

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
MESTRADO EM ENFERMAGEM**

**EXPOSIÇÃO DO PROFESSOR SUBSTITUTO DA
SAÚDE AO ESTRESSE NO TRABALHO**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Luiza de Oliveira Pitthan

Santa Maria, RS

2010

EXPOSIÇÃO DO PROFESSOR SUBSTITUTO DA SAÚDE AO ESTRESSE NO TRABALHO

LUIZA DE OLIVEIRA PITTHAN

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Enfermagem. Área de Concentração: Cuidado, educação e trabalho em enfermagem e saúde, Linha de Pesquisa: Trabalho e Gestão em Enfermagem e Saúde da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Enfermagem.**

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes
Co orientadora: Profa. Dra. Laura de Azevedo Guido

Santa Maria, RS

2010

P688e Pitthan, Luiza de Oliveira
Exposição do professor substituto da saúde ao estresse no trabalho / por Luiza de Oliveira Pitthan. – 2010.
70 f. ; il. ; 30 cm

Orientador: Luiz Felipe Dias Lopes
Coorientador: Laura de Azevedo Guido
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, RS, 2010

1. Enfermagem 2. Estresse ocupacional 3. Trabalho 4. Professor
I. Lopes, Luiz Felipe Dias II. Guido, Laura de Azevedo III. Título.

CDU 331.442

Ficha catalográfica elaborada por Cláudia Terezinha Branco Gallotti – CRB 10/1109
Biblioteca Central UFSM

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências da Saúde
Programa de Pós-graduação em Enfermagem
Mestrado em Enfermagem**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Dissertação de Mestrado

**EXPOSIÇÃO DO PROFESSOR SUBSTITUTO DA SAÚDE AO
ESTRESSE NO TRABALHO**

elaborado por,
Luiza de Oliveira Pitthan

como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Enfermagem

Comissão Examinadora:

Luis Felipe Dias Lopes, Dr^a (UFSM)
(Presidente/ Orientador)

Jadir Camargo Lemos, Dr (UFSM)
(membro efetivo)

Tânia Bosi de Souza Magnago, Dr^a (UFSM)
(membro efetivo)

Dr^a Laura de Azevedo Guido (UFSM)
(Co-orientadora)

Santa Maria, 20 de dezembro de 2010.

DEDICATÓRIA

*Ao meu avô Noé, por ser o primeiro incentivador desta
conquista.*

*Aos meus filhos Lorenzo e Júlia, por suportarem a
minha ausência.*

*Ao Alexandre, meu companheiro nesta vida, por
acreditar sempre em mim.*

AGRADECIMENTOS

Estar em um curso de mestrado é uma experiência que marca nossas vidas de todas as maneiras: pessoal, profissional, familiar e afetiva. Hoje concordo com as pessoas que afirmam que ninguém sai desse processo do mesmo modo como entrou.

Durante o desenvolvimento deste trabalho enfrentei diversas situações inesperadas, e que exigiram muito de mim, como a aprovação em concurso público para enfermeira assistencial no HUSM, logo no início dessa caminhada, e no meio do caminho, a gravidez da minha filha Julia.

Diversas foram às vezes em que eu parei e quis desistir de tudo. Por isso, se hoje estou aqui foi pelo apoio e incentivo incessante destas pessoas, a quem agradeço de todo meu coração.

*À minha mãe **Rejane**, pelo amor, pelo carinho, pela presença constante e ajuda incansável nos cuidados com os meus filhos. Se você não estivesse com eles durante a minha ausência, nada disso seria possível.*

*Ao meu pai, **Luiz Antonio**, por sempre me incentivar e estimular a crescer e buscar minha independência.*

*Ao **Alexandre**, grande amor da minha vida, pela paciência, pelo incentivo, e por acreditar que eu sempre posso fazer mais e melhor.*

*À minha amiga de muitas vidas, e comadre de coração, **Graciele**, por ter estado comigo desde o início e não me abandonar nunca, por pior que eu possa parecer. Obrigado pelo apoio, confiança e ajuda sempre.*

*À minha orientadora de toda vida, **Laura**, por me aguentar, me respeitar, me compreender e não desistir de mim. Desculpe por todos os constrangimentos que te fiz passar, e obrigado por sempre me proteger. Com certeza tu és minha mãe de coração.*

*Ao professor **Luis Felipe**, por aceitar ser meu orientador.*

*Ao professor **Jadir Camargo Lemos** e à professora **Tânia Magnago**, pela disponibilidade e pelas contribuições nesta pesquisa.*

*Aos **amigos e colegas da Unidade de Cardiologia Intensiva do HUSM**, pelo apoio, incentivo e confiança que depositaram em mim. Em especial á **Aquila**, que foi incansável incentivadora da conclusão deste trabalho.*

*Às **docentes do PPGEnf/UFSM e do Curso de Enfermagem/UFSM**, pela contribuição na minha formação profissional*

*À **Zeli** e à **Luana**, pela simpatia e competência junto à secretaria do PPGEnf.*

*Aos **professores substitutos do CCS**, por gentilmente aceitarem fazer parte deste trabalho.*

À todos aqueles que, não foram citados, mas que acompanharam e colaboraram na realização deste trabalho, meus sinceros agradecimentos.

*Com o tempo, os conceitos mudam...
os sonhos mudam...
os planos mudam...
a vida muda...
Mas não se mudam princípios e valores...
Mudei e continuo igual...
Assim é o ser humano: tão coerente em suas
contradições...*

Jacky Correia

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-graduação em Enfermagem
Universidade Federal de Santa Maria

EXPOSIÇÃO DO PROFESSOR SUBSTITUTO DA SAÚDE AO ESTRESSE NO TRABALHO

Autora: Luiza de Oliveira Pitthan
Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes
Co orientadora: Prof^a Dr^a Laura de Azevedo Guido

Data e Local da defesa: Santa Maria, 20 de dezembro de 2010

Trata-se de um estudo transversal, com abordagem quantitativa. Tem como objetivo investigar o estresse ocupacional dos professores universitários em cargos temporários no Centro de Ciências da Saúde, da Universidade Federal de Santa Maria, a partir do modelo demanda-controle proposto por Karasek (1979). A coleta dos dados se deu pelo preenchimento, por parte do professor, de um protocolo de pesquisa, dividido em duas partes: a primeira continha os elementos para a caracterização da população, e a segunda consistia na versão resumida da *Job Stress Scale*. A população constituiu-se de 25 professores substitutos alocados em 12 departamentos do Centro de Ciências da Saúde. Observou-se predomínio do sexo feminino (56%), com idade média de 27 anos, sem companheiro (60%) e sem filhos (56%). A maioria possui curso de pós-graduação (60%), ocupa o cargo de sete meses a um ano (60%), possui dois ou mais empregos (56%) e cumpre carga horária semanal total de 60 horas (52%). Quanto às variáveis demanda e controle, 56% dos professores obtiveram escores compatíveis com alta demanda e 60% com baixo controle sobre o seu trabalho. No que se refere a variável apoio social, 68% obteve escores de baixo apoio social, sendo que, 40% dos professores refere baixo apoio social e baixo controle sobre o trabalho. Verificou-se relação entre ser homem, ter baixo apoio social e baixo controle sobre o trabalho. Observou-se que 36% dos professores encontram-se na situação de alto desgaste. Diante do exposto, os resultados deste estudo confirmam a primeira hipótese do modelo de Karasek, o que pode configurar em maior exposição dos professores ao estresse.

Palavras-chaves: enfermagem, estresse ocupacional, trabalho, professor.

ABSTRACT

Master's Degree Dissertation
Graduate Program in Nursing
Universidade Federal de Santa Maria

SUBSTITUTE TEACHER'S CHRONIC HEALTH STRESS AT WORK

Author: Luiza de Oliveira Pitthan
Adviser: Luis Felipe Dias Lopes, PhD
Co Adviser: Laura de Azevedo Guido, PhD

Date and Place of presentation: Santa Maria, december 20th 2010

This is a cross-sectional study with quantitative approach. Aims to investigate the occupational stress of university teachers in temporary positions at the Center for Health Sciences, Federal University of Santa Maria, from the demand-control model proposed by Karasek (1979). Data collection was made by filling, by the teacher of a research protocol, divided into two parts: the first contained the elements for the characterization of the population, and the second was the short version of the Job Stress Scale. The population consisted of 25 substitute teachers divided into 12 departments of the Center for Health Sciences was observed predominantly female (56%), mean age 27 years, unmarried (60%) and without children (56 %). Most have post-graduate course (60%), occupies the position of seven months to one year (60%), has two or more jobs (56%) and meets weekly workload of 60 hours (52%). As for demand and control variables, 56% of teachers had scores compatible with high demand and 60% with low control over their work. Regarding the social support variable, 68% had scores of low social support, being 40% of teachers referred low social support and low job control. There was relationship between being male, having low social support and low job control. It was observed that 36% of teachers are in situations of high wear. Given the above, the results of this study confirm the first hypothesis of Karasek's model, which can set in the teachers' greater exposure to stress.

Keywords: nursing, occupational stress, work, teacher.

RESUMEN

Disertación de Maestría
Programa de Pos-grado en Enfermería
Universidade Federal de Santa Maria

PROFESOR DE SUSTITUCIÓN DE ESTRÉS CRÓNICO DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Autor: Luiza de Oliveira Pitthan
Supervisor: Prof. Dr. Luis Felipe Lopes Dias
Co-supervisor: Prof. Dra. Laura de Azevedo Guido

Fecha y lugar de la defensa: Santa María, 20 de diciembre 2010

Se trata de un estudio transversal con enfoque cuantitativo. Su objetivo es investigar el estrés laboral de los profesores universitarios en puestos temporales en el Centro de Ciencias de la Salud de la Universidad Federal de Santa María, desde el modelo demanda-control de Karasek (1979). La recolección de datos se realizó mediante la cumplimentación, por parte del profesor de un protocolo de investigación, dividido en dos partes: la primera contenía los elementos para la caracterización de la población, y la segunda fue la versión corta de la Escala de estrés en el trabajo. La población estuvo conformada por 25 maestros sustitutos dividido en 12 departamentos del Centro de Ciencias de la Salud se observó predominantemente femenino (56%), edad media 27 años, solteros (60%) y sin hijos (56 %). La mayoría tiene curso de postgrado (60%), ocupa la posición de siete meses a un año (60%), tiene dos o más puestos de trabajo (56%) y cumple con la carga de trabajo semanal de 60 horas (52%). En cuanto a las variables de la demanda y el control, el 56% de los profesores obtuvieron puntuaciones compatible con alta demanda y el 60% con bajo control sobre su trabajo. En cuanto a la variable de apoyo social, el 68% tuvieron puntajes bajos de apoyo social, siendo el 40% de los docentes que se refiere el escaso apoyo social y el control de trabajos de baja. No hubo relación entre el ser varón, tener un bajo apoyo social y el control de trabajos de baja. Se observó que el 36% de los docentes se encuentran en situaciones de alto desgaste. Teniendo en cuenta lo anterior, los resultados de este estudio confirman la hipótesis inicial del modelo de Karasek, que se pueden establecer en la exposición de los maestros más a la tensión.

Palabras clave: enfermería, estrés laboral, el trabajo docente.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Características sócio-demográficas da população.....	39
Tabela 2 - Características relacionadas ao trabalho	40
Tabela 3 - Escores de demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social dos professores substitutos do CCS da UFSM	42
Tabela 4 - Distribuição dos professores segundo os quadrantes do modelo.....	43
Tabela 5 - Relação entre sexo, demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social nos professores substitutos do CCS da UFSM	43
Tabela 6 - Relação entre controle sobre o trabalho e apoio social nos professores substitutos do CCS da UFSM.....	46

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Esquema do Modelo Demanda-Controlle de Karasek.....	26
Figura 2 - Representação esquemática da população de estudo.....	32
Figura 3 - Distribuição dos professores nos departamentos do CCS.....	41
Figura 4 - Escores de demanda e controle da população	41
Figura 5 - Escores de apoio social da população	41
Figura 6 - Associação entre sexo, escolaridade, demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social.....	42
Figura 7 - Associação entre demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social	44
Figura 8 - Associação entre demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social nos professores substitutos do CCS da UFSM.....	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCS - Centro de Ciências da Saúde

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

CPPD - Comissão Permanente de Pessoal Docente

CT - Centro de Tecnologia

DC - Demanda-Controle

DP - Desvio Padrão

EUA - Estados Unidos da America

GAP - Gabinete de projeto

HUSM - Hospital Universitário de Santa Maria

INSS - Regime Geral da Previdência Social

JCQ - Job Content Questionnaire

JSS - Job Stress Scale

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PPRH - Pró Reitoria de Recursos Humanos

RS - Rio Grande do Sul

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UCI - Unidade de Cardiologia Intensiva

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

LISTA DE ANEXOS

Anexo A - <i>Job Stress Scale</i>	66
Anexo B - Carta de aprovação no CEP	68

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	62
Apêndice B - Termo de Confidencialidade.....	64
Apêndice C - Questionário de características da população.....	65

*Quando a gente acha que tem todas as respostas,
vem a vida e muda todas as perguntas ...*

Luis Fernando Veríssimo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	18
1.1 Justificativa	20
1.2 Objetivos	21
1.2.1 Objetivo geral	21
1.2.2 Objetivos específicos.....	21
1.3 Etapas do Trabalho	21
2 ESTRESSE E O MODELO DEMANDA CONTROLE	22
2.1 Estresse ocupacional	22
2.2 Estresse ocupacional docente	23
2.3 O professor substituto no contexto da UFSM	24
2.4 Modelo demanda controle	25
2.5 Hipóteses do modelo demanda controle	28
2.6 Limitações da <i>Job Stress Scale</i>	29
3 CASUÍSTICA E MÉTODO	31
3.1 Tipo de estudo	31
3.2 Campo de estudo	31
3.3 População do estudo	32
3.4 Aspéctos éticos da pesquisa	33
3.5 Logística	33
3.5.1 Coleta de dados	34
3.6 Controle de qualidade dos dados	34
3.7 Análise dos dados	35
3.8 Análise estatística dos dados	36
4 RESULTADOS	38
4.1 Confiabilidade do instrumento	38
4.2 Características sóciodemográficas	38
4.3 Características relacionadas ao trabalho	39
4.4 Escores de demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social 41	

5 DISCUSSÃO	47
6 CONCLUSÕES	54
6.1 Algumas considerações	55
REFERÊNCIAS.....	57
APÊNDICES	62
ANEXOS	66

1 INTRODUÇÃO

O estresse vem sendo amplamente discutido, tanto no meio acadêmico quanto nos veículos de comunicação popular, sendo muitas vezes entendido, como o mal da vida moderna.

Entretanto, os primeiros estudos sobre estresse datam do século XVII, e ganham força a partir do século XX, quando iniciaram as investigações sobre seus efeitos na saúde física e mental das pessoas. Hans Selye, em 1936, introduziu o termo estresse para designar uma síndrome produzida por vários agentes nocivos, ou seja, definiu o estresse como uma quebra na homeostase dos indivíduos (Selye, 1959). A partir disso, o termo tem sido empregado em diferentes situações, e estudos buscam compreender as manifestações do estresse na vida das pessoas, com atenção especial nas relações de trabalho (Araújo, 2003).

A maior parte da vida das pessoas é dedicada às instituições onde desenvolvem seu trabalho, o que faz com que se torne difícil a tentativa de separar vida profissional e pessoal. Com isso, o significado de trabalho para cada ser humano é algo singular, diretamente relacionado aos seus desejos e necessidades. Assim, ao mesmo tempo em que representa sobrevivência, pode estar associado à idéia de dor e sofrimento, como coloca Aranha (1989). Segundo Chiavenato (1999), ser bem sucedido na vida significa, na maior parte das vezes, ter sucesso no trabalho.

Deste modo, o estresse relacionado ao trabalho, ou estresse ocupacional é conceituado como um estado em que ocorre desgaste anormal do organismo humano e/ou diminuição da capacidade de trabalho, devido à incapacidade prolongada de o indivíduo tolerar, superar ou se adaptar às exigências existentes em seu ambiente de trabalho ou de vida (Cooper, 1988).

No que diz respeito à incidência sobre professores universitários, Lima (1998) aponta que os professores estão entre os profissionais que mais sofrem com o estresse e destaca pesquisa realizada nos EUA, na qual 52% dos professores disseram que não escolheriam esta carreira novamente. No Brasil, o estresse parece estar relacionado ao salário não-digno, à precariedade das condições de trabalho, ao volume de atribuições burocráticas, ao elevado número de turmas assumidas e de alunos por sala, ao mau comportamento dos alunos e ao

treinamento inadequado do professor diante das novas situações e metodologias (Costa, 2004).

Diversos fatores presentes no mundo do trabalho, físicos, cognitivos e emocionais, entendidos como cargas de trabalho, podem levar a sintomas de estresse e desencadear um processo de adoecimento do trabalhador (Cruz e Lemos, 2005). Neste sentido, Cruz et al (2002) apontou a existência das cargas de trabalho como um produto da relação entre as exigências do trabalho e a capacidade do trabalhador em respondê-las de forma efetiva e com menor desgaste. Logo, entende-se o estresse ocupacional como um desequilíbrio na relação entre as cargas de trabalho a que o profissional está exposto e o controle que o mesmo tem sobre o seu trabalho.

Karasek e Teorell (1990), ao investigar duas dimensões psicossociais do ambiente de trabalho – demanda psicológica e controle do trabalhador sobre o processo de trabalho, propuseram um modelo investigativo de estresse, denominado Modelo Demanda- Controle, que tem sido amplamente utilizado desde o final da década de 70. Este modelo prevê a combinação de níveis altos e baixos das duas dimensões, e as classifica em quatro quadrantes (trabalho ativo, trabalho passivo, baixo desaste e alto desgaste). Os quadrantes configuram quatro situações de trabalho específicas, que sugerem diferentes riscos à saúde do trabalhador, e conseqüentemente ao estresse (Karasek e Teorell, 1990).

O Modelo Demanda- Controle compõe a teoria desenvolvida por Karasek, que explora a relação entre os indivíduos e o ambiente de trabalho, e entende o desequilíbrio nesta relação como negativo para o controle das capacidades do trabalhador (Karasek, 1989). Sabe-se que, o estresse está intimamente relacionado a capacidade do indivíduo de tolerar e se adaptar as situações desgastantes, e portanto, o ambiente de trabalho desfavorável pode dificultar o enfrentamento por parte do profissional, e favorecer a exposição do mesmo ao estresse.

No setor educacional, estudos que utilizaram o Modelo Demanda- Controle evidenciaram a crescente exposição do professor ao estresse ocupacional (Reis, 2005; Contaifer, 2003; Bachion, 2005). No que diz respeito à atividade docente, destaca-se a categoria de professor substituto como possivelmente a mais exposta a situações desfavoráveis no trabalho. Segundo Koehler (2006), não há uma legislação específica que regule a atividade profissional do professor substituto, e a lei empregada atualmente permite ampla interpretação. Contudo,

entende-se que o professor substituto na maioria das vezes enfrenta situações desgastantes, ambientes conflituosos, limitada autonomia e exigências profissionais tanto quanto os demais professores, com o agravante da instabilidade profissional.

Para Cruz et al (2010), as condições salariais, a necessidade de ampliação da jornada de trabalho para recompor o salário e a luta permanente por manter-se empregado, têm contribuído para a perda da qualidade de saúde dos professores.

Observa-se que a maior parte dos estudos publicados sobre estresse de professores envolve os do ensino básico e fundamental, e poucos abordam questões referentes aos professores universitários (Delcor, 2004; Araújo, 2006; Reis, 2005; Porto, 2006). Salieta-se que não foram encontrados trabalhos publicados nas bases de dados eletrônicas, nacionais e internacionais que abordassem o estresse ocupacional em professores substitutos.

1.1 Justificativa

Diante do exposto, e por entender o professor substituto como peça fundamental na atual estrutura das universidades, emergiu o questionamento: Os professores substitutos do Centro de Ciências da Saúde (CCS) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) estão expostos ao estresse ocupacional?

A partir deste questionamento, constituiu-se a hipótese conceitual deste estudo, de que: o professor substituto do Centro de Ciências da Saúde (CCS) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) está exposto ao Stress ocupacional, devido a altas demandas psicológicas e baixo controle sobre o seu trabalho.

Acredita-se que os resultados deste estudo possibilitem o conhecimento sobre as reais condições de trabalho referidas pelos professores substitutos e contribuam para reflexões a cerca de reestruturações no ambiente de trabalho, a partir de possíveis mudanças de atitude dos profissionais e da valorização dos professores do ensino superior.

1.1 Objetivos

Com a finalidade de responder a questão norteadora deste estudo, construiu-se os objetivos da pesquisa.

1.2.1 Objetivo Geral

- Investigar a exposição ao estresse nos professores universitários em cargos temporários no Centro de Ciências da Saúde, da Universidade Federal de Santa Maria, a partir do modelo demanda-controle proposto por Karasek.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar o professor substituto lotado nos diferentes departamentos de ensino do CCS, segundo características sócio-demográficas e de trabalho;
- Relacionar os quadrantes do modelo demanda-controle com as características da população.

1.3 Etapas do Trabalho

Para um bom entendimento do trabalho proposto, a referida pesquisa foi dividida em seis capítulos:

O primeiro capítulo apresenta a introdução, com a justificativa e os objetivos da pesquisa.

No capítulo 2 apresenta-se a fundamentação teórica acerca do estresse e o modelo de demanda-controle proposto por Karasek em 1979.

No capítulo 3 esta descrita a casuística e a metodologia utilizada para o desenvolvimento da dissertação.

No quarto e quinto capítulos apresentam-se os resultados e a discussão da pesquisa.

E por fim apresentam-se as considerações finais do trabalho e as referências.

2 ESTRESSE E MODELO DEMANDA CONTROLE

Neste capítulo encontra-se o referencial teórico que sustenta a temática relacionada ao estresse ocupacional, o estresse ocupacional docente, os professores substitutos no contexto da Universidade Federal e o Modelo Demanda-Controle proposto por Karasek.

2.1 Estresse Ocupacional

O conceito de estresse foi desenvolvido a partir de diferentes perspectivas de pesquisas. Segundo Moraes & Klilimnik (1994), o estresse ocupacional pode ser avaliado pelas fontes de pressão no trabalho; personalidade do indivíduo; estratégias de combate; e, sintomas físicos e mentais manifestos no processo. Para os autores, as duas primeiras variáveis interferem sensivelmente nas duas últimas.

Com relação às fontes de pressão no trabalho, Cooper et al. (1996) designaram como estressores os fatores intrínsecos ao trabalho; o papel do indivíduo na organização; os relacionamentos interpessoais; a satisfação do trabalhador em termos de carreira e perspectivas futuras; o clima e a estrutura organizacionais; e a interface casa - trabalho do indivíduo. Tais estressores são mediados pelas características individuais das pessoas e pelas estratégias adotadas pelos indivíduos para enfrentá-las.

Por outro lado, esses autores afirmam que as fontes de pressão levam o indivíduo a manifestar sintomas físicos e mentais de estresse, os quais dependem de diferenças individuais, tanto em nível de ajustamento de personalidade, maturidade e capacidade de respostas, como também de estrutura física, cultural e do ambiente social. Caracteriza-se, assim, o Modelo Dinâmico do Estresse Ocupacional de Cooper et al. (1988), útil na identificação dos estressores e das estratégias de combate adotadas pelos indivíduos.

Cooper et al. (1996) proporam uma síntese em torno do conceito de estresse ocupacional, na qual afirmam que os pesquisadores focalizam um dos três aspectos no trabalho: estresse como variável dependente - resposta a um estímulo perturbador; estresse como variável independente - estímulo externo; estresse como

variável interveniente - abordagem interacionista que enfatiza a forma como os indivíduos percebem e reagem às situações.

Os referidos autores destacam a visão do estresse como variável interveniente como parte de um fenômeno dinâmico e de um processo complexo, que predomina nas pesquisas realizadas.

A partir destas definições de estresse ocupacional, buscou-se entender como o estresse se manifesta no cotidiano do professor e de que maneira ele interfere em seu processo de trabalho.

2.2 Estresse Ocupacional Docente

A Organização Internacional do Trabalho (1984) definiu as condições de trabalho para os professores ao reconhecer o lugar central que estes ocupam na sociedade, uma vez que são os responsáveis pelo preparo do cidadão para a vida. Tais condições buscam basicamente atingir a meta de formação dos indivíduos, não só para a atividade profissional específica a partir do ensino, mas também para a formação do cidadão.

Entretanto, 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 instituição de ensino e a sociedade (LEMOS, 2005).

Embora o sucesso da educação dependa do perfil do professor, a administração das instituições de ensino nem sempre fornecem os meios adequados à realização das tarefas. Deste modo, os professores são compelidos a buscar, por seus próprios meios, formas de requalificação que se traduzem em aumento não reconhecido e não remunerado da jornada de trabalho (TEIXEIRA, 2003; BARRETO & LEHER, 2003; OLIVEIRA, 2003; CRUZ & LEMOS, 2005).

Além disso, Mosquera (1976) relata que os relacionamentos que ocorrem no ambiente acadêmico (professor-aluno e professor-administração) contribuem para a formação de um ambiente de trabalho propenso para o desenvolvimento do estresse ocupacional.

Segundo Cruz e Lemos (2005), no trabalho do professor existe uma exigência de responsabilidade que deve ser compensada pelo reconhecimento do trabalho. Se o docente não percebe o reconhecimento de seu trabalho, a responsabilidade

exigida passa a ser percebida como sobrecarga, geralmente experimentada como conflitos, que repercutem negativamente na sua saúde.

As condições de trabalho, as circunstâncias sob as quais os docentes mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da instituição de ensino, podem representar sobre esforço ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas, o que poderá desencadear sintomas de estresse (PORTO, 2006).

O trabalho docente permite ao professor controlar algumas questões inerentes ao seu trabalho, principalmente, as que dizem respeito às questões pedagógicas executadas dentro de sala de aula. Contudo, resultados de pesquisas (Reis, 2006; Araújo, 2006) evidenciaram que o controle destas questões parece não poupar os educadores das demandas globais a que estão submetidos, como tarefas extraclasse, extensa jornada de trabalho, cumprimento de tarefa com prazo curto de tempo e múltiplos empregos.

Para Cruz e Lemos (2010), a crescente depreciação da atividade docente, em razão dos baixos investimentos para melhoria da educação superior, seja do ponto de vista dos ambientes de trabalho, da remuneração ou, ainda, do reconhecimento social desse trabalho, afeta negativamente à saúde do trabalhador, podendo levar ao desgaste físico e psicológico, absenteísmo e, até mesmo, abandono da profissão.

Contudo, entende-se que o professor está exposto a situações estressantes, e que o estresse pode estar relacionado a sua capacidade de adaptação e aos mecanismos de defesa que ele desenvolve ao longo do tempo.

2.3 O Professor Substituto no contexto da UFSM

Segundo pesquisa realizada por Koehler (2006) na UFSM, o número de contratações de professores temporários aumentou significativamente na última década, enquanto que o número de professores do quadro permanente diminuiu progressivamente. Isso evidencia que o professor temporário é contratado para assumir lacunas na carga horária docente, entretanto, passados os 24 meses possíveis de contrato, ao invés de efetivar o professor, por concurso público, as instituições contratam outro professor substituto, o que dificulta a continuidade dos processos educacionais.

A contratação de um professor substituto poderá ser feita mediante solicitação do chefe de departamento, que encaminhará à Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) o pedido de vaga com um parecer da direção do centro (lei n 8.745/93). Constatada a existência de vaga, o processo é encaminhado à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PPRH) que informa a disponibilidade de recursos orçamentários.

O professor poderá ser contratado por um período de 12 meses, prorrogável por no máximo mais 12 meses, em regime de 20 ou 40 horas semanais, o que deve compreender, respectivamente, à pelo menos 8 e 12 horas-aula frente ao aluno. De qualquer modo, poderá ocorrer rescisão do contrato pela instituição ou pelo professor, a qualquer tempo.

O docente contratado é vinculado, obrigatoriamente, ao Regime Geral da Previdência Social (INSS), e tem salário estipulado conforme o decreto n. 94.664/87. Contudo, Koehler (2006) deixa claro à idéia de que, segundo a legislação, o professor substituto deve preocupar-se com as aulas, com a explanação das idéias contidas nos livros e não com a riqueza da formação dos seres humanos. A autora ressalta ainda que, a formação dos discentes acontece de maneira mais efetiva na prática, na interação com o outro, do que em uma aula puramente teórica.

Deste modo, salienta-se que o professor substituto participa, inegavelmente, da formação de profissionais nas mais diversas áreas de conhecimento, e, portanto, deve ser reconhecido e respeitado, pelos discentes, pelos demais colegas professores e pelos órgãos responsáveis por contribuir no ensino universitário, especialmente pelo importante papel social que desempenha nas instituições educacionais do nosso país.

2.4 Modelo Demanda-Controle

Na década de 70, estudos abordavam o estresse no trabalho e suas repercussões sobre a saúde mental dos indivíduos, baseados nas demandas das tarefas (Karasek, 1979). Contudo, Karasek e Theörell (1990), ao considerar as limitações dos modelos unidimensionais, propuseram um modelo baseado na abordagem simultânea de duas dimensões específicas do ambiente de trabalho (o controle sobre o trabalho e a demanda psicológica).

Segundo Karasek (1998) O Modelo Demanda-Controle (*Demand-Control Model* ou *Job Strain Model*), voltado para a saúde ocupacional, foi influenciado pelas pesquisas de Gardell (1977) sobre a organização psicossocial do trabalho e de Kohn & Schooler (1973) sobre as características do trabalho, e prevê quatro experiências ocupacionais distintas, a partir da combinação dos escores de demanda psicológica e controle sobre o trabalho, de cada indivíduo.

Os quadrantes do Modelo Demanda-Controle (D-C), classificados em trabalho ativo, trabalho passivo, baixo desgaste e alto desgaste, correspondem as situações ocupacionais em que os indivíduos se encontram, e representam diferentes riscos de agravos a saúde.

Esquemáticamente esse modelo pode ser representado na Figura 1:

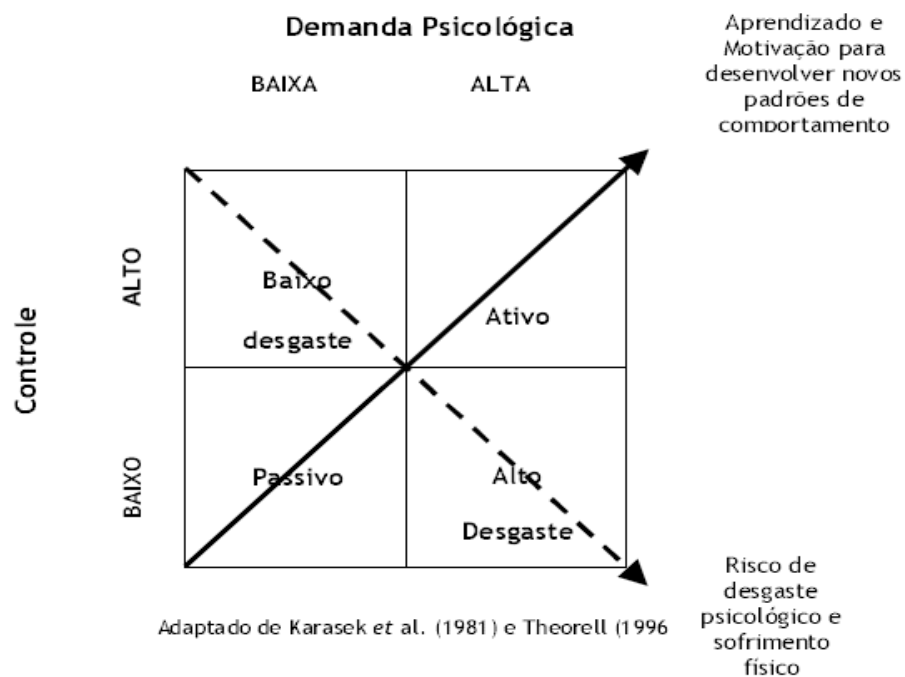


Figura 1 - Esquema do Modelo Demanda-Controle de Karasek.

Segundo Karasek (1979), o controle sobre o trabalho compreende aspectos referentes ao uso de habilidades – o quanto o trabalho envolve aprendizagem de coisas novas, repetitividade, criatividade, tarefas variadas e o desenvolvimento de habilidades especiais individuais; e autoridade decisória – habilidade individual para a tomada de decisões sobre o próprio trabalho, a influência do grupo e a influência na política gerencial.

A demanda psicológica se refere às exigências que o trabalhador enfrenta na realização das suas tarefas, como pressão do tempo, nível de concentração requerida, interrupção das tarefas e necessidade de se esperar pelas atividades realizadas por outros trabalhadores.

O sentido das setas diagonais, na Figura 1, indica a repercussão que a combinação entre exposição a diferentes níveis de demanda e controle acarreta nos indivíduos. A Diagonal A (tracejada), representa o risco de sofrimento físico e psíquico, ou seja, as reações adversas das exigências psicológicas, tais como fadiga, ansiedade, depressão e doenças físicas, que ocorrem quando a demanda do trabalho é alta e o controle do trabalhador sobre o trabalho é baixo (quadrante 1) e a Diagonal B (contínua), representa o vetor mais saudável psíquica e fisicamente (KARASEK & THEÖRELL, 1990).

O desgaste psicológico ocorre quando o indivíduo submetido ao estresse, não se sente em condições de responder ao estímulo adequadamente, por ter pouco controle sobre as circunstâncias ambientais. Se o tempo da exposição é curto, o organismo prontamente se recupera. Se, ao contrário, é longo, o desgaste se acumula (ARAÚJO, 2003).

Os trabalhos considerados passivos são aqueles com baixa demanda e baixo controle, e produzem uma atrofia gradual de aprendizagem de habilidades. O trabalhador sente-se num estado de apatia seja pela ausência de desafios significantes e de permissão para atuações com energia, seja pela rejeição sistemática às suas iniciativas de trabalho. Essa é a segunda exposição mais problemática para a saúde, e o desinteresse parece se generalizar para outras esferas da vida (ARAÚJO, 2003).

Os trabalhos considerados ativos são aqueles que possuem altas demandas psicológicas, mas que permitem ao trabalhador a possibilidade de decisão sobre como e quando desenvolver suas tarefas, bem como usar toda a sua potencialidade intelectual para isso (ALVES et al., 2004).

Por fim, os trabalhos considerados de baixo desgaste, são aqueles que possuem poucas demandas psicológicas, porém muito controle por quem o executa. Configuraria um estado altamente desejável, ideal, uma situação de relaxamento (Araújo, 2003).

No que diz respeito às respostas fisiológicas ao estresse, segundo Frankenhaeuser (1991), quando as demandas são experimentadas como um

estímulo, mais do que uma carga, o equilíbrio entre os hormônios do estresse se alteram: a produção de adrenalina é tipicamente alta, enquanto a produção de cortisol é baixa. Nessas condições, o custo de realização da tarefa, para o corpo, é inferior ao trabalho realizado sob condições demandantes e pouco estimulantes.

Essas evidências corroboram a hipótese de que o não-balanceamento entre demandas laborais e nível de controle exercido sobre elas, e o tempo em que se experimenta essa situação de desequilíbrio, elevam a produção dos hormônios do estresse que, por sua vez, podem desencadear processos de adoecimento físico e mental (FRANKENHAEUSER, 1991).

Contudo, entende-se que duas possibilidades podem ser consideradas quanto ao estresse (KARASEK & THEÖRELL, 1990): uma positiva (que torna o indivíduo atuante e apto a aprender e criar) e uma negativa (quando o estressor supera a capacidade de adaptação e retorno ao estado de equilíbrio). Para esses autores, o nível de controle que pode ser exercido sobre situações estressantes é determinante das conseqüências, em termos de saúde, nos indivíduos.

Posteriormente, foi incluído no modelo de Karasek a percepção do apoio social no ambiente de trabalho, proveniente de colaboradores e chefes, que atua como amortecedor (na maior oferta) ou potencializador (na menor oferta) do efeito da demanda e do controle na saúde (KARASEK & THEÖRELL, 1990).

Para avaliar as dimensões do Modelo Demanda-Controle, em 1985 Karasek desenvolveu o *Job Content Questionnaire (JCQ)*, que posteriormente foi resumido por Tores Theörell em 1988. A versão resumida, denominada *Job Stress Scale (JSS)* foi traduzida, adaptada e validada para o português por Alves et al. (2004), e é composta por 17 questões: cinco para avaliar demanda, seis para avaliar controle e seis para o suporte social.

2.5 Hipóteses do Modelo Demanda-Controle

Duas hipóteses apoiavam o Modelo Demanda-Controle, no momento de sua formulação. De acordo com a primeira, as ocupações que apresentam sobrecarga excessiva de demandas psicológicas e pouca amplitude de decisão (ou controle) no processo de trabalho produzem grande desgaste.

A segunda hipótese foi de que demanda psicológica excessiva, combinada com um grande controle sobre o processo de trabalho, conduz a um aprendizado

ativo de novos comportamentos e, possivelmente, contribuem positivamente para a saúde por meio de mudanças de longo prazo, em comportamentos de enfrentamento. Tal efeito seria potencializado, já que essa mudança de atitude transcende o ambiente de trabalho e reflete-se nas várias dimensões da vida cotidiana como o lazer, a atividade comunitária e política (KARASEK & THEÖRELL, 1990).

Uma terceira hipótese, agregada posteriormente, é de que mais que a carga de demandas psicológicas, a possibilidade de gerir seu próprio processo de trabalho em relação às atividades a desenvolver, ao seu ritmo, à aquisição de habilidades específicas e ao uso da criatividade, enfim, de possuir controle sobre o processo de produção do trabalho, também implicaria na menor ocorrência de desfechos negativos na saúde.

2.6 Limitações da *Job Stress Scale* (JSS)

A utilização da JSS motivou um intenso debate sobre seus pressupostos teóricos e metodológicos, suas aplicações e seus limites. Segundo Araújo (2003), a escala adaptada não contempla todos os aspectos inerentes ao ambiente de trabalho. Na versão original, questões como demanda física, insegurança no trabalho, e nível de qualificação exigida eram abordadas, e deixaram de ser na versão resumida. Entretanto, os autores deixam claro que não tiveram a pretensão de abranger essa totalidade (KARASEK & THEÖRELL, 1990).

Para Alves et al. (2004), a escala permite a exploração de algumas dimensões do estresse no ambiente de trabalho, que pode ser complementada com a utilização de outras escalas e com estudos utilizando métodos qualitativos. Acredita-se que a abordagem do estresse pode ser feita a partir de aproximação do referencial teórico, e da utilização de outros instrumentos associados à JSS, a fim de obterem-se resultados mais consistentes.

Segundo Araújo (2003), seria interessante complementar o instrumento com questões referentes aos movimentos e tendências do mercado, mudanças tecnológicas no processo de trabalho (informatização, robotização), políticas governamentais e conjunturas econômicas e sociais, a fim de atingir uma causalidade sociológica.

Apesar das críticas em relação a JSS, ela tem sido amplamente utilizada nos estudos sobre aspectos psicossociais do trabalho, e por isso considera-se que o seu uso poderá contribuir para a produção do conhecimento, por meio de evidências, e poderá possibilitar mudanças favoráveis nas organizações e nos ambientes de trabalho.

3 CASUÍSTICA E MÉTODO

Neste capítulo será apresentada a casuística e o método desenvolvido no estudo.

3.1 Tipo de estudo

Trata-se de um estudo transversal, com abordagem quantitativa. No estudo transversal, todas as medições são realizadas em um único momento ou durante um curto período de tempo, sem seguimento. Os delineamentos transversais são úteis quando se quer descrever variáveis e seus padrões de distribuição; também podem examinar associações entre as variáveis preditoras e de desfecho, que são definidas com base nas hipóteses de causa-efeito do pesquisador (Hulley, 2008).

3.2 Campo de Estudo

O estudo foi desenvolvido no Centro de Ciências da Saúde (CCS), da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

A UFSM é uma universidade pública federal, localizada no centro geográfico do Estado do Rio Grande do Sul, com sede no bairro Camobi, onde se realiza a maior parte das atividades acadêmicas e administrativas.

A UFSM possui, hoje, em pleno desenvolvimento, cursos, programas e projetos nas mais diversas áreas do conhecimento humano. A atual estrutura, determinada pelo Estatuto da Universidade estabelece a constituição de oito Unidades Universitárias: Centro de Ciências Naturais e Exatas, Centro de Ciências Rurais, Centro de Ciências da Saúde, Centro de Educação, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Centro de Tecnologia, Centro de Artes e Letras e Centro de Educação Física e Desportos.

O CCS tem como principal meta aliar ensino, pesquisa e extensão, objetivando a formação de profissionais comprometidos com a ética e o humanismo. Conta com sete cursos de graduação, quatro de pós-graduação e dezessete departamentos (UFSM, 2007).

Entre os departamentos pode-se citar: Análises Clínicas e Toxicológicas, Clínica Cirúrgica, Clínica Médica, Enfermagem, Estomatologia, Farmácia Industrial, Fisiologia, Fisioterapia e Reabilitação, Ginecologia e Obstetrícia, Microbiologia e Parasitologia, Morfologia, Neuropsiquiatria, Odontologia Restauradora, Otorrinolaringologia, Patologia, Pediatria e Puericultura e Saúde da Comunidade.

Os cursos de graduação desenvolvidos junto ao CCS são: Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Medicina, Odontologia e Terapia Ocupacional.

3.3 População do Estudo

Previa-se uma população de aproximadamente 60 professores substitutos, alocados nos departamentos do CCS. Entretanto, em virtude de concursos públicos realizados no final de 2008 e 2009, houve redução significativa no número de professores substitutos, e conseqüente diminuição da população deste estudo.

- **Crítérios de inclusão:** Professores lotados no CCS, com atuação nos cursos de graduação vinculados aos departamentos do CCS, e que estivessem a pelo menos três meses no cargo.

- **Crítérios de exclusão:** Professores que desempenhavam suas funções em cursos da saúde e lotados em outros centros da UFSM.

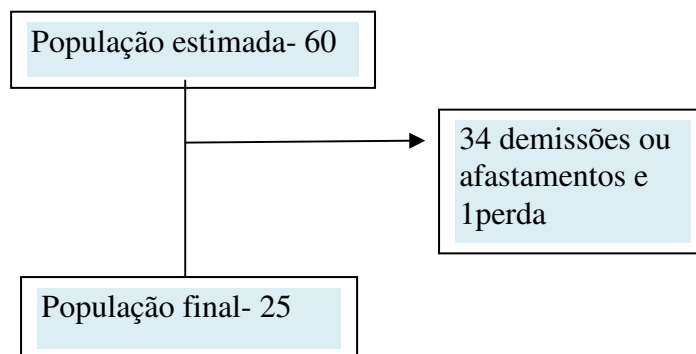


Figura 2 - Representação esquemática da população de estudo

3.4 Aspectos Éticos da Pesquisa

O projeto de pesquisa foi registrado junto ao Gabinete de Projetos (GAP) do Centro de Ciências Naturais e Exatas (CCNE) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), e posteriormente foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP- Reitoria/UFSM) a fim de obter parecer favorável ao estudo.

Atendendo às Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas envolvendo Seres Humanos (Resolução CNS 196/96), foi disponibilizado aos participantes o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), que foi assinado, após explicação completa e pormenorizada por parte da pesquisadora, sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que esta pudesse acarretar, formulada no termo de consentimento, autorizando sua participação voluntária na pesquisa.

Além disso, os autores deste estudo terão o compromisso com a privacidade e a confidencialidade dos dados utilizados, preservando integralmente o anonimato dos professores. Os protocolos de pesquisa ficarão em posse do coordenador por cinco anos, e após este período serão destruídos.

A pesquisa não apresentou nenhum risco para a saúde dos participantes, a não ser algum possível constrangimento durante o preenchimento do instrumento.

Os professores que participaram da pesquisa estarão contribuindo para difundir o conhecimento acerca desta categoria profissional, o que poderá acarretar em melhores condições de trabalho e respeito a saúde dos professores substitutos.

3.5 Logística

A primeira etapa da pesquisa consistiu na identificação dos sujeitos a partir do nome, e do departamento dos professores substitutos alocados no CCS, junto à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRRH) da UFSM. A partir disso, foi possível conhecer e estimar a população.

A segunda etapa consistiu na abordagem dos professores individualmente, para explicar a finalidade do estudo e solicitar a participação dos mesmos. Diante do aceite, foi agendada a entrega do instrumento e posterior data para o recolhimento do mesmo pela pesquisadora.

3.5.1 Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada em dois períodos, a primeira em dezembro de 2009 e a segunda em agosto de 2010, vale salientar que nos dois períodos a situação de trabalho poderia se considerada semelhante, por tratar-se de final de semestre letivo.

A coleta dos dados se deu pelo preenchimento, por parte do professor, de um protocolo de pesquisa, dividido em duas partes: a primeira continha os elementos para a caracterização da população, e a segunda consistia na versão resumida da *Job Stress Scale*. O Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) foi entregue aos professores junto com o instrumento, o qual foi lido e assinado.

Os **dados sociodemográficos e de trabalho** abordados foram: sexo, idade, escolaridade, estado civil, número de filhos, data de início do contrato, departamento, carga horária semanal, número de disciplinas e situação profissional.

A ***Job stress scale*** contém 17 questões, cinco para avaliar a demanda psicológica, seis para avaliar o controle sobre o trabalho e seis para avaliar o suporte social proveniente dos colegas e chefia. Das cinco questões que avaliam demanda, quatro referem-se a aspectos como tempo e velocidade para realização do trabalho, e uma pergunta avalia aspectos relacionados ao conflito entre diferentes demandas.

Dentre as seis questões elaboradas para avaliar o controle sobre o trabalho, quatro se referem ao uso e desenvolvimento de habilidades, e duas à autoridade para tomada de decisão sobre o processo de trabalho. Para ambas as dimensões, as opções de resposta são apresentadas em escala tipo Likert (1-4), variando entre “freqüentemente” e “nunca/quase nunca”.

O bloco referente ao apoio social contém seis questões, que abordam as relações com colegas e chefes. As opções de resposta são em escala tipo Likert (1-4) e variam de “concordo totalmente” a “discordo totalmente”.

3.6 Controle de qualidade dos dados

O capítulo a seguir contempla as medidas adotadas pelos pesquisadores para o controle de qualidade dos dados neste estudo.

Durante a coleta, os questionários foram revisados, codificados e digitados, diariamente, por uma das pesquisadoras. Esta etapa consistiu na verificação minuciosa de todas as respostas registradas e na utilização de códigos previamente estabelecidos.

Posteriormente, todos os questionários foram submetidos a uma revisão de codificação e outra de digitação realizada por outro pesquisador.

3.7 Análise dos dados

Os dados foram analisados separadamente, de acordo com as variáveis: sociodemográficas, de trabalho, demandas psicológicas, controle sobre o trabalho e apoio social.

As variáveis sociodemográficas e relacionadas ao trabalho, tais como: idade, sexo, situação conjugal, número de filhos, escolaridade, data de início do contrato, departamento, graduação, disciplinas, carga horária semanal e situação profissional foram apresentadas segundo seus valores médios (com o respectivo desvio padrão) e segundo seus valores absolutos e percentuais.

A variável de exposição – estresse no trabalho – foi analisada segundo quatro categorias, equivalentes aos quatro quadrantes propostos por Karasek. Considerou-se o quadrante alto desgaste como o mais exposto ao estresse.

Para o estabelecimento dos quadrantes, os escores das dimensões (demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social) foram obtidos por meio da soma dos pontos atribuídos a cada uma das perguntas, da respectiva dimensão.

Na dimensão **demanda psicológica**, a cada resposta foi atribuída uma pontuação de 1 a 4, no sentido da menor para maior frequência: sempre (4 pontos), as vezes (3 pontos), raramente (2 pontos) e nunca (1 ponto). Das cinco questões, uma possui direção reversa, sendo pontuada do seguinte modo: sempre (1 ponto), as vezes (2 pontos), raramente (3 pontos) e nunca (4 pontos).

O escore de demanda psicológica foi obtido por meio da soma dos escores das cinco perguntas, podendo variar entre 5 e 20.

Na dimensão **controle sobre o trabalho**, a cada resposta foi atribuído uma pontuação de 1 a 4, no sentido da menor para maior frequência, do mesmo modo que na demanda psicológica. Das seis questões, uma possui direção reversa,

sendo pontuada do seguinte modo: sempre (1 ponto), as vezes (2 pontos), raramente (3 pontos) e nunca (4 pontos).

O escore da dimensão controle foi obtido por meio da soma de suas seis perguntas, podendo variar entre 6 e 24.

O escore de **apoio social** foi obtido por meio da soma de suas seis perguntas, podendo variar entre 6 e 24. A dimensão apoio social não possui questões com sentido reverso, portanto a cada resposta foi atribuído uma pontuação de 1 a 4, no sentido da menor para maior frequência.

Para definição dos quadrantes de exposição ao estresse no trabalho, o ponto de corte foi a mediana dos escores encontrados, para cada uma das dimensões, na população estudada. A mediana dos escores de demanda psicológica foi 10, portanto definiu-se como “baixa demanda” os escores de 5 até 10, inclusive, e “alta demanda” os escores acima de 10 (até 20).

O ponto de corte da dimensão controle foi 11, portanto, foram considerados como de “baixo controle” escores de 6 até 11, inclusive, e “alto controle” os escores acima desse valor (até 24). Sendo a mediana dos escores de apoio social igual a 14, definiu-se como baixo apoio social escores de 6 até 14, inclusive, e alto apoio social escores acima de 14 (até 24).

Deste modo, estabeleceram-se os quadrantes propostos por Karasek, a partir da combinação de: baixa demanda e alto controle (Baixo desgaste); alta demanda e alto controle (Trabalho ativo); baixa demanda e baixo controle (Trabalho passivo) e por fim, alta demanda e baixo controle (Alto desgaste).

3.8 Análise Estatística dos Dados

Durante a coleta, os dados foram organizados em uma planilha eletrônica, no programa Excel (Office, 2007), criado um banco de dados, para que, pudessem ser analisadas eletronicamente com o auxílio do programa SAS versão 9.1.

A avaliação da confiabilidade do instrumento *Job Stress Scale* foi realizada pela análise da consistência interna dos itens que compõem cada instrumento, pelo Método do Coeficiente Alfa de Cronbach. A consistência interna diz respeito à análise dos itens separadamente, considerando-se sua respectiva dimensão e/ou o instrumento na sua totalidade. O valor do Alfa de Cronbach pode variar entre zero e um (1), sendo que, quanto mais alto o valor, maior a consistência interna do

instrumento ou maior a congruência entre os itens, indicando a homogeneidade da medida do mesmo fenômeno (BISQUERRA, SARRIELA, MARTINEZ, 2004).

Procedeu-se à análise descritiva da população do estudo. As variáveis contínuas foram apresentadas segundo seus valores médios (com o respectivo desvio padrão) e as variáveis categóricas segundo seus valores absolutos e percentuais.

Foram utilizados testes não paramétricos, como o Qui-quadrado ou Teste Exato de Fisher para os dados que não atenderam à distribuição normal.

Para análise de correlações, foram calculados o Coeficiente de correlação de Pearson (r), quando as variáveis relacionadas são de escala métrica (intervalar ou de rácio/razão), e o Coeficiente de correlação de Spearman (ρ), quando as variáveis envolvidas são de escala ordinal.

Os resultados foram considerados estatisticamente significantes se $p < 0,05$, com intervalo de 95% de confiança.

4 RESULTADOS

Este capítulo está destinado a apresentação dos resultados deste estudo.

4.1 Confiabilidade de instrumento

Avaliada pelo Coeficiente Alfa de Cronbach, o qual atesta a confiabilidade do instrumento, a consistência interna diz respeito à análise dos itens separadamente, considerando-se sua respectiva dimensão e o instrumento na sua totalidade.

Geralmente, um valor superior a 0,70 atesta a confiabilidade do instrumento, no entanto, para alguns constructos psicológicos, valores abaixo de 0,70 podem ser esperados, devido à diversidade do que está sendo medido (FIELD, 2009; CORTINA, 1993).

Neste estudo, o Alfa de Cronbach do instrumento foi 0,71. Quando analisados os coeficientes de cada dimensão, verificou-se que o Alfa de Cronbach da dimensão demanda foi 0,25, da dimensão controle foi 0,45 e de apoio social foi 0,88.

4.2 Características sócio demográficas

Podem-se verificar na Tabela 1 as características sócio-demográficas dos professores.

Tabela 1 - Características sócio-demográficas dos professores substitutos do CCS da UFSM. Santa Maria, 2010.

Variáveis	N *	% **
Idade		
22 – 26	9	36
27 – 31	12	48
> 31	4	16
Sexo		
Feminino	14	56
Masculino	11	44
Estado civil		
Casado	5	20
Solteiro	14	56
Separado	1	4
Outro	5	20
Escolaridade		
Graduação	10	40
Especialização	12	48
Mestrado	3	12
Doutorado	0	0
Filhos		
Zero	14	56
1 ou mais	11	44
Total	25	100

* Valores absolutos ** Percentual

Evidencia-se na Tabela 1 que a população constituiu-se principalmente de mulheres (56%), com faixa etária entre 27 e 31 anos (48%), sendo a média de idade de 28 anos ($\pm 4,3$ anos). A população era em sua maioria de solteiros (56%), sem filhos (56%) e com pós-graduação (60%).

4.3 Características relacionadas ao trabalho

Na tabela 2 apresentam-se as características relacionadas ao trabalho da população estudada.

Tabela 2 - Características relacionadas ao trabalho dos professores substitutos do CCS da UFSM. Santa Maria, 2010.

Variáveis	N	%
Tempo contrato		
< 6 meses	4	16
7 a 12 meses	15	60
> 12 meses	6	24
Ch semanal		
20 horas	7	28
40 horas	18	72
Disciplinas		
Uma	9	36
Duas	4	16
3 ou mais	12	48
Empregos		
Um	11	44
2 ou mais	14	56
Ch semanal total		
40 horas	12	48
60 horas	13	52
Graduação		
Odontologia	1	4
Medicina	8	32
Farmácia	6	24
Fisioterapia	4	16
Fonoaudiologia	1	4
Enfermagem	5	20

* Valores absolutos ** Percentual

Verifica-se na Tabela 2 que 60% dos professores desenvolve atividades como docente no período compreendido entre sete e 12 meses, com carga horária semanal de 40 horas (72%) e é responsável por três ou mais disciplinas (48%). Observou-se que 56% possui dois ou mais empregos, e a carga horária semanal de 60 horas para 52 % da população.

Quanto a formação profissional, 32% dos professores são médicos, 24% são enfermeiros e 20% são farmacêuticos.

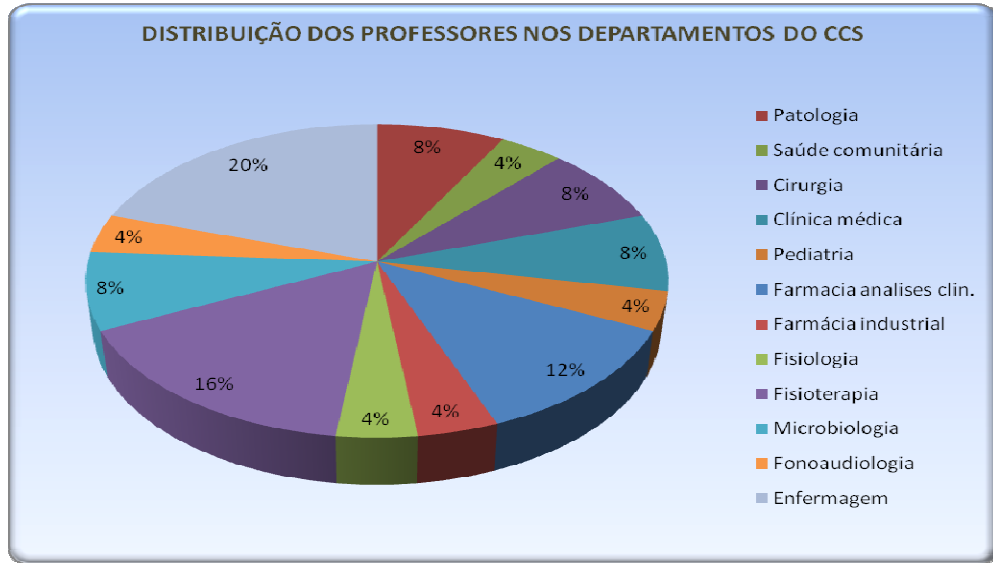


Figura 3 - Distribuição dos professores nos departamentos do CCS

Conforme os dados apresentados na Figura 3, verificou-se que 20% dos professores estão lotados no departamento de enfermagem, 16 % no departamento de fisioterapia e 12 % no departamento de farmácia análises clínicas. Entretanto, ressalta-se que os professores lotados nos departamentos de saúde comunitária, cirurgia, clínica médica, pediatria, fisiologia e microbiologia estão vinculados ao curso de medicina, e se somados corresponderiam a 44%.

4.4 Escores de demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social

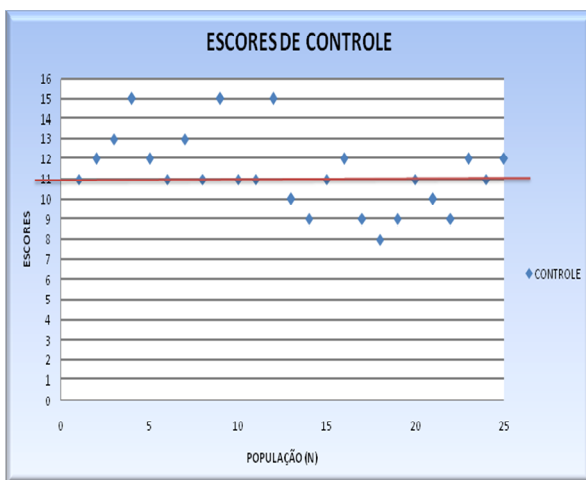


Figura 4 - Escores de controle da população

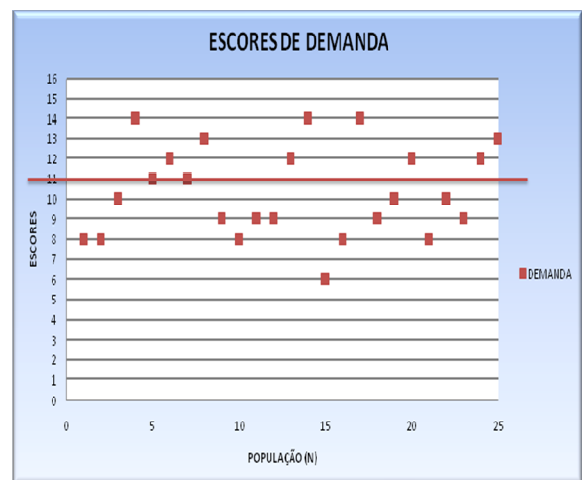


Figura 5 - Escores de demanda da população

Verifica-se na Figura 4 a distribuição dos escores de controle dos professores, sendo que a mediana igual a 11. Na Figura 5, segundo a distribuição dos escores de demanda, evidencia-se a mediana igual a 10. Abaixo, na figura 6, observa-se a mediana dos escores de apoio social, igual a 14.

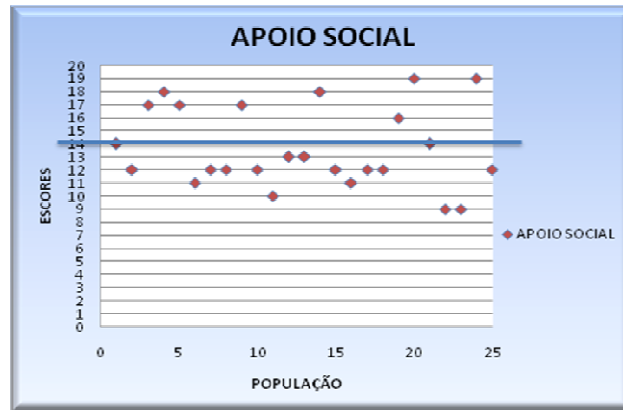


Figura 6 - Escores de apoio social dos professores.

A partir da mediana, os escores foram categorizados em alto e baixo, conforme descrito na tabela abaixo:

Tabela 3 - Escores de demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social dos professores substitutos do CCS da UFSM. Santa Maria, 2010.

Escores	N *	% **
Demanda		
Alta	12	48
Baixa	13	52
Controle		
Alto	10	40
Baixo	15	60
Apoio social		
Alto	8	32
Baixo	17	68

*Valor absoluto **Percentual

Evidencia-se na Tabela 3 que 52% dos professores refere baixa demanda psicológica, 60 % baixo controle sobre o seu trabalho e 68 % baixo apoio social.

A partir da combinação de escores altos e baixos em cada uma das dimensões, obtém-se os quadrantes do Modelo D-C, descritos na Tabela 4:

Tabela 4 - Distribuição dos professores segundo os quadrantes do modelo demanda-controle. Santa Maria, 2010.

Quadrantes Modelo D-C	N	%
Trabalho ativo	6	24
Trabalho passivo	5	20
Alto desgaste	9	36
Baixo desgaste	5	20
Total	25	100

*Valor absoluto **Percentual

Observa-se que 36% da população encontram-se em alto desgaste, situação de trabalho considerada de maior exposição ao estresse, e 24 % em trabalho passivo.

Tabela 5 - Relação entre sexo, demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social, nos professores substitutos do CCS da UFSM. Santa Maria, 2010.

Sexo	Demanda*		Controle*		Apoio* social	
	Alta	Baixa	Alto	Baixo	Alto	Baixo
Feminino	24	20	32	12	24	20
Masculino	16	40	24	32	8	48
Total	40	60	56	44	32	68

* Valores descritos em percentual.

Quando relacionada a variável sexo com as dimensões do modelo (Tabela 5 e Figura 7), observou-se associação do sexo masculino com baixo apoio social e

com baixo controle. Do mesmo modo, verificou-se associação do sexo feminino com alto controle, embora sem significância estatística ($p = 0,11$).

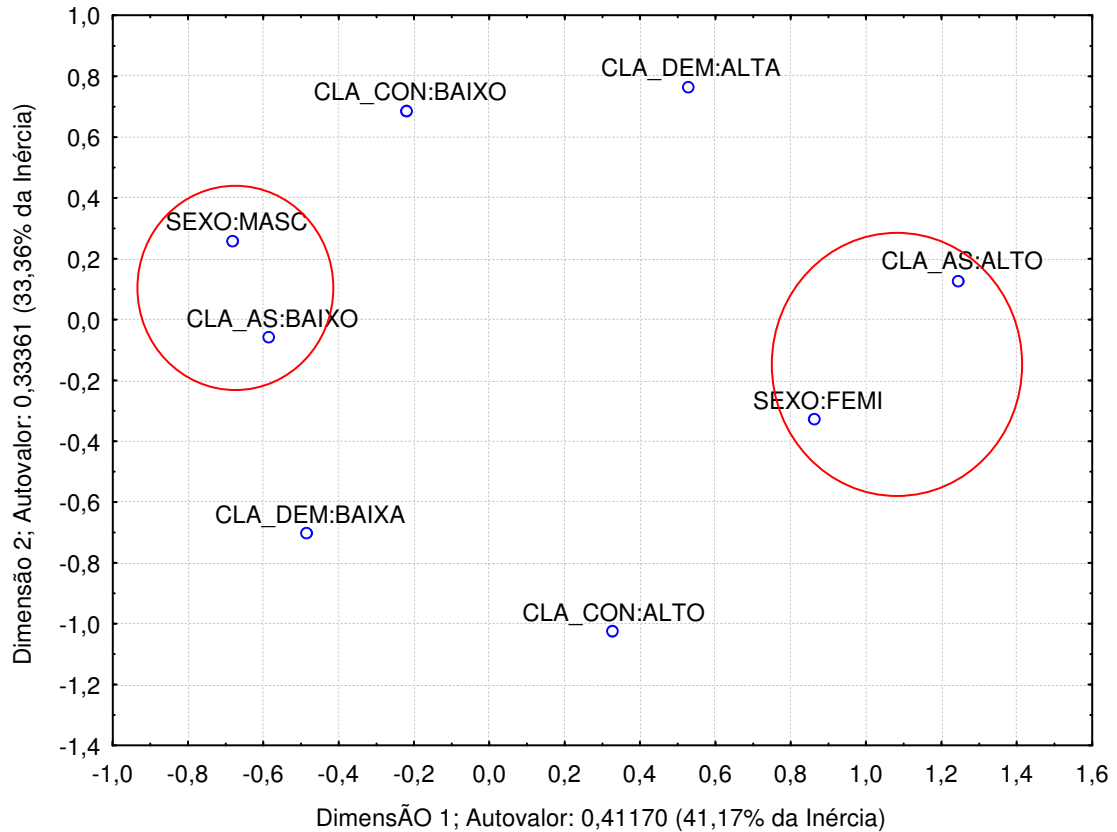


Figura 7 - Associação entre sexo, escolaridade, demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social nos professores substitutos do CCS da UFSM.

Verificou-se associação positiva entre alta demanda e especialização, e entre baixa demanda e graduação (Figura 7).

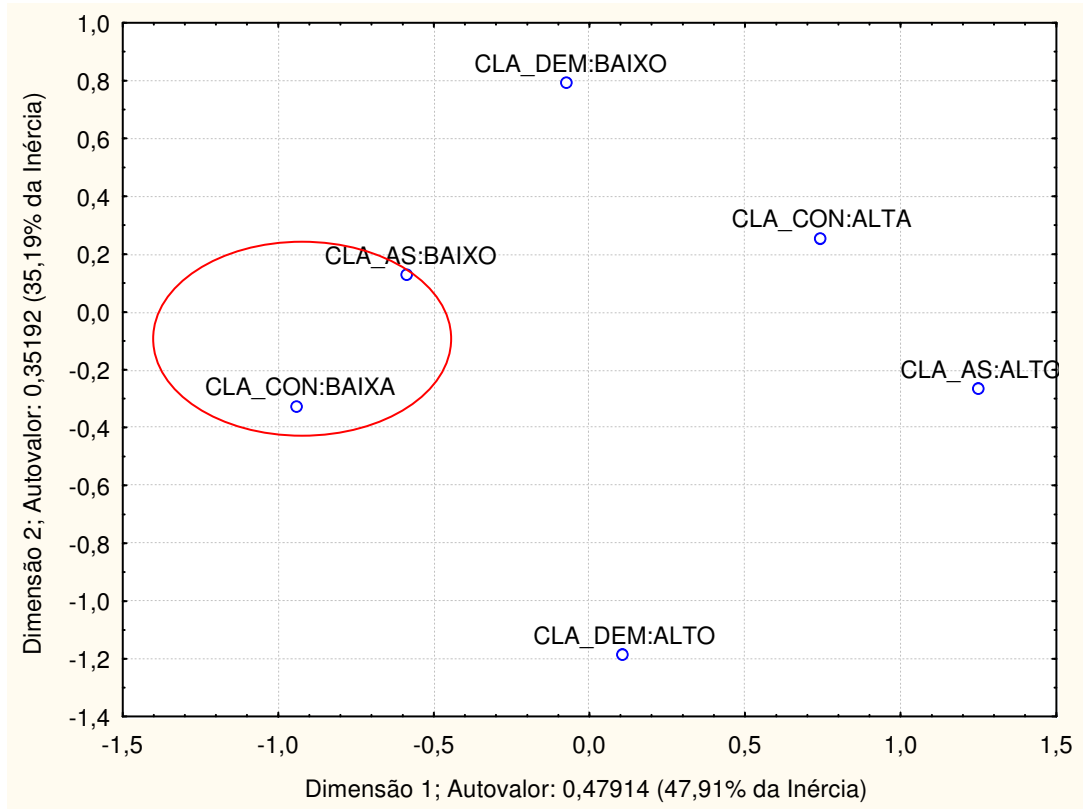


Figura 8 - Associação entre demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social nos professores substitutos do CCS da UFSM.

A partir da Figura 8, evidenciou-se associação positiva forte entre baixo apoio social e baixo controle, estatisticamente significante ($p= 0,03$) ($r=0,99$).

Na tabela 6 evidencia-se a relação entre os escores de controle sobre o trabalho e apoio social referidos pelos professores.

Tabela 6 - Relação entre controle sobre o trabalho e apoio social nos professores substitutos do CCS da UFSM. Santa Maria, 2010.

Controle*	Apoio Social*		Total
	Alto	Baixo	
Alto	28	28	56
Baixo	4	40	44
Total	32	68	100

*Valores descritos em percentual.

Na Tabela 6 evidencia-se a relação inversa entre baixo apoio social e baixo controle, visto que os professores com menor apoio social tiveram menores escores de controle sobre o trabalho (40%).

5 DISCUSSÃO

O estresse é reconhecido como a doença do Século XX pela Organização das Nações Unidas (ONU) e a maior epidemia mundial, segundo a Organização Mundial da Saúde. É estimado que cerca de 25% de toda a população irá experimentar os sintomas do estresse pelo menos uma vez na vida (OMS, 2008).

Diante disso, pode-se definir o estresse como o resultado da relação entre a pessoa, o ambiente e as circunstâncias que a cercam. Tais circunstâncias, e o ambiente, podem ser avaliados pela pessoa como uma ameaça ou como algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos pessoais do momento, conseqüentemente demandando algum esforço adaptativo. Quando o indivíduo é incapaz de adaptar-se a uma determinada situação, experimenta os sintomas de estresse (Contaiffer,2003).

Acredita-se que as relações familiares e as de trabalho são as mais propensas ao estresse, pelo fato de serem na maioria das vezes responsáveis pela tensão ao longo da vida.

Para Cooper (1995), o estresse ocupacional origina-se basicamente das características pessoais do trabalhador (valores, expectativas, preocupações, etc.) e, das condições do trabalho (reconhecimento, remuneração, estilos de supervisão, higiene e segurança, clima humano e ambiente físico).

Neste estudo, buscou-se a exposição ao estresse em professores universitários em cargos temporários, analisando-se as características sócio-demográficas, e relacionadas ao trabalho, bem como associações de demanda, controle e apoio social no trabalho.

A média de idade da população (28 anos) foi inferior aos achados de outros estudos com professores. Contaifer (2003), Bachion (2005), Araújo(2006) e Reis (2006) verificaram médias de idade entre 34 e 41 anos. Entretanto, nenhum desses estudos investiga professores substitutos, ou em cargos temporários. Acredita-se que estes cargos sejam ocupados por profissionais em início de carreira e recém formados, o que pode explicar a média de idade inferior a 30 anos.

No que se refere ao tempo de trabalho no cargo, 60% dos professores referiu estar entre sete e doze meses na função de professor substituto. Salienta-se que o tempo máximo de contrato desta categoria é de 24 meses.

Levando-se em consideração que o trabalho do professor universitário de certa forma renova-se a cada semestre, pode-se inferir que os professores investigados estão na sua segunda turma de alunos, e que podem por essa razão sentirem-se mais preparados para lidar com as exigências de seu trabalho. Entretanto, o professor substituto atende demandas internas e diversificadas nos departamentos, o que pode de um semestre para outro modificar o foco de atenção.

Magnago (2008) aponta que a experiência profissional e o conhecimento sobre o local de trabalho podem ser traduzidos em maior segurança por parte do profissional, sentimento de confiança e melhor relacionamento com os colegas de trabalho, o que pode diminuir o estresse laboral.

Acredita-se que, a experiência acumulada na vida profissional provavelmente aumente a demanda de trabalho, a medida que o professor envolve-se em mais atividades, e ao mesmo tempo, possibilite o desenvolvimento de estratégias para lidar com situações consideradas estressantes (Monteiro, 2001).

No estudo de Reinhold (1996) junto a professores, o fator tempo de trabalho foi considerado como estressante, visto que quanto maior o tempo de exposição do trabalhador em um ambiente adverso, maior o nível de desgaste.

Em relação ao sexo, observou-se predominância do sexo feminino, o que corrobora com achados de outros estudos que apontam a predominância das mulheres na atividade docente (Contaifer,2003; Bachion,2005; Araújo,2006; Reis,2006 e Porto, 2006).

O setor educacional conta com uma ampla participação feminina, no Brasil, durante o processo de expansão desse setor, desencadeado a partir do século XX, as mulheres foram convocadas a ocupar os cargos de educadoras e sua incorporação ao trabalho formal em educação deu-se em função da concepção de que a docência, o ato de educar, era atividade feminina, especialmente por envolver o cuidado aos outros (Araújo, 2006).

Desde então, verifica-se um aumento significativo e contínuo da presença de mulheres na força de trabalho, concentrada principalmente em algumas áreas, como serviços domésticos, administrativos, sociais, educacionais e de saúde (Machado, 2006).

A maioria dessas profissionais desenvolve múltiplas atividades, com o gerenciamento de dupla jornada entre vida familiar e profissional, o que pode favorecer ao desgaste físico, psicológico e social. Entretanto, neste estudo,

observou-se relação positiva entre o sexo feminino e alto controle sobre o trabalho, o que significa que as mulheres investigadas apresentaram escores de controle superiores aos dos homens. Pode-se empiricamente afirmar que o sexo feminino lida melhor com as demandas profissionais.

Pesquisadores apontam que a família pode funcionar como suporte para gerenciar o estresse, e destacam que o trabalho remunerado e múltiplos papéis podem ter resultados benéficos, ao invés de adversos (Contaifer, 2003; Stacciarini, 2001).

Em contrapartida, evidenciou-se significância estatística entre o sexo masculino, baixo controle sobre o trabalho e baixo apoio social por parte de colegas e chefes. Dado que permite pensar que os homens, de maneira geral, são menos comunicativos no ambiente de trabalho, o que pode interferir nas relações interpessoais e repercutir no controle sobre o trabalho.

A maioria dos professores referiu não ter um companheiro, o que difere de achados de outros estudos. Bachion (2005), ao investigar a vulnerabilidade ao estresse entre professores universitários, observou que os docentes que informaram não possuir companheiro apresentaram maior vulnerabilidade em relação aos que têm companheiro.

Com relação a variável ter filhos, autores divergem quanto ao fator protetor dos filhos em relação ao estresse. O fato de não ter filhos, observado em 56 % da população em estudo, pode ser um fator positivo com relação a exposição ao estresse. Segundo Loscocco & Spitze (1990), a presença de filhos e as atribuições e responsabilidades criadas pelas novas demandas familiares produzem estresse e elevam sintomas como ansiedade e sintomas psicossomáticos.

Bachion (2005), afirma que o cuidado aos filhos pode criar vínculos afetivos recompensadores ou estressores. O tipo de relação familiar e de suporte existente na educação dos filhos é que pode influenciar em uma ou em outra direção

Contudo, acredita-se que circunstâncias pessoais, familiares e sociais conferem maiores recursos adaptativos e capacidade de enfrentamento do estresse aos indivíduos.

Com relação a escolaridade, na categoria profissional estudada, o nível mínimo exigido é a graduação, observado em 40% da população. Entretanto, 60% dos professores possuem pós-graduação, o que demonstra comprometimento com a atividade que desempenha e qualifica o ensino prestado. Ressalta-se ainda que,

12% dos professores possuíam mestrado, qualificação que os habilitaria para cargos permanentes na instituição, com melhores salários e estabilidade profissional.

Outros estudos com professores universitários, como o de Contaifer (2003), indicaram prevalência de profissionais com mestrado e doutorado, entretanto, esta é a titulação mínima exigida em cargos permanentes, e, portanto, estes resultados são dificilmente comparáveis aos achados deste estudo.

No estudo de Bachion (2005) os docentes com título de especialista mostraram-se mais vulneráveis ao estresse (40%) em comparação com os docentes que possuem mestrado e doutorado.

Este fato pode ser explicado se levarmos em conta que os professores com menor titulação podem se sentir inseguros em relação a carreira, e manutenção do emprego. Além disso, podem experimentar uma maior sobrecarga de trabalho, pela própria instabilidade da ocupação.

Quando analisada a **carga horária semanal de trabalho**, 72% dos docentes referiram 40 horas semanais como professor substituto, e 52% referiram ter carga horária semanal total de 60 horas de trabalho. Com isso evidenciou-se 52% da população possui mais de um emprego. Entende-se esse aspecto como negativo para os profissionais, pois, ao duplicar ou triplicar a atividade laboral, o profissional fica mais vulnerável ao estresse (Bachion, 2005).

Do mesmo modo, 48% dos professores referiram ter responsabilidade por três ou mais disciplinas, o que evidencia sobrecarga intelectual de atividades e exige dos professores conhecimentos específicos em diversas áreas, além de demandar atividade extraclasse. Bachion (2005), afirma que os docentes que relataram ter três ou quatro áreas de atuação apresentam maior vulnerabilidade ao estresse do que os demais.

Para Cruz e Lemos (2005), as tarefas extraclasse fazem parte do cotidiano do docente, uma vez que as condições inadequadas de trabalho não permitem que os profissionais desenvolvam todas as suas atividades no ambiente laboral, o que pode prejudicar as relações familiares, sono e repouso e atividades de lazer.

A sobrecarga de atividades representa uma demanda maior ao professor, e dependendo de suas condições adaptativas no momento, podem desencadear sinais e sintomas de estresse.

Nesse sentido, conceitua-se estresse como qualquer evento que demande do ambiente externo ou interno, que taxee ou exceda as fontes de adaptação de um

indivíduo ou sistema social (Folkman e Lazarus, 1980). A Teoria cognitiva de estresse, como uma das mais discutidas e amplamente aplicada nos estudos de estresse ocupacional, sustenta que a reação ao estresse depende da avaliação do indivíduo frente a determinada situação e das opções de enfrentamento estabelecidas (Folkman e Lazarus, 1980).

De acordo com este princípio, a teoria de Karasek e Teorell (1990) ressalta a importância da relação do indivíduo com o seu ambiente de trabalho, e dos mecanismos de controle deste indivíduo frente às demandas ocupacionais, a fim de prevenir o estresse ocupacional. Os pressupostos de Karasek prevêem situações ocupacionais distintas, de acordo com as demandas psicológicas impostas pelo trabalho e os mecanismos de controle do indivíduo.

Neste estudo, encontraram-se alguns resultados favoráveis a primeira hipótese do modelo Demanda Controle, de que as ocupações que apresentam sobrecarga excessiva de demandas psicológicas e pouca amplitude de decisão (ou controle) no processo de trabalho produzem grande desgaste (Karasek e Teorell, 1990).

Observou-se que 48% da população referem sofrer altas demandas em seu ambiente de trabalho, e 60% diz ter pouco controle sobre as suas atividades. Além disso, quando analisados segundo os quadrantes do modelo Demanda Controle, a maior parte dos professores encontra-se na situação de alto desgaste.

No estudo de Reis (2006), a prevalência de cansaço mental foi mais elevada entre os professores com alta demanda (77,4%) e baixo controle (79,6%). Quando relacionadas as variáveis cansaço e nervosismo com os quadrantes do modelo, observou-se prevalência de cansaço mental em 75% dos professores e prevalência de nervosismo em 59,2% na situação de alto desgaste.

Diante disso, ressalta-se que os indivíduos que encontram-se em situação de alto desgaste estão mais expostos ao estresse que os demais, e devem estar atentos aos sintomas experimentados no ambiente de trabalho.

Para Guido (2003) o trabalho pode ser entendido como uma atividade que possibilita a inserção social dos indivíduos, e pode representar tanto equilíbrio, desenvolvimento e satisfação, como pode causar sensações negativas, levando a insatisfação no trabalho e ao adoecimento. Considera ainda que, fatores como limitada autonomia, pequena liberdade de decisão e criatividade, somadas as

constantes pressões e transições do mercado de trabalho, podem levar a desestabilização do indivíduo.

A autonomia profissional está diretamente relacionada à independência e liberdade na tomada de decisão frente às atividades diárias, ou ainda na efetividade do seu processo de trabalho (Monteiro, 2001).

O trabalho docente permite ao professor controlar algumas questões, principalmente às executadas em sala de aula. Entretanto, estudos como o de Delcor (2004) e Reis (2005), mostram que o controle destas questões parece não poupar os professores das demandas globais a que estão submetidos, como tarefas extraclases, extensa jornada de trabalho, cumprimento de tarefa com prazo curto de tempo e múltiplos empregos.

Contaifer (2003) identificou em 76,5% dos docentes a sensação de estar sob estresse no trabalho, bem como, observou que os principais estressores em professores da área da saúde foram: salário inadequado; falta de material necessário para o trabalho; longas reuniões, receber tarefas além de suas condições no momento; falta de recursos humanos; trabalhar em instalações físicas inadequadas; ter um prazo curto para cumprir tarefas; executar tarefas distintas simultaneamente; trabalhar com pessoas despreparadas, distanciamento entre as condições ideais e reais de trabalho, trabalhar em clima de competitividade, interferência da política governamental no trabalho, expectativas pessoais em relação ao seu desempenho e rixas.

Observa-se que o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho é fundamental para o desenvolvimento das atividades docentes. Quando o relacionamento entre colegas e entre chefes e subordinados é visto como um estressor, ele contribui para o desgaste dos profissionais, podendo inclusive levar ao adoecimento (Delcor, 2004).

Neste estudo 68% dos professores referiu ter baixo apoio social de colegas e chefia. Observou-se ainda que professores com menor apoio social tiveram menores escores de controle sobre o trabalho (40%). Este resultado reforça a importância do apoio social no desenvolvimento das atividades laborais, e ressalta a necessidade de melhorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

No estudo de Reis (2006), os autores encontraram maior prevalência de nervosismo e cansaço mental entre os professores que referiram baixo apoio social. Resultado semelhante foi encontrado no estudo de Jacobsson et al. (2001) e de

Taris et al. (2001), no qual a ausência de suporte social, e de controle estava significativamente relacionada com exaustão emocional e irritabilidade.

Esses estudos evidenciam os efeitos benéficos do bom relacionamento entre colegas, de um ambiente de trabalho agradável, o que pode ser um efeito protetor para os agravos à saúde física e emocional. Segundo Couto (1987), o apoio social é um forte aliado na proteção e manutenção da saúde mental, pois habilita o trabalhador a lidar com as adversidades do cotidiano do trabalho.

Diante disso, cabe aos próprios professores melhorar a maneira como interagem com seus colegas, estabelecer alianças e vínculos com vistas ao crescimento de todos e minimizar as relações competitivas.

Além disso, para garantir a manutenção da saúde dos professores, Porto (2006) recomenda a realização de exames médicos periódicos e a viabilização do suporte médico e psicológico aos casos que requeiram assistência. Também é recomendado dar atenção às condições de trabalho e discutir temas relacionados à sua saúde, como mantê-la e melhorá-la.

Quando o trabalho é adaptado às condições físicas e psíquicas do trabalhador e garante controle de riscos ocupacionais, favorece o alcance de metas e a realização pessoal do indivíduo no trabalho, aumenta, dessa maneira, sua satisfação e autoestima (Dolan, 2006).

Salienta-se que a relação dos fatores envolvidos no processo de trabalho dos professores (demanda psicológica, controle sobre o trabalho e apoio social), discutidos neste estudo, podem favorecer a exposição ao estresse. Entretanto, deve-se considerar que, por vezes, indivíduos expostos às mesmas situações não o percebem.

Justifica-se que o estresse pode ser percebido de diferentes maneiras pelos indivíduos, pode tanto desencadear sensações de estímulo e motivação, impulsionando o crescimento do profissional, quanto pode levar a sobrecarga, e exaustão, desestimulando e incapacitando-o para o trabalho (Cooper, 1995).

Ressalta-se a importância de ações preventivas, que permitam aos indivíduos o desenvolvimento de suas potencialidades no ambiente de trabalho. Segundo Linch (2009), promover um ambiente de trabalho adequado para o desenvolvimento da autonomia e segurança dos profissionais parece ser um fator importante para garantir a realização de um trabalho com motivação, satisfação, compromisso e produtividade.

6 CONCLUSÕES

Os resultados deste estudo possibilitam as seguintes conclusões:

✓ O instrumento utilizado apresentou consistência interna adequada.

Quanto as características sociodemográficas :

- ✓ idade média de 28 anos.
- ✓ 56 % do sexo feminino.
- ✓ 60% não possui companheiro.
- ✓ 56% não tem filhos.
- ✓ 60% possui pos-graduação.

Quanto as características relacionadas ao trabalho:

- ✓ 60% estava no cargo entre sete meses e um ano.
- ✓ 20% era lotado no departamento de Enfermagem.
- ✓ 32% dos professores são médicos.

Quanto as variáveis de exposição ao Stress:

- ✓ 60 % refere baixo controle sobre o seu trabalho.
- ✓ 48% afirma que seu trabalho exige alta demanda psicológica.
- ✓ 68% refere baixo apoio social de chefes e colegas de trabalho.
- ✓ 40% refere baixo apoio social e baixo controle sobre o trabalho
- ✓ Evidenciou-se relação positiva entre homens, baixo apoio social e baixo controle.
- ✓ Evidenciou-se relação positiva entre mulheres e alto controle sobre o trabalho.
- ✓ 36% encontra-se na situação de alto desgaste.
- ✓ 24% encontra-se na situação de trabalho passivo.
- ✓ 56% dos professores tem dois ou mais empregos.
- ✓ 72% tem carga horária semanal de 40 horas como professor substituto.

- ✓ 52% tem carga horária semanal total de trabalho de 60 horas.
- ✓ 48% desenvolvem atividades em três ou mais disciplinas.

6.1 Algumas Considerações

A atual organização das universidades ainda depende da participação efetiva dos professores substitutos, ou em cargos temporários, frente aos alunos. Esta realidade está presente no cenário de ensino há mais de uma década, embora desde 2008 movimentos políticos tem contribuído para a contratação de mais professores em cargos permanentes, por meio de concurso público.

A efetivação dos professores nas universidades possibilitará maior estabilidade econômica e emocional aos professores, o que deve repercutir positivamente no ensino e na qualidade dos cursos de graduação e pós-graduação.

Entende-se que as repercussões negativas do trabalho temporário afetam não apenas os professores substitutos, mas toda a estrutura das universidades, uma vez que são possíveis contratações por período máximo de dois anos, o que dificulta a continuidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas, e pode desencadear desgaste nos alunos, nos demais professores e na administração das instituições, pelas incertezas a cada nova contratação.

Este estudo confirmou a hipótese de Karasek de que a combinação de altas demandas psicológicas com baixo controle do trabalhador sobre o seu processo de trabalho, leva a situações de alto desgaste. Além disso, acredita-se que o fato de ter baixo apoio social no ambiente de trabalho contribui para o desgaste dos professores.

O modelo Demanda Controle proposto por Karasek foi desenvolvido inicialmente para medir o estresse ocupacional, voltado para questões do ambiente de trabalho. Entretanto, considera-se que o referencial teórico que sustenta o modelo não dispõe de conteúdo suficiente para afirmar se os indivíduos estão ou não estressados.

Contudo, acredita-se numa aproximação do referencial teórico, para inferir sobre exposição ao estresse, no ambiente de trabalho, a partir dos escores de demanda e de controle, e dos quadrantes do modelo.

Outras limitações do instrumento já foram descritas anteriormente, e reforçam a afirmativa de que os resultados desta pesquisa dizem respeito a situação laboral

desta população específica, e portanto, comparações com outras populações devem ser feitas com cautela.

Todavia, os resultados desta pesquisa podem contribuir para a melhoria das condições de trabalho dos professores substitutos, uma vez que reforçam a necessidade de uma mudança de atitude por parte dos profissionais, e maiores investimentos na saúde ocupacional destes indivíduos.

Salienta-se a necessidade de adequação das demandas psicológicas do trabalho com as capacidades individuais dos profissionais. Para isso, sugere-se a aproximação das atividades dos professores substitutos com os temas a que os professores tem maior afinidade.

Do mesmo modo, acredita-se que incentivar os professores a participar de grupos de estudos e pesquisas, na área que atuam, pode facilitar o desenvolvimento de suas habilidades, e melhorar a auto estima dos professores. Entretanto, ressalta-se que é preciso adequar as demandas dos professores para que eles possam participar destas atividades, sem sobrecarga de trabalho.

Do mesmo modo, acredita-se que outra estratégia para reduzir a exposição ao Stress é melhorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Cabe aos professores, em cargos temporários e permanentes, interagir melhor no ambiente de trabalho, visando o crescimento e bem estar de todos, o que proporciona o desenvolvimento de habilidades e qualifica as ações educativas.

Com isso, reforça-se a importância dos achados deste estudo para o diagnóstico ocupacional da população estudada. Contudo, estudos que abordem outras dimensões do trabalho são necessários para inferir sobre a saúde ocupacional dos professores substitutos e confirmar a exposição ao estresse nesta categoria profissional.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. G. M. et al. Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português. **Rev. Saúde Pública**; 38(2): 164-71 2004.

ARAÚJO, T. M. et al. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. **Ciência & Saúde Coletiva**, 8 (4):991-1003, 2003.

ARAÚJO, T. M. et al. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, 11(4):1117-1129, 2006.

ARANHA, L. A. **A filosofia da educação**. São Paulo: Moderna, 1989.

BACHION, M. M. et al. Vulnerabilidade ao Stress entre professores universitários. **R Enferm UERJ**, 13: 32-7. 2005.

BARRETO, R. G.; LEHER, R. **Trabalho docente e as reformas neoliberais**. In: OLIVEIRA, D. A. Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes. Belo Horizonte: Autêntica, 2003. p. 39-60.

BISQUERRA R.; SARRIERA, J. C.; MARTÍNEZ, F. **Introdução à estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS**. Porto Alegre :Artmed, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: campus, 1999.

CONTAIFFER, T. R. C. et al. Stress em professores universitários da área de saúde. **Rev Gaúcha Enferm**, ago, 24(2):215-25, 2003.

COOPER, C. L. et al. **Occupational stress indicator management guide**. Windsor: NFER - Nelson, 1988.

COOPER, C. L. et al. **Work psychology - understanding human behaviour in the workplace**. London: Pitman Publishing, 1995.

COOPER, C. L. et al. **Teachers under pressure: stress in profession**. Routledge, 1996.

COUTO, H. A. **Stress e qualidade de vida do executivo**. Rio de Janeiro: Cop, 1987.

COSTA, C. W. G. S. **Fatores estressores no ambiente de trabalho docente: uma investigação em uma universidade privada**. (dissertação de mestrado). Natal: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2004.

CRUZ, R. M.; SARDA, J. J.; ALCHIERI, J. C. **Avaliação e medidas psicológicas: produção do conhecimento e da intervenção profissional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

CRUZ, R. M.; LEMOS, J. C. **Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde**. *Motrivivência* Ano XVII, n. 24, P. 59-80 Jun./2005

CRUZ, R. M. et al. **Saúde docente, condições e carga de trabalho**. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 4, Julio, 2010, 147-160.

DELCOR, N. S. et al. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Cad Saúde Pública**. 20:187-96, 2004

DOLAN, S. L. **Estresse, auto-estima, saúde e trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

FRANKENHAEUSER, M. **A biopsychosocial approach to work life issues**, pp. 49-60. In JV Johnson & G Johansson (orgs.). **The psychosocial work environment work organization, democratization and health – essays in memory of Bertil Gardell**. Baywood Publishing Company, Nova York. 1991.

FRIEDMAN, M. D.; ROSENMAN, R. H. **Type A behavior and your heart**. New York: Knopf, 1974.

GARDELL, B.. **Autonomy and participation at work**. **Human Relations**. (30):515-533, 1977.

GUIDO, L. A. **Stress e Coping entre enfermeiros de centro cirúrgico e recuperação anestésica**. (tese de doutorado). São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade Federal de São Paulo, 2003.

HULLEY, S. D. et al., **Delineando a pesquisa clínica: uma abordagem epidemiológica**. Porto Alegre: Artmed:, 2008

JACOBSSON, C. et al. Managing stress and feelings of mastery among Sweden comprehensive school teachers. **Scandinavian Journal of Educational Research**, Ågindon, v. 45, n. 1, p. 37-53, mar. 2001.

KARASEK, R. A. **Job Demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign**. *Administrative Science Quarterly*, 24:285-308, 1979.

_____. **Job Content Questionnaire and User's Guide**. University of Massachusetts, 1985.

KARASEK, R. A.; THEÖRELL, T. **Healthy work-stress, productivity, and the reconstruction of working life**. New York: Basic Books, 1990.

KARASEK, R. A. et al. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessment of psychosocial job characteristics. **Journal of Occupational Health Psychology**. 3(4):322-355, 1998.

KOEHLER, S. E. **A trajetória institucional/docente do professor substituto da UFSM**. 2006. (dissertação de mestrado). Santa Maria: Mestrado em Educação. Universidade Federal de Santa Maria, 2006.

LAUTERT, L. **O desgaste profissional do enfermeiro**. (tese de doutorado). Salamanca: Universidad Pontificia Salamanca; 1995.

LAZARUS, R. S. **Psychological stress in the workplace**. *Occupational Stress: A handbook* (p. 3-14) Washington, USA, 1995.

LINCH, G. F. C. **Stress de Enfermeiros em Unidades de Hemodinâmica**. (dissertação de mestrado). Santa Maria: Mestrado em Enfermagem. Universidade Federal de Santa Maria, 2009.

LIMA, R. O professor e o stress. **Revista Universidade e Sociedade**, ano 13, n. 17, junho, p-35-39. 1998.

LIPP, M. E. N. **Stress: conceitos básicos**. In: Lipp, M. E. N. (org.). **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papyrus, 1996. p.17-31.

LOSCOCCO, K. A.; SPITZE, G. Female and male factory workers. **Journal of Health and Social Behavior**, n. 3, p. 313-327, 1990.

MAGNAGO, T. S. B. S. **Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbio musculoesquelético em trabalhadores de enfermagem.** (tese de doutorado). Escola de enfermagem Anna Nery, 2008.

MONTEIRO, A. M. F. C. **Professores: entre saberes e práticas.** Educação & Sociedade, ano XXII, n. 74, Abril, 2001.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo.** Belo Horizonte: UFMG/FACE, 1994.

MOSQUERA, J. **O Professor como Pessoa.** Porto Alegre: Editora Sulina, 1976.

OLIVEIRA, D. A. **As reformas educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente.** In OLIVEIRA, D. A. Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes. Autêntica: Belo Horizonte, 2003, p. 13-35.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A condição dos professores: recomendação Internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores.** Genebra: OIT/ Unesco, 1984.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **The challenges of a changing world.** Relatório, 2008.

PORTO, L. A. et al. Associação entre distúrbio psíquicos e aspectos psicossociais do trabalho de professores. **Rev Saúde Pública.**;40(5):818-26. 2006.

REINHOLD, H. H. **Stress ocupacional do professor.** In: Lipp MEN. **Pesquisas sobre o stress no Brasil: saúde, ocupações e grupo de risco.** Campinas (SP): Papyrus; 304 p. p.169-94, 1996.

REIS, E. J. F. B. et al. Docência e exaustão. **Educ. Soc.,** Campinas, vol. 27, n. 94, p. 229-253, jan./abr. 2006.

REIS, E. J. F. B.; et al. Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Cad. Saúde Pública,** Rio de Janeiro, 21(5):1480-1490, set-out, 2005.

STACCIARINI, J. M.; TRÓCCOLI, B. T. O Stress na atividade ocupacional do enfermeiro. **Revista Latino americana de enfermagem,** v.9, n.2, p.17-25, 2001.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Cortez-UFRJ, 1994.

SELYE, H. **Stress: a tensão da vida**. 2 ed. São Paulo: IBRASA, 1959.

TARIS, T. W. et al. From inequity to burnout the role of job stress. **Journal of Occupational Health Psychology**. v. 4, n. 4, p. 303-323, 2001.

TEIXEIRA, L. H. G. **Políticas públicas de educação e mudança nas escolas: um estudo da cultura escolar**. In: OLIVEIRA, D. A.; Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes. Belo Horizonte: Autêntica:, 2003, p. 13-35.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
CURSO DE PÓS- GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

Título do estudo: Professor substituto na área da saúde: Stress no trabalho

Pesquisador(es) responsável(is): Luis Felipe Dias Lopes

Instituição/Departamento: UFSM/ Estatística

Telefone para contato: (55)xxxxxxxx/ (55)81361556

Local da coleta de dados: Centro de Ciências da Saúde/ UFSM

Prezado(a) Senhor(a):

- Você está sendo convidado(a) a responder às perguntas deste questionário de forma totalmente **voluntária**.
- Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.
- Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que você se decidir a participar.
- Você tem o direito de **desistir** de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito.

Objetivo do estudo: Investigar o stress ocupacional dos professores universitários em cargos temporários no Centro de Ciências da Saúde, da Universidade Federal de Santa Maria, a partir do modelo demanda-controle proposto por Karasek.

Procedimentos. Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento destes questionários, respondendo às perguntas formuladas.

Benefícios. Esta pesquisa trará maior conhecimento sobre o tema abordado, sem benefício direto para você.

Riscos. O preenchimento deste questionário não representará qualquer risco de ordem física ou psicológica para você.

Sigilo. Você terá sua privacidade garantida pelos pesquisadores responsáveis. Os sujeitos da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma.

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, eu _____, estou de acordo em participar desta pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria, ____ de _____ de _____

 Assinatura do sujeito de pesquisa/representante legal N. identidade
 (para casos de pacientes menores de 18 anos, analfabetos, semi-analfabetos ou portadores de deficiência auditiva ou visual)

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste sujeito de pesquisa ou representante legal para a participação neste estudo.

..... Santa Maria, ____ de _____ de _____

 Assinatura do responsável pelo estudo

Mestranda Luiza de Oliveira Pitthan
 Av. Borges de Medeiros, 1988/703 Santa Maria- RS
 (55) 81361556 email: luizapitthan@yahoo.com.br

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato:

Comitê de Ética em Pesquisa - CEP-UFSM
 Av. Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria – 7º andar – Campus Universitário – 97105-900 – Santa Maria-RS - tel.: (55) 32209362 - email: comiteeticapesquisa@mail.ufsm.br

APÊNDICE B- TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título do estudo: Professor substituto na área da saúde: Stress no trabalho

Pesquisador(es) responsável(is): Luis Felipe Dias Lopes

Instituição/Departamento: UFSM/ Estatística

Telefone para contato: (55)xxxxxxxx/ (55)81361556

Local da coleta de dados: Centro de Ciências da Saúde/ UFSM

Os pesquisadores do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos professores do Centro de Ciências da Saúde da UFSM, cujos dados serão coletados a partir da aplicação de questionários. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente projeto. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas no Departamento de Estatística por um período de cinco anos, sob a responsabilidade do Sr. Luis Felipe Dias Lopes. Após este período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em/...../....., com o número do CAAE

Santa Maria,dede 200.....

.....
 [Nome (ou carimbo), CI, Registro Profissional (se houver)
 e assinatura do pesquisador responsável]

APÊNDICE C - Questionário de características da população:

Data: ____/____/____ **Controle:** _____ **Sexo:** () F () M **Idade:** _____

I DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS:**A. ESCOLARIDADE:**

(1)Graduação (2)Especialização (3)Mestrado (4)Doutorado

B. ESTADO CIVIL:

(1)Casado (2)Solteiro (3)Separado (4)Outro

C. NÚMERO DE FILHOS: _____

D. CURSO DE GRADUAÇÃO: _____

E. ANO DE GRADUAÇÃO: _____

I. DADOS LABORAIS:

A. DATA DE INÍCIO DO CONTRATO: _____

B. DEPARTAMENTO: _____

C. CURSO ONDE DESEMPENHA SUAS ATIVIDADES: _____

D. TIPO DE AULA MINISTRADA: () TEÓRICA () PRÁTICA

E. NÚMERO DE DISCIPLINAS MINISTRADAS: _____

F. OUTRA ATIVIDADE PROFISSIONAL:

G. CARGA HORÁRIA SEMANAL: _____

ANEXOS

ANEXO A – *JOB STRESS SCALE*

Opções de resposta de A até K:

- a) Com que frequência você tem que fazer suas atividades de trabalho com muita rapidez?
- () Frequentemente, () às vezes, () raramente, () nunca ou quase nunca.
- b) Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?
- () Frequentemente, () às vezes, () raramente, () nunca ou quase nunca.
- c) Seu trabalho exige demais de você?
- () Frequentemente, () às vezes, () raramente, () nunca ou quase nunca.
- d) Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?
- () Frequentemente, () às vezes, () raramente, () nunca ou quase nunca.
- e) O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?
- () Frequentemente, () às vezes, () raramente, () nunca ou quase nunca.
- f) Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?
- () Frequentemente, () às vezes, () raramente, () nunca ou quase nunca.
- g) Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?
- () Frequentemente, () às vezes, () raramente, () nunca ou quase nunca.
- h) Seu trabalho exige que você tome iniciativas?
- () Frequentemente, () às vezes, () raramente, () nunca ou quase nunca.
- i) No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?
- () Frequentemente, () às vezes, () raramente, () nunca ou quase nunca.

j) Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?

() Freqüentemente, () às vezes, () raramente, () nunca ou quase nunca.

k) Você pode escolher O QUE fazer em seu trabalho?

() Freqüentemente, () às vezes, () raramente, () nunca ou quase nunca.

Opções de resposta de L até Q:

l) Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.

() concordo totalmente, () concordo mais que discordo, () discordo mais que concordo, () discordo

m) No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros.

() concordo totalmente, () concordo mais que discordo, () discordo mais que concordo, () discordo

n) Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.

() concordo totalmente, () concordo mais que discordo, () discordo mais que concordo, () discordo

o) Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem.

() concordo totalmente, () concordo mais que discordo, () discordo mais que concordo, () discordo



p) No trabalho, eu me relaciono bem com meus colegas.

() concordo totalmente, () concordo mais que discordo, () discordo mais que concordo, () discordo

q) Eu gosto de trabalhar com meus colegas.

() concordo totalmente, () concordo mais que discordo, () discordo mais que concordo, () discordo

ANEXO B - CARTA DE APROVAÇÃO NO CEP

 <p>MINISTÉRIO DA SAÚDE Conselho Nacional de Saúde Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP)</p>	<p>UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa Comitê de Ética em Pesquisa - CEP- UFSM REGISTRO CONEP: 243</p> 
--	---

CARTA DE APROVAÇÃO

O Comitê de Ética em Pesquisa – UFSM, reconhecido pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – (CONEP/MS) analisou o protocolo de pesquisa:

Título: Professor Substituto na Área Da Saúde: Stress no trabalho.

Número do processo: 23081.012423/2009-61

CAAE (Certificado de Apresentação para Apreciação Ética): 0208.0.243.000-09

Pesquisador Responsável: Luis Felipe Dias Lopes

Este projeto foi APROVADO em seus aspectos éticos e metodológicos de acordo com as Diretrizes estabelecidas na Resolução 196/96 e complementares do Conselho Nacional de Saúde. Toda e qualquer alteração do Projeto, assim como os eventos adversos graves, deverão ser comunicados imediatamente a este Comitê. O pesquisador deve apresentar ao CEP:

JANEIRO / 2010- Relatório final

Os membros do CEP-UFSM não participaram do processo de avaliação dos projetos onde constam como pesquisadores.

DATA DA REUNIÃO DE APROVAÇÃO: 13/10/2009

Santa Maria, 14 de Outubro de 2009.



Edson Nunes de Moraes
Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa-UFSM
Registro CONEP N. 243.