



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS VII  
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS  
COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**SUERDA LINHARES BRAGA**

**ESTRESSE NA ATIVIDADE DOCENTE: UM ESTUDO DE CASO NA  
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – CAMPUS VII**

**PATOS**

**2022**

SUERDA LINHARES BRAGA

**ESTRESSE NA ATIVIDADE DOCENTE: UM ESTUDO DE CASO NA  
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – CAMPUS VII**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

**Área de concentração:** Gestão de Pessoas.

**Orientador(a):** Prof<sup>a</sup>. Dra. Simone Costa Silva

**PATOS  
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

B813e Braga, Suerda Linhares.  
Estresse na atividade docente [manuscrito] : um estudo de caso na Universidade Estadual da Paraíba – Campus VII / Suerda Linhares Braga. - 2022.  
32 p.

Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas , 2022.  
"Orientação : Profa. Dra. Simone Costa Silva ,  
Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Estresse ocupacional. 2. Esgotamento profissional. 3. Desvalorização docente. I. Título

21. ed. CDD 158.72

SUERDA LINHARES BRAGA

ESTRESSE NA ATIVIDADE DOCENTE: UM ESTUDO DE CASO NA  
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – CAMPUS VII

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)  
apresentado à Coordenação do Curso de  
Administração da Universidade Estadual  
da Paraíba, como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

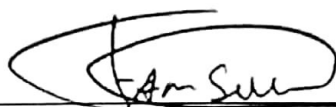
Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Aprovada em: 01/12/2022

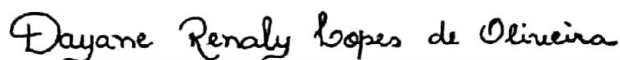
**BANCA EXAMINADORA**



Prof.<sup>a</sup> Dra. Simone Costa Silva (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Francisco Anderson Mariano da Silva  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.<sup>a</sup> Me. Dayane Renaly Lopes de Oliveira  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico este Trabalho ao meu Tio Francisco Virgílio Linhares (*in memorial*) por ser referência não só para mim, mas para toda família como homem íntegro e de caráter inabalável. O senhor não foi apenas um tio, e sim um grande pai, amigo, meu conselheiro de vida, me ver formada era um dos seus sonhos. Um adulto com coração de criança, o senhor foi a pessoa do coração mais puro que conheci em toda minha vida e só tenho a agradecer a Deus por ter me presenteado com sua existência, obrigada por exatamente TUDO, espero que de onde estiver o senhor esteja muito feliz.

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Perfil sociodemográfico.....	18
---	----

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Os seis processos de Gestão de Pessoas.....	13
<b>Quadro 2:</b> Atribuições para um professor.....	16

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso(a) .....	19
<b>Gráfico 2:</b> O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso....	20
<b>Gráfico 3:</b> Sinto-me incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho.....	21
<b>Gráfico 4:</b> Sinto-me irritado por meu superior não reconhecer o meu esforço diante de outras pessoas.....	21
<b>Gráfico 5:</b> Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas de trabalho. .....	22
<b>Gráfico 6:</b> Incômodo com a deficiência nos treinamentos/suporte pedagógico disponibilizado. .....	23
<b>Gráfico 7:</b> As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado. .	23
<b>Gráfico 8:</b> Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho. ....	24
<b>Gráfico 9:</b> A competição no meu ambiente de trabalho, tem me deixado de mau humor. ....	24



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- EET Escala de Estresse no Trabalho  
QVT Qualidade de vida no trabalho  
UEPB Universidade Estadual da Paraíba

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1</b>	<b>Gestão de pessoas</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2</b>	<b>Estresse e qualidade de vida</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2.1</b>	<i>Síndrome de Burnout</i> .....	<b>14</b>
<b>2.3</b>	<b>Trabalho docente</b> .....	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>ASPECTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	<b>18</b>
<b>4.1</b>	<b>Perfil sociodemográfico</b> .....	<b>18</b>
<b>4.2</b>	<b>Análise do estresse nos docentes</b> .....	<b>19</b>
<b>4.3</b>	<b>Medidas para amenizar o estresse na atividade docente</b> .....	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>26</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>27</b>
	<b>APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO</b> .....	<b>30</b>

## ESTRESSE NA ATIVIDADE DOCENTE: UM ESTUDO DE CASO NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – CAMPUS VII

BRAGA, Suerda Linhares. \*

SILVA, Simone Costa. \*\*

### RESUMO

Os docentes desempenham um papel fundamental na formação de pessoas para além da vida acadêmica. No seu cotidiano as sobrecargas de tarefas relacionadas a sua ocupação podem causar danos à saúde mental, os professores vêm enfrentando uma alta desvalorização social e econômica, em relação às cargas horárias excessivas a ponto de ter uma baixa remuneração, tornando uma profissão pouco atraente e bastante estressante. Com isso, profissionais da área vêm enfrentando uma série de transtornos mentais, levando a doenças ocupacionais, dentre os transtornos mais comuns se encontra a Síndrome de *Burnout*. Diante disso, ao desempenharem suas atividades laborais, os mesmos estão sujeitos a fatores que podem ocasionar um desgaste a saúde física e mental, levando a uma ineficiência ao executar o seu trabalho. Esse estudo objetiva de modo geral analisar os principais fatores causadores de estresse na atividade docente. De modo específico, busca-se: - Listar os principais causadores do estresse na atividade docente; - Identificar a necessidade de implementação de medidas para amenizar o estresse na docência; - Avaliar em qual público docente há um maior nível de estresse no que se refere ao gênero, masculino ou feminino, área de atuação e/ou vínculo institucional. Para alcançar tal objetivo o estudo se deu por meio de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, além disso, essa é uma pesquisa descritiva, que também pode ser caracterizada, pode ser caracterizado como um estudo de caso. Para operacionalização da pesquisa foi usado um questionário para a aplicação aos docentes da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), atuantes nos cursos de Administração, Ciência da Computação, Física e Matemática. Após a aplicação do questionário junto aos professores da UEPB, totalizou 31 respondentes, o que representa cerca de 52,5% da população total de professores da instituição. Ao serem questionados sobre algumas medidas para amenizar o estresse na atividade docente, os respondentes expuseram suas ideias que poderiam ser postas em práticas para a redução do estresse ocupacional. Ao analisar os dados levantados, percebe-se que os principais causadores de incômodos que podem levar ao estresse, estão ligados a carga horária excessiva; os docentes sentem-se incomodados por não terem um treinamento ou suporte pedagógico disponibilizado; outro ponto é a perspectiva de crescimento que tem deixado cerca da metade dos respondentes angustiados e, por fim, a não participação dos docentes no desenvolvimento de atividades na sua área de trabalho, é outro aspecto que gera um certo incômodo.

**Palavras-chaves:** Estresse ocupacional. Esgotamento profissional. Desvalorização docente.

## ABSTRACT

Teachers play a fundamental role in the education of people beyond their academic life. In their daily lives, the overload of tasks related to their occupation can cause damage to mental health, teachers have been facing a high social and economic devaluation, in relation to excessive workloads to the point of having a low remuneration, making a profession unattractive and quite stressful. With this, professionals in the area have been facing a series of mental disorders, leading to occupational diseases, among the most common disorders is the Burnout Syndrome. In view of this, when performing their work activities, they are subject to factors that can cause wear to their physical and mental health, leading to inefficiency in the performance of their work. This study aims to analyze the main factors that cause stress in the teaching profession. Specifically, it aims to - List the main causes of stress in the teaching activity; - Identify the need to implement measures to mitigate stress in teaching; - Evaluate in which teaching public there is a higher level of stress with regard to gender, male or female, area of performance and/or institutional link. To reach such an objective, the study was carried out by means of a quantitative and qualitative research; besides, this is a descriptive research, which can also be characterized as a case study. To operationalize the research a questionnaire was used to be applied to the teachers of the Paraíba State University (UEPB), working in the Administration, Computer Science, Physics and Mathematics courses. After applying the questionnaire to the teachers at UEPB, a total of 31 respondents, which represents about 52.5% of the total population of teachers at the institution. When asked about some measures to mitigate the stress in the teaching activity, the respondents exposed their ideas that could be put into practice for the reduction of occupational stress. When analyzing the data collected, it can be noticed that the main causes of discomfort that can lead to stress are related to the excessive workload; the teachers feel uncomfortable for not having training or pedagogical support available; another point is the perspective of growth that has left about half of the respondents distressed and, finally, the lack of participation of teachers in the development of activities in their area of work is another aspect that generates a certain discomfort.

**Keywords:** Occupational stress. Professional exhaustion. Teacher devaluation.

---

\* Suerda Linhares Braga, graduanda em Administração, UEPB, [suerdalinhares@hotmail.com](mailto:suerdalinhares@hotmail.com)

\*\* Simone Costa Silva, orientadora, UEPB, [monyadm@servidor.uepb.edu.br](mailto:monyadm@servidor.uepb.edu.br)

## 1 INTRODUÇÃO

Os professores têm um papel fundamental na formação de pessoas que buscam conhecimentos para além da vida acadêmica. Segundo Basso (1998), o significado de seu trabalho é formado pela finalidade da ação de ensinar, isto é, pelo seu objetivo e pelo conteúdo concreto efetivado através das operações realizadas conscientemente pelo professor, considerando as condições reais e objetivas na condução do processo de apropriação do conhecimento pelo aluno.

No seu cotidiano as sobrecargas de tarefas relacionadas a sua ocupação podem causar danos à saúde mental. Segundo Naghieh et al. (2015), a profissão de docente é a ocupação com alta prevalência de estresse relacionado ao trabalho, que pode levar a problemas de saúde física e mental sustentados nos professores causando mal-estar que afeta diretamente no desempenho educacional do profissional.

É visto que, os professores se relacionam muito com pessoas junto com as atividades acadêmicas desenvolvidas, o que exige bastante de questões emocionais. Estudos como o de Carlotto e Palazzo (2006), falam de possíveis fatores que levam ao estresse, como o elevado número de alunos em sala de aula e de disciplinas, exaustão de atividades burocráticas, sobrecarga de atividades, dentre outras funções a desempenhar.

De acordo com Miguez e Braga (2018) os professores vêm enfrentando uma alta desvalorização social e econômica, em relação às cargas horárias excessivas a ponto de ter uma baixa remuneração, tornando uma profissão pouco atraente e bastante estressante. Em adição, pesquisas mostram que a análise da dupla jornada de trabalho é complexa e articula diversos fatores localizados nas esferas pública e privada. As possíveis repercussões da dupla jornada de trabalho sobre a saúde também são diversificadas: sobrecarga psicológica, fadiga física ou *Burnout*; tempo insuficiente para lazer, para descanso, horas de sono e alimentação (ARAÚJO; GODINHO; ALMEIDA, 2006).

Todo o desgaste ocasionado pelo estresse traz sintomas físicos que prejudicam o desempenho do docente em suas atividades diárias, gerando assim desconforto, cansaço, e reduzindo sua capacidade de manter uma vida equilibrada e saudável (MIGUEZ; BRAGA, 2018). O que é ressaltado por Ferreira (2013) quando afirma que existem condições que levam ao estresse no trabalho que podem ocasionar problemas à saúde e segurança, denominados fatores psicossociais do trabalho e compreende os aspectos sociais em si e o ambiente do trabalho, tais como: o clima ou cultura da organização, as atividades laborais, relações interpessoais no trabalho a forma e o conteúdo das tarefas.

Alguns profissionais da área vêm enfrentando uma série de transtornos mentais, levando a doenças ocupacionais, devido problemas enfrentados no meio acadêmico, segundo Batista et al. (2010), dentre os transtornos mais comuns nos professores se encontra a Síndrome de *Burnout*, que tem sido considerado um problema social de grande relevância e vem sendo investigada em diversos países, no Brasil os estudos sobre a Síndrome de *Burnout* tiveram início nos anos 90.

Diante do exposto, há uma necessidade de estudos relacionados a essa temática, a fim de se adotar medidas para amenizar os problemas psicológicos enfrentados por alguns professores. Torna-se relevante desenvolver trabalhos que possam produzir reflexões acerca do trabalho docente e os problemas enfrentados por esses profissionais no que se refere à saúde e bem-estar. Neste sentido, o presente trabalho será guiado a partir da seguinte pergunta norteadora: Quais as principais causas do estresse na docência e quais medidas podem ser tomadas para minimizar esses problemas?

Para responder aos questionamentos propostos, esse estudo objetiva de modo geral analisar os principais fatores causadores de estresse na atividade docente. De modo específico, busca-se: - Listar os principais causadores do estresse na atividade docente; - Identificar a necessidade de implementação de medidas para amenizar o estresse na docência; - Avaliar em

qual público docente há um maior nível de estresse no que se refere ao sexo, masculino ou feminino, área de atuação e/ou vínculo institucional.

O presente trabalho encontra-se estruturado da seguinte maneira: Após essa breve introdução em seguida, no referencial teórico, encontram-se os principais conceitos e definições sobre a temática estudada. Nos aspectos metodológicos descreve-se o caminho percorrido para a coleta e análise de dados, posteriormente há os principais achados da pesquisa, seguindo-se das considerações finais e a lista com as referências consultadas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Gestão de pessoas**

Uma organização é composta por pessoas, são elas que desenvolvem os objetivos para alcançar as metas, como também as pessoas necessitam das organizações para seu desenvolvimento social e pessoal. Percebe-se que organizações e pessoas são muito dependentes, para que haja sucesso os dois precisam caminhar em harmonia. Nas organizações o setor que busca desenvolver atividades a fim de proporcionar um ambiente harmonioso e saudável para os indivíduos, é ao setor de Gestão de Pessoas.

A gestão de pessoas é tida como a interação no sentido de envolver alguns esforços, como: planejar, organizar, dirigir, liderar, coordenar, controlar, com visão empresarial e ambiental, garantindo que tais ações não sejam desenvolvidas de forma isolada (ARAÚJO; GARCIA, 2009).

A função da área de recursos humanos como agente de mudança é catalisar os esforços de transformação organizacional para que ela se torne mais competitiva. A gestão da mudança é uma das mais importantes contribuições da área de recursos humanos para a gestão estratégica e essa contribuição se torna efetiva a partir do gerenciamento da cultura da organização, do desenvolvimento de novas competências, da formação de equipes e do envolvimento das pessoas no processo de transformação (ÁVILA; STECCA, 2015).

Para Ferreira (2001), a gestão de pessoas tem como objetivo fundamental tornar a relação entre o capital e o trabalho, no âmbito das organizações, a mais produtiva e menos conflituosa possível, devendo criar um clima organizacional propício, promovendo a educação continuada e programas de incentivo para retenção do acervo intelectual.

Em uma época em que o “capital intelectual” é escasso, o papel do líder na atração e retenção de talentos merece destaque e atenção, pois a forma de gestão impacta na motivação dos empregados, no clima organizacional e na qualidade de vida no trabalho (FERREIRA, 2013. p. 4). Segundo o mesmo autor, a participação ativa da liderança é de fundamental importância para gerir uma equipe e deve ocorrer em conformidade com as orientações e padrões estabelecidos pela área de Gestão de Pessoas.

Além disso, é necessário a satisfação das pessoas no ambiente de trabalho. Segundo Chiavenato (2010), para serem produtivas as pessoas devem sentir que o trabalho é adequado às suas competências. Diante disso, é necessário saber que:

Pessoas satisfeitas não são necessariamente as mais produtivas. Mas pessoas insatisfeitas tendem a desligar-se da empresa, a se ausentar frequentemente e a produzir pior qualidade do que pessoas satisfeitas. A felicidade na organização e a satisfação no trabalho são determinantes do sucesso organizacional (CHIAVENATO, 2010, p.13).

Algumas medidas são necessárias para proporcionar a satisfação das pessoas, tais como elaborar projetos de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, a fim de implementar estratégias para aumentar os níveis de interesse, satisfação e motivação das pessoas, além de priorização salarial, benefícios, higiene e segurança no trabalho (PEDRO, 2005). Essas

iniciativas da empresa buscam a estimulação e o desenvolvimento social dos colaboradores, cuidando das condições de trabalho e saúde ocupacional.

Chiavenato (2010), enfatiza que a gestão de pessoas consiste em seis processos dinâmicos e interativos, são eles:

**Quadro 1:** Os seis processos de Gestão de Pessoas.

Gestão de pessoas	
Processos	Função
Agregar pessoas	Refere-se a inclusão de pessoas, denominados de processos de provisão ou suprimento de pessoas, incluem recrutamento e seleção.
Aplicar pessoas	São os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, para orientar e analisar o seu desempenho.
Recompensar pessoas	Utilizado para incentivar as pessoas e satisfazer as suas necessidades individuais, incluem recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais.
Desenvolver pessoas	Processo utilizado para capacitar e incrementar o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas, envolve o treinamento e desenvolvimento, gestão de conhecimento e gestão de competências, aprendizagem, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação e consonância.
Manter pessoas	Esse processo inclui a administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção das relações sindicais.
Monitorar pessoas	Processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar os resultados, incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais.

**Fonte:** Baseado em Chiavenato (2010)

As organizações, ao contratarem alguém para realizar trabalhos ou para atuar em atividades de seu interesse, têm um compromisso subjacente de preservar a integridade dessas pessoas em todos os sentidos: físico, psíquico e social (DUTRA; DUTRA; DUTRA, 2017). Segundo Herzberg (2017), que formulou a teoria dos dois fatores, os de higiene e motivação, dado como teorias motivacionais no processo de manter pessoas em uma organização; nos fatores de higiene, há uma operação para remover os perigos a saúde ambiental do homem, evitando impedimentos a atitudes positivas no trabalho, em relação aos fatores motivacionais, estão correlacionados com; realizações e crescimentos individuais e reconhecimento profissional, fazendo com que floresça a satisfação das pessoas no trabalho.

Para Aires e Ferreira (2016), um outro aspecto importante para a motivação de uma pessoa no âmbito organizacional, é a *Teoria de Maslow*, baseada nas necessidades humanas, que são elas:

- **Necessidades fisiológicas:** referentes às necessidades biológicas;
- **Necessidades de segurança:** relacionada com a proteção contra ameaças ou provocação;
- **Necessidades sociais:** abrange as relações pessoais dos indivíduos com outras pessoas;
- **Necessidades de estima:** relacionadas com a autoavaliação pessoal;
- **Necessidades de auto-realização:** levam as pessoas a realizar o seu próprio potencial;

As necessidades de *Maslow* fortalecem a ideia de se ter medidas com intuito de manter pessoas, correlacionando-as para se ter uma boa qualidade de vida no trabalho. No estudo de Pilatti (2012), o autor fez uma analogia com as necessidades de *Maslow* e a teoria motivação-higiene de Herzberg, e percebeu que os fatores motivadores estão ligados com as necessidades

de auto-realização, *status* e estima e os fatores de manutenção (higiene), estão conectados com as necessidades fisiológicas e de segurança.

Para que os colaboradores desempenhem as suas atividades de modo satisfatório, é necessário condições de trabalho favoráveis, no que diz respeito à saúde, satisfação e segurança no trabalho. Não se atentar aos fatores de segurança, saúde e qualidade de vida em uma organização, podem ocasionar diversos problemas emocionais, levando ao estresse ocupacional, de acordo com Benke e Carvalho (2008), a redução do estresse envolve vários aspectos e nenhum deles pode ser deixado de lado para garantir que os resultados sejam satisfatórios. Segundo o autor supracitado, os fatores para redução de estresse são: alimentação, relaxamento, exercício físico, estabilidade emocional e qualidade de vida. As questões relacionadas a qualidade de vida e ao estresse ocupacional serão mais bem discutidas na próxima seção.

## 2.2 Estresse e qualidade de vida

As organizações exercem influência acentuada sobre os estados mentais e emocionais dos indivíduos que as compõem (KANAANE, 2011). O trabalho é uma das fontes de satisfação de diversas necessidades humanas, como autorrealização, manutenção de relações interpessoais e sobrevivência. Por outro lado, também pode ser fonte de adoecimento quando contém fatores de risco para a saúde e o trabalhador não dispõe de instrumental suficiente para se proteger destes riscos (MURTA; TRÓCCOLI, 2004).

Para Do Prado (2016), o conjunto e a divisão de tarefas que compõem a carga de trabalho do profissional estão associados a importantes estressores laborais, que com condições precárias de organização do trabalho podem sofrer agravos significativos, que podem advir da baixa valorização e remuneração, descompasso entre tarefas prescritas e realizadas, até a escassez severa de recursos e problemas de infraestrutura.

Neste sentido, as atividades laborais podem ocasionar sobrecargas emocionais que provocam alguns problemas mentais, entre esses o estresse, que pode ser compreendido como qualquer tipo de aflição ou cansaço do corpo e da mente. É uma reação do indivíduo a uma adaptação, e pode gerar sintomas físicos, psicológicos e comportamentais (FERREIRA, 2013).

O estresse ocupacional afeta o indivíduo, a prestação de serviço e a qualidade dele (DO PRADO, 2016). Não é, necessariamente, um mal a ser combatido. É necessário para gerar mobilização, porém, quando em excesso, ataca as defesas do organismo e afeta a saúde. De forma geral, três itens aparecem na conceituação do estresse: o estímulo, a resposta e a interação da pessoa com o ambiente (FERREIRA, 2013).

### 2.2.1 Síndrome de Burnout

Em acréscimo, apontada como um fenômeno em expansão na atualidade, a Síndrome de *Burnout*, também conhecida como esgotamento profissional, é considerada como uma resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho, sendo classificada como exaustão emocional, despersonalização e ineficácia (DO PRADO, 2016).

O *Burnout*, que inicialmente foi definido como um síndrome psicológico de exaustão emocional, despersonalização e perda de realização pessoal em profissionais que trabalham com pessoas, estabelecendo relações de ajuda, assume hoje uma dimensão mais abrangente, sendo redefinido como uma crise nas relações com o trabalho. As suas principais manifestações são a exaustão emocional e física, o cinismo e a ineficácia profissional (LOUREIRO et al., 2008).

Para Maslach; Schaufeli e Leiter (2001), a exaustão é a qualidade central do *Burnout* e a manifestação mais óbvia desta síndrome complexa. Quando as pessoas descrevem a si



mesmas ou a outras pessoas com *Burnout*, na maioria das vezes estão se referindo à experiência de exaustão.

De acordo com Carlotto (2002), atualmente, a definição mais aceita do *Burnout* é a fundamentada na perspectiva social-psicológica de Maslach e colaboradores, sendo esta constituída de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho.

Um caminho possível para obter maior produtividade e competitividade empresarial é realizar esforços para promover a melhoria da qualidade de vida dos empregados, visando aumentar sua satisfação no trabalho e elevar sua motivação (FERREIRA, 2013).

Estudos como os de Kluthcovsky e Takayanagui (2007), debatem que a qualidade de vida se constitui como um dos objetivos a serem alcançados no presente estágio de desenvolvimento da humanidade, onde, cada vez mais, valoriza-se a qualidade de vida, em detrimento do aumento do tempo de vida, em condição limitada ou incapacitada.

Pode-se dizer que Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho (FERREIRA, 2013).

Os fatores organizacionais que mais afetam a qualidade de vida no trabalho são a sobrecarga no trabalho, falta de estímulos e de perspectivas, ruídos, alteração do sono, necessidade de mudanças e ergonomia (DO PRADO, 2016). Diante do exposto, é importante ressaltar que:

É preciso haver uma visão holística de cada funcionário, considerando os aspectos psicológicos, políticos, econômicos e sociais. É importante investir nas pessoas, buscando minimizar os riscos ocupacionais por meio de cuidados com a segurança no ambiente de trabalho e com esforços físicos e mentais em cada atividade (FERREIRA, 2013, p.117).

Qualidade de vida no trabalho resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes e nelas se desempenhem papéis diferentes (CONTE, 2003). Envolver os indivíduos na estruturação de suas funções e fornecer a capacitação e as ferramentas necessárias para um desempenho eficiente é uma opção válida para a melhoria da qualidade e da produtividade no trabalho a ser desenvolvido (DO PRADO, 2016).

Atividades laborais consomem muito de quem a desempenha, tanto fisicamente, quanto psicologicamente. Quando se trata de um trabalho docente, o profissional ao desempenhar a sua função, há uma alta exigência de esforço mental. Pessoas se comportam de formas diferentes quando submetidos às mesmas ocasiões, com isso, é de suma importância uma organização ter meios de lidar com situações anormais, mas, para que tais fatos indesejados não ocorram, é necessário que os ambientes de trabalho garantam ao indivíduo: segurança, higiene, saúde mental, física e emocional.

### **2.3 Trabalho docente**

Para Masetto (2014), o papel docente é fundamental, não só para repassar conhecimentos, mas também para facilitar, orientar e incentivar a aprendizagem. É o trabalho diversificado em todos os sentidos, mas há consenso quanto à consideração de sua natureza imaterial, o que significa admitirmos um especial empenho do afeto e do intelecto do trabalhador em seu campo de atuação e nas diversas tarefas que executa (MANCIBO, 2013).

No ensino tradicional, a educação ocorre principalmente pela transmissão de conhecimentos e conceitos, tendo o professor como ator principal e o aluno uma participação secundária e passiva em sua própria aprendizagem (ARRUDA; BACCON, 2007).

Com as mudanças no meio de trabalho devido aos avanços das tecnologias, faz-se necessário saber que:

A docência é uma das mais antigas ocupações e a figura do professor é anterior à criação das instituições de ensino. A docência e os processos de ensino-aprendizagem vêm se modificando ao longo da institucionalização dos processos de formação profissional, especialmente em função das transformações no mundo do trabalho e da produção, das mudanças culturais e da evolução tecnológica, que repercutiram e repercutem sobre as condições de vida e trabalho dos professores (CRUZ; LEMOS, 2005, p.65).

A atividade docente é de suma importância, mas conta com seus prós e contras, é importante enfatizar que:

Por um lado, os professores aproximam-se de outros trabalhadores em termos de relações de trabalho: a longa jornada de trabalho racionalizado faz com que não consigam desligar-se da sua ocupação; o controle do seu corpo é definido pela organização do trabalho, pelos movimentos de ir e vir nas salas em diferentes turmas e turnos; após as aulas, há planejamento e acompanhamento dos procedimentos desenvolvidos na escola; a sua valorização é compensada mediante mais-trabalho, isto é, a rotina da atividade na sala de aula; e, como não têm tempo para maiores aprofundamentos, como pensar sobre o sistema educacional, conferem estas atribuições a outras pessoas, (direção da escola e governo) (ALVES, 2009, p.31).

De acordo com Cruz e Lemos (2005), o ensino é tido como uma prática profissional, onde possui características particulares, geradoras de fatores causadores de problemas físicos e psíquicos, esses desgastes físico e emocional a que os professores estão submetidos em seu ambiente de trabalho e na execução de suas tarefas é bastante significativo na determinação de transtornos relacionados ao estresse, como é o caso das depressões, transtornos de ansiedade, fobias, distúrbios psicossomáticos e a síndrome da desistência (*Burnout*).

Ainda sobre os estudos de Alves (2009), os professores devem ter algumas atribuições, como:

**Quadro 2:** Atribuições para um professor.

Atribuições	
Competência	<ul style="list-style-type: none"> <li>• É necessário que o profissional seja dono de um saber específico, outorgado para tal, reconhecido e aceito pela sociedade.</li> </ul>
Vocação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os motivos que levam um indivíduo a escolher uma profissão são mais no sentido material e simbólico do que vocacional.</li> </ul>
Licença	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O conjunto dos profissionais, geralmente, tem o seu espaço demarcado pelos conselhos e leis autorizados pelo Estado.</li> </ul>
Independência	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A autonomia dos docentes é parcial, tanto frente às instituições em que trabalham como ao seu público. A maioria é assalariada.</li> </ul>
Auto-regulação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os conselhos, por meio do próprio código de ética, normatizam a profissão e julgam os casos improcedentes ou não. A regulação da profissão é geralmente baseada nas regras definidas pelos pares.</li> </ul>

**Fonte:** Alves (2009).

Os professores são, em geral, considerados os principais responsáveis pelo desempenho dos alunos, da escola e do sistema no contexto de reformas educacionais (OLIVEIRA, 2008). O trabalho desses profissionais também é de elevada importância em outros níveis educacionais, como é o caso do ensino universitário. As Universidades são centros de produção e difusão do conhecimento, que fundamenta a formação profissional e pessoal dos futuros trabalhadores, e, por conseguinte, o desenvolvimento da organização social (CRUZ; LEMOS, 2005). Nesse contexto, cabe destacar que...

...os professores de educação superior preparam e ministram cursos na graduação e pós-graduação, orientam estudantes na graduação e na pós-graduação, organizam eventos, elaboram estratégias de busca de financiamento, fazem gestão das relações entre grupos acadêmicos, estabelecem comunicação entre pares, “escolhem” formas de produzir e ter sucesso na publicação de um número importante de artigos em revistas conceituadas no seu respectivo campo de atuação, concorrem em editais, buscam parceria na iniciativa privada, preenchem pareceres online de um número crescente de bolsistas, de revistas, de eventos, de pedidos de financiamento de seus pares e ocupam-se cada vez mais com tarefas administrativas, como alimentação de planilhas, elaboração de relatórios e assim por diante (MANCIBO, 2013, p 520).

Diante todos estes conceitos, percebe-se a fundamental importância do docente para a formação e futuro da sociedade, porém, ao desempenharem suas atividades laborais, os mesmos estão sujeitos a diversos fatores que podem ocasionar um desgaste a saúde física e mental, levando a uma ineficiência ao executar o seu trabalho.

### 3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho tem como objetivo geral é analisar os principais fatores causadores de estresse na atividade docente. Para alcançar tal objetivo o estudo se dará por meio de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, que de acordo com Silva, Lopes e Braga Junior (2014), a pesquisa quantitativa só tem sentido quando há um problema muito bem definido e há informação e teoria a respeito do objeto de conhecimento, entendido aqui como o foco da pesquisa e/ou aquilo que se quer estudar. Já a pesquisa qualitativa, para Gerhardt e Silveira, (2009), não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.

Além disso, essa é uma pesquisa descritiva, onde o foco essencial destes estudos reside no desejo de conhecer a comunidade, seus traços característicos, suas gentes, seus problemas, etc, O estudo descritivo pretende descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987).

Ainda, pode ser caracterizado como um estudo de caso. Este método supõe que se pode adquirir conhecimento do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso. O estudo de caso reúne o maior número de informações detalhadas, por meio de diferentes técnicas de pesquisa, com o objetivo de apreender a totalidade de uma situação e descrever a complexidade de um caso concreto (GOLDENBERG, 1997).

Para operacionalização da pesquisa foi usado um questionário (Apêndice A) baseado no modelo de Munhoz (2016) denominado Escala de Estresse no Trabalho (EET), com modificações acerca da elaboração das questões que mais se adequava a finalidade desta pesquisa. Para classificação das respostas, foi usada a Escala de *Likert*, julgando suas opiniões como sendo: 1 discordo totalmente, 2 discordo, 3 nem concordo nem discordo, 4 concordo e 5 concordo totalmente, para a aplicação aos docentes da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), atuantes nos cursos de Administração, Ciência da Computação, Física e Matemática. O referido questionário foi dividido em duas partes, na primeira foi possível conhecer melhor o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa, a segunda contendo 19 assertivas sobre

a temática estudada e ainda uma questão aberta sobre possíveis medidas que, na visão dos respondentes, poderiam amenizar o estresse na atividade docente.

No Campus VII da UEPB, há um total de 59 docentes, entre eles, 18 do Curso de Administração, 17 de Ciências da Computação, 9 de Física e 15 do curso de Matemática, sendo que do total de professores atuantes, 31 responderam ao questionário de pesquisa. Os participantes tiveram acesso ao instrumento de pesquisa por meio do *Google Forms*, entre os dias 02 até 21 de novembro do corrente ano. As informações sobre a quantidade de docentes atuantes no *campus* foram coletadas na Secretaria Integrada de Cursos, sendo também repassados os *e-mails* dos docentes por curso, a fim de submeter o questionário. O referido questionário também foi disponibilizado via aplicativo de mensagens *whatsapp* com o *link* de acesso às informações inseridas no *Google Forms* a fim de facilitar o acesso do público-alvo da pesquisa.

Após término da coleta, os dados foram tabulados em planilha do *Microsoft Excel*, para que fosse possível seguir com a análise desses dados. Foram usadas técnicas básicas de estatística descritiva, tais como média e porcentagens para explanações dos resultados, bem como foram usados tabelas e gráficos para apresentação dos resultados. Por fim, os dados da questão aberta foram analisados por meio da análise interpretativa.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após a aplicação do questionário junto aos professores da Universidade Estadual da Paraíba, totalizando 31 respondentes, o que representa cerca de 52,5% da população total de professores da instituição, foram obtidos alguns resultados para análise quantitativa dos dados, o que será apresentado a seguir.

Essa seção está dividida em duas partes sendo que na primeira tem-se o perfil dos participantes da pesquisa, enquanto a segunda parte aborda as questões que respondem aos seus objetivos de pesquisa.

### 4.1 Perfil sociodemográfico

Na Tabela 1 estão dispostos os dados de acordo com as questões elaboradas no questionário, tendo uma descrição do perfil sociodemográfico dos professores que serão investigados nesta pesquisa.

**Tabela 1:** Perfil sociodemográfico

Sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masculino: 54,8%</li> <li>• Feminino: 45,2%</li> </ul>
Idade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos de 30 anos: 16,1%</li> <li>• Entre 30 e 40 anos: 38,7%</li> <li>• Entre 40 e 50 anos: 41,9%</li> <li>• Mais de 50 anos: 3,2%</li> </ul>
Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solteiro: 41,9%</li> <li>• Casado: 38,7%</li> <li>• Viúvo: 0%</li> <li>• Divorciado: 12,9%</li> <li>• Separado: 6,5%</li> </ul>
Titulação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Graduado: 3,2%</li> <li>• Especialista: 3,2%</li> <li>• Mestre: 51,6%</li> <li>• Doutor: 41,9%</li> </ul>

Em quantas instituições de ensino trabalha	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma: 80,6%</li> <li>• Duas ou mais: 19,4%</li> </ul>
Carga horária	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 horas: 6,5%</li> <li>• 40 horas: 71%</li> <li>• Mais de 40 horas: 22,5%</li> </ul>
Em qual curso está vinculado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administração: 35,5%</li> <li>• Ciência da computação: 35,5%</li> <li>• Física: 16,1%</li> <li>• Matemática: 12,9%</li> </ul>
Cargo como professor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efetivo: 32,3%</li> <li>• Substituto: 67,7%</li> </ul>
Você se considera uma pessoa estressada?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sim: 35,5%</li> <li>• Não: 64,5%</li> </ul>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

## 4.2 Análise do estresse nos docentes

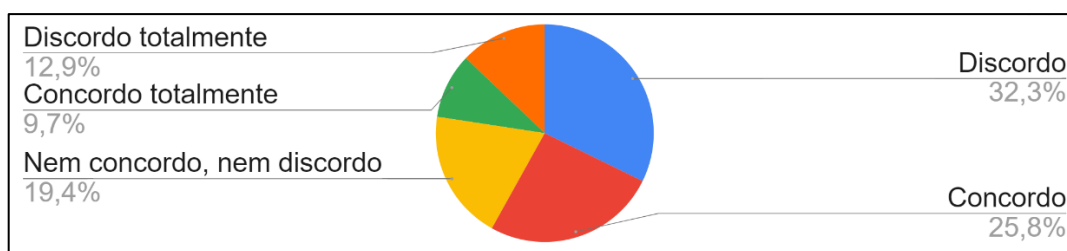
A segunda parte do questionário foi relacionada especificamente sobre a abordagem do estresse na atividade docente. Analisou-se de forma interpretativa que o questionário usado para coleta dos dados dessa pesquisa, baseado no modelo de Munhoz (2016), abordava questões que podem ser divididas em seis categorias: conteúdo da tarefa (assertivas 1, 9, 18, 19), controle e autonomia (2, 3), relação com o superior imediato (4, 8, 16, 17), comunicação (5, 6, 7, 10), suporte organizacional (12, 14) e relação com os pares (11, 13, 15). A seguir estão dispostas as respostas dos participantes do presente estudo divididos nessas seis categorias de análise.

### a) Conteúdo da tarefa

A primeira categoria tratava sobre o conteúdo da tarefa com as assertivas 1, 9, 18 e 19 abordando essa temática. Os referidos questionamentos elencavam informações sobre distribuição das tarefas, carga horária, relação tempo e volume de trabalho e participação/acesso a todas as atividades do setor ou da organização.

No Gráfico 1, a seguir, é possível perceber que 45,2% dos questionados não se sentem nervosos com a distribuição das tarefas uma vez que responderam que discordam (32,3%) ou discordam totalmente dessa assertiva (12,9%), por outro lado, 35,5% já sente uma certa pressão que leva ao nervosismo já que responderam “concordo” ou “concordo totalmente”, sendo 25,8% e 9,7% respectivamente. Ainda, tem-se 19,4% dos respondentes que se posicionaram como neutros.

**Gráfico 1:** A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso(a)

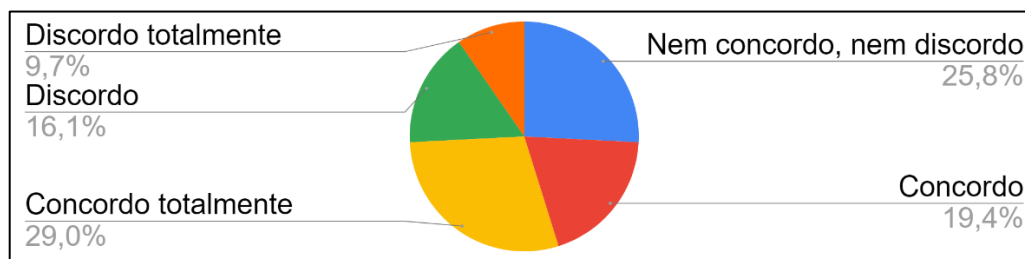


Fonte: Dados da Pesquisa, 2022.

A assertiva de número 9 versava sobre a carga horária de trabalho. Em relação a isso, entre os que concordam e concordam totalmente, têm-se uma certa expressão dos questionados, correspondendo a cerca de 38,7%, são aqueles que podem mudar o humor devido a carga

horária. 25,8% nem concordam, nem discordam, estando mais ou menos satisfeitos com a carga horária e por fim, os que discordam da mudança de humor devido a carga horária, sendo 16,1% e 19,4% aos que discordam totalmente e discorda, respectivamente.

**Gráfico 2:** O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso.



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2022.

Pelo Gráfico 2, referente a assertiva de número 18, quase metade ficaram entre os que concordam e concordam totalmente, no que se refere ao nervosismo por questões de insuficiência de tempo, que podem acarretar uma série de problemas psíquicos. 25,8% dos respondentes ficaram indecisos na questão do tempo, por outro lado cerca de 25% discordam e discordam totalmente do nervosismo devido a insuficiência de tempo para a realização do trabalho.

Ainda, na assertiva 19 – sobre poder participar/desenvolver todas as atividades existentes na área de trabalho do docente – a maior parte dos respondentes que participaram desse estudo, sentem-se incomodados em não participar ou não poder desenvolver todas as atividades existentes (61,3%). Cerca de 25% dos docentes discordam ou discordam totalmente dessa afirmação. A falta de inserção dos docentes nas atividades da área de trabalho para o desenvolvimento de atividades, tem deixado uma quantidade significativa de professores incomodados com tais circunstâncias.

Acredita-se que esse número elevado de docentes que não podem desenvolver todas as atividades no ambiente de trabalho se deu pelo fato de que, no período de realização do presente estudo, havia um elevado número de professores substitutos contratados na instituição. Em tese, as atividades desses docentes devem se restringir à sala de aula, não sendo permitido desenvolverem, por exemplo, projeto de pesquisa, projeto de extensão, assumir cargo de gestão, entre outras atividades.

## **b) Controle e autonomia**

Em seguida, a categoria abordada refere-se ao controle e autonomia (questões 2 e 3). Sobre isso, foi questionado sobre a possível irritação devido ao controle existente no ambiente de trabalho. 35,5% dos participantes da pesquisa discordam ou discordam totalmente (32,3%), que exista esse tipo de controle no ambiente onde exercem suas atividades docentes. Por outro lado, 19,4% se posicionaram como neutros em relação a essa questão, bem como 9,7% dos professores concordam totalmente e, ainda, 3,2% concorda que existe sim esse tipo de controle. Com isso, pode-se perceber que a maioria dos respondentes dizem não se sentirem irritados com o nível de controle existente no trabalho. A imposição de uma rígida organização do trabalho configura-se como empecilho à autonomia do sujeito, pois o que já vem pré-escrito, pré-determinado, reduz a sua possibilidade de expressão, causando, dessa forma, prejuízo à dinâmica da inteligência prática (MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012).

Em relação a questão 3, que se refere ao desgaste por falta de autonomia na execução do trabalho, somando-se aqueles que discordam ou discordam totalmente, tem-se um total de 67,7% de docentes que discordam que não exista autonomia no ambiente de trabalho. Ainda, 16,1% se posicionaram como neutros em relação ao referido questionamento (nem concorda e

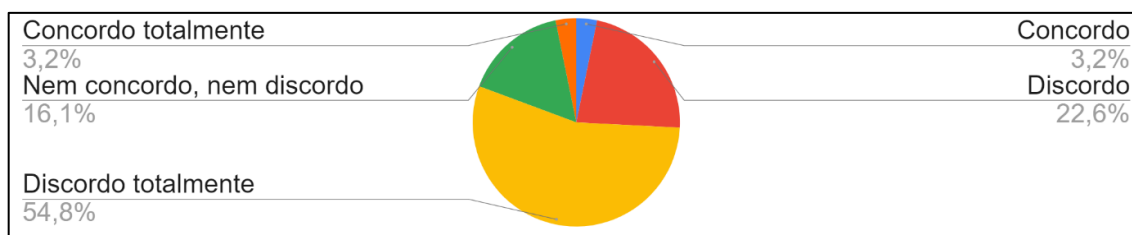
nem discorda) e 16,1% concorda ou concorda totalmente (quando somados). Neste sentido, é possível afirmar que a maioria dos respondentes não sentem desgastes por falta de autonomia. Sobre isso, Kovács (2006) afirma que o grau de satisfação com as diversas dimensões do trabalho e do emprego, entre elas a autonomia, varia bastante em função da situação de emprego.

### c) Relação com o superior

Nesta categoria, foram abordadas questões sobre confiança e tratamento do superior para com os seus colaboradores, além de o recebimento de ordens pelo colaborador e o reconhecimento do esforço do colaborador.

Neste sentido, a questão 4 abordava sobre o possível incômodo causado pela falta de confiança do superior imediato. O superior imediato dos participantes da pesquisa são os coordenadores e/ou coordenadores adjuntos de curso. No Gráfico 2, são mostradas as respostas para esse questionamento e é possível perceber que a maioria discorda que falte confiança do coordenador para com os professores daquele curso. Desta forma, fica perceptível que existe um clima de confiança na instituição, o que é algo bom, pois de acordo com Lanz e Tomel (2015), grupos confiáveis são mais eficazes, seus membros se sentem motivados a ajudar uns aos outros, com isso aumentando a produtividade, colaboradores que confiam em seus supervisores, tendem a apresentar melhores taxas de desempenho.

**Gráfico 3:** Sinto-me incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho

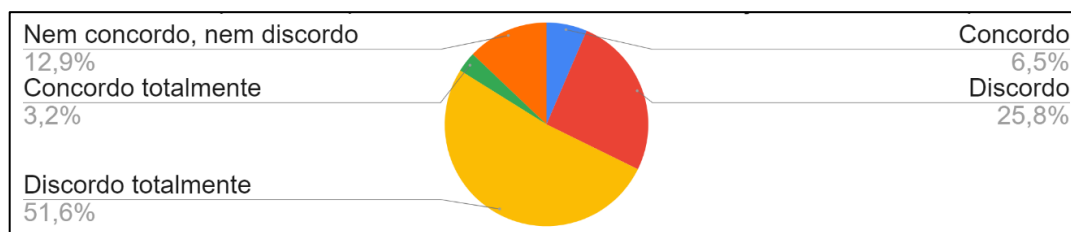


**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2022.

Ainda nessa categoria, a questão 8, que se referia-se sobre o mau tratamento do coordenador na presença dos colegas de trabalho, 67,7% discordam totalmente e 22,6% discordam, com uma minoria de 9,7% que nem concorda e nem discorda, e nenhum se julgou como alguém que já sofreu maus-tratos advindos do seu coordenador.

Na pergunta 16, a qual se refere ao docente se sentir nervoso devido a ordens contraditórias do superior, a maioria discorda, entre os que discordam que é de 22,6% e que os que discordam totalmente correspondendo a 58,1%, 9,7% que nem concorda e nem discorda e uma pequena parcela de 9,7% que concordam o nervosismo devido as ordens contraditórias.

**Gráfico 4:** Sinto-me irritado por meu superior não reconhecer o meu esforço diante de outras pessoas



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2022.

Ademais, a assertiva 17, conforme mostrado no Gráfico 4, revela que há uma pequena parcela de docentes irritados com a falta de reconhecimento de seus superiores perante outras

peçoas, quando somados representam 9,7%, entre os que concordam, ou concordam totalmente. Mantiveram-se neutros 12,9%, notou-se que a grande maioria 77,4% dos docentes não se sentem irritados pela falta de reconhecimento frente aos seus colegas de trabalho. O reconhecimento é bastante importante para que o docente se sinta mais a vontade de realizar suas atividades, serve de estímulo, sendo saudável para a mente.

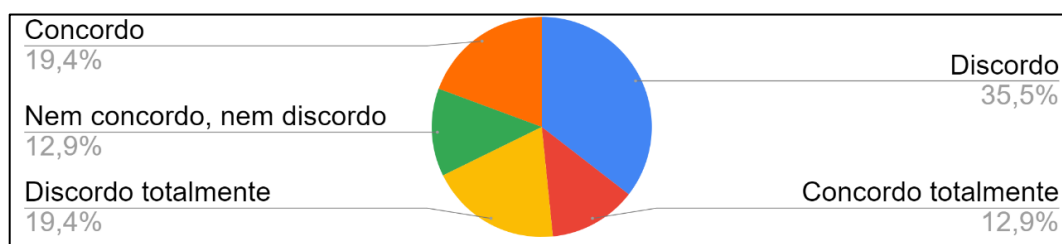
Silva e Oliveira (2017) afirmam que a confiança do empregado na organização e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) apresentaram correlações significativas, especialmente no que se refere às relações interpessoais, sinalizando para a importância de se manterem relações satisfatórias entre chefes e colegas de trabalho, evitando, por exemplo, o reconhecimento de competências individuais em detrimento das coletivas, por instigar a competitividade entre colegas e favorecer ambientes e relações hostis

#### d) Comunicação

As questões 5, 6, 7 e 10 abordavam questões sobre a comunicação e a disseminação de informações no ambiente organizacional. Antes de mostrar os resultados desses questionamentos, é importante destacar que a comunicação deverá estar sempre voltada para criações de visões compartilhadas, colaboração ambiental, análise organizacional, configuração organizacional, entre outras formas de competência de transição. Em suma, a comunicação é necessariamente diálogo, controvérsia e compartilhamento (VIEIRA, 2004).

A assertiva de número 5, abordava sobre a divulgação de informações relativas a discussões organizacionais e se isso poderia ser uma fonte de irritação pela existência de deficiências nessa divulgação. Mais da metade dos docentes sentem uma carência de informações do âmbito institucional, já que 54,8% responderam que concordam que estão irritados com a deficiência na divulgação das informações. Por outro lado, 29% dos respondentes estão entre aqueles que discordam ou discordam totalmente devido à falta informações acerca do desenvolvimento das ideias na organização.

**Gráfico 5:** Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas de trabalho.



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2022.

Ainda sobre comunicação, no Gráfico 5, é possível observar que cerca de 32% dos questionados sentem incômodo pela falta de informações sobre as tarefas de trabalho, opostamente aqueles que se sentem satisfeitos que corresponde um pouco mais da metade da população questionada e por outro lado os indecisos que não sabem seu posicionamento.

O questionamento de número 7, destacou que metade dos docentes estão entre os que discordam sobre a falta de comunicação com os colegas de trabalho. Porém, 29% nem concordam, nem discordam. Ainda, aproximadamente 20% dos respondentes se sentem irritados devido à falta de comunicação entre os colegas de trabalho. Apesar de ser considerado um número baixo, essa é uma questão que deve ser considerada pelos gestores a fim de desenvolver uma melhor comunicação no ambiente institucional.

Completando a temática sobre comunicação, a questão 10, a maior parte dos docentes discordam em se sentirem irritados, totalizando 80,6%, estando 9,7% de professores indecisos sobre o questionamento, e outra parcela de 9,7% que concordam com a irritação existente entre

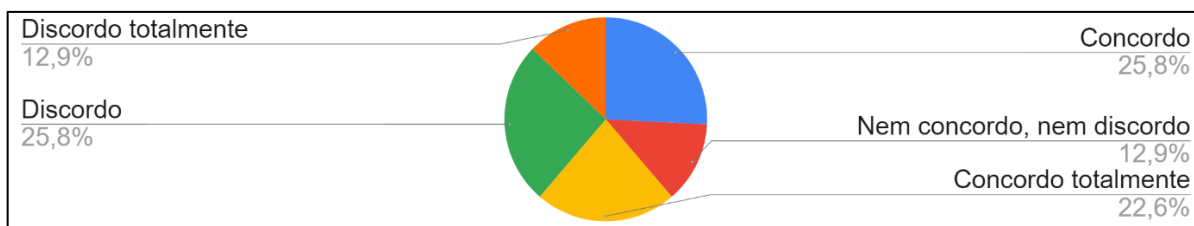


eles e seus superiores imediato. Pode-se salientar que a comunicação existente no campus é positiva.

#### e) Suporte organizacional

O suporte organizacional está relacionado às ferramentas que a organização disponibiliza para que o colaborador possa desempenhar bem as suas funções. Entre estas ferramentas é possível citar os treinamentos, suporte profissional, entre outras.

**Gráfico 6:** Incômodo com a deficiência nos treinamentos/suporte pedagógico disponibilizado.

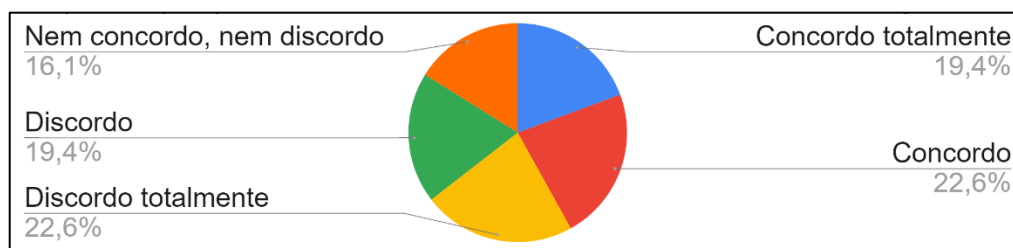


**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2022.

De acordo com o Gráfico 6, na assertiva 12, a falta de treinamento ou suporte pedagógico está incomodando cerca de metade dos docentes questionados, a deficiência dessas ações pode levar o indivíduo a sentir desmotivado dentro do âmbito institucional. Ainda, 12,9% preferiram se posicionar como neutro em relação a essa temática e os demais discordam ou discordam totalmente (38,7%). Ou seja, esses últimos respondentes não sentem incômodo com a deficiência de treinamentos/suporte ofertados pela instituição.

O treinamento é um processo educacional onde as pessoas aprendem habilidades e competências para atuar no ambiente de trabalho, é um procedimento onde elas serão preparadas para suprir as necessidades da organização, já o desenvolvimento visualiza o futuro das pessoas na organização, analisando a carreira do profissional, pensando nas habilidades que o profissional necessitará no futuro cargo (SILVA; SOUZA; PEREIRA, 2015).

**Gráfico 7:** As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2022.

A assertiva de número 14 - “as poucas perspectivas de crescimento na carreira, tem me deixado angustiado” – apresentou respostas na ordem de quase 50% dos docentes concordando ou concordando totalmente sobre essa baixa perspectiva. Enquanto a outra metade corresponde aos que discordam e discordam totalmente (42%). Essa questão traz uma discussão bastante interessante sobre o crescimento pessoal e profissional de cada indivíduo, enquanto alguns estão tranquilos, outros estão angustiadados com as poucas perspectivas de crescimento, o que pode levar ao estresse laboral e acarretar uma série de problemas futuramente ao docente.

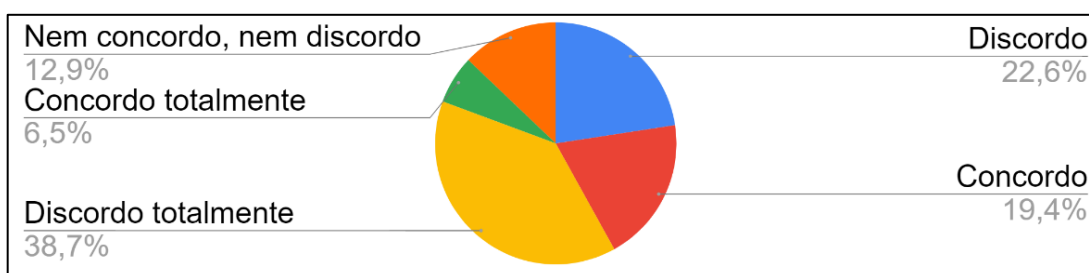
O desenvolvimento de carreira é um fator motivacional e de ambientação do colaborador à organização, que contribui para que o funcionário tenha um enfoque sistêmico

dos seus objetivos pessoais e organizacionais, estabelecendo a interação entre conhecimento, habilidade e atitude (HOFMEISTER, 2009).

#### f) Relação com os pares/colegas

Por fim, a categoria que abordava a relação com os pares versou sobre a discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho, sobre a possibilidade de a pessoa sentir-se isolado neste mesmo ambiente, também sobre a competição entre os colaboradores.

**Gráfico 8:** Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho.

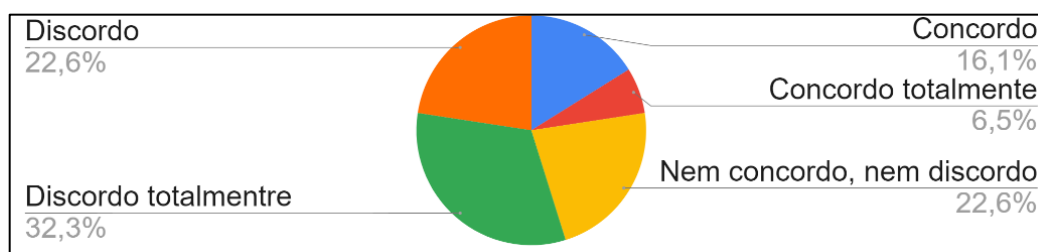


**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2022.

Pelo Gráfico 8, na assertiva 11 a maioria afirmou não se sentirem irritados por preferências no ambiente de trabalho, tem uma pequena parcela indecisa e cerca de 26% dos questionados sentem uma certa irritação por discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho.

Na questão 13 que trata sobre o mau humor por se sentir isolado na organização, 45,2% discordaram totalmente, 35,5% aos que discordavam, 12,9% nem concorda, nem discorda e uma minoria de 3,2% que concorda e 3,2% que concorda totalmente, aos que discordam, representa a grande maioria, são aqueles que se sentem de bom humor, e os que concordam a pequena minoria que se sentem mal humorado devido ao isolamento.

**Gráfico 9:** A competição no meu ambiente de trabalho, tem me deixado de mau humor.



**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2022.

Pelo Gráfico 9, a maior parte discorda da falta de mau humor devido a competição no ambiente de trabalho, uma boa parcela nem discorda e nem concorda, por outro lado, cerca de 1/4 estão entre os que concordam e concordam totalmente, não se sentem bem devido a disputa entre os colegas de trabalho, que leva ao mau humor e conseqüentemente pode levar ao esgotamento profissional.

Com os dados do questionário foi-se possível perceber que nas assertivas em que os docentes se sentem mais irritados, ou com certos incômodos de acordo com a temática tratada, os respondentes do sexo masculino se sobressaíram em relação aos do feminino e com relação ao curso, foram os docentes de Ciência da Computação.

### 4.3 Medidas para amenizar o estresse na atividade docente

Ao serem questionados sobre algumas medidas para amenizar o estresse na atividade docente, os respondentes expuseram suas ideias que poderiam ser postas em práticas para a redução do estresse laboral.

O ponto mais salientado entre os respondentes foi em relação a carga horária excessiva enfrentadas por alguns profissionais como também a distribuição de horários de forma igualitária. Em seguida, um outro enfoque foi para que houvesse um ambiente menos competitivo entre os colegas, para que todos pudessem se tratar com equidade. A seguir, apresentam-se algumas respostas dos docentes participantes da pesquisa:

Diminuição da carga horária de trabalho. Contabilizar o tempo que gastamos com orientações e salários mais justos para os substitutos!  
Melhoria de comunicação, ajuste de carga horária entre efetivos e substitutos.  
Estabilidade na carreira, menos competição entre os docentes e tratamento igualitário entre professores efetivos e substitutos.

Outra medida destacada para um bom desenvolvimento do trabalho foi em relação ao apoio pedagógico para solucionar problemas, bem como a necessidade de oferecer uma boa estrutura física e bons recursos didáticos. Formações mais efetivas para os profissionais, ambientes de descanso, atendimento psicológico, auxílio para os substitutos, incentivo a atividades físicas, também foram sugestões dos docentes que participaram deste estudo. Em seguida é demonstrada algumas colocações dos respondentes:

Ter uma boa estrutura e bons recursos didáticos, por exemplo, salas de aulas mais espaçosas e quadros brancos melhores e mais espaçosos, materiais de qualidade bem como pincéis.  
Reuniões de planejamento mais efetivas; professos de socialização entre os pares; Apoio pedagógico para solucionar problemas pontuais e melhorar os tipos de aulas.  
Possuir um ambiente com área de descanso (para cochilos), ter ponto de apoio para alimentação (cozinha) e possuir atendimento psicológico.

Outro ponto bastante apresentado foi a remuneração dos docentes substitutos, pelo fato das orientações não contarem como carga horária e não receberem por esse serviço prestado. A redução nas orientações, momentos de lazer entre os colegas docentes, para terem mais diálogos e manterem boas relações pessoais e por assim sendo, tornando um ambiente mais saudável. Como salientado o ponto de vista dos docentes a seguir:

Diminuição da carga horária de trabalho. Contabilizar o tempo que gastamos com orientações e salários mais justos para os substitutos!  
Os substitutos poderiam ser pagos por titulação e ter a orientação de TCC contando como carga horária de trabalho. Já que não é possível reduzir a quantidade de turmas, poderia repetir as disciplinas em mais de um período seguido, a fim de amenizar o trabalho.  
Mais momentos de lazer com os colegas professores, melhorar a comunicação institucional e redução da carga horária.

As sugestões apresentadas são algumas iniciativas que podem amenizar o estresse e a irritação dos docentes atuantes no ambiente onde foi desenvolvido o presente estudo, mas seria interessante a organização buscar outras ações a serem implantadas a fim de proporcionar um ambiente mais saudável para o desenvolvimento das atividades laborais e os relacionamentos interpessoais.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar os principais fatores causadores de estresse na atividade docente. Tendo em vista o propósito da pesquisa, foi aplicado um questionário na comunidade docente, totalizando 31 respondentes. O questionário possibilitou identificar algumas circunstâncias nas quais os docentes se sentem incomodados devido a alguns comportamentos internos na instituição.

Ao analisar os dados levantados, percebe-se que os principais causadores de incômodos que podem levar ao estresse, estão ligados a carga horária excessiva; os docentes sentem-se incomodados por não terem um treinamento ou suporte pedagógico disponibilizado; outro ponto é a perspectiva de crescimento que tem deixado cerca da metade dos respondentes angustiados e, por fim, a não participação dos docentes no desenvolvimento de atividades na sua área de trabalho, é outro aspecto que gera um certo incômodo.

Devido a esses problemas que os docentes enfrentam no âmbito institucional, faz-se necessário algumas medidas para se diminuir o estresse na atividade docente, são elas, para o quesito carga excessiva, distribuir de forma mais igualitário os horários entre os docentes; a instituição poderia ofertar treinamentos pedagógicos mais eficazes para instruir melhor o docente a desenvolver as suas atividades com um melhor suporte no material didático, como também realizar formações docente para professores novatos, ou até mesmo os mais veteranos.

A angústia nos docentes por não terem uma perspectiva de crescimento é um ponto importante a ser debatido em uma organização, uma medida a ser tomada poderia incluir reuniões recorrentes com a temática voltada para a motivação no meio organizacional, com o intuito de incentivar os colaboradores e não permitir que os docentes desenvolvem ideias negativas na mente que podem levar a crises de ansiedade e ao estresse laboral. A participação para o desenvolvimento de atividades dos docentes em sua área de trabalho seria uma boa medida de inserir o profissional em tomadas de decisões, tornando-os mediadores do futuro da organização e ficando mais motivados a realizarem o seu trabalho.

Ao analisar as respostas das perguntas do questionário, percebeu-se que o público com maior estresse é o do sexo masculino; para a área de atuação, o curso no qual se teve um público mais incomodado ou com certo desconforto mental foi o de Ciência da Computação.

Com a pesquisa foi possível conhecer alguns problemas, mas também pensar em soluções que venham a amenizar o estresse laboral. Acredita-se que se toda a população docente do campus tivesse respondido ao questionário, teria uma análise mais detalhada devido a maior quantidade de informações, capaz de fornecer informações mais precisas que proporcionassem a possibilidade de pensar medidas para a universidade como um todo, sendo essa – o número reduzido de respostas – uma limitação do trabalho.

Como sugestão para trabalhos futuros indica-se a realização de uma análise mais aprofundada da temática envolvendo coordenadores e não só docentes, ou também em outros campus para se ter uma amostragem maior de professores, pois é um tema de muita relevância, pois uma pessoa menos estressada consegue desempenhar as suas funções com mais eficiência.

## REFERÊNCIAS

- AIRES, Vanessa Fernandez Gonzalez; FERREIRA, Viviane Paula. **Motivação: importante ferramenta para gestão de pessoas no setor público.** Humanidades & Inovação, v. 3, n. 1, 2016.
- ALVES, Ana Elizabeth Santos. **Trabalho docente e proletarização.** Revista HISTEDBR On-line, v. 9, n. 36, p. 25-37, 2009.
- ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. In: **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional.** 2009. p. 91-98.
- ARAÚJO, Tânia Maria de; GODINHO, Tiana Mascarenhas; REIS, Eduardo J F B dos; ALMEIDA, Maura Maria G de. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 11, n. 4, p. 1117-1129, dez. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-81232006000400032>.
- ARRUDA, Sergio de Mello; BACCON, Ana Lucia Pereira. **O professor como um "lugar": uma metáfora para a compreensão da atividade docente.** Ensaio Pesquisa em Educação em Ciências (Belo Horizonte), v. 9, p. 112-131, 2007.
- ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de pessoas.** Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico, p. 48, 2015.
- BASSO, Itacy Salgado. Significado e sentido do trabalho docente. **Cadernos Cedes**, [S.L.], v. 19, n. 44, p. 19-32, abr. 1998. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0101-32621998000100003>.
- BATISTA, J. B. V., CARLOTTO, M. S., COUTINHO, A. S., & AUGUSTO, L. G. da S. **Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB.** Revista brasileira de epidemiologia, v. 13, p. 502-512, 2010.
- BENKE, Mara Regina Pagnussat; CARVALHO, E. **Estresse x qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico.** Revista Objetiva, v. 8, n. 7, p. 151-60, 2008.
- CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em estudo**, v. 7, p. 21-29, 2002.
- CARLOTTO, Mary Sandra; PALAZZO, LÍlian dos Santos. **Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores.** Cadernos de Saúde Pública, v. 22, n. 5, p. 1017-1026, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** Elsevier Brasil, 2010.
- CONTE, Antonio Lázaro. **Qualidade de vida no trabalho.** Revista FAE business, v. 7, p. 32-34, 2003.
- CRUZ, Roberto Moraes; LEMOS, Jadir Camargo. **Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde.** Motrivivência, n. 24, p. 59-80, 2005.

DO PRADO, Claudia Eliza Papa. **Estresse ocupacional: causas e consequências**. Rev Bras Med Trab, v. 14, n. 3, p. 285-289, 2016.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. **Gestão de Pessoas**. [São Paulo]: Grupo GEN, 2017.

FERREIRA, Patricia I. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. [Rio de Janeiro]: Grupo GEN, 2013.

FERREIRA, Victor Cláudio Paradela. **Gestão com pessoas**. FGV Editora, 2001.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record; 1997.

HERZBERG, Frederick. **Motivation to work**. Routledge, 2017.

HOFMEISTER, Deise Leia Farias. **Planejamento e desenvolvimento de carreira**. IESDE BRASIL SA, 2009.

KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. - 2 ed. - 13. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2011.

KLUTHCOVSKY, Ana Cláudia Garabeli Cavalli; TAKAYANAGUI, Angela Maria Magosso. **Qualidade de vida-aspectos conceituais**. Revista Salus, v. 1, n. 1, 2007.

KOVÁCS, Ilona. **Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho**. 2006.

LANZ, Luciano; TOMEL, Patricia. **Confiança nas organizações**. Elsevier Brasil, 2015.

LOUREIRO, Helena; PEREIRA, Ana Nicole; OLIVEIRA, Ana Patrícia; PESSOA, Ana Raquel. Burnout no trabalho. **Revista de Enfermagem Referência**, v. 2, n. 7, p. 33-41, 2008.

MANCEBO, Deise. **Trabalho docente e produção de conhecimento**. Psicologia & Sociedade, v. 25, p. 519-526, 2013.

MASETTO, Marcos. **Docência na universidade**. Papirus Editora, 2014.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B. & LEITER, M. P. **Job burnout**. Annual Review Psychology, 52, 397-422, 2001.

MIGUEZ, Vitor de Almeida; BRAGA, Jacqueline Ramos Machado. Estresse, síndrome de Burnout e suas implicações na saúde docente. **Revista Thema**, [S.L.], v. 15, n. 2, p. 704-716, 20 maio 2018. Instituto Federal de Educacao, Ciencia e Tecnologia Sul-Rio-Grandense. <http://dx.doi.org/10.15536/thema.15.2018.704-716.861>.

MORAES, Rosângela Dutra de; VASCONCELOS, Ana Cláudia Leal; CUNHA, Stephane Caroline de Paula da. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 217-227, 2012.

MUNHOZ, Pedro Henrique de Souza. Estresse no trabalho: estudo de caso em unidade estratégica de uma instituição financeira. 2016. 54 f., il. Monografia (Bacharelado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

MURTA, Sheila Giardini; TRÓCCOLI, Bartholomeu Torres. **Avaliação de intervenção em estresse ocupacional**. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 20, p. 39-47, 2004.

NAGHIEH, A., MONTGOMERY, P., BONELL, C. P., THOMPSON, M., ABER, J. L. **Organisational interventions for improving wellbeing and reducing work-related stress in teachers**. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, n. 4, 2015.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **O trabalho docente na América Latina: identidade e profissionalização**. *Retratos da escola*, v. 2, n. 2/3, 2008.

PEDRO, W. J. A. **Gestão de Pessoas nas Organizações**. *Revista Brasileira Multidisciplinar, [S. l.]*, v. 9, n. 2, p. 81-86, 2005. DOI: 10.25061/2527-2675/ReBraM/2006.v9i2.268.

PILATTI, Luiz Alberto. **Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações**. *Revista brasileira de qualidade de vida*, v. 4, n. 1, 2012.

SILVA, Uanisléia Lima da; OLIVEIRA, Áurea de Fátima. Qualidade de Vida e Valores nas Organizações: impactos na confiança do empregado. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 37, n. 1, p. 7-17, jan. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703000012015>.

SILVA, B. da; SOUZA, Victoria Dos Santos; PEREIRA, Keissieine Tcharla Bragantin. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. **Maiêutica-Processos Gerenciais**, v. 2, n. 1, p. 27-41, 2015.

SILVA, Dirceu da; LOPES, Evandro Luiz; BRAGA JUNIOR, Sérgio Silva. Pesquisa Quantitativa: elementos, paradigmas e definições. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S.L.], v. 05, n. 01, p. 01-18, 1 abr. 2014. *Revista de Gestae e Secretariado (GESEC)*. <http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v5i1.297>.

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

VIEIRA, Roberto Fonseca. **Comunicação Organizacional**. Mauad Editora Ltda, 2004.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Olá, tudo bem? Meu nome é Suerda Linhares Braga, sou aluna do curso de Bacharelado em Administração da UEPB, gostaria de convidá-los a participar da minha pesquisa que é intitulada: Estresse na Atividade Docente: Estudo na Universidade Estadual da Paraíba-CAMPUS VII, que tem como objetivo principal analisar os principais fatores causadores de estresse na atividade docente. Desde já, agradeço imensamente a disponibilidade e contribuição.

**Parte 1 - Para iniciar a pesquisa, antes de tudo, gostaria de nos conhecermos melhor. Assim, responda a seguir perguntas de base sociodemográfico.**

1- Sexo:

Feminino     Masculino

2- Qual a sua idade:

Menos de 30 anos     Entre 30 e 40 anos     Entre 40 e 50 anos     Mais de 50 anos

3-Estado Civil:

Solteiro(a)     Casado(a)     Viúvo(a)     Divorciado(a)     Separado(a)

4- Qual a sua titulação?

Graduado     Especialista     Mestre     Doutor

5- Em quantas instituições de ensino você trabalha?

Uma     Duas ou mais

6- Considerando todos os vínculos de trabalho, sua carga horária corresponde a?

20 horas     40 horas     Mais de 40 horas

7- No Campus VII da UEPB a qual curso você está vinculado:

Administração     Ciência da Computação     Física     Matemática

8- Na UEPB você ocupa cargo como professor:

Efetivo     Substituto     Outro

9- Você se considera uma pessoa estressada?

Sim     Não

### Parte 2 – Escala de Estresse no Trabalho (EET)

Neste parte, você encontrará algumas afirmativas que descrevem contextos ou situações do seu trabalho. Você deve indicar o quanto cada afirmativa expressa o que ocorre nesse ambiente. Para responder, utilize a escala a seguir:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo, nem discordo	Concordo	Concordo totalmente



<b>ASSERTIVAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área têm me deixado nervoso(a).					
2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita.					
3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.					
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança do meu superior sobre o meu trabalho.					
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre discussões organizacionais.					
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas de trabalho.					
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado.					
8. Sinto-me incomodado por meu coordenador trata-me mal na frente dos colegas de trabalho.					
9. Fico de mau humor por ter uma carga horária muito elevada.					
10. Sinto-me irritado com a comunicação existente entre mim e meu superior imediato.					
11. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho.					
12. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos/suporte pedagógicos disponibilizado.					
13. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.					
14. As poucas perspectivas de crescimento na carreira, tem me deixado angustiado.					
15. A competição no meu ambiente de trabalho, tem me deixado de mau humor.					
16. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias.					
17. Sinto-me irritado por meu superior não reconhecer o meu esforço diante de outras pessoas.					
18. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso.					
19. Fico incomodado por não poder participar/desenvolver todas as atividades existentes na minha área de trabalho.					

**Fonte:** Munhoz (2016).

### **Questão aberta:**

Liste até 3 medidas que poderiam amenizar o estresse na atividade docente.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus por me sustentar em todos os momentos de minha vida, por me carregar nos braços quando mais precisei, por sua infinita misericórdia comigo e minha família, por nunca desistir de mim mesmo sendo tão falha, obrigada meu Deus por essa conquista em minha vida.

Aos meus pais Maria das Graças e Sebastião Braga, por me ensinarem os verdadeiros valores da vida, por serem pais tão dedicados e amáveis, por serem meu porto seguro, por segurar minha mão durante toda vida, essa conquista também é de vocês meus amores.

A melhor irmã do mundo, a minha alma gêmea Suédna Linhares Braga que sempre será a minha pessoa, por me apoiar e incentivar em todos os momentos de minha vida. Deus nos manda anjos e você sem dúvidas é o meu anjo na terra. Obrigada por ser a melhor irmã que eu poderia ter. Te amo demais.

Ao meu namorado Rian Dutra por se fazer presente durante esses anos, por tamanha paciência e amor, me fazendo acreditar que eu conseguiria concluir minha graduação onde tantas vezes cheguei a duvidar, você sempre me mostrou que seria capaz. Muito obrigada.

A minha orientadora Simone Costa Silva que é exemplo de professora e ser humano, há quem eu aprendi admirar tanto durante a construção deste trabalho, sempre com um sorriso no rosto disposta a mim ajudar no que fosse necessário, dando-me total apoio. Obrigada por toda contribuição e paciência, sem você nada disso seria possível.

Aos meus colegas e amigos Rayssa Ryama e Thyago Elisiário por toda parceria durante esses anos de graduação, obrigada por todo apoio e acolhimento, sem vocês eu não teria chegado até aqui. Deixo aqui registrado minha eterna gratidão, vocês têm um lugar todo especial em meu coração.