental, a saber que o indivíduo em sua maioria passa mais tempo no ambiente de trabalho, que com a família e amigos (Carneiro, R.M., 2010, p.17).

1.1- CARATERIZAÇÃO DO PROFESSOR

O professor é um trabalhador, de grande utilidade no contexto social, pela capacidade de produção no processo de ensino-aprendizagem. Além de sua força de trabalho, são atribuídos conceitos de transformador da sociedade (Carneiro, R.M. 2010, p.13).

A Organização Internacional do Trabalho- OIT (1984), reconhece que o trabalho do professor, tem significância na sociedade, uma vez que tem a capacidade de preparação intelectual do indivíduo para o mercado do trabalho. O trabalho do professor, ultrapassa o processo cognitivo do aluno. Suas atividades são ampliadas para além da sala de aula, com intuito na garantia da parceria escola e comunidade (Gasparini et al, 2005). Com isso, o profissional professor, torna-se um ser vulnerável ao stress, devido a sobrecarga de atividades, incorporadas à sua profissão (Carneiro, R.M., 2010, p.13).

De acordo ao IBGE (2012), existem 97 professores que compõem o Ensino Fundamental (1º ao 5º ano/ 6º ao 9º ano) e 16 professores da Educação Infantil (Pré-escolar) no município de Campo Grande-AL. A grande maioria são graduados, possuem especialização e estão no município a cerca de 20 anos.

Tabela 1- Professores da Rede Escolar do Município de Campo Grande-AL

PROFESSOR	QUANTIDADE
Ensino Fundamental	97
Pré-escolar	16

Fonte: IBGE (2012)

O número de matrículas no Ensino Fundamental, no ano de 2012 ,alcançou o quantitativo de 2.507 alunos e no Pré-escolar 324 alunos, de acordo a tabela abaixo.

Tabela 2- Matrículas da Rede Escolar do Município de Campo Grande-AL

MATRÍCULAS	QUANTIDADE
Ensino Fundamental	2.507
Pré-escolar	324

Fonte: IBGE (2012)

Em relação ao número de escolas no ano de 2012 e permanecendo nos dias atuais, existem 23 escolas no Ensino Fundamental e 05 no pré-escolar.

Tabela 3- Escolas do Sistema Municipal de Ensino do Município de Campo Grande- AL

ESCOLAS	QUANTIDADE
Ensino Fundamental	23
Pré-escolar	5

Fonte: IBGE (2012)

1.2- STRESS- CONCEITO

Para Vaz Serra (2000, p.262) o stress é uma especialidade “inerente à espécie humana”, ou seja, qualquer alteração na vida do indivíduo pode provocar uma determinada tensão. É um acontecimento pelo qual o indivíduo precisa conviver e que só tem um fim após a morte (Rodrigues, M.H.R., & Nunes, M.M.J.C., 2011, p. 21).

Ao longo dos anos a palavra stress vem alterando seu significado, com diferentes procedências etimológicas: nos dicionários ingleses antigos- a palavra stress é definida como dureza, desconforto; nos dicionários franceses antigos- a palavra stress tem significado de estreiteza, e, do latim, é definida de strictus e strictia- no sentido de apertado, estreito (Zanella, L., 2014, p.1). Segundo o dicionário da Língua Portuguesa o “Aurélio”, stress significa: “conjunto de reações do organismo a agressões de ordem física, psíquica, infecciosa, e outras, capazes de perturbar lhe a homeostase; estrição” (Ferreira, 1993, p.233).

Para Soares, L.M.B (2013, p. 25), o conceito mais antigo, é descrito por Lazarus & Lazarus (1994), que afirma que até o século XVII já existia e relacionava com à aflição e adversidade. Em anos posteriores, surge com o significado de tensão e desconforto, relacionado com os estudos atuais de Lipp (2010). Contudo, no século anterior XIX, o termo stress, adquire destaque sobre ação de força, capaz de exercer pressão no indivíduo, modificando o aspecto fisiológico. Assim, o inglês William Osler, em 1910, observando os estudos de outros médicos, que o trabalho demasiado e o excesso de preocupação, possibilitam o surgimento de doenças coronarianas, contudo, os cientistas não deram importância por tal descoberta, na época (Spielberger, 1979).

Enfim, a partir da década de 1930, Hans Selye, formado em medicina, começou a dedicar-se a estudos e pesquisas sobre o stress, que a princípio denominou como a “Síndrome Geral de Adaptação”, causadora de reações não determinadas, entretanto similares, em determinados momentos de desequilíbrio emocional do indivíduo. Selye (1936) também apontou como “síndrome do stress biológico” ou, de “síndrome do simplesmente estar doente”, mas sempre diagnosticando o esforço do indivíduo, na recuperação do estado de homeostase, diante de alguns estímulos (Soares, L.M.B., 2013, p. 25).

De acordo aos estudos de Claude Bernard, William Cannon (1929), conceituou o termo de homeostasia, que demonstra a capacidade de moderação do fator interno, frente a fatores de desajustes ocasionados por mecanismos adversos, ao organismo (Silva, 2008, cit. por Arruda, P.F.M., 2014, p.16).

Todavia, embora Willian Cannon ter contribuindo para estudos sobre o stress, Hans Selye é referenciado como o pai da stressologia (Oliveira, 2006; Silva, 2008, cit. por Arruda, P.F.M., 2014, p.16). Estudos apontam, que, Hans Selye (1956;1979) foi o percussor do termo stress, direcionado para o campo da saúde, em sua definição como a “ resposta geral do organismo perante qualquer estímulo stressor ou situação estimulante” (cit in Quirino, 2008, p.9). O autor em seus relatos, identificou que as modificações oferecidas no organismo, por decorrência de uma situação de stress, interligavam por uma reação do organismo com intenção de possibilitar a homeostase. Hans Selye assinalou este mecanismo de síndrome geral de adaptação (Oliveira, 2006). Entendeu que esta síndrome é formada por três fases, denominado modelo trifásico, de acordo ao quadro abaixo:

Quadro 1- Modelo Trifásico de Hans Selye.

MODELO TRIFÁSICO	
FASES	DESCRIÇÃO
1ª Alarme	Ativação do mecanismo de defesa (sistema nervoso central e medula suprarrenal) de forma a preparar o organismo.
2ª Resistência	Ativação do córtex suprarrenal, que entende a adaptação do corpo à situação de stress.
3ª Exaustão	Que pode ocorrer se a situação de stress se prolongar por muito tempo. Ocorre a vulnerabilidade, diminuição na capacidade de pensar, lembrar e agir, como também na capacidade de resposta do sistema imunológico.

Fonte: Oliveira, 2006.

Contudo, em estudos posteriores, Lipp (2003) cit. por Santos, D.M. (2011), identificou a existência de uma quarta fase, exemplicando-a por “quase-exaustão”, fazendo um elo de ligação entre a fase de resistência e da exaustão. Compreendida como a fase de dificuldade de adaptação do organismo, perante às situações novas e,

que o indivíduo não consegue combater o agente stressor, possibilitando o enfraquecimento do organismo (Arruda, P.F.M., 2014, p.16).

De acordo a Organização Mundial da Saúde (OMS), 19% da população do mundo, convive com o índice elevado de stress e nos centros populosos, podem atingir cerca de 32%, considerado nível de tensão (Comissão Européia (2002) cit. por Raimundo, M., & Serra, A., 2010, p.1).

Masci (2001) ressalta que os altos índices de stress em todo mundo, induziu para que a Organização Unidas (ONU), no ano de 1992, denominar o stress como “a doença do século 20”, visto como, a maior epidemia nos últimos cem anos no planeta (Raimundo & Serra, 2010, p.1).

Atualmente, o stress pode ser compreendido numa perspectiva biológica e psicossocial (Silva, 2008; Barbosa, 2009). Assim, os estudos de Lazarus e outros (Lazarus, 1966, 1984, 1991, 1993; Lazarus e DeLongis, 1983; Lazarus e Folkman, 1984) conduziram os estudos sobre o stress na perspectiva psicossocial. Os autores mencionados, entenderam o stress como algo dinâmico, resultante na interação entre o indivíduo e o meio, alterando às funções fisiológicas, afetivas, comportamentais e cognitivas (Silva, 2008, cit. por Arruda, P.F.M., 2014, p.17).

Assim, os fatores de stress são representados por situações problemáticas, que, de um modo geral, influencia na vida cotidiana do indivíduo. Consequentemente, à exposição de fatores de stress, desencadeia problemas de saúde, interferindo no bem-estar do indivíduo, ocasionando alterações emocionais e comportamentais. Com isso, os fatores pessoais e sociais, dentre outros, possibilitam a mediação na relação do indivíduo e o meio. Barbosa (2009), afirma que o coping e o suporte social são identificados como principais moderadores do stress (Arruda, P.F.M., 2014, p.17).

Podemos entender o termo stress, como algo que gera uma situação positiva e como algo que gera uma situação negativa. Quando passamos por uma situação não muito boa, ocasionando males ao nosso organismo, estamos abertos aos agentes stressores, que inconscientemente não sabemos digerir e ter uma ação eficaz para resolver aquele problema apresentado, contudo são várias circunstâncias que ocasionam o aparecimento desta perturbação. Esta perturbação em grau superior leva ao indivíduo problemas mentais como a depressão, ocasionando até o suicídio e a doenças de vários tipos, dentre elas: o câncer, problemas de pressão arterial, úlceras gástricas e outras.

1.3- VULNERABILIDADE AO STRESS

Os autores Lazarus e Folkman (1984); Costa (2011), conceituam a expressão de vulnerabilidade, como algo freqüente no campo da investigação do stress psicológico. De acordo com Anaut (2005), referenciado por Corrêa (2013), o conceito de vulnerabilidade é proveniente do latim (vulnera) que significa ferir. Com isso, a vulnerabilidade psicológica compreendida como um “estado de menor resistência perante fatores nocivos e agressões” (Anaut, 2005, cit in Corrêa, 2013, p. 10), que identificam os fatores de risco, advindos das “ predisposições genéticas, biológicas e/ou psicossociais de cada indivíduo para uma doença, um dano ou uma estratégia negativa” (Assis, Pesce e Avanci, 2006, in Corrêa, 2013, p. 10, cit. por Arruda, P.F.M., 2014, p.18).

Para Serra (1999, in Santos, 2011), as pessoas encontra-se, vulneráveis a várias situações desencadeadoras de stress. Esse mecanismo surge diante das respostas biológicas, cognitivas e emocionais, ocorridas simultaneamente no organismo do indivíduo, mediante a intensidade dos agentes stressores. Assim, a resposta aos fatores de stress, ocorre automaticamente, “produzida por qualquer alteração do meio envolvente ou pelo meio interno, mediante a qual o indivíduo se prepara para fazer face às exigências geradas pela nova situação” (Santos, 2011, p.15). Com isso, a resposta ao stress é apresentada com finalidade a adaptação à situação induzidora de stress e em contrapartida à resistência do efeito de stress, com efeito nocivo ao indivíduo (Santos, 2011, cit. por Arruda, P.F.M., 2014, p.18).

Todavia, quando a vulnerabilidade ao stress aumenta ou diminui é decorrente dos diferentes fatores existentes, sejam físicos, psicológicos e/ou sociais; quando há um aumento dessa vulnerabilidade diante de uma situação de perigo é porquê o indivíduo não tem condições físicas, psicológicas e sociais, para lidar com uma situação conflituosa (Serra, 2000; 2005 in Costa 2011, cit. por Arruda, P.F.M., 2014, p. 18).

Entendemos que os fatores físicos compreendem as características genéticas (sexo) (Serra, 2000 in Castanheira, 2013, cit. por Arruda, P.F.M., 2014, p.19). Com isso, os fatores psicológicos compreendem os mecanismos mentais, tomando por base, a relação do indivíduo como o meio), já os fatores individuais de uma pessoa, como a “personalidade, valores, objetivos, idade, nível de educação, situação familiar, influenciam as reações de stress. Sendo estas características relacionadas como os fatores de risco, assim como seus efeitos” (Houtman, 2007, in Castanheira, 2013, p. 44). Portanto, a rede de apoio social é analisado por alguns autores, como fator amenizador de transtornos psicopatológicos (Rutter, 1985, in Castanheira, 2013; Arruda, P.F.M.,2014, p.18), todavia, a vulnerabilidade social (desemprego e a precariedade na habitação) pode desencadear como um fator de perigo nas doenças mentais (Goldberg e Huxley, 1996, in Costa, 2011).

1.4- O PROFESSOR E A VULNERABILIDADE AO STRESS

A profissão professor é uma camada distinta de trabalhadores, que ao longo dos tempos vem sendo desvalorizada e exigindo empenho e dedicação, nas atividades internas e externas a escola, sem necessariamente, o reconhecimento esperado. O professor precisa estar atualizado, com noções de internet, computador, etc. Atualmente, não é apenas um transmissor de conhecimento, mas, um ser que precisa adaptar-se aos novos métodos pedagógicos e estar atento, pois devido a evolução tecnológica, o aluno chega ao ambiente de sala de aula, com conhecimento prévio e nem sempre de forma correta e fidedigna (Carlotto, 2002, cit. por Carneiro, R.M., 2010, p. 35).

O contexto educacional no Brasil é caracterizado como problemático quando se relaciona com a saúde do professor e as condições de trabalho (Mariano & Muniz, 2006, cit. por Carneiro, R.M., 2010). Segundo Reis et al. (2006), o ato de ensinar é extremamente stressante, que interfere na saúde física e mental do professor, prejudicando sua atuação (Carneiro, R.M., 2010, p. 35).

Assim, a escola e o professor são de grande importância para a sociedade. O desenvolvimento satisfatório de suas atividades, depende do seu estado emocional. A atribuição posta ao professor de educar, torna-se um referencial para os alunos, em suas atitudes, no seu comportamento e na forma de tratamento com o outro (Silva & Carlotto, 2003, cit. por Carneiro, R.M., 2010, p. 36).

Com isso, a profissão professor é definida visivelmente como um campo de experimento, de troca, de contato com o outro, onde a questão do bem-estar precisará existir. Todavia, não ocorre com frequência e a síndrome de burnout compromete o espaço educativo, interferindo nos anseios pedagógicos, conduzindo esses professores a alienação, tornando-se insensíveis, prejudicando sua saúde, levando ao afastamento da profissão (Rudow, 1999, cit. por Perestrelo, M.C.F.X., 2013). Estes fatores interferem não somente financeiramente a sociedade, mas também aos alunos e, conseqüentemente, aos professores. Para Chang (2009) cit. por Perestrelo, M.C.F.X. (2013), o burnout interfere na vida profissional do professor, externamente e internamente. Assim, os problemas ocasionados na profissão são evidentes e visíveis, com o desânimo dos professores e o índice elevado de carência destes profissionais em determinados países. Contudo, alguns dos profissionais que continuam na profissão, o esgotamento físico, poderá levar a sentimentos de incapacidade e burnout que inevitavelmente atrapalham o andamento das atividades na sala de aula e no espaço escolar (Olivier & Venter, 2003; Perestrelo, 2013). Estes acontecimentos são preocupantes, com isso, a United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), da United Nations Children's

Fund (UNICEF), do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Internacional da Educação na explanação divulgada na celebração do Dia Mundial dos Professores em 2010 exprimiram a preocupação com a diminuição de professores em todo o mundo. Se não houver estudos específicos com o intuito de prevenir, as organizações mundiais, alertam para o comprometimento das Metas de Desenvolvimento do Milénio (MDM) e as metas da Educação para Todos (EPT), com a necessidade de milhões de novos professores para conseguir atingir as metas de educação internacionalmente propostas para 2015 (Perestrelo, M.C.F.X., 2013, p.12).

1.4.1- Fontes de stress

Sequeira, D.I.R. (2014, p.21), as fontes de stress são situações que podem surgir, num determinado momento na vida do indivíduo. Para Bolander, (1996, p 331) estas fontes podem ser “ (...) as agressões por bactérias, vírus ou parasitas; desportos de competição; traumatismos; relações sociais e familiares disruptivas; alterações fisiológicas normais; alterações patológicas; guerra; instabilidade social; isolamento social; mudança geográfica, entre outras.”

De acordo aos estudos científicos, sabendo da relação do stress com o contexto ambiental, organizacional e social, os quais o “indivíduo precisa apresentar respostas de adaptação” qualquer situação que necessite algum tipo de adaptação por parte do indivíduo, pode ocasionar fonte de stress. Para Santos (1995), uma única situação não levará o indivíduo, para o estado de stress, sendo resultante de outros fatores anteriores. Zakir (2001), afirma que, quanto mais for intensa, contínua e de grande duração as fontes de stress, menos chances terá o indivíduo de reagir a esses fatores. Portanto, torna-se necessário, ao menor sinal, procurar formas para agir e/ou amenizar as fontes causadoras de stress no indivíduo (Sequeira, D.I.R., 2014, p. 22).

As fontes causadoras de stress, podem ser entendidas como externas e internas, primárias ou secundárias. As fontes externas e secundárias envolvem situações independentes do controle do indivíduo, assim, as alterações ocasionais, problemas do dia-a-dia, acidentes ou problemas fisiológicos, fazem parte deste contexto. Em relação as fontes internas e primárias, estão ligadas aos comportamentos individuais, sentimentos, fatores comportamentais, de acordo com o nível da vulnerabilidade e assertividade, dentre outros (Lipp, 1996, cit. por Sequeira, D.I.R., 2014, p.22).

De acordo a Rossi (2005, p.167) na Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS), em sua definição sobre saúde “um estado de absoluto bem-estar físico, mental e social e não simplesmente a ausência de doenças ou enfermidade”. A autora assegura que as atividades no trabalho e suas condições tem ligação com a saúde e

bem-estar do indivíduo, podendo ter uma variação para o lado positivo ou negativo. O rendimento no trabalho, as relações sociais e familiares, são comprometidas a medida que o indivíduo não está bem de saúde, refletindo no seu desenvolvimento psicossocial e físico (Zambon, E., 2014, p. 51).

Segundo Rohr (2012, p.106), entende que é preciso uma concepção a cerca da espiritualidade entre os educadores, acredita que sem essa formação, dificilmente conseguirá uma formação adequada de seus alunos. Ou seja, essas concepções deverão ser debatidas, de modo que haja discussões em sala de aula, criando formas de se trabalhar a adversidade, estreitando os laços entre professor e aluno (Zambon, E., 2014, p.52)

De acordo Portal (in Teixeira, 2012, p. 125) cit. por Zambon, E. (2014, p. 52), em seus momentos de estudos e dos resultados obtidos a cerca das investigações, levantou algumas reflexões para melhor entendimento, de como enfrentar as situações stressantes do dia-a-dia. O autor levantou alguns questionamentos:

- 1- É possível investir em auto formação que contemple nossas dimensões constitutivas, com significativas implicações em nossas vidas?
- 2- É possível abrir espaço nas instituições de ensino para o exercício de expansão de nossa consciência?
- 3- É importante que escolas e universidades repensem seu interesse em propiciar espaços e propostas de Educação Continuada que objetivem, prioritariamente, o investimento em uma Educação para a Inteiraza de professores e alunos?
- 4- É promissor que escolas e universidades ressignifiquem seus entendimentos de responsabilidade social?
- 5- É urgente a necessidade de investir na expansão da consciência para assumirmos responsabilidade e compromisso com a Vida, resultado de nossas opções?

Segundo Marchesi (2008, p.121), entende que o trabalho do professor em sala de aula está cercado de anseios, decisivos para a sua satisfação no trabalho, que ocasionalmente interfere no seu bom estado emocional (Zambon, E., 2014, p.53)

Segundo Rossi (2005, p.187), é preciso uma série de elementos para controlar e manter o equilíbrio do nível de stress. Deverão ser incorporadas técnicas de relaxamento muscular, momentos de reflexão e capacidades de aperfeiçoamento comportamental. A autora finaliza que o processo de intervenção contra o stress, necessita de um acompanhamento maior, que o problema não deve ser tratado de maneira isolada nos departamentos de trabalho, mas relacionados com o processo interventivo no alcance dos resultados em todos os planos organizacionais (Zambon, E., 2014, p.55).

De acordo a Carlotto (2010, p.118) cit. por Zambon, E. (2014, p.55), exemplifica os focos e estratégias para o processo de intervenção ao stress do professor, através do quadro abaixo.

Quadro 2- Focos e Estratégias

FOCOS	ESTRATÉGIAS
Indivíduo	Autodiagnostico Ajuste de expectativa Manejo de problemas Inteligência emocional e manejo de emoções Treinamento de habilidades sociais Desenvolvimento de estratégias saudáveis de enfrentamento Gestão de tempo Equilíbrio trabalho-vida privada- lazer Assessoramento
Interpessoais Grupais	Grupo de formação da rede de apoio social Desenvolvimento grupal
Organização de Trabalho	Enriquecimento da função Programas de socialização de novos professores Programas de avaliação de desempenho Gestão de cultura e clima organizacional
Equipe diretiva e pedagógica	Promoção de saúde Desenvolvimento gerencial Participação e reconhecimento dos professores
Comunidade	Campanhas informativas Participação dos pais ou responsáveis

Fonte: Carlotto (2010, p.118).

Ainda de acordo com a autora Carlotto (2010, p.125), menciona que o tempo é um fator primordial nesse processo de intervenção. A forma como o indivíduo utiliza esse tempo é o que diferencia no distanciamento do stress. Muitas vezes não há uma administração do tempo no trabalho, não há uma interrupção no momento pelo qual se sente cansado, forçando atitudes e comportamentos, que levarão ao esgotamento físico e mental, desencadeando o stress (Zambon, E., 2014, p.57).

Os autores Lazarus e Folkman (1984) enfatizam a necessidade do estudo e da significação para cada indivíduo. De acordo aos autores, o stress está interligado com a relação existente entre o seu eu e o meio pelo qual está inserido. Para eles, essa relação com o meio é ligada por dois elementos intermediadores: avaliação cognitiva e o enfrentamento (Júnior, J.A.P.L., 2009, p. 52).

1.4.2- Estratégias de Enfrentamento

As estratégias de enfrentamento do stress concretizam-se a partir do momento que o indivíduo conduz as ações relacionadas com o outro, com o ambiente e os sentimentos extraídos por elas. Em frente a situações designadas stressoras, é preciso que o indivíduo analise o que está acontecendo, de modo que exista uma resposta precisa ao stressor, resolvendo-a ou atenuando-a. No cotidiano é comum que os indivíduos enfrentem situações conflituosas, de menor, ou, maior intensidade, como: morte de ente querido, perda de emprego ou questões corriqueiras do dia-a-dia como situações no trânsito, ou outros problemas, considerados comuns (Júnior, J.A.P.L., 2009, p.48).

O termo “coping” começou a ser visto no campo da psicologia recentemente, no entanto, sua origem remonta do verbo francês “couper”, derivado do substantivo “coup”, derivado do substantivo “coup” que significa “golpe”. No século X, o termo “cope” foi introduzido ao vocabulário anglo-saxão, dada expressão “to cope with” podendo ser demonstrada como fazer face, afrontar, administrar com sucesso, encarrega-se (Pizzato, 2007, cit. por Júnior, J.A.P.L., 2009, p. 48).

Na década de 40, segundo Pizzatto (2007), aparece a teoria que, recebendo influência pela psicologia do ego americana, conceitua o enfrentamento como organismos de defesa ou de autodefesa relacionados ao desenvolvimento do ego. Para esses cientistas, quando o processo de ansiedade alcança estados muito elevados, o ego se apropria de mecanismos de defesa que alteram ou impedem a impulsividade do mesmo, provocando desconforto, culpabilidade e acanhamento, emoções estas, que geralmente provoca a ansiedade no indivíduo (Fonagy; Target, 2003; Pizzato, 2007, cit. por Júnior, J.A.P.L., 2009, p. 49)

De acordo Lazarus e Folkman (1984), citados por Batista (2008: 86), existem oito formas de enfrentamento: confronto, afastamento, autocontrole, suporte social, aceitação de responsabilidade, fuga ou evasão, resolução de problemas e reavaliação positiva. Além disso, sabemos que os indivíduos utilizam estratégias diferenciadas de acordo as situações, contudo alguns possuem formas peculiares para lidar com as mesmas fontes stressoras ao decorrer do tempo (Martins, C., Campos S. & Chaves, C., 2014, p.172).

Segundo Conceição et al. (2014, p.172) as estratégias de enfrentamento, são elementos utilizados para suportar os acontecimentos difíceis e stressantes, avaliados

por alguns estudiosos para definir aspectos cognitivos e comportamentais usados por indivíduos diante de situações específicas (internas e externas).

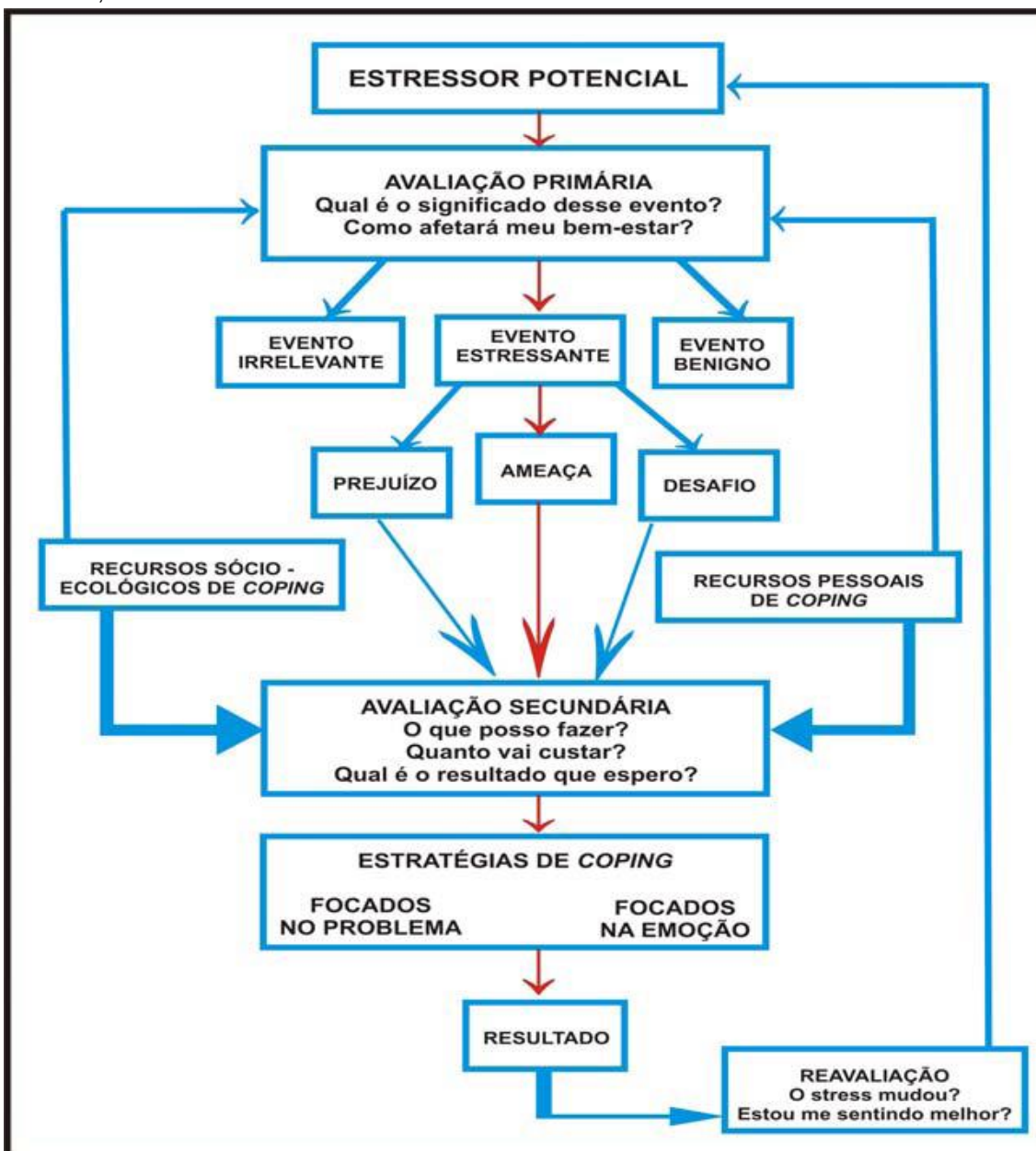
Vaz Serra (2002) afirma que as estratégias usadas diante de situações desencadeadoras de stress possuem aspectos diferenciados. Determinadas situações são impulsionadas pelo indivíduo frente a dificuldades que exigem uma solução imediata do problema; outras em detrimento dos sentimentos experimentados, e muitas vezes em razão da procura de apoio social. Contudo, há uma observação em torno dos modelos de enfrentamento, que não são totalmente eficazes ou ineficazes, levando em consideração que o nível de eficiência é verificado através das características individuais do indivíduo, como o tipo de dificuldade enfrentada. Entretanto, existem estratégias de enfrentamento com nível de eficiência mais elevado que as outras, quando conduzidas num momento oportuno, no indivíduo apropriado, em situações desencadeadoras do stress. Todavia, nem sempre determinada estratégia apresentará resultados positivos em situações vivenciados (Martins, C. et al., 2014, p.172).

Deste modo, quando o indivíduo não é capaz de se adaptar às situações, acontece uma intranquilidade, visto que, a capacidade em suportar psicologicamente os acontecimentos, não permanecem estáveis e podem sofrer alterações durante o dia. Aliás, o acúmulo de stress, considerado crônico, conduz a situação de exaustão (Porto, 1988, cit. por Batista, 2008:87; Martins, C. et al., 2014, p.172).

Para Lazarus e Folkman (1984), as estratégias de coping psicológico estão interligados à definição psicanalística dos mecanismos de adaptação e defesa, que são direcionados a princípio, ao enfrentamento de stress, através de comportamentos espontâneos, afetivos, temperamentais e problemas intrapsíquicos. Diante deste contexto, consideram-se os elementos de defesa como amostras primárias, espontâneas e ríspidas, com intuito no equilíbrio dos sentimentos negativos e na diminuição da ansiedade (Mendonça; Costa Neto, 2008, cit por Júnior J.A.P.L., 2009, p.49).

Lazarus e Folkman (1984) direciona a este modelo de enfrentamento características ativas, cognitivas e de uso consciente de avaliações e reavaliações sucessivas da interação entre o indivíduo e o meio, pelas quais qualquer variação que ocorra nessa interação atentarà uma reavaliação dos fatos, da sua significação e da capacidade do poder de realização. Assim, os cientistas afirmam que a relação do indivíduo com o meio é provocando por dois elementos mediadores, a avaliação cognitiva e o enfrentamento. Com isso, a metodologia de reavaliação desencadeará empenho de enfrentamento de modos sucessivos. A figura 1-mostra o processo do stress e suas estratégias de enfrentamento.

Figura 1 – Modelo do processamento de stress e estratégias de enfrentamento de Lazarus e Folkman, 1984



Fonte: Antoniazzi, 2005.

De acordo com a teoria transacional, a qualidade de stressor estar relacionado com a avaliação que o indivíduo faz do acontecimento, da sua vulnerabilidade ao mesmo, ou seja, de suas particularidades e das estratégias de enfrentamento (Lazarus, 1991, 1993, cit. por Martins, C., 2003, p.8).

Assim, o controle emocional, torna-se essencial no desenvolvimento das atividades no trabalho. É importante lidar com os problemas de forma desafiadora e positiva. Tais ações desafiadoras, podem ser superadas, a medida que os profissionais da educação dividam suas angústias e frustrações com os colegas, possibilitando um bom

desenvolvimento do trabalho do professor (Pomiecinski, J.A.S. & Pomiecinski, C. M., 2014, p. 225).

Lipp (2008) cit. por Pomiecinski, J.A.S. & Pomiecinski, C.M. (2014, p.225), aponta algumas estratégias de enfrentamento do stress, de acordo ao quadro abaixo:

Quadro 3- Estratégias de Enfrentamento

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO	
Educativas	Saber o que o stress; Reconhecer o stress no corpo, na mente e nas relações interpessoais; Identificar as fontes externas de stress; Identificar também os stressores internos (fábrica particular de stress de cada um).
Situacionais	Tentar eliminar os stressores possíveis de serem eliminados; Aceitar os stressores inevitáveis; Reinterpretar os stressores inevitáveis, ou seja, ver o lado positivo de cada stressor essencial em sua vida.
De enfrentamento duradouro	Aprender a reconhecer os seus limites; Aprender a respeitar os seus limites; Tomar uma atitude ativa diante da vida; Usar estratégias de enfrentamento do stress, concentrando-se na busca de soluções e não nas emoções geradas pelos stressores; Usar técnicas de resolução de problemas; Assumir a responsabilidade pela sua vida; Aprender a dizer “não”; Utilizar o apoio do colega no ambiente do trabalho; Lembrar que nada ruim dura para sempre.
De enfrentamento para atenuar os sintomas	Rir, brincar, fantasiar, usar o senso de humor; Tirar férias mentais, isto é, desligar-se dos problemas por alguns minutos durante o dia; Usar técnicas de relaxamento; Alimentar-se bem; Praticar alguma atividade física.

Fonte: Lipp (2008).

2- O STRESS NO BEM-ESTAR E NA SATISFAÇÃO DO PROFESSOR

O bem-estar e a satisfação no trabalho do professor, merecem destaque entre os pontos analisados pelos pesquisadores, embora, aconteçam com pouca frequência. De acordo aos estudiosos, nessas duas últimas décadas, houve uma atenção a esta problemática, denominada de mal-estar docente, fator relacionado com aflição, o burnout e a insatisfação vivenciadas pelos professores. Esse contexto, de fácil compreensão é visto como ameaçador, a desvalorização do professor é fato real, com baixos salários e falta de condições de trabalho, favorecem para a insatisfação no trabalho (Rebolo, F., & Bueno, B. D., 2014, p.324).

Atualmente, em estudos realizados em diversas esferas, mostram a satisfação no trabalho como fato primordial para que o professor continue em sala de aula (Howard; Johnson, 2004; Maele; Houtte, 2012) e sobre o sucesso do ensino (Mehdinezhad, 2012), desta forma, a insatisfação profissional é um dos elementos determinantes ao abandono da sala de aula (Kyriacou, 1987, Hadi et., 2009). Hoje, vivemos uma crise econômica e que essa realidade possibilita um mal-estar nos professores, assim, entendemos que as pesquisas educacionais, deveriam ser pautadas, na análise do bem-estar do professor (Rebolo, F., & Bueno, B. D., 2014, p. 324).

Entendemos que houve interesse e atenção para os fatores relacionados com a saúde, bem-estar e satisfação do trabalho do professor, contudo, permanece ainda, o discurso acadêmico negativo, sobre a insatisfação e as doenças desencadeadoras, como o stress (Rebolo, F., & Bueno, B. D., 2014, p.324).

2.1- CONCEITO DE BEM-ESTAR

O conceito de bem-estar está ligado com a necessidade do individuo, em compreender a ideia de felicidade, ou sua compreensão sobre a qualidade de vida. Contudo, cada indivíduo tem uma maneira singular de se avaliar feliz ou de estar bem, diante do meio que o cerca; no ambiente de trabalho, familiar e na vida social. Com isso, o conceito de bem-estar, torna-se subjetivo (Simões, B. M. N., 2014, p. 42).

Quando expressamos o termo bem-estar, referimo-nos ao bem-estar subjetivo, que pode ser entendido como a relação emocional e cognitiva, relacionada com sua vida pessoal, do seu bem-estar particular (Pais Ribeiro e Cummis, 2008, cit por Simões, B.M.N., 2014, p. 42).

Para Vilar & Salgadinho (2004) o termo *Qualidade de Vida* tem provocado interesse e atenção, tanto para os cientistas como para a comunidade em geral, tornando-se um tema vulgar no emprego do mesmo (Martins, C. et al., 2014, p.168).

Não é fácil a definição de *Qualidade de Vida*, pois não é um conceito estático, porém definitivamente eficaz, surgindo modificações e, adaptações do indivíduo, frente a elementos essenciais da sociedade e da própria espécie humana (Martins, C. et al., 2014, p.168).

Hays, cit. por Amorim & Coelho (1999) analisa que a qualidade de vida estar relacionada com a disposição de funcionamento do indivíduo no seu dia-a-dia e à maneira como entende o seu bem-estar (Conceição et al., 2014, p.168).

De acordo aos estudos dos pesquisadores, o bem-estar subjetivo ganhou impulso na última década, devido a necessidade de avaliar a satisfação pessoal e a felicidade dos indivíduos (Gonçalves, 2008, cit. por Simões, B.M.N., 2014, p.42).

A percepção de bem-estar depende de diversos fatores, como por exemplo: a autorrealização, envolvendo o sucesso nos estudos e no lado profissional e, interligados as formas de relacionamentos, seja em família, no trabalho, dentre outras (Pais Ribeiro & Cummins, 2008, cit. por Simões, B. M.N., 2014, p. 43).

2.2- O PROFESSOR E O BEM-ESTAR

Entende que a saúde é algo fundamental. Compreende-se por bem-estar um conjunto de fatores externos e internos. O fator externo é composto pelo meio ou situação onde se encontra o indivíduo e pelo meio social ao qual fazemos parte, com suas regras, convicções, maneira de ser e interagir com o meio. Esse fator favorece a proteção ou destruição da vida profissional do professor. No fator interno estão o organismo, fatores biológicos, fatores psicossociais, que compõe nosso corpo de forma integrada. Nesse processo de interação do indivíduo com contexto, a interação se concretiza de maneira saudável ou de maneira doentia (Sarriera, 1998, cit. por Carneiro, R.M., 2010, p. 37).

O profissional “professor” é agente ativo e útil para a sociedade, encravado nos aspectos produtivos, onde o elemento de seu trabalho se configura no contexto do ensino-aprendizagem. Assim, comercializa sua coragem, determinação transformando a sociedade e o meio que o cerca. Segundo Cruz & Lemos (2005, p.65) cit. por Carneiro, R.M. (2010, p.13), ressaltam aspectos importantes no trabalho do professor, abordando o seguinte:

Trabalho, Educação, Saúde. Trata-se de um trinômio que fundamenta a construção e desenvolvimento de uma sociedade e de uma nação,

ênfâtizada geralmente, nos projetos de governo e nos discursos políticos, mas nem sempre bem cuidados. As Universidades são centros de produção e difusão do conhecimento, que fundamenta a formação profissional e pessoal dos futuros trabalhadores, e, por conseguinte, o desenvolvimento da organização social (Cruz & Lemos, 2005, p.65).

De acordo a Organização Internacional do Trabalho (1984) conceitua o trabalho do professor, como ocupante de um ponto fundamental na sociedade, visto como autores principais na preparação do indivíduo para o mercado de trabalho. A função do professor alcança a superação no processo cognitivo do aluno. Suas atividades vão além da sala de aula, visto com um ser articulador entre a escola e a comunidade. O profissional “professor”, além de ensinar, há o envolvimento na gestão e nos momentos de planejamento de suas aulas (Gasparini *et al*, 2005 cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.13).

Segundo Christophoro & Waindman (2002, p.171) cit. por Carneiro, R. M. (2010 p.14), asseguram que “o trabalho docente é predominantemente de natureza intelectual, exigindo destes profissionais constantes buscas de novos conhecimentos”.

O trabalho do professor é um trabalho não manual, assalariado, num setor não produtivo, embora socialmente útil, da atividade humana (...). O fato de ser assalariado, funcionário do Estado ou de um serviço, que embora mantido por empresas privadas, é considerado um serviço público (Pessanha, 1997. p. 28).

Para Thompson (1981) os indivíduos são responsáveis pelo processo natural de suas vidas, construídos historicamente e culturalmente. Em seu contexto geral é preciso compreender os modos de sofrimento do trabalhador e as questões da subjetividade que fazem parte desse contexto. Segundo Borsoi (2005), em aspectos humanistas, tornam-se necessários elementos afetivos singulares direcionados para o meio ambiente do trabalho, sendo fundamental a satisfação profissional do indivíduo (Carneiro, R.M., 2010 p.17).

Os elementos relacionados com saúde-doença também são desencadeados no ambiente de trabalho, onde o indivíduo se realiza profissionalmente, desenvolvendo sua autoestima, capacidades, expressando sentimentos e marcando aspectos condizentes com sua personalidade, sendo um construtor de sua história e identidade. No ambiente do trabalho pode gerar doenças ocupacionais, prejudicando sua saúde física e mental (Laurell & Noriega, 1989 cit. por Carneiro, R.M., 2010 p.17).

Para o Ministério da Saúde (Brasil, 2001), as perturbações mentais e de ordens comportamentais em consonância com o trabalho, são respostas da interação com o corpo e as funções psíquicas dos profissionais. Entre os elementos com predisposição a aflição do trabalhador, estão interligadas com a ausência de trabalho ou situações de ameaça de perda de emprego; atividades no trabalho sem significância, sem valorização;

circunstâncias de incapacidade; mudanças na organização do trabalho; alteração de horários; exigência de produção, dentre outros (Carneiro, R.M., 2010, p.24).

A inclusão de novas tecnologias e procedimentos gerenciais, nas metodologias de trabalho pode alterar o aspecto da saúde adoecendo os profissionais. Esses elementos elevam os índices de doenças em consonância com o trabalho, como lesões por esforço repetitivo (LER), denominada por distúrbios osteomusculares condizentes com o trabalho (DORT); doenças relacionadas com a oncologia; doenças que surgem e são confundidas com o stress e outros fatores ocasionados no trabalho; além de outras patologias (Lacaz, 2000 cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.22).

O trabalhador é um indivíduo repleto de subjetividade, que de acordo com sua narrativa de vida, traz fragmentos de ordem social, com isso é um indivíduo biopsicossocial, com características biológicas, psicológicas e sociais, habita em um mundo onde o caráter do indivíduo é atribuído através dos valores éticos e morais, como base na construção de sua identidade. Quando há alguma modificação em uma dessas três fases pode desencadear patologias e angústias (Benevides-Pereira, 2002 cit. por Carneiro, R. M., 2010, p.20).

Entende-se que o fator do bem-estar no trabalho pode ser construído através de pensamentos positivos e com possibilidade de controle da situação e conseqüentemente mudança do ambiente (Bandura, 1997, cit. por Silveirall, 2014). A auto eficácia permite ao professor possibilidade de mudança, no seu comportamento e também no do aluno (Almog; Shechtman, 2007, cit. por Silveirall, 2014) exercendo posturas importantes no modo de enfrentar as situações desafiadoras as que estão submetidas (Pocinho & Capelo, 2009, cit. por Silveirall, Enunoll, Pozzatto, de Paula 2014, p. 130).

Sikes (1995) cit. por Nascimento, Sonno, Lemos & Borgatto (2014 p.78), em sua investigação, fez uma relação com a idade cronológica dos professores com fatores pessoais e também profissionais, destacando cinco etapas na vida docente:

Quadro 4- Cinco Etapas da Vida do Professor

CINCO ETAPAS DA VIDA DO PROFESSOR	
IDADE CRONOLÓGICA	FATORES PESSOAIS/PROFISSIONAIS
21 a 28 anos	Ocorre a busca pela vida estável. Evidencia a preocupação com a indisciplina, por não ter autoridade e não ter domínio do conteúdo;
28 a 33 anos	Momento que ocorre a estabilidade no trabalho e para outros a procura de novos empregos. Nesta fase a preocupação com o ensino e com os conteúdos tornam-se marcantes;
30 a 40 anos	Apresentação elevada intelectual e física, energia e confiança em si mesmo. Procura ser mais comprometido e espera valorização profissional. Por lado no caso da mulher, há uma tensão muito grande na atenção com os filhos
40 a 50/55 anos	Fase pela qual há uma maturidade na profissão. Na maioria das vezes possuem muitas atribuições na instituição. Muitas vezes não conseguem se adaptar a novas mudanças educacionais e administrativas, sentem dificuldades com metodologias inovadoras, com isso, tornam-se amargos, discordam na maioria das vezes a situações do processo educativo;
50 a 55 anos	Ocorre relaxamento na disciplina e na cobrança das atividades dos alunos, começam a se preparar para a aposentadoria;

Fonte: Sikes, 1995.

No entanto, há escassez de investigações que relacionam momentos pessoais e profissionais de acordo ao modelo de Sikes (1995) cit. por Nascimento et al., (2014, p.78), para exemplificar e entender a vida e/ou comportamento dos professores.

Enfim, a contribuição pela qual o professor pode ofertar no meio educacional é essencial, mas para isso é preciso que esteja incorporado o sentimento de bem-estar e satisfação profissional, visto como significativo. Assim, os benefícios não serão unicamente vantajosos para o professor, mas para toda a sociedade.

2.3- QUANDO O STRESS COMPROMETE A SAÚDE DO PROFESSOR

De um modo geral, os trabalhadores estão dependentes das condições de trabalho, que são geradores de desconforto emocional, momentos de insatisfação,

irritabilidade, perda de sono, envelhecimento precoce e, diversas doenças comprometedoras de sua saúde. Nesse sentido, está destacada a profissão professor.

Estudos comprovam que as condições de trabalho podem refletir positivamente, como negativamente nas atribuições desempenhadas pelo indivíduo. Segundo Dejours (1992) assegura que as condições de trabalho interferem no corpo, no entanto o preparo para o trabalho atinge o funcionamento psíquico (Carneiro, R.M., 2010, p.14).

São analisadas condições de trabalho os fatores ambientais. A organização do trabalho compreende a um conjunto de atividades, subdivididas entre os indivíduos participantes na execução dessas atividades (Smith et al, 1997, cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.14).

Entende como condições de trabalho, as atividades realizadas onde há um envolvimento nas habilidades físicas, cognitivas e afetivas, de modo a alcançar sucesso na produtividade do trabalho (Gasparini et al, 2005). Segundo Sell (1995) as condições de trabalho são os resultados obtidos qualitativamente, onde possibilita um desempenho melhor do indivíduo. São consideradas condições de trabalho, o próprio ambiente do trabalho, as ferramentas utilizadas, a estrutura organizacional, alimentação, transporte, o relacionamento interpessoal e, sobretudo a questão salarial e sua produtividade (Carneiro, R.M., 2010, p.14).

Dejours (1986) avalia a organização do trabalho como um conjunto de atividades que são divididas entre os homens e, que nessas divisões o homem subdivide-se entre si. Nessa divisão de atividades deve incluir a metodologia que deverá ser aplicada e o material humano instituído (Carneiro, R. M., 2010, p.14).

A responsabilidade no trabalho pode ser conceituada como uma conjunção de esforços desempenhados de modo a acatar as cobranças de suas atividades, relacionadas com os aspectos físicos, cognitivos e psicoafetivos (Seligmann-Silva, 1994, cit. por Carneiro, R. M., 2010, p.14).

Para Facchini (1994) a sobrecarga no trabalho focalizada pelo sistema e pela organização do trabalho, acarreta monotonia, aspectos repetitivos, exigências, e esforços físicos, biológicos e fisiológicos (Carneiro, R.M., 2010, p.14).

A organização do trabalho em educação não é constituída apenas em um método técnico, fundamentado em informações, mas, sobretudo num conjunto de relações construídas de forma dinâmica, do processo interacional entre os indivíduos e da infraestrutura oferecida. Segundo Gasparini et al., 2005, p.191 cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.15):

... na atualidade, o papel do professor extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, o que era comumente esperado. Ampliou-se a missão do profissional para além da sala de aula, a fim de garantir uma articulação entre a escola e a comunidade. O professor, além de ensinar, deve participar da gestão e do planejamento escolares, o que significa uma dedicação mais ampla, a qual se estende às famílias e à comunidade.

O professor de modo geral, tem um papel fundamental nos aspectos sociais e produtivos. Desempenham em suas atividades, apoio interpessoal e aptidão para o processo de aprendizagem dos alunos. Como tal, é preciso ser visto como um profissional que precisa desenvolver bem suas atribuições e isso requer condições de trabalho, como qualquer outro profissional, levando em conta o peso de suas atividades e a carga horária estabelecida (Schmidt, 2004 cit. por Carneiro, R. M., 2010, p.15).

De acordo Oliveira (2004) os elementos indispensáveis relacionados para as condições de trabalho do professor em sala de aula, são: mobiliários que não ofereçam riscos e sejam confortáveis, infraestrutura apropriada, local específico para descanso, material didático e pedagógico e equipamentos para melhorar a qualidade das aulas, dentre outros (Oliveira, 2004 cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.16).

De acordo Geraldi (2000), a expressão dar aulas, camufla a significação do profissional, transmite uma ideia de voluntariedade, sem remuneração. Antes de tudo o profissional professor, deve ser visto como profissional em constante construção do conhecimento (Carneiro, R. M., 2010, p.15).

Segundo Cruz & Lemos (2005), os professores são requisitados para desenvolverem atividades estabelecidas com ministrar aulas, orientações em pesquisas e processo de leituras, acompanhando a desenvoltura dos alunos, avaliando-os em determinado momento. Com isso, há uma exigência para os professores estimular a criticidade, o senso crítico e as habilidades tanto intelectuais, quanto físicas (Carneiro, R. M., 2010, p.16).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984) reconhece que as atividades dos professores, tem significância social na preparação intelectual do indivíduo para o mercado do trabalho. Assim, o papel do professor ultrapassa o processo de mediação do conhecimento do aluno. Suas atividades vão além da sala de aula, com intuito, em garantir a parceria entre escola e comunidade. Além da função de ensinar, envolve-se com a gestão e os planejamentos de ensino (Gasparini et al, 2005, cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.13).

A forma de organização do trabalho do professor inclui a classificação das disciplinas, carga horária, as formas de planejamento (semestrais ou anuais) o processo interpessoal entre os envolvidos e todo o processo de desenvolvimento das atividades no contexto escolar como: encontros para planejamento e chamamento para tomadas de decisões relacionadas com o desenvolvimento da aprendizagem dos alunos (Carlotto, 2002. cit por Carneiro, R.M., 2010, p.16).

Toda a atividade trabalhista é composta de cargas, não diferentemente do profissional “professor”, os próprios autores afirmam que há dois aspectos no trabalho do professor: físicos e psíquicos. Os aspectos físicos são determinados pelo conjunto de elementos advindos do ambiente. Os aspectos psíquicos são as acomodações psicológicas advindas do organismo e são externadas para o meio, através das reações emocionais, que são refletidas na vida profissional do professor e na sua saúde em geral.

2.3.1- A Síndrome de Burnout

O termo Burnout é derivado das palavras em inglês burn=queima e out=exterior, caracterizada como distúrbio psíquico de caráter depressivo, advindo de esgotamento físico e mental, sendo conceituado por Herbert J. Freudenberger (1978) como “ (...) um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional” (Sequeira, D.I.R., 2014, p.26).

Freudenberger (1978), médico psiquiatra, observando alguns dos voluntários com quem trabalhava, mostravam-se cansados, com sinais de ansiedade e depressão. Apresentam-se insensíveis, irritados com os pacientes e lidavam com um certo distanciamento, assim, a expressão burnout em termos clínicos, surgia simultaneamente de maneira independente. Maslach, teve o mesmo entendimento sobre o conceito de burnout e direcionou-o para o contexto organizacional (Maslach, & Schaufeli, 2009, cit. por Sequeira, D.I.R., 2014, p.26).

Maslach (1986), define o termo, assim: “O burnout é definido como uma síndrome tridimensional caracterizada por um esgotamento emocional, despersonalização (atitudes cínicas e sentimentos negativos em relação aos clientes) e percepção negativa em relação ao trabalho desempenhado” (Maslach, & Schaufeli, 2009, cit. por Sequeira, D.I.R., 2014, p.26).

Os estudiosos despertaram o interesse pelo burnout no final da década de 70, diante de três fatores: as alterações inseridas no conceito de saúde, destacando a qualidade de vida pela OMS; a necessidade da população no oferecimento dos serviços sociais, educativos e de saúde e por último, o entendimento dos investigadores, dos órgãos públicos e dos serviços de saúde, no aprofundamento dos estudos e amenização

dos sintomas (Perlan & Hartman, 1982, citado por Carlotto & Câmara, 2007, cit. por Sequeira, D.I.R., 2014, p.27).

Uma das particularidades do burnout é o empenho demasiado à atividade profissional, onde a dedicação exagerada e o interesse em cumprir suas tarefas é uma constante. O indivíduo em estado de burnout, avalia sua capacidade de execução, aos anseios exagerados na obtenção do sucesso profissional, todavia, quando não alcançado o sucesso esperado, o que poderia ser fonte de satisfação e prazer, torna-se motivo para desvalorização e falta de reconhecimento. Assim, a busca pelo reconhecimento profissional se distancia, causando constrangimento (Maslach, & Schaufeli, 2009, cit. por Sequeira, D.I.R., 2014, p.27).

A Síndrome de Burnout, tem sido observada em vários contextos, todavia, a incidência maior, foi identificada em profissões que mantêm contato direto com pessoas, a exemplo, professores e profissionais de saúde, considerados serviços que necessitam de um equilíbrio emocional (Maslach & Schaufeli, 2009, cit. por Sequeira, D.I.R., 2014, p.28).

Atualmente a sociedade aprova uma nova ideia no processo relacional entre o homem e o trabalho. O mundo globalizado exige mais para as especializações, tecnologias, robotização, desumanização nas relações humanas e aspectos afetivos dentro do contexto laboral. No mundo capitalista, o bem precioso é o lucro e não o profissional. Consequentemente o indivíduo torna-se alucinado, individualista, um ser competidor, em busca do melhor de si, para que não seja substituído. Contudo, ocasiona uma série de conflitos interiores, a ameaça de perder o emprego e não satisfazer a todos. Com isso, há um sofrimento subjetivo, próprio do indivíduo de acordo ao seu contexto histórico e cultural, a ponto de deixar de lado seus propósitos a título de seu trabalho. Assim, com os momentos constantes de ansiedade, angústias, aflições e o stress recorrente, o profissional torna-se um ser doente. Daí entra no processo de burnout (Almeida & Merlo, 2008 cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.27).

Para Carneiro, R. M. (2010, p.28) o Ministério da Saúde conceitua a síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional como uma resposta de longa duração a os agentes stressores emocionais e relações interpessoais no contexto do trabalho, comprometendo os beneficiários e profissionais de contato direto com os usuários. É identificada portanto, como Síndrome do Esgotamento Profissional (Ministério da Saúde, 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998); Síndrome da desistência (Silva, 2006); Síndrome da estafa profissional (Tucunduva et al, 2006); Estresse Ocupacional (Hernández, 1996, p.196); Staff Burnout (Freudenberger, 1974).

De acordo Maslach et al. (2001) cit. por Carneiro, R.M. (2010, p.28), a síndrome de burnout é um acontecimento psicossocial que aparece como resposta recorrente aos agentes stressores ligados a relação interpessoal advindos do trabalho, sendo composto de três dimensões que são separadas entre si (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional). Exemplificado através do Gráfico 5, com características de cada dimensão, abaixo:

Quadro 5- Fatores da Síndrome de Burnout

DIMENSÕES	CARACTERÍSTICAS
Exaustão emocional	Redução de energia Falta de entusiasmo Sentimentos de esgotamento de recursos
Despersonalização	Atitudes de desequilíbrio emocional perante clientes e colegas de trabalho
Baixa realização profissional	Falta de motivação Sensação de Incapacidade Baixa autoestima

Fonte: Maslach & Jackson, 1981.

Em combinação com as três dimensões instituídas pelo exemplo de Maslach identificam-se os consequentes sinais e sintomas (Carlotto & Palazzo, 2006 cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.32):

- Exaustão emocional- desapontamento nas atividades trabalhistas; cansaço após carga horária trabalhada; sensação de cansaço ao acordar; sente-se fatigado em conviver com pessoas diariamente no trabalho; sensação de muito trabalho; sente-se limitado diante das atribuições.
- Despersonalização- a relação com os colegas de seu trabalho é de forma impessoal, distante; não há uma relação de cumplicidade; não há interesse pelo trabalho dos colegas e nem pelos colegas; sensação de culpabilidade no setor de trabalho diante de seus problemas.
- Baixa realização profissional- tem problemas em recepcionar as pessoas; tem a sensação de falta de habilidade no atendimento das pessoas ao seu redor; sente-se um ser inútil, incapaz de ajudar as pessoas; não acredita que pode tornar o ambiente de trabalho prazeroso; não acredita em seu potencial, portanto, no sucesso em seu trabalho; percebe-se agitado emocionalmente para resolver os problemas.

Segundo Benevides-Pereira (2002) cit. por Carneiro, R.M. (2010, p.32), identificam a síndrome de burnout através de quatro sintomas: físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos, exemplificado no quadro 6, abaixo:

Quadro 6- Sintomas e Características da Síndrome de Burnout

SINTOMAS	CARACTERÍSTICAS
Físicos	Cansaço evolutivo Distúrbios do sono Dor de cabeça Enxaqueca Mialgias e artralgias Problemas gastrointestinais Imunodeficiência Problemas cardiovasculares Problemas respiratórios Disfunções sexuais Problemas menstruais
Psíquicos	Falta de atenção e concentração Alteração de memória Lentidão do pensamento Solidão Impaciência Desânimo Depressão Desconfiança e paranoia
Comportamentais	Falta ou excesso de escrúpulos Irritabilidade Dificuldade para relaxar Resistência a mudanças Incapacidade de iniciativa Consumo de substâncias químicas Comportamento suspeito Probabilidade alta para suicídio
Defensivos	Possibilidade para o isolamento Sensação de fraqueza Falta de interesse para o trabalho e lazer Insônia Atrevimento

Fonte: Benevides-Pereira (2002).

A síndrome de burnout e o fator depressão são similares em alguns aspectos, como: fadiga, exclusão social e sensação de abandono. Os autores Leiter & Durup (1994 cit. por Gil-Monte & Peiró, 1997), assinalam a existência diferencial entre os dois fatores,

segundo os mesmos, burnout é uma construção social desencadeada dos relacionamentos interpessoais e organizacionais, no entanto a depressão é a união de sentimentos e percepções sobrepostas ao contexto interpessoal. As emoções negativas são encaminhadas aos estímulos de acomodação da síndrome de burnout, que afetam os indivíduos no trabalho, em seguida os amigos, à família e no final o próprio indivíduo (Carneiro, R. M., 2010, p.33).

De acordo Farber (1991) conceitua burnout como uma síndrome do trabalho, determinante da inteligência subjetiva entre a força e efeito, com influência de aspectos singulares, organizacionais e sociais (Carneiro, R. M., 2010, p.28).

Codo & Vasques-Menezes (1999) definem burnout como renúncia de uma situação existente. Entre um processo de divisão pelo qual o indivíduo não pode mais aguentar, no entanto, não consegue desistir. O profissional planeja de forma inconsciente uma saída psicológica, uma maneira de abandonar o trabalho embora permaneça em suas atividades (Carneiro, R.M., 2010, p.29).

Dejours (1992) alerta para a redução na qualidade do trabalho por acolhimento inadequado, direcionamentos confusos e leviandade. Dados evidenciam a possibilidade de imprevistos no setor de trabalho devido à falta de precaução e concentração (Gil-Monte & Peiró, 1997). O desamparo psicológico e corporal do trabalho ocasiona perdas de tempo, de dinheiro para o profissional e para o setor de trabalho, acarretando deficiência na produção. Com isso, esses fatores afetam na sua vida pessoal, prejudicando o relacionamento entre a família, filhos e conjugue. A clientela que não tem um atendimento satisfatório, acaba enfrentando os danos emocionais, corporais e de ordens financeiras, que conseqüentemente afetam as pessoas de sua família e no contexto do trabalho, ocasionando atitudes repetitivas e de forma negativa (Dejours, 1992 cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.34).

De acordo Silva (2006) o termo burnout “é concebido como a síndrome da desistência, relacionado à dor do profissional que perde sua energia no trabalho, por se ver entre o que poderia fazer e o que efetivamente consegue fazer” (Silva, 2006. p. 90 cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.29).

De acordo ao Ministério da Saúde (2001) a síndrome de burnout atinge em maior quantidade os profissionais, como: professores, profissionais da saúde, policiais, assistentes sociais, profissionais das penitenciárias, entre outros (Maslach et al.,2001). Mallar & Capitão (2004), nomeiam estes profissionais com grande vulnerabilidade à síndrome de burnout, pois além da carga horária excessiva, convivem com situações de conflitos (Carneiro, R.M., 2010, p.34).

Estudos comprovam que a docência se distingue de várias outras profissões, pois não é valorizada como deveria e tem um sobrecarga de trabalho. Ao profissional da educação é exigida várias competências e habilidades, de modo que esteja atualizado para as demandas advindas, como as transformações tecnológicas; uso de internet, computador, dentre outras. O profissional “professor” deixou de ser aquela figura de transmissão de conhecimento, para um ser adaptável às novas demandas pedagógicas e vinculado à informações da mídia, quase sempre estas informações chegam ao conhecimento do aluno de forma distorcida e o professor que estar atento (Carlotto, 2002 cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.34).

Atualmente, houve transformação do ensino, a escola não é mais a mesma e conseqüentemente o profissional professor. A ideia que a escola era somente para a classe mais favorecida, não existe mais; há uma expansão considerável do ensino, hoje a demanda é enorme e as escolas públicas não asseguram por completo esse ensino. Com isso, houve uma expansão do ensino privado (Carlotto, 2003). Segundo Carvalho (1995) as escolas privadas ganharam características empreendedoras. As escolas particulares passaram a ser analisadas de modo produtivo e de modo eficiente em seus serviços ofertados (Frigotto,1999). Os professores, como qualquer profissional, começaram a ter o interesse não apenas com seus cargos, mas com os acontecimentos da atualidade, consistindo no seu plano de carreira, garantia de segurança e a questão salarial (Carlotto, 2003 cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.35).

Para Carneiro, R. M. (2010, p.35), o contexto educacional ganhou ênfase, a escola é vista como uma empresa, que precisa dar lucros, aumentar a clientela e oferecer um atendimento de excelência aos seus clientes. Nessa luta para oferecer o melhor, as escolas investem em marketing, equipamentos tecnológicos, na infraestrutura, dentre outros, com o intuito em conquistar novos clientes (Moura, 1997). Para Fraga (1999) essa ideia de educação voltada para o empreendedorismo, ocasiona danos aos indivíduos envolvidos de forma direta, quanto professores e classe estudantil.

A visão da educação no Brasil, é pautada em um mapa precário em relação ao cuidado com a saúde dos professores e melhores condições de trabalho (Mariano & Muniz, 2006). Para Reis et al. (2006), o ato de ensinar é extremamente stressante, com comprometimentos nos aspectos físicos e mentais do professor, desencadeando deficiências em sua função (Carneiro, R.M., 2010, p.35).

Nesse contexto desordenado da educação, o professor segue com suas angústias e frustrações, onde o comprometimento com o ensino, a exigência de novas estratégias, surgem como desafios, diferentemente do seu papel no passado. Esse novo paradigma,

ocasiona no professor, momentos de mal-estar e sentimentos de fraqueza (Esteve, 1999). De acordo Araújo et., al (2003), a profissão “professor” é umas profissões mais sujeitas a situações conflituosas e de maiores cobranças no trabalho. Agentes stressores psicossociais estão ligados frequentemente sobre o bem-estar do professor (Mazon *et al*, 2008). Em meio a esse processo turbulento que o professor atua, precisando ter calma em seu ofício, e educando através dos princípios morais e éticos, planejando um futuro promissor (Carneiro, R.M., 2010, p.35).

Escola e professor, tem significância para a sociedade. O desenvolvimento de boas atividades tem ligação com contexto emocional em que se encontra o professor. O professor torna-se um espelho para o aluno, é um modelo a ser seguido; diante de suas ações, no seu estilo de ser, nas relações com outro (Silva & Carlotto, 2003 cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.36).

A profissão professor é de grande vulnerabilidade à síndrome de burnout, designada mal-estar do professor, pela exposição a agentes stressores pelos quais estão sujeitos. Para Maslach (2003) esses acontecimentos são mais de ordens sociais do que escolar, mesmo quando se inicie dentro do contexto da sala de aula (Carneiro, R.M., 2010, p.36).

Codo (1999), visualiza o formato do professor como uma representação de herói patético incorporado em aspectos narcisista e idealista, que sofre consequências para alcançar resultados positivos. Os professores vulneráveis à síndrome de burnout são aqueles que se dedicam mais, enxergam a profissão como algo que precisa melhorar, almejam alcançar novas metas e não se contentam com o que já possuem (Carneiro, R.M., 2010, p.37).

Carneiro, R.M. (2010, p.38) enfatiza os estudos de Meleiro (2002), o autor possui o mesmo pensamento, em relação ao amparo e estímulo dos indivíduos em uma mesma atividade e com a compreensão dos problemas recíprocos, são ferramentas que ajudam ao professor a ficar mais acolhido e a menos exposição. É fundamental manter diálogo com os colegas e equipe diretiva, a fim de desabafar sobre os momentos de dificuldades, e assim encontrar apoio e solidariedade da equipe de trabalho para o mal-estar do professor que deve receber uma atenção especial e ser cuidado. Contudo, o sentimento de ameaça é diminuído quando o professor sente a aceitação, valorização, e que os indivíduos prestam atenção em suas experiências que deram resultados positivos ou negativos. O professor deve ter equilíbrio em sua vida profissional se aproximando do real e não do imaginário, das ações que são possíveis alcançar e as que são impossíveis de alcançar no dia-a-dia. Para um bom resultado, deve se envolver em exercícios

agradáveis que o distancie de problemas, aumentando o sentimento de controle pessoal, como participar de atividades físicas regulares (Penteado, 2007).

De acordo Carlotto (2002) e Carlotto & Palazzo (2006) cit. por Carneiro, R.M. (2010, p.38), os aspectos preventivos necessitam ser direcionados ao professor, à equipe diretiva, pedagógica e à comunidade. Apontam os seguintes aspectos:

- Para as ações condizentes ao professor, pontua-se: educação para a saúde, no oferecimento de palestras como forma de alertar os possíveis componentes desencadeadores da síndrome no trabalho e sua sintomatologia, informando que esses aspectos só são observáveis quando a síndrome de burnout atinge um grau elevado;
- Constituição de grupos de estudos para trabalhar os aspectos psicossociais e emocionais do professor, ajudando a entender a sua prática no dia-a-dia, ajudando a compreender mais as ações desenvolvidas de forma realista e condizentes com sua profissão; fornecer subsídios para o desenvolvimento das características pessoais. Favorecer o entendimento do professor para o aperfeiçoamento do relacionamento interpessoal, acompanhamento das mudanças do contexto profissional, modificando seu desempenho para aspectos independentes e criativos nos diversos momentos do seu trabalho. “Professores, como todas as pessoas, precisam sentir-se importantes, amados e de alguma forma especiais. Eles necessitam ter estas necessidades afirmadas por quem eles vivem e trabalham” (Farber, 1999, p.165).
- Os atos interpostos à equipe diretiva e pedagógica almejam um ambiente de trabalho e de meditação entre a direção e coordenação com os professores na atualidade e os desencadeadores de novos paradigmas do mercado na conjuntura educacional. No entanto, necessita um aprofundamento no envolvimento dos professores nas tomadas de decisões da instituição, através dos momentos de formações com as equipes de trabalho. Contudo, é preciso uma política de valorização do professor, de modo que o mesmo tenha autonomia, desenvolva suas habilidades e competências com motivação. Essas ações devem ser planejadas com o desenvolvimento de planos de trabalho e explanação das experiências relevantes construídas pelos professores. É necessária também uma política de divulgação para à comunidade, destacando os aspectos de inovação da instituição de ensino e do professor, buscando resgatar a imagem do professor, que ao longo dos anos vem perdendo sua identidade diante da sociedade.

- Necessita-se cultivar aspectos de equilíbrio físico e mental do professor para que o mesmo possa analisar o stress desenvolvido no seu dia-a-dia de forma positiva e/ou negativa; o professor precisa identificar os stressores presentes no seu cotidiano; planejar mudanças de hábitos em sua vida; assegurar uma reeducação alimentar e buscar formas de superação diante das dificuldades comuns e presentes na sua vida profissional.
- Procurar transformar de forma imediata o recinto de trabalho através da participação dos professores, alunos e a comunidade. Proporcionar momentos de discussão sobre o fracasso do professor, fuga e a inserção só é efetivada quando o professor sente-se valorizado, acolhido em seu ambiente de trabalho, assim o trabalho será devolvido de forma eficaz, melhorando a qualidade de ensino (Ferenhof & Ferenhof, 2002). Com isso, os autores enfatizam a importância de uma política preventiva e de tratamento para a síndrome de burnout no contexto do trabalho e fora dele, contendo uma equipe multidisciplinar de atendimento a esse professor com: médico, psicólogo, educador físico, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, de forma contínua para que possa prevenir e/ou amenizar os elementos internos e externos, desencadeadores de stress desse profissional.

Entende-se que o processo preventivo da síndrome de burnout em professores, não é algo fácil e tratado de forma isolada, precisa do envolvimento de todos no ambiente de trabalho e fora dele, modificando também aspectos laborais desse profissional. Precisa-se entender que não se trata apenas da saúde desse profissional, mas o efeito desse trabalho oferecido por este profissional. Tornar-se necessário que o professor tenha o entendimento se quiser permanecer com suas atividades, é preciso uma mudança imediata em seus aspectos pessoais e grupais relacionados com o fazer docente.

2.4-CONCEITO DE SATISFAÇÃO

Para Locke (1976, p.1300) cit. por Figueredo, J.M. (2012, p.3), define a satisfação no trabalho como “um estado emocional positivo, ou de prazer resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho”, caracterizando-a a aspectos afetivos, resultantes de situações emocionais relacionadas com o trabalho e aos acontecidos advindos dele. Para o autor, a satisfação no trabalho é uma circunstância de origem emocional, ou seja, as reações emocionais emanam dos valores individuais construídos, com isso existem dois aspectos fundamentais: o causador da alegria (satisfação) e o do sofrimento (insatisfação) (Locke, 1969, 1976).

Segundo Robbins (2005, p.74), conceitua a satisfação no trabalho “como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”. Essa conceituação analisa aspectos ativos frente às ocorrências no trabalho, que podem causar insatisfação e com isso desencadear características de mudança. Nesse contexto consideram-se como aspectos distintos a satisfação e a insatisfação no trabalho, com efeitos distintos (Figueredo, J.M., 2012, p.3).

Para Figueredo, J.M. (2012, p.4), quando os autores fazem distinção entre satisfação e insatisfação no trabalho, de maneira geral, relacionam-se com a Teoria da Motivação-Higiene de Herzberg (1959) ou Teoria dos Dois Fatores, que avalia satisfação e insatisfação no trabalho como acontecimentos variados (Araújo, 1985; Coda, 1986; Licht, 1990; Paula, 1990; Pérez-Ramos, 1990). Martins e Santos (2006) assinalam a Teoria dos Dois Fatores, que avalia satisfação e insatisfação no trabalho como o princípio explicativo para a satisfação no trabalho:

Ela pressupõe a existência de dois grupos de fatores, responsáveis, separadamente, pela satisfação no trabalho – os "motivadores", tais como o próprio trabalho, o desempenho, a promoção e o reconhecimento pelo trabalho executado –; e pela insatisfação no trabalho – os fatores "higiênicos", como supervisão, relações interpessoais no trabalho, política de organização e salário. A maior contribuição de Herzberg e cols. (1959) foi identificar a importância do crescimento psicológico como condição necessária para a satisfação no trabalho e demonstrar que este crescimento vem do próprio trabalho. (Martins; Santos, 2006, p. 196)

De acordo Siqueira (2008) cit. por Figueredo, J. M. (2012, p.04), em estudos anteriores (1995), satisfação no trabalho emerge “a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações”. Com esse pensamento, a autora idealizou um instrumento medidor da satisfação no trabalho (Escala de Satisfação no Trabalho-Est- Siqueira, 2008).

Em relação aos acontecimentos prazerosos que possibilitam a satisfação no trabalho, afirma Figueiredo, J. M. (2012, p.04):

O prazer se encontra então na mobilização subjetiva para o trabalhar do sujeito, no engajamento com a tarefa, e a inteligência (sabedoria) sobre o ofício realizado, como cada um encontra caminhos para realizar um trabalho, é intuitivo e promove marca pessoal. (Figueiredo, 2012, p. 81).

Contudo, Mendes (1995) cit. por Figueredo, J.M. (2012, p.04) explica:

O trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes. [...] Desta forma consideramos que a busca do prazer no trabalho e a fuga do desprazer constituem um

desejo permanente para o trabalhador em face das exigências contidas no processo, nas relações e na organização do trabalho. Este, muitas vezes, só oferece condições contrárias a este propósito, gerando desprazer, expresso numa vivência de sofrimento, com sintomas específicos, transformando o trabalho em necessidade de sobrevivência, no lugar de fonte sublimatória de prazer (Mendes, 1995, p. 35).

Mendes, Costa e Barros (2003) cit. por Figueredo, J. M. (2012, p.04) definem o sofrimento como:

[...] uma vivência individual ou coletiva, frequente e permanente, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança provenientes do conflito entre as necessidades de gratificação do binômio corpo-mente e a restrição de satisfazê-las, pelas imposições das situações de trabalho (Mendes; Costa; Barros, 2003, p. 1).

De acordo aos estudos Pérez-Ramos et al, citado por Linos (p.11); Castro et al., (2011), a satisfação profissional pode ser conceituada como “ um sentimento agradável ou estado emocionalmente positivo do trabalhador, resultante da percepção/avaliação da sua experiência de trabalho, conforme as suas metas e valores pessoais perante a vida, podendo ser modificado ou influenciado por forças internas ou externas ao trabalho”. Ainda de acordo aos estudos dos autores mencionados acima, em consonância com algumas definições, pode-se entender que a satisfação profissional está extremamente ligada aos anseios e desejos do trabalhador e o contexto motivacional pelo qual está inserido. Sabe-se, no entanto, que um indivíduo satisfeito em seu trabalho, promove melhor desempenho em suas atividades, de maneira eficaz, hábil e ativo. Com isso, torna-se necessário que o indivíduo assalariado, não seja visto apenas como um objeto de produção, mas que a empresa possibilite mecanismos de valorização, e o veja não somente como trabalhador, mas como pessoa em sua subjetividade. Ainda de acordo aos estudos dos autores acima citados, o início dos estudos sobre a satisfação no trabalho permeia ao princípio do século XX. O modelo taylorista (Taylor em 1911), um dos primeiros modelos a ser planejado, referenciava o contexto da satisfação laboral e da produção do trabalhador. Para Taylor, um indivíduo satisfeito, a capacidade de produção alcançaria um patamar desejável e conseqüentemente renderia mais. Contudo, essa ideia organizacional lançou vários questionamentos dos estudiosos à medida pela qual comprometia o nível de satisfação do indivíduo com as vantagens financeiras que estes adquiriam.

Para Ramos, S.I.V. (2009, p.02) estudos apontam que a satisfação profissional passou a ser objeto de estudo, através dos estudos taylorista da organização do trabalho (Gonçalves, 1995 cit. in Lima 1995). Vale salientar que o conceito de satisfação e suas características conceituais que as determinam não estão em cumplicidade com os autores. Contudo, a satisfação no trabalho é um fator relevante de estudos na conjuntura

organizacional. Para Gonçalves (1995), a satisfação profissional pode ser entendida em caráter integral ou assim sobreposta a elementos da função desempenhada pelo indivíduo. Assim, Nerther e Davis (1983: 308) relacionam que a satisfação na função é um elemento de satisfação da vida. O meio externo ao trabalho exerce influências significativas as emoções do indivíduo no trabalho e não obstante a satisfação profissional exerce influências nas emoções cotidianas da vida. Assim, o conceito de satisfação profissional é uma resposta frente a uma circunstância de elementos emocionais ou a situações positivas no trabalho, ligadas aos acontecimentos da conjuntura trabalhista. Porém, quando esses elementos emocionais não aparecem de forma positiva, aparecem elementos contrários, efetivando-se o surgimento da insatisfação.

De acordo com Ramos, S.I.V. (2009, p.03), as pesquisas sobre a satisfação no trabalho, teve seu princípio direcionado para a Escola de Relações Humanas. Contudo, antes de Taylor, em 1912, havia estudos que relacionavam a satisfação dos operários com a quantidade de dinheiro gasto, sugerindo a divisão da lucratividade entres os patrões e operários, com o intuito de aumentar a satisfação no trabalho. Em relação à modos explicativos da satisfação profissional, Locke (1976 cit. in Francés 1984) aponta três etapas que impõem às seguintes escolas:

Quadro 7-Teorias explicativas -Etapas da Satisfação Profissional

TEORIAS EXPLICATIVAS- ETAPAS	TEÓRICOS
Escola Psico-Económica	Taylor, 1912
Escola Psicossociológica	Elton Mayo, 1933
Escola de Desenvolvimento,	Herzberg, Mausner e Snyderman., 1959

Fonte: Locke- 1976 cit. in Francés 1984.

1-Escola Psico-Económica, baseada nos estudos de Taylor, 1912. Para o desenvolvimento de lucro nas empresas, foram embutidos no homem a ideia da lucratividade, da produção em massa, com fins na redução dos gastos de vida. Deste modo, para estabelecer estudos científicos para a organização do trabalho, o processo seletivo científico é algo de caráter singular: os indivíduos são encaminhados para determinadas funções de acordo às suas competências; os que não possuem são colocados às margens, transferidos e/ou direcionados para outras funções. Com isso, havia uma relação entre a seleção científica estabelecida e o processo de gratificações salariais, enfatizando a valorização do trabalhador; levando em consideração que o

trabalhador almeja ganhos e uma espécie a mais em seus salários, aumentaria consideravelmente o lucro da empresa e a sistemática do seu trabalho.

2-Escola Psicossociológica relacionada aos trabalhos de Elton Mayo, em Hawthorne, 1933. Apontando aspectos críticos ao taylorismo e os efeitos na conduta do trabalhador, coloca em questão a perda dos ideais psicológicos, sociais e políticos do indivíduo trabalhador. Se por um lado há ganhado significativos na motivação do trabalhador, aumento da produtividade e nos ganhos econômicos, há de se considerar, o aumento dos problemas sociais, humanos e políticos subsequentes do modelo industrial que se originou e que se tornou objeto de estudo de Mayo. Os estudos em Hawthorne, substanciados através da experiência, consolidou seus estudos, originando à Escola de Relações Humanas. Baseado nas experiências e o processo desencadeador das mesmas ganham significância: a observação do aspecto humano como de estimulação, de informação e de satisfação profissional; aspectos de independência dos sistemas operacionais e humanos, na eficácia dos trabalhos; as interações e auxílios grupais fundamentais no sistema trabalhista; aspectos relevantes para o desenvolvimento do sistema social. Nesse contexto o aspecto humano é de suma importância para as organizações. Nessa perspectiva, os trabalhadores tornam-se mais eficientes, sentem-se satisfeitos com o trabalho, principalmente quando são reconhecidos, tendo o poder de decisão, de opinião e escolhendo as alternativas na organização do trabalho. Neste patamar a Escola das Relações Humanas, os componentes das organizações são estimulados pela união de elementos sociais e psicológicos.

3-Escola de Desenvolvimento, 1959, desenvolvida através dos estudos de Herzberg, Mausner e Snyderman. Faz parte do entendimento dos autores, que o processo de satisfação dos trabalhadores, não estar amarrado apenas nas questões motivacionais, mas com relação direta à sua personalidade, a aspectos comportamentais singulares, da interferência desses aspectos no trabalho e do processo em prática. De acordo a Herzberg, o processo de satisfação no trabalho não estar ligado totalmente a questão salarial, mas com todos os fatores ligados ao trabalho, como: as formas de organização, a relação com os colegas, a distribuição de tarefas; todos esses fatores contribuem para a busca do reconhecimento profissional.

Ramos, S.I.V. (2009, p.04) no campo da Psicologia Social das Organizações, em seus estudos, observa diversas teorias idealizadas como suposições explicativas em resposta à satisfação dos trabalhadores. Para Gorton (1982 cit. In Alves 1991) entende a satisfação profissional baseada em três teorias: Teoria de Maslow, Teoria de Herzberg e Teoria de Miskel.

1-Teoria de Maslow, é fundamentalmente ligada a cinco aspectos: de natureza fisiológica (ar, comida, repouso, abrigo, fome, sede e sexo); de segurança (alerta contra o perigo); do contexto social (relação de amizade, interação de grupos); de apego (acolhimento, respeito, afeição) de reconhecimento (desenvolvimento pleno das habilidades). Com isso, o autor destacou as necessidades humanas em dois princípios básicos: deverão ser escaladas em grau de importância, de maior ou menor intensidade, num processo de evolução no nível mais baixo o mais alto e na maioria das vezes algo visto como satisfatório já não tem tanta relevância como motivador fundamental do comportamento. Todavia, partindo da ideia que os trabalhadores estão determinados em busca daquilo que almeja em contrapartida daquilo que já tem domínio, Hampton (1983) revela que esta teoria foi de grande relevância, devido a importância da incapacidade dos aspectos satisfatórios na motivação do comportamento.

2-Teoria de Herzberg, em estudos da teoria de Maslow, com grande interesse aos aspectos motivacionais no trabalho e no contexto comercial, com relação ao meio externo e nas atividades do indivíduo; Daí em então, organizou um conjunto de questionamentos pelos quais pediam que os empregados que descrevessem os “acontecimentos críticos” que os acometeram na sua trajetória profissional, analisando os elementos satisfatórios e/ou insatisfatórios. Essa teoria aponta a união de dois elementos determinantes da satisfação individual: elementos internos ou motivadores(força interior da capacidade de realização profissional, de novas habilidades, da superação de suas dificuldades, do reconhecimento profissional) que tem ligação com a função, as atribuições e aos elementos externos ou do meio (parte financeira,as condições de trabalho e o relacionamento interpessoal), com isso, há uma diversidade de elementos que possibilitam a satisfação profissional e ao seu bloqueio; entende-se portanto, que os elementos divergentes da satisfação profissional, não são os da insatisfação profissional, mas a falta da satisfação profissional. Esta teoria teve grande significância ajudando a identificar os mecanismos de aproximação da motivação dos empregados, salientando a importância oportuna das atividades e de seus elementos como requisitos da motivação.

3-Teoria de Miskel estabelecida a partir da reformulação da teoria de Herzberg ao inserir três tipos de variáveis na origem da satisfação profissional: fatores motivadores, fatores de higiene e fatores ambientais. Em relação a fatores ambientais são exemplificadas variáveis salariais, probabilidades de promoção, chances de riscos, relacionamento com superiores e regulamentos. Nas variáveis de higiene são determinantes na insatisfação profissional. As duas variáveis: ambientais e de higiene, recebem influências do externo, contribuindo para a satisfação e a insatisfação profissional, todavia os elementos

motivadores são influenciados interiormente, em harmonia com os fatores internos de Herzberg.

2.5-O PROFESSOR E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

De acordo com os estudiosos, atualmente, a satisfação no trabalho, destacou-se como um dos temas de grande interesse por parte das organizações trabalhistas, no entendimento dos fatores da satisfação/insatisfação no contexto do trabalho, sendo estes de relevância para a produção. Assim, esses fatores afetou o contexto escolar, mas, especificamente o professor. Contudo, diante da insatisfação por parte de alguns professores, Pedro (2011) enfatiza que existem professores com anseios satisfatórios em relação à profissão. Assim, Seco (2002) em sua definição sobre a satisfação do professor, entende como um sentimento causador de bem-estar com as atividades, relacionadas, com a adaptação da profissão e as particularidades pessoais do professor (Capelo & Pocinho, 2014, p.177).

Entende-se que a satisfação profissional e modo de vida são fatores interferentes na vida do professor. Sabe-se também que é preciso profissionais motivados profissionalmente e possuidores de uma conduta de vida saudável, são imprescindíveis para uma boa saúde. Em relação ao professor observa-se que há um comprometimento tanto na parte física, quanto psíquica, que o afeta pessoalmente, refletindo nas suas atividades diárias de sala de aula e nas instituições as quais estar inserido, provocando afastamentos. Por isso, a ausência de satisfação em seu trabalho e na sua qualidade de vida, afeta os interesses da comunidade escolar. No entanto, o professor entende que a sua insatisfação no trabalho e a busca pela satisfação, muitas vezes é desconsiderada perante a instituição a qual estar inserido.

Para Ramos, S.I.V. (2009, p.10) em termos gerais, há uma criticidade sobre os estudos da satisfação/insatisfação do professor. Neste patamar, Blase (1982: 107) conceitua a satisfação do professor com o seguinte olhar: o marco satisfação faz referência ao contexto emocional do indivíduo, relacionado com o lado positivo e subjetivo, ligado aos fatores de recebimento de recompensas intrínsecas das atividades com os alunos. Segundo Chapman e Lowther (1982:243), a satisfação do professor não é relacionado a qualquer elemento apontado da profissão, idealizando a satisfação profissional como uma reação afetiva completa do professor em relação à sua profissão. Em estudos posteriores, Lowther et al. (1985:521) já conceituam a afetividade do professor, como algo peculiar de sua satisfação profissional, exercitadas através de suas atividades. No desenrolar de uma série de questionamentos importantes, Lester (1987:

p.244) buscou conceituar a satisfação do professor, tomando por base o que define Hoppock: “a satisfação profissional é toda a combinação de circunstâncias psicológicas e ambientais que levam a dizer, com franqueza, eu sou feliz com o meu emprego”. Neste contexto os aspectos fisiológicos e ambientais se interligam aos aspectos psicológicos em detrimento da reação afetiva.

Segundo Smilanski (1984) cit. por Ramos, S.I.V. (2009, p.10), a “satisfação docente é referida aos próprios sentimentos dos professores acerca de si mesmo em geral” (p.90). Estas mesmas afirmações, são definidas por Breuse (1988:s/p), com isso, predominar o sentido positivo:

Que uma doença do ensino existe desde há vários anos na maior parte dos países ocidentais, que os professores sofrem uma dor física e mental, seria difícil de negar [...]. Mas a árvore não deve esconder a floresta. Isto seria ceder a este pessimismo excessivo que não reconhece a existência de professores que se dizem felizes de ser professores.

Entende que o profissional professor dedica grande parte de sua vida na escola. No entanto, precisam-se saber quais são os fatores interferentes que estão contribuindo para a insatisfação do professor? De acordo a alguns estudiosos, surgiram algumas mudanças ao longo das últimas décadas em relação às sociedades industrializadas, desencadeando uma desvalorização nas atribuições do professor e no contexto geral da profissão. Com isso, Nunes (1994) questiona o modelo estipulado tradicionalmente, baseados em princípios morais, pelos quais o professor tinha a obrigação de transmitir aos jovens as ideias predominantes de uma sociedade moralista. De acordo Mialaret e Debesse (1978:93), o professor ao longo dos tempos foi manipulado, com a ideia de que a ele competia embutir nos alunos técnicas e programas que fizessem respeitar normas e regulamentos (Ramos, S.I.V., 2009, p.20).

Paralelo aos aspectos motivacionais, a satisfação profissional tem sido motivo de estudos e pesquisas dos teóricos, a partir do século XX:

Por longo tempo satisfação e motivação no trabalho estiveram juntas nas teorias que tratavam das características individuais responsáveis por comportamentos de trabalho, tais como: teoria de motivação-higiene (Herzberg, Mausner e Snyderman, 1959), teoria da satisfação de necessidades (Vroom, 1964) e teoria de expectativas e instrumentalidade (Hackam e Porter, 1971) (SIQUEIRA, 2008, p. 265).

Com isso, entende que para a satisfação profissional, torna-se necessário considerar a ideia do prazer-sofrimento interligado ao fator satisfação. Por isso, a aplicação da Escala de Satisfação Geral do Trabalho, C. F. Silva, M. H. Azevedo; M.R.

Dias 1994, composta de 5 itens divididos entre 7 fatores – abordando o grau de satisfação no trabalho do profissional “professor”.

2ª PARTE- ESTUDO EMPÍRICO

CAPÍTULO 1

1- METODOLOGIA

Esta pesquisa científica foi realizada nas Escolas Públicas do Sistema Municipal de Ensino de Campo Grande-AL, numa amostragem de 70 professores do Ensino Fundamental, com o intuito de: Identificar os fatores que têm desencadeado situações de vulnerabilidade ao stress do Ensino Fundamental no município de Campo Grande-AL; Determinar os principais stressores no bem-estar e satisfação do professor.

1.1- CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA

O presente estudo de investigação caracteriza-se pela necessidade de entendimento voltado para a satisfação e bem-estar do professor, comprometidos por conta da vulnerabilidade ao fator stress, que este reflete na qualidade de vida do trabalho. Por outro lado, se a qualidade de vida no trabalho não for superior às necessidades dos professores, possibilitará o surgimento da insatisfação e conseqüentemente elevar os níveis de stress, comprometendo à saúde dos mesmos e a qualidade de seus serviços. Antes é preciso fazer um diagnóstico da realidade ao quais os professores estão inseridos, com o intuito de prevenir ou amenizar tais aspectos determinantes à vulnerabilidade ao stress.

Os resultados deste estudo de investigação possibilitarão subsídios que ajudarão as políticas administrativas do município de Campo Grande-AL, a entender o contexto educacional pelo qual os professores estão inseridos, buscando propostas de intervenções que almejem a melhoria na qualidade de vida do trabalho- QVT.

1.2- QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO E OBJETIVOS

Precisamos levantar algumas questões para a nossa investigação:

- Os agentes stressores influenciam no bem-estar e satisfação do professor?
- As variáveis sócio-demográficas (idade, sexo, estado civil, tempo de serviço e outras) possibilitam a vulnerabilidade ao stress?

Entende-se que muito tem sido discutido em relação a vulnerabilidade ao stress e suas implicações no bem-estar e satisfação do professor. Nesse sentido, foram delineados objetivos que possam responder essa problemática existente no meio educacional. Tais como: Identificar os fatores que têm desencadeado situações de stress dos professores do Ensino Fundamental no município de Campo Grande-AL; Determinar os principais stressores no bem-estar e satisfação do professor.

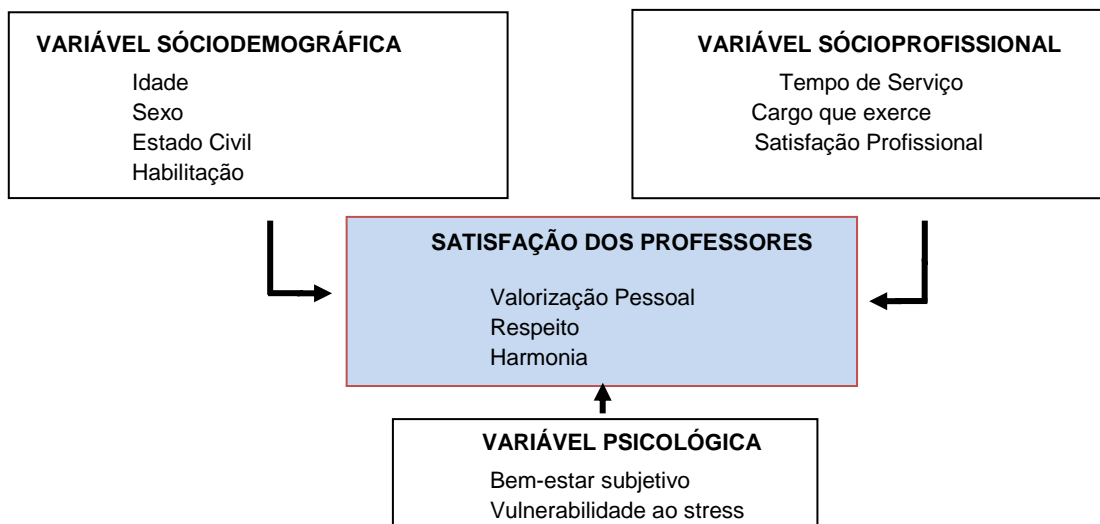
1.3- TIPO DE ESTUDO

O tipo de estudo pautado para o desenvolvimento desta investigação tem características de estudos quantitativos observacionais, constituídos com análise descritiva correlacional dos resultados, de modo como as variáveis pessoais, profissionais e psicológicas interferentes na satisfação dos professores.

Neste contexto e abordando a revisão teórica, os objetivos e as hipóteses, elaboramos o esquema de base conceitual, que simplifica o tipo de estudo entre as variáveis que pretendemos estudar, exemplificado através da figura 2.

1.4- ESQUEMA CONCEITUAL DE BASE

Figura 2- Representação do estudo conceitual de base entre as variáveis estudadas nesta investigação.



Desenho representativo das variáveis independentes, sobre a variável dependente.

1.5- PARTICIPANTES

Participaram 70 professores do Ensino Fundamental do Sistema Municipal de Ensino do município de Campo Grande- AL. Trata-se de uma amostra não probalística por conveniência.

1.6-CARATERIZAÇÃO SÓCIODEMOGRÁFICA DA AMOSTRA

O questionário com as informações possibilitou, a colheita de dados significativos pertencentes as variáveis de situação Pessoal e Familiar (sexo, idade, estado civil, números de filhos e habilitação) e Situação Profissional (anos de serviço, nível de ensino, outros cargos que desempenha na escola e vínculo laboral).

1.6.1- Variável Situação Pessoal e Familiar

De acordo aos dados coletados e apurados na Tabela-4 que diz respeito a variável de situação pessoal e familiar, podemos observar que no item nº 1, em relação a variável sexo, pode constatar que da amostragem de 70 professores, 56 são do sexo feminino, que corresponde a 80%.

Em relação a variável idade, no item nº 2, o patamar de idade dos professores, em seu número maior corresponde a 39 professores, em termos percentuais a 55,7 da amostragem.

Na variável- estado civil, chama a atenção que 70 professores, 28 estão divorciado/separado, em um percentual de 40%, abaixo do percentual de casados correspondente a 28,5 %.

Em relação a variável número de filhos, diante da amostra de 70 professores, 38 possuem 02 filhos, o que corresponde ao percentual de 54,2.

Na variável de habilitação, na amostra de 70 professores, o número de profissionais com especialização sobrepõe o número de professores com magistério, 34 possui especialização, em termos percentuais correspondem a 48,5%, apenas 05 professores estão no nível inicial de sua habilitação, o que equivale apenas a 7,1%.

Tabela 4-Distribuição dos dados sóciodemográficos sobre as variáveis de Situação Pessoal e Familiar.

VARIÁVEIS- SITUAÇÃO PESSOAL E FAMILIAR	Nº	%
1- SEXO		
Masculino	14	20
Feminino	56	80
2- IDADE		
20-29	03	4,2
30-39	19	27,1
40-49	39	55,7
50 a cima	09	12,8
3- ESTADO CIVIL		
Solteiro (a)	19	27,1
Casado (a)	20	28,5
Divorciado/separado (a)	28	40
Viúvo (a)	03	4,2
4- NÚMERO DE FILHOS		
0	10	14,2
1	11	15,7
2	38	54,2
3	07	10
4	04	5,7
5- HABILITAÇÃO		
Magistério	05	7,1
Graduado	31	44,2
Especialização	34	48,5
Mestrado	0	-

1.6.2-Variável Situação Profissional

De acordo aos dados coletados na variável de situação profissional, na Tabela -5, podemos constatar que em relação ao item 1, que aborda o tempo de serviço, que o tempo maior de serviço está em torno de de 20 a 24 anos, equivalente a 57,1%.

Tomando por base o item 2, em relação a variável de nível de ensino, prevalece o ensino fundamental nos anos iniciais, considerando 47 professores, equivalente a 67,1%.

Em relação ao item 3, na variável-outras cargos que os professores desempenham na escola, o resultado para os cargos de gestão foi de apenas 3, equivalente a 4,2%, cargos de coordenador pedagógico 4, equivalente a 5,7%, outros 28 equivalente a 40% e não se aplica 35, equivalente a 50%.

Na carga horária semanal no item 4, na variável carga horária semanal, o número maior ficou em 25 horas, correspondente a 50 professores, equivalente a 71,4%.

Em relação a variável - vínculo laboral, no item 5, o resultado foi que de 70 professores, 66 são do quadro efetivo do município, equivalente a 94,2%.

Tabela 5- Distribuição dos dados sócios demográficos sobre a variável de Situação Profissional.

VARIAVEL- SITUAÇÃO PROFISSIONAL	Nº	%
1-ANOS DE SERVIÇO	-	-
1	-	-
1-4	-	-
5-9	04	5,7
10-14	05	7,1
15-19	18	25,7
20-24	40	57,1
25-30	03	4,2
2-NÍVEL DE ENSINO		
Ed. Infantil	03	4,2
Ensino Fundamental- Anos Iniciais	47	67,1
Ensino Fundamental- Anos Finais	20	28,5
3-QUE OUTROS CARGOS DESEMPENHAM NA ESCOLA		
Órgão de Gestão	03	4,2
Coordenador Pedagógico	04	5,7
Outros	28	40
Não se aplica	35	50
4-CARGA HORÁRIA SEMANAL		
12-16	15	21,4
25	50	71,4
40	05	7,1
5-VÍNCULO LABORAL		
Efetivo	66	94,2
Contratado	04	5,7
Temporário	0	0

CAPÍTULO II

1- INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS

De acordo Sampieri et al. (2006) cit. por Rodrigues & Nunes (2011, p.31), que o processo de colheita de dados a empregar é apontado pela essência do problema de investigação, pelas variáveis em questão e pelas formas de procedimentos estatísticos a alcançar. Assim, escolhemos por efetuar a recolha de dados, constituído por questionário sóciodemográfico (Situação Pessoal e Familiar, e Situação Profissional) organizados com base na pesquisa bibliográfica sobre o tema, como também, algumas escalas que possibilitam além de outros aspectos à operacionalização da família, a satisfação profissional e a vulnerabilidade ao stress.

1.1- QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO

O questionário sóciodemográfico é composto por cinco questões de Situação Familiar e Pessoal que procura determinar o sexo do respondente, idade, estado civil, número de filhos e habilitação e da Situação Profissional, que determina também, anos de serviço do respondente, nível de ensino, que outros cargos desempenham na escola, carga horária semanal e vínculo laboral.

1.2- DESCRIÇÃO DAS ESCALAS

Foram utilizadas as Escalas: Escala de Satisfação Geral, C.F. Silva, M.H. Azevedo; M.R. Dias 1994; Escala de Vulnerabilidade ao Stress de Adriano Vaz Serra, 2000; Escala de Afecto Positivo (Panas, Watson, Clark e Tellegen, 1988) Versão Portuguesa de Iolanda Galinha; Escala de Apgar Familiar (Smilkstein, 1978) Versão Portuguesa de Agostinho e Rebelo, 1988 e Inventário de Qualidade de Vida (IQV) de Lipp e Rocha (1994), todas foram adaptadas para o trabalho de investigação científica e autorizadas, conforme pedido de autorização em anexo.

1.2.1- Escala de Satisfação Geral, C.F. Silva, M.H. Azevedo; M.R. Dias 1994

Esta escala avalia os aspectos da satisfação geral do trabalho, em consonância com cinco itens, correspondentes a 7 respostas possíveis. Para Silva, Azevedo e Dias (1995) cit. por Soares (2007), os itens avaliam o grau de satisfação no trabalho. Os itens relacionam entre a concordância e a discordância de 1-7 (1-discordo completamente; 2-

discordo; 3-discordo ligeiramente; 4-neutro; 5-concordo ligeiramente; 6-concordo; 7-concordo completamente) e são assinalados conforme a classificação. Abaixo, descrevemos os itens avaliados:

a-No geral, estou muito satisfeito (a) com este trabalho;

b-Penso frequentemente em abandonar este trabalho;

c-No geral, sinto-me satisfeito(a) com o tipo de trabalho que faço;

d-A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se satisfeitas com o trabalho que fazem;

e-As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo.

1.2.2- Escala de Vulnerabilidade ao Stress de Adriano Vaz Serra, 2000

De acordo Caçote, C.M. (2013, p. 51), a escala desenvolvida por Adriano Vaz Serra (2008) é um instrumento de autoavaliação que possibilita averiguar a vulnerabilidade do indivíduo, diante de uma situação desencadeadora de stress, através de 23 itens. A escala serve para avaliar a vulnerabilidade ao stress, cada item é composto por e cinco pontos (1-Concordo absolutamente; 2-Concordo bastante; 3-Nem concordo, nem discordo; 4-Discordo bastante e 5-Discordo absolutamente), cujo resultado é o somatório de cada um. Abaixo, descrevemos os item avaliados:

1-Sou uma pessoa determinada na resolução dos meus problemas;

2-Tenho dificuldades em me relacionar com pessoas desconhecidas;

3-Quando tenho problemas que me incomodam, posso contar com um ou mais amigos que me servem de confidentes;

4-Costumo dispor de dinheiro suficiente para satisfazer as minhas necessidades pessoais;

5-Preocupo-me facilmente com os contratempos do dia-a-dia;

6-Quando tenho um problema para resolver usualmente consigo alguém que me possa ajudar;

7-Quando tenho um problema para resolver usualmente consigo alguém que me possa ajudar;

8-É raro deixar-me abater pelos acontecimentos desagradáveis que me ocorrem;

9-Perante as dificuldades do dia-a-dia, sou mais para me queixar do que para me esforçar para resolver;

10-Sou um indivíduo que se enerva com facilidade;

11-Na maior parte dos casos as soluções para os problemas importantes da minha vida não dependem de mim;

12-Quando me criticam, tenho tendência a sentir-me culpado;

- 13-As pessoas só me dão atenção quando precisam que faça alguma coisa em seu proveito;
- 14-Dedico mais tempo às solicitações;
- 15-Prefiro calar-me do que contrariar alguém no que está a dizer, mesmo que não tenha razão;
- 16-Fico nervoso e aborrecido quando não me saio tão bem quanto esperava a realizar as minhas tarefas;
- 17-Há em mim aspectos desagradáveis que levam ao afastamento de outras pessoas;
- 18-Nas alturas oportunas, custa-me exprimir aquilo que sinto;
- 19-Fico nervoso e aborrecido se não obtenho de forma imediata aquilo que quero;
- 20- Sou um tipo de pessoa que, devido ao sentido de humor, é capaz de rir dos acontecimentos desagradáveis que lhe ocorrem;
- 21-O dinheiro de que posso dispor, mal me dá para as despesas essenciais;
- 22-Perante os problemas da minha vida sou mais para fugir do que para lutar;
- 23-Sinto-me mal quando não sou perfeito naquilo que faço.

1.2.3- Escala de Afecto Positivo (Panas, Watson, Clark e Tellegen, 1988) Versão Portuguesa de Iolanda Galinha

A PANAS é uma escala construída por Watson, Clark e Tellegen (1988) para verificar o afecto positivo (AP) e o afecto negativo (AN), exemplificados como dimensões gerais, mostra a experiência afetiva do indivíduo. Estas duas dimensões são importantes para averiguar a variação de humor, correspondentes aos afectos; tanto positivos, quanto negativos e a apuração dos dados é realizado avaliando separadamente os resultados (Valério, A.J.D.S., 2012, p. 92).

A escala utilizada é constituída por 20 itens, uma versão portuguesa de Iolanda Galinha, uma escala tipo Lickert de cinco pontos, com possíveis respostas entre: “Nada ou muito ligeiramente; Um pouco; Moderadamente; Bastante e Extremamente”. Assim, descrevemos as dimensões, positivas e negativas, com seus respectivos itens:1- Interessado; 2-Perturbado; 3-Excitado; 4-Atormentado; 5-Agradavelmente surpreendido; 6-Culpado; 7-Assustado; 8-Caloroso; 9-Repulsa; 10-Entusiasmo; 11-Orgulhoso; 13-Encantado; 12-Irritado; 14-Remorsos; 15-Inspirado; 16-Nervoso; 17-Determinado; 18-Trémulo; 19-Activo; 20-Amedrontado.

1.2.4- Escala de Apgar Familiar (Smilkstein,1978) Versão Portuguesa de Agostinho e Rebelo, 1988

É uma escala construída por Smilkstein em 1978 (Smilkstein, Ashworth e Montano, 1982), sendo constituída por cinco questões que identificam a percepção que o indivíduo possui no seu relacionamento familiar (Andrade & Martins, 2011, p. 189).

Cada questão possibilita três tipos de resposta: “Quase sempre”, “Algumas vezes” e “Quase nunca”, sendo os valores de 2, 1 e 0 pontos, respectivamente. O resultado final da escala é obtido através de cada uma das questões variando entre zero (0) e dez (10) pontos. O total dos pontos possibilita a classificação do tipo de relação familiar.

- De 7 a 10 pontos- família altamente funcional;
- De 4 a 6 pontos- família com disfunção leve;
- De 0 a 3 pontos- família com disfunção severa.

Abaixo, descrevemos os itens avaliados:

- ✓ Estou satisfeito com a ajuda que recebo da minha família, sempre que alguma coisa me preocupa;
- ✓ Estou satisfeito pela forma como minha família discute assuntos de interesse comum e partilha comigo a solução do problema;
- ✓ Acho que a minha família concorda com o meu desejo de encetar novas actividades ou de modificar o meu estilo de vida;
- ✓ Estou satisfeito com o modo como minha família manifesta a sua afeição e reage aos meus sentimentos, tais como a irritação, pesar e amor;
- ✓ Estou satisfeito com o tempo que passo com minha família.

1.2.5- Inventário de Qualidade de Vida (IQV) de Lipp e Rocha (1994)

O inventário de Sintomas de Stress para adultos (ISSL) foi validado por Lipp e Guevara em 1994, e publicado posteriormente pela Casa do Psicólogo (Lipp, 2000, cit. por Bráz, S.V., 2010, p.38).

Este instrumento foi publicado por Lipp e Rocha em 1996. É um instrumento que se adequa com a realidade do Brasil, possibilitando a aplicação em indivíduos de todos os níveis sociais, denominando “quadrantes da vida”. São identificados, como: social, afetiva, profissional e saúde. Entende-se que o indivíduo tem uma boa qualidade de vida

se as quatro áreas estiver em harmonia, porém, se apenas uma for diferente, implica fracasso nas outras (Bráz, S.V., 2010, p. 38).

O tempo de aplicação dessa escala é de 10 minutos, tempo suficiente para responder os itens. É composta por 4 quadrantes, assim estabelecidos:

- ✓ Quadrante Social: analisa a área social do indivíduo;
- ✓ Quadrante Afetivo: analisa a relação afetiva e o processo de dar e receber afeto;
- ✓ Quadrante Profissional: avalia aspectos perceptivos no trabalho;
- ✓ Quadrante de Saúde: investiga hábitos saudáveis de saúde.

O instrumento IQV, deve seguir alguns parâmetros de cada quadrante, em conformidade com a descrição abaixo:

No quadrante social, soma-se 03 pontos por respostas positivas, correspondentes aos itens: 1,3,5,7,10. Em seguida, subtrai 01 ponto por resposta positiva nos itens: 2,4,6,8 e 9. Se o resultado for igual ou superior a 09, o quadrante social é considerado satisfatório.

No quadrante afetivo é somado 01 ponto por respostas positivas. Se o resultado for igual ou superior a 8, considera-se como quadrante afetivo satisfatório.

No quadrante profissional, soma-se 01 ponto por respostas positivas aos itens: 01, 02, 03, 04, 05, 07. Em seguida, subtrai 01 ponto por respostas positivas nos itens: 6, 8 e 10. Se o resultado for superior ou igual a 05 pontos, considera-se quadrante profissional satisfatório.

E por fim, no quadrante de saúde é subtraído 01 ponto por respostas positivas em relação aos itens: 11 e 13, em sequência soma-se 01 ponto por respostas positivas em relação aos itens. Se o resultado for superior ou igual a 9, considera-se quadrante de saúde satisfatório.

1.2.6 -Procedimentos estatísticos e éticos

Qualquer investigação que compreenda uma série de indivíduos, ocasiona demanda moral e ética, e estas estão presentes a partir do momento que determina o problema até os momentos finais do estudo (Sequeira, D.I.R.,2014, p. 57).

“A ética, no seu sentido mais amplo, é a ciência da moral e a arte de dirigir a conduta. De forma geral, a ética é o conjunto de permissões e de interdições que têm um enorme valor na vida dos indivíduos e em que estes se inspiram para guiar a sua conduta” (Fortin, 199, p. 114).

Para o presente estudo, foram adotados todos os cuidados possíveis para assegurar o direito, a liberdade dos indivíduos participantes deste processo de investigação. Com isso, os participantes neste estudo foram informados da integridade de seus direitos, assegurados pelo código de ética, sendo efetuado um pedido de autorização para colheita de dados através do Instituto Pernambucano de Estudos Avançados- IPEA, através do seu Diretor Professor Doutor Amauri Aluisio da Silva, ao Secretário de Educação do município de Campo Grande- AL, Sr. Cléverton Cláudio da Silva de Jesus, conforme documento em anexo. A colheita de informações seguiu o período determinado entre 28/07 a 28/11/2014.

2 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Escala de Satisfação Geral, C.F. Silva, M.H. Azevedo; M.R. Dias 1994

De acordo a Tabela 6, item “a” – No geral, estou satisfeito com seu trabalho, o resultado diante da amostragem de 70 professores, o número maior foi de 20 professores, equivalente a 28, 5% que demonstraram neutralidade.

No item “b”- Penso frequentemente em abandonar este trabalho, de 70 professores, 26 discordaram, equivalente a 37,1%.

No item “c”-No geral, sinto-me satisfeito (a) com o tipo de trabalho que faço, de 70 professores, 19 concordaram, equivalente a 27, 1%.

No item “d” A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se satisfeitas com o trabalho que fazem, de 70 professores, 15 foram neutros, equivalente a 21,4%.

No item “e”- As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo, de 70 professores, 21 concordaram, equivalente a 30%.

Tabela 6- Escala de Satisfação Geral, C.F. Silva, M.H. Azevedo; M.R. Dias 1994

a)No geral, estou satisfeito com este trabalho.	Nº	%
1-Discordo completamente	4	5,7
2-Discordo	9	12,8
3-Discordo ligeiramente	8	11,4
4-Neutro	20	28,5
5-Concordo ligeiramente	12	17,1
6-Concordo	11	15,7
7-Concordo completamente	6	8,5
b)Penso frequentemente em abandonar este trabalho.	Nº	%
1-Discordo completamente	15	21,4
2-Discordo	26	37,1
3-Discordo ligeiramente	5	7,1
4-Neutro	6	8,5
5-Concordo ligeiramente	5	7,1
6-Concordo	8	11,4
7-Concordo completamente	5	7,1
c)No geral, sinto-me satisfeito (a) com o tipo de trabalho que faço.	Nº	%

1-Discordo complemente	5	7,1
2-Discordo	15	21,4
3-Discordo ligeiramente	6	8,5
4-Neutro	10	14,2
5-Concordo ligeiramente	7	10
6-Concordo	19	27,1
7-Concordo complemente	8	11,4
d)A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se satisfeitas com o trabalho que fazem.	Nº	%
1-Discordo complemente	6	8,5
2-Discordo	12	17,1
3-Discordo ligeiramente	10	14,2
4-Neutro	17	24,2
5-Concordo ligeiramente	7	10
6-Concordo	15	21,4
7-Concordo complemente	3	4,2
e)As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo.	Nº	%
1-Discordo complemente	5	7,1
2-Discordo	7	10
3-Discordo ligeiramente	10	14,2
4-Neutro	14	20
5-Concordo ligeiramente	9	12,8
6-Concordo	21	30
7-Concordo complemente	4	5,7

Escala de Vulnerabilidade ao Stress de Adriano Vaz Serra

De acordo ao resultado obtido na Tabela 7- Escala de Vulnerabilidade ao Stress de Adriano Vaz Serra, no item 1-Sou uma pessoa determinada na resolução dos meus problemas, na amostra de 70 professores, 36 apontou que concorda em absoluto, cerca de 50%.

No item 2-Tenho dificuldades em me relacionar com pessoas desconhecidas, de 70 professores, 20 não concordam, nem discorda equivalente a 28,5%.

No item 3-Quando tenho problemas que me incomodam, posso contar com um ou mais amigos que me servem de confidentes, de 70 professores, 39 concordaram bastante, equivalente a 55,7%.

No item 4-Costumo dispor de dinheiro suficiente para satisfazer as minhas necessidades pessoais, de 70 professores, 30 não concorda, nem discorda equivalente a 42,8%.

No item 5-Preocupo-me facilmente com os contratemplos do dia-a-dia, de 70 professores, 26 concorda em absoluto, equivalente a 37,1%.

No item 6-Quando tenho um problema para resolver usualmente consigo alguém que me possa ajudar, de 70 professores, 28 concorda bastante, equivalente a 40%.

No item 7-Dou e recebo afeto com regularidade, de 70 professores, 33 concorda bastante, equivalente a 33%.

No item 8- É raro deixar-me abater pelos acontecimentos desagradáveis que me ocorrem, de 70 professores, 19 concorda bastante, equivalente a 32,8%.

No item 9-Perante as dificuldades do dia-a-dia são mais para me queixar do que para me esforçar para resolver, de 70 professores, 23 concorda bastante, equivalente a 32,8%.

No item 10-Sou um indivíduo que se enerva com facilidade, de 70 professores, 24 não concorda, nem discorda, equivalente a 34,2%.

No item 11-Na maior parte dos casos as soluções para os problemas importantes da minha vida não dependem de mim, de 70 professores, 19 concorda em absoluto, equivalente a 27,1%.

No item 12-Quando me criticam, tenho tendência a sentir-me culpado, de 70 professores, 27 não concorda, nem discorda equivalente a 38,5%.

No item 13-As pessoas só me dão atenção quando precisam que faça alguma coisa em seu proveito, de 70 professores, 24 concorda bastante, equivalente a 34,2%.

No item 14-Dedico mais tempo às solicitações, de 70 professores, 24 discorda bastante, equivalente a 34,2%.

No item 15-Prefiro calar-me do que contrariar alguém no que está a dizer, mesmo que não tenha razão, de 70 professores, 19 discorda em absoluto, equivalente a 27,1%.

No item 16-Fico nervoso e aborrecido quando não me saio tão bem quanto esperava a realizar as minhas tarefas, de 70 professores, 24 concorda bastante, equivalente a 34,2%.

No item 17-Há em mim aspectos desagradáveis que levam ao afastamento de outras pessoas, de 70 professores, 19 concordam bastante, equivalentes a 27, 1%.

No item 18-Nas alturas oportunas costumam-me exprimir aquilo que sinto, de 70 professores 21 concorda bastante, equivalente a 30%.

No item 19- Fico nervoso e aborrecido se não obtenho de forma imediata aquilo que quero - de 70 professores, 33 não concorda, nem discorda, equivalente a 47,1%.

No item 20- Sou um tipo de pessoa que, devido ao sentido de humor, é capaz de rir dos acontecimentos desagradáveis que lhe ocorrem, de 70 professores 38 não concorda, nem discorda equivalente a 54,2%.

No item 21- O dinheiro de que posso dispor, mal me dá para as despesas essenciais, de 70 professores, 25 concorda bastante, equivalente a 35,7%.

No item 22-Perante os problemas da minha vida são mais para fugir do que para lutar, de 70 professores 24 não concorda, nem discorda equivalente a 34,2%.

No item 23-Sinto-me mal quando não sou perfeito naquilo que faço de 70 professores, 27 concorda em absoluto, equivalente a 38,5%.

Tabela 7- Escala de Vulnerabilidade ao Stress de Adriano Vaz Serra, 2000

1-Sou uma pessoa determinada na resolução dos meus problemas.	Nº	%
Concordo em absoluto	36	51,4
Concordo bastante	27	38,5
Não concordo, nem discordo	4	5,7
Discordo bastante	2	2,8
Discordo em absoluto	1	1,4
2-Tenho dificuldades em me relacionar com pessoas desconhecidas.	Nº	%
Concordo em absoluto	4	5,7
Concordo bastante	6	8,5
Não concordo, nem discordo	20	28,5
Discordo bastante	5	7,14
Discordo em absoluto	35	50
3-Quando tenho problemas que me incomodam, posso contar com um ou mais amigos que me servem de confidentes.	Nº	%
Concordo em absoluto	16	22,8
Concordo bastante	39	55,7
Não concordo, nem discordo	10	14,2
Discordo bastante	3	4,2
Discordo em absoluto	1	1,4
4-Costumo dispor de dinheiro suficiente para satisfazer as minhas	Nº	%

necessidades pessoais.		
Concordo em absoluto	4	5,7
Concordo bastante	12	17,1
Não concordo, nem discordo	30	42,8
Discordo bastante	15	21,4
Discordo em absoluto	9	12,8
5-Preocupo-me facilmente com os contratempos do dia-a-dia	Nº	%
Concordo em absoluto	26	37,1
Concordo bastante	20	28,5
Não concordo, nem discordo	18	25,7
Discordo bastante	4	5,7
Discordo em absoluto	2	2,8
6-Quando tenho um problema para resolver usualmente consigo alguém que me possa ajudar.	Nº	%
Concordo em absoluto	19	27,1
Concordo bastante	28	40
Não concordo, nem discordo	17	24,2
Discordo bastante	3	4,2
Discordo em absoluto	3	4,2
7-Dou e recebo afeto com regularidade.	Nº	%
Concordo em absoluto	32	45,7
Concordo bastante	33	47,1
Não concordo, nem discordo	2	2,8
Discordo bastante	2	2,8
Discordo em absoluto	1	1,4
8-É raro deixar-me abater pelos acontecimentos desagradáveis que me ocorrem.	Nº	%
Concordo em absoluto	9	12,8
Concordo bastante	19	27,1
Não concordo, nem discordo	17	24,2
Discordo bastante	12	17,1
Discordo em absoluto	13	18,5
9-Perante as dificuldades do dia-a-dia, sou mais para me queixar do que para me esforçar para resolver.	Nº	%

Concordo em absoluto	4	5,7
Concordo bastante	23	32,8
Não concordo, nem discordo	21	30
Discordo bastante	11	15,7
Discordo em absoluto	11	15,7
10-Sou um indivíduo que se enerva com facilidade.	Nº	%
Concordo em absoluto	20	28,5
Concordo bastante	6	8,5
Não concordo, nem discordo	24	34,2
Discordo bastante	12	17,1
Discordo em absoluto	8	11,4
11-Na maior parte dos casos as soluções para os problemas importantes da minha vida não dependem de mim.	Nº	%
Concordo em absoluto	19	27,1
Concordo bastante	15	21,4
Não concordo, nem discordo	14	20
Discordo bastante	11	15,7
Discordo em absoluto	11	15,7
12-Quando me criticam, tenho tendência a sentir-me culpado.	Nº	%
Concordo em absoluto	6	8,5
Concordo bastante	11	15,7
Não concordo, nem discordo	27	38,5
Discordo bastante	20	28,5
Discordo em absoluto	6	8,5
13-As pessoas só me dão atenção quando precisam que faça alguma coisa em seu proveito.	Nº	%
Concordo em absoluto	4	5,7
Concordo bastante	24	34,2
Não concordo, nem discordo	17	24,2
Discordo bastante	17	5,8
Discordo em absoluto	8	1,3
14-Dedico mais tempo às solicitações	Nº	%
Concordo em absoluto	8	1,3
Concordo bastante	15	21,4
Não concordo, nem discordo	14	20
Discordo bastante	24	34,2
Discordo em absoluto	9	12,8

15-Prefiro calar-me do que contrariar alguém no que está a dizer, mesmo que não tenha razão.	Nº	%
Concordo em absoluto	15	21,4
Concordo bastante	12	17,1
Não concordo, nem discordo	13	18,5
Não concordo, nem discordo	11	15,7
Discordo em absoluto	19	27,1
16-Fico nervoso e aborrecido quando não me saio tão bem quanto esperava a realizar as minhas tarefas.	Nº	%
Concordo em absoluto	7	10
Concordo bastante	24	34,2
Não concordo, nem discordo	13	18,5
Discordo bastante	6	8,5
Discordo em absoluto	20	28,5
17-Há em mim aspectos desagradáveis que levam ao afastamento de outras pessoas.	Nº	%
Concordo em absoluto	8	11,4
Concordo bastante	19	27,1
Não concordo, nem discordo	18	25,7
Discordo bastante	15	21,4
Discordo em absoluto	10	14,2
18-Nas alturas oportunas, custa-me exprimir aquilo que sinto.	Nº	%
Concordo em absoluto	9	12,8
Concordo bastante	21	30
Não concordo, nem discordo	16	22,8
Discordo bastante	7	10
Discordo em absoluto	17	24,2
19-Fico nervoso e aborrecido se não obtenho de forma imediata aquilo que quero.	Nº	%
Concordo em absoluto	6	8,5
Concordo bastante	12	17,1
Não concordo, nem discordo	33	47,1
Discordo bastante	16	22,8
Discordo em absoluto	3	4,2
20- Sou um tipo de pessoa que, devido ao sentido de humor, é capaz de rir dos acontecimentos desagradáveis que lhe ocorrem.	Nº	%

Concordo em absoluto	9	12,8
Concordo bastante	12	17,1
Não concordo, nem discordo	38	54,2
Discordo bastante	5	7,1
Discordo em absoluto	6	8,5
21-O dinheiro de que posso dispor, mal me dá para as despesas essenciais.	Nº	%
Concordo em absoluto	11	15,7
Concordo bastante	25	35,7
Não concordo, nem discordo	10	14,2
Discordo bastante	15	21,4
Discordo em absoluto	9	12,8
22-Perante os problemas da minha vida sou mais para fugir do que para lutar.	Nº	%
Concordo em absoluto	7	10
Concordo bastante	9	12,8
Não concordo, nem discordo	24	34,2
Discordo bastante	18	25,7
Discordo em absoluto	12	17,1
23-Sinto-me mal quando não sou perfeito naquilo que faço.	Nº	%
Concordo em absoluto	27	38,5
Concordo bastante	20	28,5
Não concordo, nem discordo	10	14,2
Discordo bastante	5	7,1
Discordo em absoluto	8	11,4

Escala de Afecto Positivo (Panas, Watson, Clark e Tellegen, 1988) Versão Portuguesa de Iolanda Galinha

De acordo ao resultado obtido na Tabela 8-Escala de Afecto Positivo, no item1 – Interessado, 40 professores, responderam Nada ou ligeiramente, equivalentes a 57,1%.

No item 2–Perturbado, 40 professores responderam extremamente, equivalentes a 57,1%.

No item 3- Excitado, 30 professores responderam extremamente, equivalentes a 42,8%.

No item 4- Atormentado, 22 professores responderam extremamente, equivalentes a 31,4%.

No item 5- Agradavelmente surpreendido, 45 professores responderam extremamente, equivalentes a 64,2%.

No item 6- Culpado, 20 professores responderam extremamente, equivalente a 28,5%.

No item 7- Assustado, 20 professores responderam extremamente, equivalentes a 28,5%.

No item 8- Caloroso, 20 professores responderam extremamente, equivalentes a 28,5%.

No item 9- Repulsa, 20 professores responderam extremamente, equivalentes a 28,5%.

No item 10- Orgulhoso, 25 professores responderam extremamente, equivalentes a 35,7%.

No item 11- Entusiasmo, 25 professores respondeu extremamente, equivalente a 35,7%.

No item 12- Irritado, 20 professores responderam extremamente, equivalentes a 28,5%.

No item 13- Encantado, 40 professores responderam nada ou muito ligeiramente, equivalentes a 57,1%.

No item 14- Remorsos, 40 professores responderam nada ou muito ligeiramente, equivalentes a 57,1%.

No item 15- Inspirado, 40 professores responderam nada ou muito ligeiramente, equivalentes a 57,1%.

No item 16- Nervoso, 20 professores responderam extremamente, equivalentes a 28,5%.

No item 17- Determinado, 20 professores responderam extremamente, equivalentes a 28,5%.

No item 18- Trémulo, 40 professores responderam nada ou muito ligeiramente, equivalentes a 57,1%.

No item 19- Activo, 22 professores responderam moderadamente, equivalentes a 31,4%.

No item 20- Amedrontado, 28 professores responderam um pouco, equivalentes a 40%.

Tabela 8- Escala de Afecto Positivo (Panas, Watson, Clark e Tellegen, 1988) Versão Portuguesa de Iolanda Galinha

1-Interessado	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	40	57,1
Um pouco	10	14,2
Moderadamente	5	7,14
Bastante	10	14,2
Extremamente	5	7,1
2-Perturbado	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	5	7,1
Um pouco	10	14,2
Moderadamente	5	7,1
Bastante	10	14,2
Extremamente	40	57,1
3-Excitado	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	5	7,1
Um pouco	5	7,1
Moderadamente	20	28,5
Bastante	10	14,2
Extremamente	30	42,8
4-Atormentado	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	10	14,2
Um pouco	10	14,2
Moderadamente	18	25,7
Bastante	10	14,2
Extremamente	22	31,4
5-Agradavelmente surpreendido	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	2	2,8
Um pouco	3	4,2
Moderadamente	10	14,2
Bastante	10	14,2
Extremamente	45	64,2
6-Culpado	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	10	14,2
Um pouco	15	21,4
Moderadamente	10	14,2
Bastante	15	21,4
Extremamente	20	28,5
7-Assustado	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	10	14,2
Um pouco	15	21,4
Moderadamente	20	28,5
Bastante	15	21,4
Extremamente	10	14,2
8-Caloroso	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	15	21,4
Um pouco	10	14,2
Moderadamente	20	28,5
Bastante	10	14,2
Extremamente	15	21,4
9-Repulsa	Nº	%

Nada ou muito ligeiramente	10	14,2
Um pouco	15	21,4
Moderadamente	10	14,2
Bastante	15	21,4
Extremamente	20	28,5
10-Entusiasmo	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	10	14,2
Um pouco	5	7,1
Moderadamente	10	14,2
Bastante	20	28,5
Extremamente	25	35,7
11-Orgulhoso	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	10	14,2
Um pouco	10	14,2
Moderadamente	5	7,1
Bastante	25	35,7
Extremamente	20	28,5
12-Irritado	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	15	21,4
Um pouco	15	21,4
Moderadamente	10	14,2
Bastante	20	28,5
Extremamente	10	14,2
13-Encantado	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	40	57,1
Um pouco	10	14,2
Moderadamente	5	7,1
Bastante	10	14,2
Extremamente	5	7,1
14-Remorsos	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	40	57,1
Um pouco	10	14,2
Moderadamente	10	14,2
Bastante	5	7,1
Extremamente	5	7,1
15-Inspirado	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	40	57,1
Um pouco	10	14,2
Moderadamente	10	14,2
Bastante	5	7,1
Extremamente	5	7,1
16-Nervoso	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	10	14,2
Um pouco	15	21,4
Moderadamente	10	14,2
Bastante	15	21,4
Extremamente	20	28,5
17-Determinado	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	10	14,2
Um pouco	15	21,4
Moderadamente	10	14,2
Bastante	15	21,4
Extremamente	20	28,5
18-Trémulo	Nº	%

Nada ou muito ligeiramente	40	57,1
Um pouco	10	14,2
Moderadamente	5	7,1
Bastante	10	14,2
Extremamente	5	7,1
19-Activo	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	18	25,7
Um pouco	10	14,2
Moderadamente	22	31,4
Bastante	10	14,2
Extremamente	10	14,2
20-Amedrontado	Nº	%
Nada ou muito ligeiramente	22	31,4
Um pouco	28	40
Moderadamente	10	14,2
Bastante	5	7,1
Extremamente	5	7,1

Escala de Apgar Familiar (Smilkstein,1978) Versão Portuguesa de Agostinho e Rebelo, 1988

De acordo ao resultado obtido na Tabela- 9, no item - Estou satisfeito com a ajuda que recebo da minha família, sempre que alguma coisa me preocupa, 46 professores responderam quase sempre, equivalente a 65%.

No item- Estou satisfeito pela forma como minha família discute assuntos de interesse comum e partilha comigo a solução do problema, 46 professores responderam quase sempre, equivalente a 65%.

No item- Acho que a minha família concorda com o meu desejo de encetar novas actividades ou de modificar o meu estilo de vida, 36 professores responderam quase sempre, equivalentes a 51,4%.

No item-Estou satisfeito com o modo como minha família manifesta a sua afeição e reage aos meus sentimentos, tais como a irritação, pesar e amor, 40 professores respondeu quase sempre, equivalente a 57,1%.

No item- Estou satisfeito com o tempo que passo com minha família, 39 professores responderam algumas vezes, equivalentes a 55,7%.

Tabela 9-Escala de Apgar Familiar (Smilkstein,1978) Versão Portuguesa de Agostinho e Rebelo, 1988

Estou satisfeito com a ajuda que recebo da minha família, sempre que alguma coisa me preocupa.	Nº	%
Quase sempre	46	65,7
Algumas vezes	21	30
Quase nunca	3	4,2
Estou satisfeito pela forma como minha família discute assuntos de	Nº	%

interesse comum e partilha comigo a solução do problema.		
Quase sempre	46	65,7
Algumas vezes	20	28,5
Quase nunca	4	5,7
Acho que a minha família concorda com o meu desejo de encetar novas actividades ou de modificar o meu estilo de vida.	Nº	%
Quase sempre	36	51,4
Algumas vezes	29	41,4
Quase nunca	5	7,1
Estou satisfeito com o modo como minha família manifesta a sua afeição e reage aos meus sentimentos, tais como a irritação, pesar e amor.	Nº	%
Quase sempre	40	57,1
Algumas vezes	29	41,4
Quase nunca	1	1,4
Estou satisfeito com o tempo que passo com minha família.	Nº	%
Quase sempre	26	37,1
Algumas vezes	39	55,7
Quase nunca	5	7,1

Inventário de Qualidade de Vida (IQV) de Lipp e Rocha (1994)

De acordo ao quadrante social, após análise da amostra, em relação aos 10 itens em questão, aos pontos positivos e negativos, tomando por base os parâmetros estabelecidos por esse quadrante, o resultado foi de 12 pontos, considerado satisfatório. Para a análise da vida social do professor do ensino fundamental de Campo Grande, não foi apresentado problemas de carácter social.

Na análise do quadro afetivo, o resultado de acordo aos parâmetros da tabela, foi satisfatório, obtido 12 pontos. Portanto, os professores não apresentam problemas de afetividade.

Já no quadrante profissional de acordo aos parâmetros do quadro, o resultado obtido foi 4, considerado insatisfatório. Com isso, entende-se que neste aspecto, os professores não estão satisfeitos profissionalmente.

Fechando o Inventário de Lipp, o quadrante de saúde foi insatisfatório. O resultado obtido foi 8, considerado abaixo da meta de acordo aos parâmetros desse quadro. Há de entender que a saúde dos professores, anda comprometida, necessário, portanto, mudanças de hábitos buscando uma qualidade melhor de vida.

Tabela 10-Inventário de Qualidade de Vida (IQV) de Lipp e Rocha (1994)

QUADRANTE SOCIAL		SIM		NÃO	
		Nº	%	Nº	%
1	Tenho amigos com os quais socializo em casa	65	92,8	5	7,14
2	A maior parte de meus amigos depende de mim para algo importante	14	20	56	80
3	Gosto de conversar sobre assuntos não relacionados ao meu trabalho	65	92,8	5	7,14
4	Há horas em que acho que visitar e receber amigos são perda de tempo	9	12,8	61	87,1
5	Converso com meus vizinhos	65	92,8	5	7,14
6	Sinto-me desconfortável em festas	10	14,2	60	85,7
7	Colaboro com alguma instituição de caridade	10	14,2	60	85,7
8	Às vezes me esquivo de atender telefonemas de amigos	10	14,2	60	85,7
9	Prefiro conversar sobre negócios, mesmo em uma festa	7	10	63	90
10	Gosto de passear sem pressa ou horários	60	85,7	10	14,2
QUADRANTE EFETIVO		SIM		NÃO	
		Nº	%	Nº	%
1	Tenho um relacionamento afetivo estável-esposo (a)/namorado (a)	57	81,4	3	4,2
2	Sou admirado por minhas qualidades além de minha atuação profissional	51	72,8	19	27,1
3	Sou comunicativo e alegre com meus filhos	65	92,8	5	7,14
4	Minha família está razoavelmente satisfeita com o número de horas que dedico a ela semanalmente	43	6,14	27	38,5
5	Recebo afeto	65	92,8	5	7,14
6	Dou afeto	54	77,1	16	22,8
7	Admiro e gosto de mim mesmo	54	77,1	16	22,8
8	Gosto de observar a natureza e o faço sempre	54	77,1	16	22,8
9	Às vezes fico lembrando pequenos episódios bons da minha vida	66	94,2	4	5,7
10	Comemoro com prazer as datas importantes para mim	66	94,2	4	5,7
QUADRANTE PROFISSIONAL		SIM		NÃO	
		Nº	%	Nº	%
1	Sou competente em meu trabalho	65	92,8	5	7,14
2	Tenho metas quanto ao que quero fazer	67	95,7	3	4,2
3	Meu trabalho é reconhecido por outros	40	57,1	30	42,8
4	Não medo do futuro no que se refere ao trabalho	40	57,1	30	42,8
5	Ganho satisfatoriamente	9	12,8	61	87,1
6	Se pudesse pararia de trabalhar	30	42,8	40	57,1
7	Sinto que contribuo para o sucesso da empresa	57	81,4	13	18,5
8	Escolhi a profissão errada para mim	9	12,8	61	87,1
9	Meu trabalho me oferece segurança	18	25,7	52	74,2

10	Se fosse possível mudaria de emprego	44	62,8	26	37,1
QUADRANTE DE SAÚDE		SIM		NÃO	
		Nº	%	Nº	%
1	Raramente tenho cefaleias	60	85,7	10	14,2
2	Minha pressão arterial está normal	50	71,4	20	28,5
3	Não tenho problemas dermatológicos	60	85,7	10	14,2
4	É infrequente ter azia	55	78,5	15	21,4
5	Faço check-up regularmente	20	28,5	50	71,4
6	Vou ao dentista todo ano	45	64,2	25	35,7
7	Faço exercícios físicos pelo menos três vezes por semana	10	14,2	60	85,7
8	Minha alimentação é saudável	45	64,2	25	35,7
9	Utilizo técnicas de relaxamento quando estou tenso	5	7,1	65	92,8
10	Consigo me desligar dos problemas para descansar	55	78,5	15	21,4
11	Tomo calmantes regularmente	50	71,4	20	28,5
12	Tenho estabilidade emocional	60	85,7	10	14,2
13	Sofro de ansiedade ou angústia	60	85,7	10	14,2
14	Meu peso está dentro da média	60	85,7	10	14,2
15	Durmo bem	55	78,5	15	21,4

3 - DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nas últimas décadas têm acontecido várias mudanças na sociedade, pelas quais o sistema educativo não ficou à margem, acarretando acréscimo nas atividades do professor, aumentando o nível de vulnerabilidade ao stress e conseqüentemente, prejudicando o bem-estar e a satisfação profissional do mesmo. Com isso, Galti (2013), cit. por Capelo & Pocinho (2014, p. 180) questionam o papel do professor da educação básica diante das demandas socioculturais que lhe são postas, levantando discussões a cerca da formação inicial desta classe profissional. No entanto, uma camada de investigadores, diagnosticou que apesar dos problemas existentes na profissão “professor”, existem profissionais satisfeitos (Pedro, 2007, 2011; Seco, 2002). Ainda de acordo aos estudos de Pedro (2011) exemplifica algumas variáveis psicológicas de extrema importância à satisfação do professor, dimensões inseparáveis às crenças de autoeficácia existentes na profissão.

Dos resultados obtidos, a totalidade da população pesquisada é do sexo feminino (80%), na faixa etária entre 40 e 49 anos (55,7%), são divorciadas/separadas (40%) e possuem dois filhos (54,2%). A maioria possui experiência profissional significativa, com especialização (48,5%), atuam na profissão entre 20 a 24 anos (57,1%), lecionam no Ensino Fundamental- Anos Iniciais (67,1), em uma carga horária de 25 h (71,4%), desempenham outros cargos na escola (40%) e quase na totalidade são efetivos (94,2%). Esses dados demonstram que são profissionais com certa experiência em sua área de atuação, com boa formação acadêmica, indispensável para o bom exercício da profissão, porém, de acordo Sikes (1995) cit. por Nascimento, Sonno, Lemos & Borgatto (2014), a fase do professor que compreende de 40-50 anos, é a chamada fase crítica, fase pela qual há uma maturidade profissional. Na maioria das vezes, o professor possui muitas atribuições na instituição de ensino. Muitas vezes não conseguem se adaptar com facilidade a novas mudanças educacionais e administrativas, possuem limitações a metodologias inovadoras, assim, tornam-se amargos e se mantêm contrários a situações do processo educativo.

De acordo aos autores Kyriacou (1987) Hadi et. al., (2009) cit. por Rebolo & Bueno, (2014, p. 324), a insatisfação profissional é um dos elementos determinantes ao abandono da sala de aula, levando em consideração a questão da satisfação com o trabalho dos professores no município de Campo Grande-AL, 28,5% demonstraram-se neutros, porém 37,1% discordaram do fato de pensar em abandonar suas atividades. No

resultado geral, apenas 27% sentem-se satisfeitos com seu trabalho e 30% já pensaram em abandoná-lo.

Em relação a vulnerabilidade ao stress, 50% mostraram ter determinação em resolver seus problemas, que se relacionam razoavelmente com pessoas desconhecidas 28,5% e que nos momentos de dificuldades podem contar com os amigos 55%. Quanto ao financeiro, a disponibilidade de dinheiro para a satisfação das necessidades é razoável 42,8%. A facilidade em se preocupar com os contratempos do dia-a-dia é 37,1% e que conseguem ajuda quando precisa de alguém para resolver determinado problema 40%. Sabemos no entanto, que o professor além de suas atividades, presta assistência interpessoal e de afeto aos alunos e assim, torna-se submisso às organizações e as condições de trabalho e conseqüentemente a carga horária de trabalho excessivo (Schmidt, 2004, cit. por Carneiro, R.M., 2010, p.15), assim, tornam-se vulnerável ao stress.

Lester (1987: p. 244) cit. por Ramos (2009, p. 10), buscou conceituar a satisfação do professor, tomando por base o que define Hoppock: “a satisfação profissional é toda a combinação de circunstâncias psicológicas e ambientais que levam a dizer, com franqueza, eu sou feliz com o meu emprego”. Neste contexto os aspectos fisiológicos e ambientais se interligam aos aspectos psicológicos em detrimento da reação afetiva. Diante do aspecto da afetividade, a pesquisa demonstrou que a troca de afetos com certa regularidade é razoável 33% e raramente os professores se deixam abater por acontecimentos desagradáveis 32,8%. No dia-a-dia as dificuldades para se resolver determinado problema é 32,8%, se enervando com facilidade 34,2%.

Entendem que a solução para a maior parte dos problemas não dependem de si próprios, 27,1% concorda em absoluto. Quanto as críticas com tendências a sentir-se culpados 38,5% e acreditam que as pessoas só dão atenção quando precisam algo em troca 34,2%. No tocante, há uma dedicação a atender às solicitações advindas 34,2%. Em dados momentos prefere-se calar, a ter que contrariar alguém, mesmo quando a pessoa tem razão 27,1%, sabe-se que a profissão “professor” é uma das profissões mais sujeitas a situações conflituosas e de maiores cobranças no trabalho (Araújo et al., (2003) cit. por Carneiro, R.M. (2010, p. 13).

Há certa tensão causando nervosismo e, aborrecimento quando não há um resultado positivo na realização de tarefas 34,2%. Consideram aspectos desagradáveis em si próprios, que levam ao afastamento das pessoas 27,1%. Apenas 30% conseguem exprimir o que sentem em determinados momentos, ficando nervoso e aborrecido quando não conseguem respostas imediatas 47,1%.

No geral, a maioria dos professores tem senso de humor e conseguem reverter a situação 54% e 35,7% afirmam que o dinheiro que recebem é insuficiente para as suas

despesas essenciais, fato explicado por Rebolo & Bueno, 2014, sobre a insatisfação vivenciada como ameaça, a desvalorização do professor com baixos salários e a falta de condições no trabalho, favorecem para o descontamento do trabalho. Quanto aos problemas que surgem no decorrer de suas vidas, 34,2% afirmam que são mais para fugir do que para lutar e 38,5% sentem-se mal quando não conseguem atingir a perfeição.

Em relação aos afetos positivos no momento da pesquisa, 57,1% mostraram interessados e ao mesmo tempo perturbados, mas agradavelmente surpreendidos 64,2%, sendo que as maiorias sentiram-se encantados e inspirados 57,1%. Todavia, 57,1%, demonstraram sentimentos de remorsos e de medo 40%. Para Serra (2000; 2005) in Costa (2011) cit. por Arruda (2014, p.18), explicam que o aumento da vulnerabilidade ao stress acontece, devido a uma situação de perigo, muitas vezes, o indivíduo não tem condições físicas, psicológicas e sociais, para lidar com uma situação conflituosa.

Quanto às questões familiares, a pesquisa não apresentou problemas. A grande maioria está satisfeita com a ajuda recebida da família quando surge alguma preocupação 65%, que a família concorda com o desejo de mudança do estilo de vida 51,4% e com isso há uma relação de reciprocidade entre as partes. Simões (2014, p.42) entende o bem-estar ligado à compreensão de felicidade, ou seu entendimento sobre a qualidade de vida, embora cada indivíduo possua uma maneira singular de se avaliar feliz ou de estar bem, diante do meio que o cerca, no seio familiar e na vida social.

Por fim, a análise do quadro afetivo do IQV de Lipp, o resultado foi satisfatório, os professores não apresentaram problemas de afetividade. Já no quadro profissional, os professores demonstraram insatisfeitos profissionalmente e isso pode estar relacionado com o quadro de saúde do professor, que foi considerado insatisfatório. Para Capelo & Pocinho, 2014, entende que a satisfação profissional, o modo de vida são fatores interferentes na vida do professor. Sabe-se também, que é necessário profissionais motivados, que possuam uma conduta de vida saudável, imprescindíveis para uma boa saúde. Observa-se que há um comprometimento na saúde do professor tanto na parte física, quanto psíquica, refletindo nas suas atividades diárias e no ambiente do trabalho, razão pela qual possibilita afastamentos.

Com isso, há de se entender que a insatisfação apresentada, pode estar relacionada com a questão de saúde comprometida do professor, sendo necessário, portanto, mudança de hábitos, melhorando a qualidade de vida desse profissional.

4- CONCLUSÕES E SUGESTÕES

As conclusões do referido estudo, indicam algumas situações que possibilitam a vulnerabilidade ao stress, 50% da amostra pesquisada. Conseqüentemente, à exposição às situações de stress, desencadeiam problemas de saúde, interferindo no bem-estar do indivíduo, ocasionando alterações emocionais e comportamentais. Com isso, os fatores pessoais e sociais, dentre outros, possibilitam a mediação na relação do indivíduo e o meio, fato explicado por Barbosa (2009) cit. por Arruda (2014, p. 17).

Diante do estudo conceitual de base, representado pela Figura 2, estudamos algumas variáveis independentes e dependentes, tais como: variável sócio demográfica; sócioprofissional e variável psicológica. Essas variáveis foram pertinentes para entendermos, até que ponto interferem na satisfação do professor. Entendemos que a variável sóciodemográfica relacionada à faixa etária, possibilita a vulnerabilidade ao stress dos professores, pois, 55,7% estão na faixa- etária entre 40 e 49 anos, identificada como fase crítica de acordo aos estudos de Sikes (1995) cit. Por Nascimento, Sonno, Lemos & Borgatto (2014).

Diante deste estudo de investigação, os objetivos foram alcançados caracterizado pela necessidade de entendimento voltados para a satisfação e bem-estar do professor, fatores comprometidos por conta da vulnerabilidade ao stress, que refletem na qualidade de vida do trabalho. A pesquisa comprova que apenas 27% dos professores, estão satisfeitos, assim, entendemos que o índice de insatisfação é considerável e, conseqüentemente, eleva os níveis de stress, interferindo na saúde dos mesmos e no bem-estar.

Assim, a qualidade de vida do trabalhador relacionada com a saúde, não é atributo apenas do professor, mas também do ambiente de trabalho e do meio que o cerca. Sabemos que o desgaste em sala de aula envolve situações diárias, levando à necessidade de alertar os órgãos públicos, a fim de adotarem estratégias para o bem-estar e satisfação dos professores, visando o sucesso desejado. Com isso, são necessárias medidas urgentes que venham amenizar essa vulnerabilidade ao stress, comprometedor na vida do professor.

Sugerimos, portanto, para os órgãos públicos, um projeto de intervenção que assegure uma equipe multidisciplinar específica (assistente social, psicólogo e médicos especialistas) que acompanhe o professor, melhorando a qualidade de vida e,

sucessivamente às suas atividades diárias. Com isso, os envolvidos no processo desempenharam bem o seu trabalho e com certeza, a sociedade terá ganhos também.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, L. L., & Merlo, A. R. C. (2008). Manda quem pode, obedece quem tem juízo: Prazer e sofrimento psíquico em cargos de gerência. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(2), 139-157.
- Almog, O., Shechtman, Z. (2007). Teachers' democratic and efficacy beliefs and styles of coping with behavioral problems of pupils with special needs. *European Journal of Special Needs Education*, 22(2), 115-129.
- Amorim, M. I. & Coelho, R. (1999). Saúde, doença e qualidade de vida. *Psiquiatria Clínica*, 20 (3), 235-241.
- Andrade, A. I.N.P.D., & Martins, R. M. L. (2011). Funcionalidade familiar e qualidade de vida dos idosos.
- Antoniazzi, A. S. (1998). O conceito de coping: Uma revisão teórica. *Revista Estudos de Psicologia*, 3(8), 273-294.
- Araújo, A. P. (1985). *Motivação e satisfação no trabalho: uma pesquisa junto aos empregados de uma instituição bancária, a partir da teoria da motivação e higiene formulada por F. Herzberg* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Araújo, T. M. (2003). Estresse ocupacional e saúde: Contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(4), 991-1003.
- Arruda, P. F. M. (2014). Stress, burnout e estratégias de coping nos guardas da Região Autónoma dos Açores.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Blase, J.J. (1982). A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Education Administration Quarterly*, 18(4), 93-113.
- Borsoi, I.C.F. O modo de vida dos novos operários: quando purgatório se torna paraíso, Fortaleza: Edição UFC. 2005.
- Braga, S. A. (2014). A concepção de integração contida no decreto 5.154/2004 e suas repercussões na prática docente: um estudo sobre o ensino médio integrado do Instituto Federal do Tocantis.
- Brasil, Ministério da Saúde. (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde; OPAS/OMS.

- Brasil, Ministério da Saúde. (2004). *Política nacional de saúde do(a) trabalhador(a)*. Brasília: MS.
- Braz, S. V. (2010). Stress, qualidade de vida e mitos conjugais (Doctoral dissertation, Dissertação de Mestrado-Pontofícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde-arquivos/6/TDE-2010-03-22T06459Z-1582/Publico/Sandra%20Vieira%20Braz.pdf>, São Paulo: PUC-Campinas).
- Breuse, E. 1988- 'LePlaisir d' Enseigner. In Actas do V Congrès de L' Association Internacional de Research sur la Personne de l' Enseignant. Aveiro: Universidade de Aveiro. PP. 348-410.
- Caçote, C.M. (2013). Vulnerabilidade ao Stresse Profissional e Qualidade de Vida no trabalho: Estudo empírico num amostra de cuidadores/as formais de pessoas portadoras de deficiência Cláudia Marques Caçote Leiria.
- Capelo, R., & Pocinho, M. (2014). Autoeficácia docente: predição da satisfação dos professores teacher's self-efficacy; predicting the teacher's satisfaction.
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2007). Preditores da Síndrome de Burnout em Professores. *Psicol. Esc. Educ*, vol. 11, nº 1.
- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Revista Psicologia em estudo*, 7(1), 21-29.
- Carlotto, M. S. (2003). Burnout e o trabalho docente: considerações sobre a intervenção. *Revista Eletrônica InterAçãoPsy*, 1(1), 12-18.
- Carlotto, M. S. (2010). *Síndrome de Burnout: o estresse ocupacional do professor*. Canoas, RS: Ed. ULBRA.
- Carlotto, M. S., & Palazzo, L. S. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: Um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública*, 22(5), 1017-1026.
- Carneiro, R. M. (2010). Síndrome de burnout: um desafio para o trabalho do docente universitário (Doctoral dissertation, Dissertação (Mestrado). Centro Universitário de Anápolis/ Mestrado Multidisciplinar em sociedade, tecnologia e Meio Ambiente).
- Carvalho, H. T. T. K. (1995). A professora primária: amor e dor. In W. Codo, J. J. C. Sampaio (orgs.), *Sofrimento psíquico nas organizações: Saúde mental e trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Castanheira, F. P. D. (2013). A relação entre a resiliência e a vulnerabilidade ao stresse: estudo numa organização de práticas educativas. Dissertação de Mestrado Leiria: Instituto Superior de Línguas e Administração.
- Castro, J., Lago, H., Fornelos, M. D.C., Novo, P., Saleiro, R. M., & Alves, O. (2011). Satisfação Profissional dos enfermeiros em cuidados de saúde primários: o caso do Centro de Saúde de Barcelos/Barcelinhos. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 29 (2), 157-172.
- Chang, M.L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Psychology Review, 21, 193-218. Doi: 10.1007/s 10648-009-9106-y.

- Chapman, D.W., & Lowther, M.A. (1982). Teachers' satisfaction with teaching. *The Journal of Educational Research*, 75 (4), 241-247.
- Christophoro, R.; Waidman, M. A. P. Estresse e condições de trabalho: um estudo com docentes do curso de enfermagem da UEM, Estado do Paraná. *Acta Scientiarum Maringá*, v. 24, n.3. p. 757-763-2002.
- Coda, R. (1986). *Satisfação no trabalho e características das políticas de recursos humanos para executivos* (Tese de Doutorado). Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo.
- Codo, W., & Vasques-Menezes, I. (1999). O que é burnout? In W. Codo (coord.), *Educação: carinho e trabalho* (pp. 237-254). Petrópolis, RJ: Vozes / Brasília:
- Comissão Europeia (2002). O stress no trabalho: Sal da vida ou morte anunciada.
- Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho.
- Correia, I. F. (2013). A resiliência em adolescentes vítimas de maus tratos infamiliares. Dissertação de mestrado. Lisboa: Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da vida.
- Costa, M.G.B. (2011). Relação entre personalidade, vulnerabilidade ao stress e burnout nos elementos da polícia de segurança pública. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Universidade Lusófona da Humanidade e Tecnologia.
- Cruz, R. M. Saúde, trabalho e psicopatologias. In AUED, B.W. (org.) *Traços do trabalho coletivo*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.
- Cruz, R. M., & Lemos, J. C. (2005). Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. *Motrivivência*, 17(24), 59-80.
- Cruz, R. M., & Lemos, J. C. (2005). Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. *Motrivivência*, 17(24), 59-80.
- Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 14, 7-11.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª ed.). São Paulo: Cortez-Oboré.
- Do Nascimento, J. V., Sonno, C. N., Lemos, C. A. F., & Borgatto, A. F. (2014). Bem estar do trabalho docente de educação física da região sul do Brasil de acordo com os ciclos vitais. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 28 (10), 77-93.
- Ernesto, F. D. J. D. (2008). Stress e bem-estar na profissão docente: estudo de acordo com o modelo de Karasek.
- Esteve, J. M. (1999). *O mal-estar docente: A sala de aula e a saúde dos professores*. Bauru, SP: EDUSC.
- Facchini, L. A. (1994). Uma contribuição da epidemiologia: O modelo de determinação social aplicado à saúde do trabalhador. In J. T. Buschinelli, L. E. Rocha & R. M.

- Rigotto, *Isto é trabalho de gente? Vida, doença e trabalhador no Brasil*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Facchini, L. A. Uma contribuição da epidemiologia: modelo de determinação social aplicado à saúde do trabalhador. In Buschinelli, J. T., Rocha, L. E., Rigotto, R. M. *Isto é trabalhador no Brasil*. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. São Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Farber, B. A. (1999). Inconsequentiality: The key to understanding teacher burnout. In R. Vanderbergue, M. A. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A source book of international practice and research*(pp.159-165). Cambridge: Cambridge University Press.
- Ferenhof, I. A., &Ferenhof, E. A. (2002).Burnout em professores.*Revista Científica Centro Universitário Nove de Julho.Eccos, 4(1), 131-151.*
- Ferenhof, I. A., Ferenhof, E. A. Burnout em Professores. Revista científica- Centro Universitário Nove de Julho. Eccos, v. 4, n.1, p. 131-151, São Paulo, 2002.
- Ferreira, A. B. H.(1988). *Novo dicionário Aurélio: Século XXI*.Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Figueiredo, J.M. (2012). *Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES*(Dissertação de Mestrado). Faculdade de Engenharia, Universidade Federal Fluminense, Niterói.
- Fraga, C. (1999). O cliente tem razão. *Extra Classe, 4(34), 17.*
- Freire, P. (1996). *Pedagogia da autonomia*. São Paulo: Paz e Terra.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout.*Journal of Social Issues, 30, 159-165.*
- Frigotto, G. (1999). Educação e formação humana: ajuste neoconservador e alternativa democrática. In P. A. A.Gentili, T. T. Silva (Orgs.),*Neoliberalismo, qualidade total e educação*. Petrópolis: Vozes.
- Gasparini, S. M., Barreto, S. M., & Assunção, A. A. (2005). O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa, 31(2), 189-199.*
- Geraldi, C. M. G. (Org). *Cartografia do trabalho docente*. Campinas/SP, Mercado das Letras, 2000.
- Gil-Monte, R. P., & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Gonçalves, A.A. (1995). Satisfação profissional dos enfermeiros especialistas (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Serviço Social de Coimbra.
- Gonçalves, S. (2008). *Pedagogia no ensino superior*. Escola Superior de Educação de Coimbra: Ediliber.
- Hernández, P. A. (1996).*Análisis psicológico del trabajo*. Cuba: Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba.

- Howard, S., Johnson, B. Resilient teachers: resiting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, v. 7, n.4, p. 399-420, 2004.
- Infante, J. I. D. S. (2014). Por uma família participativa: estratégias e propostas de atividade para o envolvimento parental.
- Júnior, J.A. P.L.(2009). Estresse, estratégias de enfrentamento e qualidade de vida no ambiente de trabalho: um estudo em um Instituto de Pesquisas.
- Kyricou, C. Teacher stress and burnout: an internacional review. *Educational Research*, v. 29, n.2, p. 146-152, 1987.
- Lacaz, F. A. C. (2000). Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 51-161.
- Laurell, A. C., & Noriega, M. (1989). *Processo de produção e saúde: Trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec.
- Lazarus, R. S. & Lazarus, B. N. (1994) *Passion and Reason*. New York: Oxford V. Press.
- Lazarus, R. S. (1993). "Why We Should Think of Stress as a Sugset of Emotion", in L. Goldberg and S. Bredmitz (Eds), *Handbook of Stress, Theoretical and Clinical Aspects* (pp. 21-39). New York: Free Press.
- Lazarus, R. S. (1991). *Psychological Stress and Coping Process*. New York: McGraw Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Cognitive appraisal process: Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lester, P.E. (1987). Development and factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 47(1), pp. 223-233.
- Licht, R. H. (1990). *Satisfação, responsabilidade e sentido no trabalho: Um estudo preliminar de associação*(Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Lipp, M. E. N. (2010). *Mecanismos Neuropsicofisiológicos do Stress; teoria e aplicações clínicas*. 3ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lipp, M. E. N. (org). *O stress do professor: 6 ed.*, Campinas, SP: Papyrus, 2008.
- Lipp, M. E. N., Org. (1996). *Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e Grupo de risco*. São Paulo:Papyrus.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Lowther, M.A., Gill, S.J.,Coppard, L.C. (1985). Age determinants of teacher job satisfaction.*The Gerontologist*, 25(5), 520-525.
- Maele, D. V.; Houtte, M. V. The role of teacher and faculty trust in forming teacher's job satisfaction: Do years of experience make a difference? *Teaching and Teacher Education*, v. 28, n.6, p. 879-889, 2012

- Mallar, S. C.; Capitão, C. G. Burnout e hardiness: um estudo de evidências de validade. *Psico-USF*, 9 (1), 19-29.2004.
- Marchesi, Á. (2008). *O bem-estar dos professores: competências, emoções e valores*. Porto Alegre: Artmed.
- Mariano, M. S. S., & Muniz, H. P. (2006). Trabalho docente e saúde: O caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 6(1), 76-88.
- Martins, C., Campos, S., & Chaves, C. (2014). Qualidade de Vida e Dor no Doente com Úlceras Varicosas dos Membros Inferiores. *Millenium*, 47 (jun/dez). Pp. 163-172.
- Martins, M. C. F., & Santos, G. E. (2006). Adaptação e validação de construto da escala de satisfação no trabalho. *Psico-USF*, 11(2), 195-205. Acedido em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicousf/v11n2/v11n2a08.pdf>
- Martins, M. C., Chaves, C., & Campos, S. (2014). Coping Strategies of Nurses in Terminal Ill. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 113, 171-180.
- Martins, M.D. C. A. (2003). Situações indutoras de stress no trabalho dos enfermeiros em ambiente hospitalar. *Millenium*, 28.
- Masci, C. (2001). *A hora da virada: Enfrentando os desafios da vida com equilíbrio e serenidade*. São Paulo: Saraiva.
- Maslach, & Schaufeli, W. (2009). " Burnout: 35 years of research and practice ", in *career Development Internacional*, vol. 14 (3): Emerald Group Publishing Limited.
- Maslach, C. (1986). Burnout Human Behaviour, nº 4.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B, & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- Mazon, V., Carlotto, M. S., & Câmara, S. (2008). Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em professores. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60(1).
- Mehdinezhad, V. Relationship between High School teacher's wellbeing and teacher's efficacy. *Acta Scientiarum. Education*. V. 34, n.2, p. 233-241, 2012.
- Meleiro, A. M. A. S. O stress do professor. In: Lipp, M. (Org). *O stress do professor*-Campinas: Papyrus, p. 11-27.2002.
- Mendes, A. M. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: As contribuições de C. Dejours. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 15(1), 34-38. Acedido em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf>
- Mendes, A. M., Costa, V. P., & Barros, P. C. R. (2003). Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 4(1). Acedido em <http://www.revispsi.uerj.br/v3n1/artigos/artigo4v3n1.html>
- Mendonça, H., Costa Neto, S. B. Valores e estratégias psicológicas de enfrentamento ao estresse no trabalho. In: Tamayo, A. (org). *Estresse e Cultura organizacioanl*. São Paulo: All Books, 2008, p. 194-228.

- Moura, E. P. G. (1997). *Saúde mental e trabalho: esgotamento profissional em professores da rede de ensino particular de pelotas* (Dissertação de Mestrado). Porto Alegre: Faculdade de Psicologia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.
- Nerther, W. B., Davis, K. (1982). *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGrawHill.
- Nunes, E.L. (1994). O papel dos professores de educação física. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 28(3), 425-441.
- Oliveira, D. A. (2004). A reestruturação do trabalho docente: Precarização e flexibilização. *Educ. Soc.*, 25(89), 1127-1144.
- Oliveira, E. A. (2006). Delimitando o conceito de stress (versão eletrónica). *Revista de Ciências Biológicas e Saúde*.
- Olivier M.A.J & Venter D.J.L. (2003) The George region. *South African Journal of Education*, 23, 186-19. Retirado em 10 de setembro de 2010 de: <http://ajal.ingo/index.ph/saje/article/viewFile/24932/20619>.
- Organização Internacional do Trabalho. (1984). *A condição dos professores: Recomendação Internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores*. Genebra: OIT/ Unesco.
- Pais Ribeiro, J., & Cummis, R. (2008). O bem-estar pessoal: estudo de validação da versão portuguesa da escala. In: I. Leal, J. Pais-Ribeiro, I. Silva & S. Marques (Edts). *Actas do 7º congresso nacional de psicologia da saúde*, p.p. 505-508. Lisboa: ISPA.
- Paula, N. M. Levantamento dos fatores de satisfação e insatisfação no trabalho vivenciados pelos docentes de alguns cursos de graduação em nutrição no Brasil. *Dissertação (Mestrado) Faculdade de Administração, Hospital São Camilo, São Paulo*.1990.
- Pedro, N. Auto-eficácia e satisfação profissional dos professores: colocando os constructos em relação num grupo de professores portugueses. *Revista educação*, Lisboa, v. XVIII, n.1, p. 23-47, 2011.
- Penteado, R. Z. (2007). Relações entre saúde e trabalho docente: Percepções de professores sobre saúde vocal. *RevSocBras Fonoaudiol.*,12(1), 18-22.
- Pereira, A. M. T. Benevides. *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. Maringá: Casa do Psicólogo, 2002.
- Perestrelo, M. C.F. X. (2013). *Prevenção da saúde mental na profissão docente: burnout, estratégias de coping e engagement*.
- Pérez-Ramos, J. (1990). Motivação no trabalho: Abordagens teóricas. *Psicologia-USP*, 1(2), 127-140.
- Pizzato, M. I. G., Chamon, E. E. Q. O. *Estresse e estratégia de enfrentamento: uma abordagem psicossocial* Mimeo, 2005.

- Pocinho, M., & Capelo, M. R. (2009). Vulnerabilidade ao estresse, estratégias de coping e autoeficácia em professores portugueses. *Educação e Pesquisa*, 35(2), 351-367.
- Pomicinski, J.A.S., & Pomicinski, C. M. (2014). Gestão Escolar: Uma reflexão sobre a saúde emocional do professor-entre o stress e a síndrome de burnout. Colóquio Internacional de Educação e Seminário de Estratégias e Ações Multidisciplinares, 2 (1), 217-230.
- Portal, L. L. F. (2004). Espiritualidade: Uma dimensão essencial na experiência significativa de vida. In E. F. B. Teixeira, M.C. Müller, J.D. T. Silva, orgs. (2004), *Espiritualidade e qualidade de vida* (pp. 68-78). Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Raimundo, M., & Serra, A. (2010). Profissionais de instituições bancárias da cidade de Maputo mais vulneráveis ao stress.
- Ramos, S. I.V. (2009). (In) Satisfação e stress docente.
- Rebolo, F., & Bueno, B.O. (2014). O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. *Acta Scientiarum. Education*, 36(2), 323-331.
- Reis, E. J. F. B. (2006). Docência e exaustão emocional. *Educ. Soc.*, 27(94), 229-253.
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional*(11ª ed.). Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos.
- Rodrigues, L. A., & Gasparini, A. C. L. F. (1992). Uma perspectiva psicossocial em psicossomática: Via estresse e trabalho. In J. Mello Filho, *Psicossomática hoje* (pp. 93-107). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Rodrigues, M. H. R., & M. M. J. C. (2011). Vulnerabilidade ao stress em familiares de doentes críticos.
- Rodrigues, M. H. R., & Nunes, M. M. J. C. (2011). Vulnerabilidade ao stress em familiares de doentes críticos (Dissertação de mestrado). Escola Superior de Saúde de Viseu, IPV. Acedido em <http://repositorio.ipv.pt/handle/10400.19/1650>
- Rohr, F., org. (2012). *Diálogos em educação e espiritualidade*. Recife: Ed. Universitária da UFPE.
- Rossi, A. M., Perrewe, P. L., Sauter, S. L., orgs. (2005). *Stress e qualidade de vida no trabalho: Perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas.
- Sampaio, M. M. F., & Marin, A. J. (2004). Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. *Educ. Soc.*, 25(89), 1203-1225.
- Sampieri, R. H., Collado, C. H., & Lúcio, P. B. (2006). *Metodologia de Pesquisa* (3ª ed.). São Paulo: McGraw-Hill.
- Santos, D. M. (2011). Burnout, estratégias de coping e qualidade de vida nos profissionais de saúde. Dissertação de Mestrado. Porto: Universidade Católica Portuguesa.
- Santos, M. N., & Marques, A. C. (2013). Condições de saúde, estilo de vida e características de trabalho de professores de uma cidade do sul do Brasil. *Ciênc. saúde coletiva*, 18(3), 837-846.

- Sarriera, J. C. (1998). O modelo ecológico contextual em psicologia comunitária. In L. Souza, F. E. Freitas, M. Pereira, *Psicologia: Reflexões (im) pertinentes*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Sarriera, J. C. O modelo ecológico contextual em Psicologia Comunitária. In: Souza, L., Freitas, F. E., Pereira, M. *Psicologia: reflexões (im) pertinentes*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schmidt, M. L. S. (2004). Plantão psicológico, Universidade Pública e Política de Saúde Mental. *Estudos de Psicologia*, 21(3), 173-192.
- Seco, G. B. A satisfação dos professores. Teorias e modelos e evidências. Porto: Edições ASA, 2002.
- Seligmann-Silva, E. Desgaste mental no trabalho dominado. São Paulo: Cortez, 1994.
- Sell, I. Qualidade de vida e condições de trabalho. In: Vieira, Sebastião Ivone. *Medicina básica do trabalho*, 1.ed. Curitiba: Gênese, cap. X, p. 156-175. 1995.
- Selye, H. A. (1936). Syndrome produced by diverse nervous agents: *Nature*, 138,3.
- Sequeira, D. I. R. (2014). O stress no enfermeiro cuidador de doentes em fim de vida.
- Sikes, P. (1985). *Life cycle of the teacher: balls, goodson, if, organizers. teachers' lives and careers*. London: Falmer.
- Silva, G.N., Carlotto, M. S. Síndrome de Burnout: um estudo com professores da rede pública. *Revista de Psicologia Escolar e Educacional*, 7, 2, 145-153. 2003.
- Silva, M. E. P. (2006). Burnout: Por que sofrem os professores? *Estud. pesqui. psicol.*, 6(1).
- Silva, M. F. A. (2008). A vulnerabilidade ao stress e as estratégias de coping dos portadores de cuidados a pessoas com deficiência mental. Dissertação de Mestrado em Medicina Legal. Porto: Universidade do Porto.
- Silveira, K. A., Enunoi, S. R. F., Pozzatto IV, R. N., & de Paula IV, K. M. P. (2014). Indicadores de estresse e coping no contexto da educação inclusiva I. *Educ. Pesqui*, 40 (1), 127-142.
- Simões, B. M. N. (2014). Ansiedade, satisfação e bem-estar em finalistas e profissionais de psicologia em início de carreira
- Siqueira; ET AL. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- Smilanski, J. (1984). External and internal correlates of teacher's satisfaction and willingness to report stress. *British Journal of Educational Psychology*, 54, 84-92.

- Smith E, Gray DD, Dove H, Kirchner I, Heros H. Frequency and effects of teacher's voice; 11:81-7.1997.
- Soares, L. M. B. (2013). Trabalho e estresse: um estudo com agentes socioeducativos.
- Soratto, L., & Olivier-Heckler, C. (1999). Os trabalhadores e seu trabalho. In W. Codo, *Educação: Carinho e Trabalho*(2ª ed., pp. 89-110). Petrópolis: Vozes.
- Souza, K. R. (2014). Mudanças necessárias no trabalho em escolas: A visão dos profissionais da educação eo enfoque da saúde do trabalhador. *Educação em Revista, 30*(3).
- Spielberger, C. (1979). *Undertabding Stress and Anxiety*. New York. Harper & Row Publishers.
- Thompson, E. P. (1981). *A miséria da teoria ou um planetário de erros: Uma crítica ao pensamento de Althusser*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Tucunduva, L. T. C. M. (2006). A síndrome da estafa profissional em médicos cancerologistas brasileiros. *RevAssocMedBras.,52*(2), 108-12.
- Vaillant, G. E. (1994). Ego mechanisms of defense and personality psychopathology. *Journalof Abnormal Psychology, 103*, 44-50.
- Valério, A.J.D.S.C. (2012).Indisciplina, satisfação profissional e bem-estar docente (Doctoral dissertation, Universidade de Coimbra).
- Vaz Serra, A. (2000). A vulnerabilidade ao stress. *Psiquiatria Clínica, 21*(4), 261-278.
- Vilar, F. J. R. & Salgadinho, S.I. C. S. (2004). Do conceito de qualidade de vida como conceito. *Enfermagem em Foco, 13* (57), 24-36.
- Zambon, E. (2014). Estratégias de prevenção ao estresse ocupacional de professores do ensino superior privado.
- Zanella, L. (2014). Estresse e Burnout. *Saberes Unicampo, 1* (1), 177-185.

ANEXOS

ANEXO 1
PROCEDIMENTOS ÉTICOS



INSTITUTO POLITÉCNICO DE VISEU
INSTITUTO PERNAMBUCANO DE ESTUDOS AVANÇADOS
ESCOLA SUPERIOR DE SAÚDE DE VISEU

Ao Ilm^o Senhor Secretário de Educação
 Prof. Cléverton Cláudio da Silva de Jesus
 Campo Grande-AL

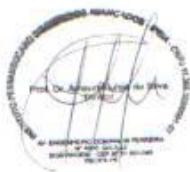
Assunto: PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA A COLHEITA DE DADOS

No âmbito da unidade curricular de Metodologia da Investigação, do Curso de Mestrado Educação para a Saúde, da Escola Superior de Saúde de Viseu – Portugal. A aluna **LAUDENICE BARBOSA BISPO**, precisa desenvolver um estudo de investigação científica subordinada ao tema: "Vulnerabilidade ao stress: implicações no bem-estar e satisfação do professor".

Neste contexto, venho solicitar a V^a Ex.^a que se digne autorizar a realização de colheita de dados e ou informações, no período 28.07 a 28.11 do ano de 2014. Em anexo, encaminho um exemplar do Instrumento de Colheita de Dados.

Os resultados obtidos com este estudo serão colocados à disposição de V. Ex.^a, caso se coadunem com os interesses da Instituição a que esta Administrando. Mais informações que a Prof. PhD Amauri Aluisio da Silva é o responsável pela Orientação da Investigação, estado disponível para prestar eventuais informações adicionais, através dos telefones 03181 99529895 04181 95385995 03181 35337958 do Instituto Pernambucano de Estudos Avançados – IPEA.

Agradecemos uma resposta o mais breve possível por forma a cumprir os prazos académicos. Sem outros assuntos de momento e muito gratos pela disponibilidade e atenção, apresentamos os Melhores Cumprimentos.



AutORIZADO

Cléverton Cláudio da Silva de Jesus
 Secretário Mun. de Educação
 Mai. 01/02/2014

Av. Domingos Ferreira, 4060 –SI 22, Empresarial Blue Tower Boa Viagem, Recife –PE
 CEP 51.021.040 E-mail: aaaluisio professor@hotmail.com - www.ipeabrasil.com

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS

INFORMAÇÕES SÓCIODEMOGRÁFICAS

Nesta secção pedimos-lhe que refira a sua situação pessoal, familiar e profissional. Por favor responda a todos os itens marcando X na resposta que corresponde a cada uma das situações. As suas respostas são fundamentais para a investigação em curso e destinam-se apenas a uma análise estatística.

SITUAÇÃO PESSOAL E FAMILIAR

1-SEXO	2-IDADE	3-ESTADO CIVIL	4-NÚMERO DE FILHOS	5- HABILITAÇÃO
Masculino() Feminino()	20-29 () 30-39() 40-49 () 50 a cima ()	Solteiro (a)() Casado (a)() Divorciado/separado (a) () Viúvo (a)()	0() 1 () 2 () 3 () 4()	Magistério () Graduado() Especialização() Mestrado ()

SITUAÇÃO PROFISSIONAL

1-ANOS DE SERVIÇO	2-NÍVEL DE ENSINO QUE LECIONA	3-QUE OUTROS CARGOS DESEMPENHA NA ESCOLA ?	4-CARGA HORÁRIA SEMANAL	5-VÍNCULO LABORAL
1 () 1-4 () 5-9 () 10-14 () 15-19() 20-24 () 25-30 ()	Ed. Infantil () Fundamental- Anos Iniciais() Anos Finais()	-Órgão de Gestão () -Coordenador Pedagógico() -Outros()	12-16() 25 () 40()	Efetivo() Contratado() Temporário()

Nota: Questionário com informações sócio demográficas, adaptada para o trabalho de investigação científica.

ESCALA DE APGAR FAMILIAR (SMILKSTEIN, 1978) Versão Portuguesa de Agostinho & Rebelo, 1988

Assinale com uma cruz as respostas que descrevem como se sente em relação à sua família.

APGAR	Quase sempre	Algumas Vezes	Quase Nunca
Estou satisfeito com a ajuda que recebo da minha família, sempre que alguma coisa me preocupa			
Estou satisfeito pela forma como a minha família discute assuntos de interesse comum e partilha comigo a solução do problema.			
Acho que a minha família concorda com o meu desejo de encetar novas catividades ou de modificar o meu estilo de vida.			
Estou satisfeito com o modo como a minha família manifesta a sua afeição e reage aos meus sentimentos, tais como a irritação, pesar e amor.			
Estou satisfeito com o tempo que passo com a minha família			

Nota: Escala de Apgar Familiar, adaptada para o trabalho de investigação científica.

ESCALA DE AFECTO POSITIVO E NEGATIVO (PANAS; Watson, Clark&Tellegen, 1988) Versão Portuguesa de Iolanda Galinha

Leia cada palavra e marque com X a resposta mais adequada, Indicando em que medida sente uma das emoções agora, ou seja, neste momento.

	Nada ou muito ligeiramente	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
1. Interessado					
2. Perturbado					
3. Excitado					
4. Atormentado					
5. Agradavelmente surpreendido					
6. Culpado					
7. Assustado					
8. Caloroso					
9. Repulsa					
10. Entusiasmo					
11. Orgulhoso					
12. Irritado					
13. Encantado					
14. Remorsos					
15. Inspirado					
16. Nervoso					
17. Determinado					
18. Trémulo					
19. Ativo					
20. Amedrontado					

Nota: Escala de Afecto positivo e Negativo, adaptada para o trabalho de investigação científica.

**ESCALA DE SATISFAÇÃO GERAL DO TRABALHO, C. F. SILVA, M. H. AZEVEDO;
M.R. DIAS 1994**

As questões que se seguem dizem respeito à satisfação geral com o trabalho e não à sua satisfação com o regime de turnos. Por favor, em cada questão coloque um círculo na letra apropriada, utilizando a classificação abaixo indicada.

1 – Discordo completamente	2 - Discordo	3 – Discordo Ligeiramente	4 - Neutro	5– Concordo Ligeiramente	6 - Concordo	7- Concordo Completamente
-----------------------------------	---------------------	----------------------------------	-------------------	---------------------------------	---------------------	----------------------------------

a-No geral, estou muito satisfeito (a) com este trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
b-Penso frequentemente em abandonar este trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
c-No geral, sinto-me satisfeito(a) com o tipo de trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6	7
d-A maior parte das pessoas neste trabalho sente-se satisfeitas com o trabalho que fazem.	1	2	3	4	5	6	7
e-As pessoas neste trabalho pensam frequentemente em abandoná-lo.	1	2	3	4	5	6	7

Nota: Escala de Satisfação Geral do Trabalho, adaptada para o trabalho de investigação científica.

ESCALA DE VULNERABILIDADE AO STRESS- 23 QVS

Adriano Vaz Serra, 2000

**0-Concordo em absoluto 1-Concordo bastante 2-Não concordo, nem
discordo 3-Discordo bastante 4-Discordo em absoluto**

	0	1	2	3	4
1-Sou uma pessoa determinada na resolução dos meus problemas.					
2-Tenho dificuldades em me relacionar com pessoas desconhecidas.					
3-Quando tenho problemas que me incomodam, posso contar com um ou mais amigos que me servem de confidentes.					
4-Costumo dispor de dinheiro suficiente para satisfazer as minhas necessidades pessoais.					
5-Preocupo-me facilmente com os contratemplos do dia-a-dia.					
6-Quando tenho um problemas para resolver usualmente consigo alguém que me possa ajudar.					
7-Dou e recebo afecto com regularidade.					
8-É raro deixar-me abater pelos acontecimentos desagradáveis que me ocorrem.					
9-Perante as dificuldades do dia-a-dia, sou mais para me queixar do que para me esforçar para resolver.					
10-Sou um individuo que se enerva com facilidade.					
11-Na maior parte dos casos as soluções para os problemas importantes da minha vida não dependem de mim.					
12-Quando me criticam, tenho tendência a sentir-me culpabilizado.					
13-As pessoas só me dão atenção quando precisam que faça alguma coisa em seu proveito.					
14-Dedico mais tempo às solicitações das outras pessoas do que às minhas próprias necessidades.					
15-Prefiro calar-me do que contrariar alguém no que está a dizer, mesmo que não tenha razão.					
16-Fico nervoso e aborrecido quando não me saio tão bem quanto esperava a realizar as minhas tarefas.					
17-Há em mim aspectos desagradáveis que levam ao afastamento de outras pessoas.					
18-Nas alturas oportunas, custa-me exprimir aquilo que sinto.					
19-Fico nervoso e aborrecido se não obtenho de forma imediata aquilo que quero.					
20-Sou um tipo de pessoa que, devido ao sentido de humor, é capaz de rir dos acontecimentos desagradáveis que lhe ocorrem.					
21-O dinheiro de que posso dispor, mal me dá para as despesas essenciais.					
22-Perante os problemas da minha vida sou mais para fugir do que para lutar.					
23-Sinto-me mal quando não sou perfeito naquilo que faço.					

Nota: Escala de Vulnerabilidade ao Stress-23 QVS, adaptada para o trabalho de investigação científica.

INVENTÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA (IQV) - Lipp e Rocha (1994)

QUADRANTE SOCIAL		SIM	NÃO
1	Tenho amigos com os quais socializo em casa		
2	A maior parte de meus amigos dependem de mim para algo importante		
3	Gosto de conversar sobre assuntos não relacionados ao meu trabalho		
4	Há horas em que acho que visitar e receber meus amigos é perda de tempo		
5	Converso com meus vizinhos		
6	Sinto-me desconfortável em festas		
7	Colaboro com alguma instituição de caridade		
8	Às vezes me esquivo de atender telefonemas de amigos		
9	Prefiro conversar sobre negócios, mesmo em uma festa		
10	Gosto de passear sem pressa ou horários		
QUADRANTE AFETIVO		SIM	NÃO
1	Tenho um relacionamento afetivo estável-esposo(a)/namorado(a)		
2	Sou admirado por minhas qualidades além de minha atuação profissional		
3	Sou comunicativo e alegre com meus filhos		
4	Minha família está razoavelmente satisfeita com o número de horas que dedico a ela semanalmente		
5	Recebo afeto		
6	Dou afeto		
7	Admiro e gosto de mim mesmo		
8	Gosto de observar a natureza e o faço sempre		
9	Às vezes fico lembrando pequenos episódios bons da minha vida		
10	Comemoro com prazer as datas importantes para mim		
QUADRANTE PROFISSIONAL		SIM	NÃO
1	Sou competente em meu trabalho		
2	Tenho metas quanto ao que quero fazer		
3	Meu trabalho é reconhecido por outros		
4	Não tenho medo do futuro no que se refere ao trabalho		
5	Ganho satisfatoriamente		
6	Se pudesse pararia de trabalhar		
7	Sinto que contribuo para o sucesso da empresa		
8	Escolhi a profissão errada para mim		
9	Meu trabalho me oferece segurança		
10	Se fosse possível mudaria de emprego		
QUADRANTE DE SAÚDE		SIM	NÃO
1	Raramente tenho cefaleias		
2	Minha pressão arterial está normal		
3	Não tenho problemas dermatológicos		
4	É infrequente ter azia		
5	Faço check-up regularmente		
6	Vou ao dentista todo ano		
7	Faço exercícios físicos pelo menos três vezes por semana		
8	Minha alimentação é saudável		
9	Utilizo técnicas de relaxamento quando estou tenso		
10	Consigo me desligar dos problemas para descansar		
11	Tomo calmantes regularmente		
12	Tenho estabilidade emocional		
13	Sofro de ansiedade ou angústia		
14	Meu peso está dentro da média		
15	Durmo bem		

Nota: Inventário de Qualidade de Vida (IQV)-adaptado para o trabalho de investigação científica.