



Fatores estressores no ambiente educacional - um estudo em um CMEI

Flavio Mudesto
flaviomudesto7@gmail.com
IFES

Eduarda De Biase Ferrari Gomes
eduardabfg@ifes.edu.br
IFES

Simone de Souza Christo
simones@ifes.edu.br
IFES

Virgínia de Paula Batista Carvalho
virginia.carvalho@ifes.edu.br
IFES

Resumo: Este artigo teve por objetivo identificar os principais fatores causadores de estresse em profissionais da educação. Para embasar teoricamente o estudo foi realizada uma pesquisa bibliográfica, onde foram abordados conceitos de estresse no ambiente de trabalho (ANGERAMI & CAMELO, 2008), bem como suas principais causas, consequências e efeitos, dentro e fora do ambiente profissional (SADIR & LIPP, 2009; GASPARINI, BARRETO & ASSUNÇÃO, 2006). Para legitimar empiricamente a investigação, foi realizado um estudo de caso em um CMEI – Centro Municipal de Educação Infantil, localizado na cidade de Vitória, capital do estado do Espírito Santo, por meio da aplicação de um questionário composto por perguntas fechadas. O questionário abordou os principais estressores, ou seja, os principais fatores causadores de estresse na prática da vida dos profissionais da educação (PASCHOAL & THAMOYO, 2005; CARLOTTO, 2002; MARTINS, 2007). Os resultados mostraram que os principais fatores causadores de estresse, na visão dos respondentes, são de natureza comportamental e organizacional, relacionados com falta de cooperação, organização e planejamento. Os resultados encontrados corroboraram com a teoria proposta pelos autores Carlotto (2002) e Martins (2007).

Palavras Chave: Estresse - Trabalho - Educação - -

1. INTRODUÇÃO

O estresse no ambiente de trabalho tem sido objeto de atenção nas últimas décadas, em virtude de sua influência na qualidade de vida dos trabalhadores modernos. As transformações ocorridas no mundo pós-moderno, e a velocidade em que as mesmas ocorrem, têm proporcionado mudanças no ambiente, na organização e na forma do trabalho (SILVA, *apud* ANGERAMI & CAMELO, 2008). O desenvolvimento tecnológico das últimas décadas foi e continua sendo muito benéfico, no entanto, tem deixado a humanidade mais suscetível a problemas físicos e emocionais. O trabalho tem sido um importante fator gerador de estresse, o que possibilita um desequilíbrio emocional e fisiológico do organismo (ANGERAMI & CAMELO, 2008).

Existe uma forte tendência nas organizações em esforçar-se pela eficiência e pela produtividade. Porém, há que se considerar que, mesmo a produtividade sendo importante para as organizações, esta busca incessante tem gerado prejuízo nas relações de trabalho e aumento nos problemas de saúde nos trabalhadores (CAMPELLO, 2004).

Neste contexto, a sociedade, os pais e a escola têm imposto um nível alto de exigências aos professores no que diz respeito à necessidade de atualização e capacitação. Estas exigências para atenderem aos padrões impostos, somadas a sobrecarga de trabalho e aos baixos salários, estão causando nos professores sentimentos de impotência, desejo de ausentar-se de tudo, culpa, cansaço, irritabilidade, nervosismo, desgaste físico e mental. O desencadeamento destes sentimentos frequentes são as causas da vulnerabilidade de professores ao estresse (MARTINS, 2007).

Como todos os trabalhadores, os professores também têm sofrido com esse problema, pois o tipo de atividade desenvolvido por esses profissionais possibilita o surgimento do estresse e, até mesmo, de distúrbios psicossociais. Além disso, fatores diversos como atividades de planejamento, reuniões com pais e colegas, baixa remuneração, dupla jornada, problemas com alunos e pais, entre outros pertinentes a rotina de sala de aula, podem contribuir para o surgimento do estresse entre os profissionais da educação (URBANETTO *et al.*, 2013).

Diante do exposto, este artigo buscou identificar possíveis fatores causadores do estresse nos profissionais inseridos no processo de ensino em um CMEI – Centro Municipal de Educação Infantil, localizado na capital do Estado do Espírito Santo, Vitória.

A escolha do município de Vitória deu-se devido a sua importância como capital do Estado do Espírito Santo e, também, por ser um município que possui uma vasta rede de Ensino, formada por 48 (quarenta e oito) Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIS) e 53 (cinquenta e três) Escolas Municipais de Ensino Fundamental (EMEFS) (VITÓRIA, 2014).

O artigo está organizado da seguinte forma: inicialmente apresenta-se uma revisão bibliográfica, onde são discutidas as principais causas do estresse em trabalhadores; em seguida está apresentada a metodologia utilizada para a realização da pesquisa; e, por fim, são apresentados os resultados obtidos e as considerações finais, proporcionando uma reflexão a respeito dos fatores estressantes no ambiente de trabalho dos profissionais da educação.

2. ESTRESSE

O estresse no ambiente de trabalho tem sido apontado como uma das maiores causas de absenteísmo e também de problemas físicos e emocionais em trabalhadores de diversos setores da economia, sem distinção de níveis de escolaridade, de raça, de credo, de gênero ou qualquer outra (ANGERAMI & CAMELO, 2008).

Os fatores causadores do estresse são chamados de estressores. Dentre eles existem os estressores organizacionais que podem ser entendidos como “fatores no trabalho que excedem a capacidade de enfrentamento do indivíduo” (PASCHOAL & THAMOYO, 2005, p.173). Estudos demonstram que fatores externos, como condições do trabalho, e fatores relacionados às exigências físicas e mentais da atividade exercida podem ser considerados como estressores responsáveis pelo estresse decorrente do trabalho. Além dos fatores externos, as particularidades do indivíduo são também fatores que contribuem para o surgimento do estresse. Suas expectativas, motivações e valores pessoais podem entrar em conflito com os da organização, ocasionando assim uma possibilidade de surgimento do estresse (SADIR & LIPP, 2009).

O estresse, por si só, é uma experiência desagradável, pois é um estado de tensão fisiológica, relacionado às demandas do ambiente. O estresse ocupacional é mais agravante porque é associado a “sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão, desencadeados por estressores localizados no ambiente de trabalho” (REIS *et al*, 2006 *apud* URBANETTO *et al*, 2013).

O estresse quando presente na sociedade torna apreensivas as pessoas envolvidas no processo organizacional, devido as suas consequências para a saúde e, também, na qualidade de vida das pessoas. O excedente do estresse pode causar descontentamentos, desgaste físico e/ou mental, gerando envelhecimento precoce e uma série de doenças e até a morte. Tal desgaste conduz para uma situação de danos ao organismo do indivíduo que prejudicam o desempenho e as atividades diárias, gerando desconfortos, cansaço e diminuindo seu ritmo e capacidade de manter uma vida equilibrada e saudável (LIPP, 1998).

Além desses fatores, as mudanças realizadas na política governamental na área da educação, que visam trazer benefícios à sociedade, têm acarretado na massificação da mão de obra nas escolas por meio da intensificação do trabalho dos professores, trazendo consequência à saúde dos mesmos (ASSUNÇÃO & OLIVEIRA, 2009).

As mudanças ocorridas no setor educacional do Brasil fizeram com que o papel do professor extrapolasse a sala de aula, já que o mesmo se envolve em atividades como, participação na gestão escolar e interlocução junto às famílias dos alunos. Além disso, espera-se que o professor esteja sempre preparado para atender às demandas dos alunos, da escola e das instâncias superiores, como Superintendência e Secretaria de Educação. Para isso, os professores buscam qualificar-se, por meio de cursos e seminários, o que ocorrem, em boa parte das vezes, em horários alternativos ao horário do trabalho, levando o mesmo a uma ampliação de sua jornada de trabalho (GASPARINI, BARRETO & ASSUNÇÃO, 2005), o que pode acarretar o surgimento do estresse, já que o profissional não consegue atender a contento seus compromissos profissionais, familiares e pessoais.

Dessa forma, é importante conhecer as possíveis causas do estresse ou, ainda, os fatores que podem ser considerados estressantes, para que se trabalhe na atenuação dos mesmos, visando evitar o surgimento da síndrome nos colaboradores da organização.

As consequências do estresse serão discutidas no próximo tópico, abordadas com dois enfoques principais: o pessoal e o institucional, sendo que este último é o ponto chave desta pesquisa, cujo objetivo principal foi identificar os fatores de estresse em profissionais da educação no ambiente de uma CMEI.

2.1. AS CONSEQUÊNCIAS DO ESTRESSE

a) Consequência pessoal: os malefícios causados pelo estresse têm levado pesquisadores a estudarem os fatores precipitantes do estresse na sociedade moderna. Sabe-se

que o estresse tem várias etiologias, tanto em fatores externos criadores de tensões patológicas, como fontes internas capazes de atuar como geradoras de estados tencionais significativos (SADIR & LIPP, 2009). Estes estados tencionais refletem no organismo do sexo feminino através de alguns sintomas específicos, tais como dor pélvica, dor nos seios, espinhas ou pele ressecada, cólicas menstruais, TPM (tensão pré-menstrual), dificuldade para amamentar, perda da sensibilidade e vontade sexual, medo e ansiedade, preocupação constante, queda da autoestima, ciúmes excessivos, dependência emocional (LIPP 2002, *apud* MARTINS 2007). Em pesquisa similar, Silva e Carlotto (2003) identificaram a tendência ao abandono da profissão e, até mesmo, a exaustão emocional entre os profissionais de educação.

b) Consequência institucional: pode-se considerar como custo para as instituições o 'presenteísmo', ou seja, o indivíduo está presente, mas não desenvolve uma ação que configure uma produtividade adequada. Existe, ainda, o absenteísmo, a ausência do colaborador no ambiente de trabalho, que provoca problemas como desorganização das atividades, queda na qualidade dos serviços prestados, limitação de desempenho e até mesmo obstáculos para os gestores. Quando os trabalhadores começam a faltar, as instituições têm que arcar com custos de substituição do profissional que faltou, há ainda no caso das escolas o prejuízo para os alunos que perdem por não haver uma constância nas aulas. Os efeitos na produtividade das equipes é fator que causa perdas em toda a organização, pois cada equipe tem uma função que está ligada e depende de certa forma do trabalho de outra equipe. *Turnover* é outro fator que gera custos de treinamento de novos colaboradores causando atrasos no desenvolvimento das atividades das instituições (GASPARINI, BARRETO & ASSUNÇÃO, 2006).

2.2. O ESTRESSE E O AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho e os equipamentos repercutem na qualidade de vida dos colaboradores levando à satisfação ou insatisfação, a qual, por sua vez, é causa de tensão e irritabilidade, tendo como consequência o estresse. No tocante à realidade educacional nacional brasileira, geralmente estes aspectos são muito precários, não tendo este colaborador a possibilidade de desenvolver suas tarefas de modo totalmente planejado e com um alto índice de aproveitamento das partes envolvidas como os educadores e alunos. Um fator decisivo para o desenvolvimento do estresse são as relações interpessoais que por sua vez, deixa o indivíduo transparecer todo o seu descontentamento ao ambiente que está inserido (CARLOTTO, 2002).

Estresse ocupacional é definido por Martins (2007) como um termo que relaciona o estresse com o lugar das ocupações profissionais. As diversas atividades desenvolvidas pelos professores, como ensino, relação com colegas e com gestores, atividades administrativas, podem ser fontes de estresse que causam um desequilíbrio entre as demandas percebidas do ambiente e as habilidades próprias de cada indivíduo para enfrentá-lo. Assim, McGrath (1976, *apud* MARTINS, 2007) circunscreveu o estresse ocupacional ao desequilíbrio significativo que o profissional da educação percebe entre algumas pretensões imperiosas do trabalho e as suas aptidões de resposta, em condições que o insucesso na satisfação dessas exigências é percebido como podendo ocasionar consequências negativas (MARTINS, 2007).

De acordo com Limongi (2011) é necessário fazer uma reflexão sobre o local onde é realizado todo processo de produção de atividades, ou seja, voltar o olhar para a escola organizacional em relação à qualidade de vida do professor.

A análise de fenômenos específicos do trabalho, como saúde, segurança, motivação, adaptação de expectativas a condicionantes gerais, entre inúmeros outros, limita a compreensão da investigação. A rigor, qualidade de vida no trabalho envolve uma

dimensão específica do local onde as relações de produção ocorrem (LIMONGI, 2011, p.26).

Caldas (2007, p.74) em sua pesquisa relata sobre o comprometimento e desmotivação com o trabalho educativo. O autor faz alguns questionamentos como “[...] o que é ou como se identifica o comprometimento com o trabalho educativo? Como se estrutura este compromisso, como se mantém e em que medida ele contém elementos de resistência no sentido transformador?” Estas questões nortearam a pesquisa para esclarecer a relação dos educadores (as) com o seu trabalho. Neste sentido uma reflexão sobre as condições no ambiente de trabalho é necessária para que estes questionamentos sejam respondidos. O autor aborda sobre a importância das relações que se estabelecem entre as pessoas durante a realização do trabalho no ambiente educacional citando que alguns avanços foram alcançados como a eleição democrática de diretores, a implantação do conselho escola, mas estes fatores não esgotam o:

[...] complexo movimento de construção de relações mais democráticas e solidárias no interior das práticas escolares, sempre tensionadas entre as determinações de uma sociedade voltada para a competitividade individual e a fragmentação e necessidade derivada da própria natureza do trabalho educativo de construir um processo coletivo e cooperativo de trabalho (CALDAS, 2007, p.84).

O estudo científico dos métodos é fundamental para que o cientista faça suas considerações sobre o objeto de estudo e defina o percurso necessário para alcançá-lo. Sendo assim, o próximo tópico apresenta a metodologia utilizada para a elaboração do presente artigo.

3. METODOLOGIA

A metodologia pressupõe a realização de uma ideia ou projeto guiando-se por indagações da verdade baseado na realidade (HENRIQUES & MEDEIROS, 2003). Vergara (2004) classifica as ferramentas que devem ser utilizadas em uma pesquisa metodológica quanto à natureza, aos fins e aos meios.

Considerando esta classificação de Vergara (2004), pode-se afirmar que neste artigo, quanto à natureza, foi realizada uma pesquisa qualitativa, uma vez que o objetivo não foi de mensurar dados, mas de compreender e explicar os fatos no contexto em que ocorrem. Quanto aos fins, a pesquisa foi de caráter descritivo, pois objetivou descrever as características do fenômeno estudado. E, por fim, quanto aos meios, a pesquisa foi realizada por meio de um estudo de caso. A opção pelo estudo de caso deu-se pelo fato de ser de cunho descritivo e sem intervenção sobre a situação pesquisada.

Como objeto de estudo foi escolhido um Centro Municipal de Educação Infantil, localizado na cidade de Vitória, denominado de Centro Educacional ‘Alpha’, a fim de preservar a identidade dos sujeitos da pesquisa. O Centro Educacional ‘Alpha’ está em funcionamento desde o ano 2002, possui hoje, aproximadamente, 450 (quatrocentos e cinquenta) alunos entre 06 (seis) meses e 6 (seis) anos de idade, distribuídos nos turnos matutino e vespertino. As instalações do ‘Alpha’ são compostas por salas de aula, sala de Informática, cozinha, refeitório e uma pequena biblioteca, ou seja, possui uma estrutura física adequada para atendimento a crianças de idade pré-escolar (VITÓRIA, 2014).

O quadro de pessoal do Centro Educacional ‘Alpha’ é formado por 125 (cento e vinte e cinco) servidores diretos, entre equipe administrativa, suporte operacional e professores, divididos entre os turnos matutino e vespertino. Além disso, há 15 (quinze) servidores de empresas terceirizadas atuando na limpeza e conservação, portaria e preparo das refeições servidas aos alunos. Por ser um dos maiores CMEIS do município de Vitória, o Centro Educacional “Alpha” se constitui como uma importante referência de estudo e pesquisa do

tema abordado, oferecendo uma referência para análise dos outros CMEIS do município e, também, do enfrentamento do problema objeto dessa pesquisa.

3.1. MÉTODO DE COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário elaborado para este estudo, constituído de uma parte preliminar, para coletar dados pessoais, e outra constituída por uma escala Likert, com 5 (cinco) pontos divididos por uma lista com 13 (treze) fontes de perguntas fechadas, relativas a possíveis fontes de estresse no trabalho, tomando como base a pesquisa de Sadir & Lipp (2009).

Foi inserido no questionário um espaço opcional para que o participante pudesse escrever outra fonte observada por ele. Neste espaço foram citadas pelos respondentes outras 5 (cinco) fontes, a saber: falta de compromisso com o trabalho, intolerância, fofoca, atribuições invertidas ou não cumpridas por quem convém fazê-las, e, muito choro. Estas fontes não foram repetidas e não serão discutidas neste artigo, no entanto, podem ser postas em análise e discutidas em outra pesquisa.

O questionário foi aplicado a 60 (sessenta) funcionários no horário matutino, ou seja, 50% (cinquenta por cento) do efetivo, por ser esta quantidade considerada uma amostra de valor relevante para coletas de dados. Foram retornados 24 (vinte e quatro) questionários, do total de 60 (sessenta) aplicados, ou seja, obteve-se um retorno de 40% (quarenta por cento).

Os dados coletados com a aplicação dos questionários foram tabulados e, em seguida, analisados. As análises estão apresentadas a seguir, no tópico ‘Resultados’.

4. RESULTADOS

O foco desta pesquisa foram os profissionais inseridos no processo de educação no ambiente de um CMEI. Conforme apresentado na Tabela 1, que segue, a amostra foi composta por 24 (vinte e quatro) adultos respondentes, sendo 50% (cinquenta por cento) deles com idade entre 18 e 39 anos e 50% (cinquenta por cento) entre 39 e 60 anos. Quanto ao tempo de experiência na função, 58% (cinquenta e oito por cento) dos respondentes estão entre 0 a 9,9 anos e os 42% (quarenta e dois por cento) restantes entre 10 e mais de 25 anos de experiência. 63% (sessenta e três por cento) dos pesquisados trabalham em tempo integral. Todos estão inseridos no Centro Educacional “Alpha” no Município de Vitória-ES, sendo 88% (oitenta e oito por cento) de professores e assistentes de educação.

Tabela 1 – Descrição da amostra da pesquisa

Função	Professor	Assistente de educação	Técnico em função pedagógica	Auxiliar de serviços	Assistente administrativo
Faixa etária – Idade	18 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 59 anos	Mais de 60
Sexo	Masculino	Feminino			
Tempo na função	0 a 4,9	5 a 9,9	10 a 19,9	20 a 24,9	Mais de 25

anos anos anos anos

Período de trabalho Integral Parcial

Fonte: Questionário da pesquisa: Dados pessoais, 2015.

Os participantes da pesquisa assinalaram as fontes de estresse que identificaram existir no ambiente de trabalho, bem como a intensidade em que as percebiam. A escala de Likert de cinco pontos foi construída da seguinte forma: foi atribuído 1 (um) ponto para “discordo totalmente”, 2 (dois) pontos para “discordo”, 3 (três) pontos para “nem concordo nem discordo”, 4 (quatro) pontos para “concordo” e 5 (cinco) pontos para “concordo totalmente”, sendo que foram somados os pontos de cada fonte e relacionados de uma maior pontuação para uma menor pontuação, conforme indicado no quadro 1, a seguir:

Quadro 1 – Soma dos pontos

Fontes de estresse no trabalho		Soma dos pontos
Artigo I.	Falta de cooperação	102
Artigo II.	Pessoas desorganizadas ou sem preparo	99
Artigo III.	Falta de planejamento	96
Artigo IV.	Conflitos de interesses e valores	96
Artigo V.	Dificuldades interpessoais	91
Artigo VI.	Ruídos no ambiente de trabalho	91
Artigo VII.	Falta de reconhecimento do funcionário	90
Artigo VIII.	Problemas com recursos para trabalho	90
Artigo IX.	Classes numerosas	82
Artigo X.	Excesso de atividades	81
Artigo XI.	Indisciplina dos alunos	80
Artigo XII.	Problemas com os gestores	76
Artigo XIII.	Dificuldade em lidar com cobranças	67

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Conforme exposto no quadro 1, as maiores pontuações foram atribuídas aos fatores relacionados com a estrutura de grupos e equipes de trabalho, e suas atitudes em relacionamentos interpessoais. Pode-se inferir, desta forma, que o trabalho em si não é fator preocupante de estresse, sendo os maiores problemas relacionados com a atitude e o espírito de cooperação que depende das pessoas. Optou-se por discutir neste artigo os três primeiros itens relacionados no quadro 1.

A maior pontuação foi atribuída à falta de cooperação, onde 37,5% (trinta e sete vírgula cinco por cento) dos respondentes indicaram concordo, 45,8% (quarenta e cinco vírgula oito por cento) marcaram concordo totalmente, 4% (quatro por cento) marcaram discordo e nenhum dos participantes marcou discordo totalmente. É imperativo que nas organizações exista cooperação entre os grupos e dentro das equipes de trabalho. Cooperação tem uma conexão com a colaboração entre indivíduos que compartilham dos mesmos objetivos, utilizando para isto métodos mais ou menos consensuais. A cooperação opõe-se, de certa forma, à colaboração e, mesmo, à competição. Contudo, as pessoas dentro de um grupo de trabalho tendem, muitas vezes, a competição com outros do mesmo grupo e isto impede a cooperação. Ainda que a maior parte dos membros de um grupo possa ser beneficiada por meio da cooperação de todos, o interesse por parte de cada indivíduo em particular, pode tomar direção e sentido contrários. Cooperação pressupõe também que os indivíduos se preocupem com os outros, pensando no coletivo (CHIAVENATO, 2005).

“Pessoas desorganizadas ou sem preparo” está em segundo lugar como fator causador de estresse com 37,5% (trinta e sete vírgula cinco por cento) dos respondentes marcando concordo, 45,8% (quarenta e cinco vírgula oito por cento) indicando concordo totalmente, 8,3% (oito vírgula três por cento) marcando discordo e 4% (quatro por cento) dos participantes marcando “discordo totalmente”. Este fator pode ser relacionado com ambientes confusos, onde existem objetos espalhados, causando estresse devido à falta de coesão entre as pessoas que trabalham juntas. Dentro de uma equipe de trabalho pode haver o compartilhamento de informações, de materiais e de equipamentos, e esse compartilhamento pode tornar-se problemático quando existe falta de preparo e organização de algumas pessoas, sendo esta situação uma causadora de stress. Ao contrário, um ambiente escolar organizado, especialmente voltado para a educação infantil, pressupõe uma série de atividades e requisitos que, se observados, possibilitarão uma prática pedagógica mais salutar e eficaz.

O fator que vem em terceiro lugar é a ‘falta de planejamento’, com 33,3% (trinta e três vírgula três por cento) dos respondentes marcando concordo, 41,6% (quarenta e um vírgula seis por cento) indicando concordo totalmente, 8,3% (oito vírgula três por cento) marcando discordo e 4% (quatro por cento) dos participantes marcando “discordo totalmente”. Para realizar uma atividade é necessário traçar uma metodologia que permita avaliar os caminhos a seguir, ou seja, estruturar uma via adequada para chegar ao objetivo proposto. O planejamento é um processo de argumentação e discussão do que ainda não está acabado e não é concreto, ou seja, é por meio do planejamento que se organizam as ações, antecipando os resultados esperados (MAXIMIANO, 2000).

Conforme Robbins, Judge e Sobral (2010), o estresse apresenta diversos e variados sintomas, entre os quais estão a pressão alta, úlceras, irritabilidade, dificuldade de tomar decisões. Esses sintomas podem ser resumidos em físicos, psicológicos e comportamentais. O estresse pode trazer tanto benefícios quanto malefícios, dependendo da sua intensidade, e isto afeta diretamente o desempenho do funcionário. Para algumas pessoas, um nível baixo de estresse pode ajudar nas tarefas diárias, mas em um nível duradouro e constante pode conduzir a uma queda no rendimento.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a compreensão do estresse no ambiente escolar, esta pesquisa buscou identificar os possíveis fatores que proporcionam estresse nos profissionais da educação. O questionário utilizado abordou fatores relacionados à estrutura e materiais disponíveis para o trabalho e, também, relacionados ao desenvolvimento pessoal e interpessoal do trabalhador.

Os resultados obtidos com a pesquisa corroboraram com o referencial teórico apresentado, tendo em vista que apontaram para fatores comportamentais ligados a relações interpessoais (CARLOTTO, 2002) e relações com o grupo e com os gestores (MARTINS, 2007) como sendo os maiores causadores de estresse. Outro fator citado pelos respondentes, que também é de cunho comportamental, é a falta de cooperação entre os colegas.

Apesar da visão de Carlotto (2002) e Martins (2007) estarem presentes nos resultados obtidos com a pesquisa, se contrapõem a ela, Campello (2004), Urbanetto *et all* (2013) e Sadir e Lipp (2009), os quais afirmam serem os mais impactantes fatores estressores as atividades e questões institucionais, como pressão para a produtividade, baixa remuneração, problemas com alunos e conflitos com os objetivos da organização.

Para Barnard (1971), as organizações são constituídas por grupos de pessoas num sistema de cooperação que é implícito quando ocorre o ajuntamento de duas ou mais pessoas. A cooperação tem origem na necessidade de um indivíduo de cumprir certas metas que não são possíveis, por diversas razões, de se realizar sozinho. Cada pessoa pode contribuir para o alcance dos objetivos da organização, mas em cada pessoa deve haver uma disposição para cooperar.

Resignação do comportamento pessoal, abandono da ação pessoal, significa disposição no presente contexto. O resultado produzido por esta ação é uma construção de parâmetros que visa o crescimento coletivo e o seu fim último é a disposição indispensável para este avanço em conjunto. Todo este fazer deve ser de forma sustentável, sem o qual não haveria contribuição para a cooperação. Esta multiplicidade de ideias nas relações não poderia ser coordenada sem uma disposição em fazer do que é particular uma contribuição para um sistema impessoal de ações (BERNARD, 1971).

Os resultados da pesquisa ainda mostram a falta de planejamento como importante fator estressante. Este pode ter uma abordagem por parte da gestão no sentido de adotar metas para a organização, estabelecer estratégias para o alcance das metas e, ainda, estabelecer um conjunto de planos para integrar e coordenar as atividades.

Altas performances podem ser atingidas por meio de equipes, superando as pessoas que atuam sozinhas, especialmente quando o trabalho exige “[...] múltiplas habilidades, capacidade de julgamento e experiências diversas [...]” (KATZENBACH e SMITH, 1994, p.3). Examinando as equipes, é mais provável que se possa compreender melhor seu funcionamento. Os seus diálogos e narrativas revelam suas realizações melhor do que qualquer comentário abstrato. As equipes devem ter objetivos claros de desempenho para se alcançar o máximo de cada uma, pois seus participantes estão comprometidos com a obtenção de resultados tangíveis. Equipes exigem interações entre as responsabilidades individuais e responsabilidade mútua e requerem muito tempo de convívio para que este processo se torne realidade. Os grupos jamais se tornarão uma equipe sem que estes assumam uma postura no sentido de superar restrições impostas por fronteiras individuais, funcionais e hierárquicas (KATZENBACH e SMITH, 1994).

Como limitação deste artigo, destaca-se a não contribuição total dos funcionários na devolução dos questionários, fato relevante, que pode ser um reflexo do que os resultados da pesquisa apontaram como falta de cooperação nas relações de trabalho deste grupo.

No entanto, apesar das limitações, percebe-se a suscetibilidade dos profissionais da educação em desenvolverem o estresse emocional em decorrência de sua atividade profissional, levando a reflexão de que os órgãos gestores devem estar atentos e engajados em buscar meios para redução da incidência desse problema no ambiente escolar.

Como possibilidade para pesquisa futura, sugere-se a realização de pesquisa similar a esta em outros CMEI's, localizados em regiões diferentes, a fim de se fazer as correlações possíveis, além de um diagnóstico mais acurado da problemática levantada nesse trabalho.

6. REFERÊNCIAS

- ANGERAMI, E. L. S. & CAMELO S. H. H. **Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura.** Ciência, Cuidado e Saúde 2008.
- ASSUNÇÃO, A. A. & OLIVEIRA, D. A. **Intensificação do trabalho e saúde dos professores.** *Educ. Soc.*, Campinas, vol 30, n. 107, p. 349-372, maio/ago. 2009.
- BARNARD, C. I. **Funções do executivo.** São Paulo: Atlas, 1971.
- CALDAS, A. R. **Desistência e resistência no trabalho docente: um estudo das professoras e professores do ensino fundamental da Rede Municipal de Educação de Curitiba.** 2007. 173 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007.
- CAMPELLO, J. C. **Cargas de trabalho e evidências de seu impacto sobre a saúde de trabalhadores em bancos: estudo de caso em quatro instituições financeiras em Porto Alegre.** Trabalho de conclusão de curso de Mestrado da Universidade Federal do Rio Grande de Sul. 2004.
- CARLOTTO, M. S. **A Síndrome de Burnout e o trabalho docente.** Psicologia em Estudo, Maringá, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- GASPARINI, S. M; BARRETO, S. M. & ASSUNCAO, A. Á. **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde.** *Educ. Pesqui.*[online]. 2005, vol.31, n.2, pp. 189-199. ISSN 1517-9702.
- _____. **Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.** Caderno de Saúde Pública. Rio de Janeiro, 2006. p. 2679-2691.
- HENRIQUES, A. & MEDEIROS, J. B. **Monografia no curso de Direito: trabalho de conclusão de curso.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- KATZENBACH, J. R. & SMITH, Douglas K. **A Força e o poder das equipes.** 1994.
- LIMONGI, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. 7. Reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011.
- LIPP, M. E. N. (Org.). (1998). **Como enfrentar o stress.** 5. ed. São Paulo: Ícone, 1998.
- MARTINS, M. G. T. **Sintomas de estresse em professores brasileiros.** Revista Lusófona de Educação, 2007, 10, 109-128.
- MAXIMINIANO, A. C. A. **Introdução à administração.** 5. ed. Ver. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000.
- PASCHOAL, T. & TAMOYO, A. **Impacto dos valores laborais e da interferência família – trabalho no estresse ocupacional.** Universidade de Brasília, Psicologia: Teoria e Pesquisa. Mai-Ago 2005, Vol. 21 n. 2, pp. 173-180.
- ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. & SOBRAL, F. **Comportamento organizacional – teoria e prática no contexto brasileiro.** 14. e. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- SADIR, M. & LIPP, M. **As fontes de stress no trabalho.** Revista de Psicologia da IMED, Campinas – SP. 2009, p.114-126.
- URBANETTO, J. S. *et al.* **Estresse no trabalho segundo o modelo demanda-controle e distúrbios psíquicos menores em trabalhadores de enfermagem.** Revista da Escola de Enfermagem da USP, Brasil, v. 47, n. 5, p. 1180-1186, mar. 2013. ISSN 1980-220X.
- VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2004.
- VITÓRIA, PREFEITURA MUNICIPAL DE, Disponível em <<http://www.vitoria.es.gov.br/prefeitura/educacaoinfantil>>. Acesso em 21 de agosto de 2014.
- VITÓRIA, PREFEITURA MUNICIPAL DE, Disponível em <<http://www.vitoria.es.gov.br/prefeitura/ensinofundamental>> Acesso em 21 de Agosto de 2014.

APÊNDICE I

FATORES POTENCIAIS DE ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para cada um dos itens abaixo, marque a opção pontuando sua opinião que vai de uma menor concordância (discordo totalmente) para uma maior concordância (concordo totalmente).

Fontes de estresse no trabalho	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO	NEM CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO	CONCORDO TOTALMENTE
Excesso de atividades
Conflitos de interesses e valores
Dificuldades interpessoais
Ruídos no ambiente de trabalho
Dificuldade em lidar com cobranças
Pessoas desorganizadas ou sem preparo
Falta de planejamento
Falta de cooperação
Falta de reconhecimento do funcionário
Indisciplina dos alunos
Problemas com recursos para trabalho
Problemas com os gestores
Classes numerosas
Se desejar cite uma fonte de estresse que você tenha observado no seu ambiente de trabalho.					
