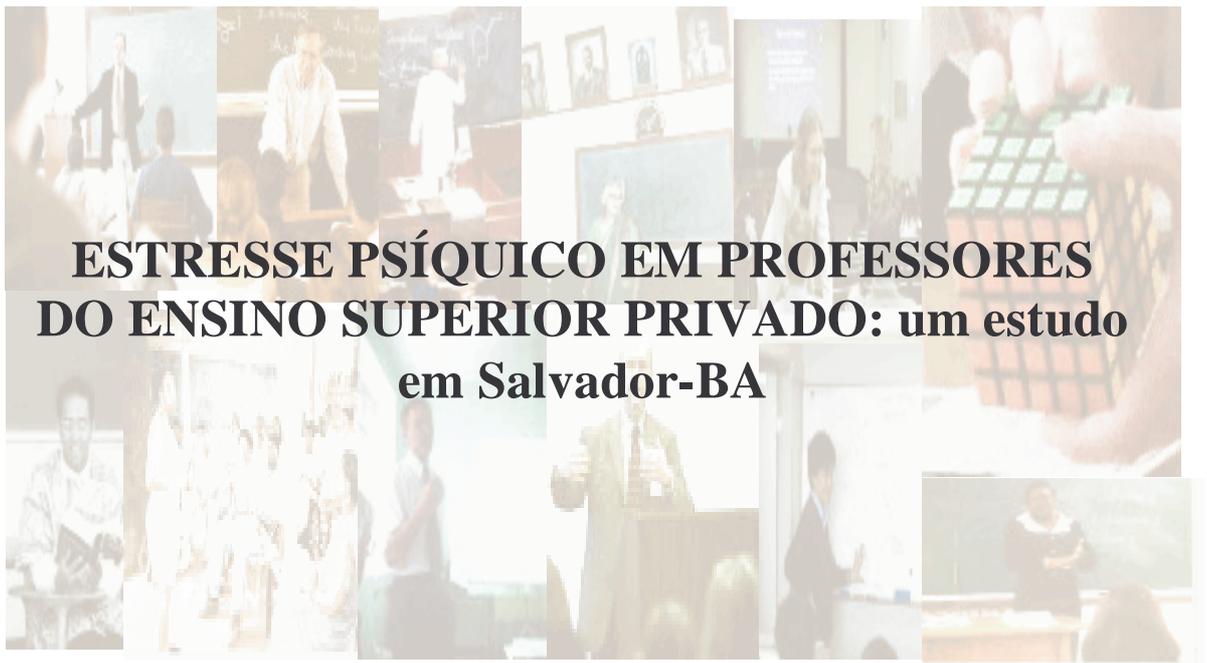




UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia



Maria Fabiana Damásio Passos Esteves



Salvador

2004

MARIA FABIANA DAMÁSIO PASSOS ESTEVES

**ESTRESSE PSÍQUICO EM PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR
PRIVADO: um estudo em Salvador-BA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação do Departamento de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Psicologia

Área de Concentração: Indivíduo e Trabalho: processos microorganizacionais

Orientadora: Profa. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes

Salvador

Junho de 2004

Esteves, M.F.D.P.

Estresse psíquico em professores do ensino superior privado:
um estudo em Salvador-BA/ Maria Fabiana Damásio Passos Esteves
– Salvador- BA, 2004

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia,
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Departamento de
Psicologia, 2004.

Orientadora: Sônia Regina Pereira Fernandes

TERMO DE APROVAÇÃO

MARIA FABIANA DAMÁSIO PASSOS ESTEVES

ESTRESSE PSÍQUICO EM PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR PRIVADO: um estudo em Salvador-BA

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, pela seguinte banca examinadora:

Profa. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes
(Orientadora)

Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

Profa. Dra. Tânia Maria de Almeida Franco

Salvador, ____ de _____ de 2004

*A meus pais, pelo apoio
constante*

*A André, pelo amor e
paciência*

*A Profa. Sônia Regina, por
sua dedicação e confiança no
meu trabalho*

AGRADECIMENTOS

Muitos contribuíram para a concretização deste trabalho. Quero agradecer imensamente:

Especialmente, a Sônia Regina, orientadora e amiga por tudo que tem feito por mim, por acreditar na minha capacidade e por ser minha referência profissional. Quero agradecer ainda a sua atenção e sua energia dispensadas a este trabalho, levando-me a acreditar na sua concretização.

Aos professores que se dispuseram a participar deste estudo.

Aos professores do Mestrado, que reuniram forças para possibilitar a concretização de um programa de pós-graduação no curso de Psicologia. Fazer parte deste sonho foi muito gratificante. Em especial, agradeço a profa. Ana Cecília, pelas cuidadosas leituras e contribuições, dadas ao meu projeto; e ao prof. Antônio Virgílio, pela atenção dispensada em suas disciplinas.

Aos colegas do Mestrado, pelas trocas em sala de aula e pelos momentos de descontração. Em especial, agradeço a Mariana Viana, minha amiga, com quem pude dividir este trabalho mais de perto, refletindo e reconhecendo as inquietações e angústias provocadas pelo Mestrado.

A Wilson Sampaio, pela disponibilidade constante e compreensão quanto as minhas ausências no trabalho.

A Sônia Bahia, cujo incentivo à minha trajetória profissional tem sido relevante; e neste trabalho, o seu apoio foi fundamental para viabilizá-lo.

A Dr. Francisco Catelino, que contribuiu para tornar este projeto possível.

A Gabriela Neves, pela leitura cuidadosa e disponibilidade de estar presente em todos os momentos em que precisei.

A Jeane Tavares, pelo apoio constante e pelos diálogos compartilhados sobre o que é “ser professor”.

A Telma Mascarenhas, pela força, incentivo e aprendizado constantes.

A meus pais, pela vida e pelo aprendizado mútuo, principalmente quanto às diversidades profissionais; e meus irmãos, Adil, Joana e Juliana, por depositarem toda a confiança na minha capacidade.

A André, por compreender as minhas ausências e permanecer sempre ao meu lado.

Criamos a época da velocidade, mas nos sentimos enclausurados dentro dela. A máquina, que produz abundância, tem-nos deixado em penúria. Nossos conhecimentos fizeram-nos céticos; nossa inteligência, emperdenidos e cruéis. Pensamos em demasia e sentimos bem pouco. Mais do que máquinas, precisamos de humanidade.

(Charles Chaplin, Último discurso – o grande ditador)

RESUMO

As mudanças no mundo do trabalho têm repercutido em diversos segmentos, inclusive no setor de serviços, com o crescimento da oferta de emprego. A expansão do setor de serviços teve como conseqüências o crescimento da subcontratação, o aumento dos serviços de consultoria e a transformação da estrutura de algumas ocupações. Na atualidade, o conhecimento científico e técnico também tem merecido destaque, uma vez que pode possibilitar a inserção no mercado competitivo e a conseqüente expansão e comercialização do conhecimento produzido. Para fixar-se no mercado e entrar no nicho competitivo, as organizações de ensino superior privado passaram a oferecer serviços baseados nas estratégias de gerenciamento voltadas para a excelência e centralizados basicamente na transmissão de técnicas, viabilizando uma inserção mais rápida dos alunos no mercado de trabalho e um maior controle sobre o trabalho do professor. Este estudo objetivou investigar as implicações da atividade docente do ensino superior privado, na produção de estresse psíquico dos professores, incorporando as variáveis: organização e condições de trabalho e estratégias de gerenciamento do trabalho. O delineamento do estudo foi o levantamento (*survey*), tipo descritivo e adotou análise de natureza predominantemente quantitativa. O instrumento utilizado teve a seguinte estrutura: dados gerais; características do trabalho: foram utilizados os itens do JDS – *Job Diagnostic Survey* e do *Job Content Questionnaire* – JCQ e elaboradas questões sobre o gerenciamento do trabalho; Saúde: foi adotado o Questionário de Saúde Geral - QSG. Participaram do estudo 102 professores que atuam em organizações de ensino superior privado, sendo 66,7% de mulheres e 33,3% de homens. A idade média dos participantes é 37,2 anos. Entre as principais características do trabalho, os professores indicaram algum controle sobre suas atividades e a presença de altas cargas físicas e psíquicas. Mencionam ainda que a principal característica das estratégias de gerenciamento do trabalho é a centralização do poder. Quanto aos níveis de estresse psíquico, os homens, apresentaram índices acima da média dos participantes (47,06%). Já a porcentagem de mulheres que se encontram nesta situação corresponde a 45,5%. Finalmente, percebe-se a necessidade de promover discussões sobre a dinâmica do ensino superior privado atual, na tentativa de propor mudanças nesta realidade, visando à promoção da saúde dos professores envolvidos.

Palavras-chave: Trabalho - saúde psíquica, estresse ocupacional, professores.

ABSTRACT

The work changes has had repercussions in many segments, including the sector of service, with the growth from the offering of job. The expansion of the sector of service had as consequences the growth of subemployment, the increase of the service of consulting and structure of some occupations changes. Nowadays, the technical and scientific knowledge has also deserved to be (highlighted/stood out?) since it can enable the insertion in the competitive market and consequent expansion and commercialization of the knowledge produced. To set themselves in the market and enter in the competitive niche, the private upper organizations of education started to offer services based in the strategies of management turned to the excellence and centralized basically in the transmission of techniques, making feasible a more quick insertion of the students in the market of work and a bigger control of the professor's work. This study had as a goal investigate the influences of the educational activity of the private upper education, in the psychological output of stress of the professors, incorporating the variables: organization and conditions of work and strategies of management of work. The study development was the raise of (survey), as a descriptive study and mainly adopted quantitative analysis of nature. The subjects broached had to following structure: general information; work characteristics: in this point were used the itens of the JDS - Job Diagnostic Survey and of the Job Content Questionnaire - JCQ and were also elaborated questions about the work management; 03: Health: In this study was adopted the General Questionnaire of Health - QSG. 102 professors that act in private upper organizations of education participated of this study, being 66,7% of women and 33,3% of men. The medium age of the participants is 37,2. Among the main characteristics of the work, the professors indicated some control about their activities and the presence of high psychological and physical responsibilities. They also mentioned that the main characteristic of the strategies of management of work is the centralization of power. As regards the psychological levels of stress, men, 47,06% presented indices above the average of the participants. On the other hand the percentage of women that were found in this situation corresponds to 45,5%. Finally, as we can see, there is a need of promoting discussion about the dynamics of the present private upper education, in the attempt of propose changes in this reality, aiming the promotion of health of the professors involved.

Key-words: psychological Work-Health, occupational stress, professors.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Dinâmica do ensino superior privado	39
Figura 2 – Modelo de Estresse Ocupacional de Cooper	67
Figura 3 – Modelo de Estresse Ocupacional de Beerh	69
Figura 4 – Modelo de Estresse da Escola de Michigan	71
Figura 5 – Modelo de Demanda/Controle de Karasek	72
Figura 6 – Modelo Empírico	80
Figura 7 – Imagem do professor numa organização de ensino superior privado	102
Figura 8 – Imagem do aluno numa organização de ensino superior privado	103
Figura 9 – Gráfico do tempo de trabalho como professor	106
Figura 10 – Gráfico dos motivos que levam o(a) professor(a) a atuar em mais de uma instituição	108
Figura 11 – Gráfico dos aspectos do trabalho	113
Figura 12 – Gráfico da avaliação das cargas de trabalho	114
Figura 13 – Gráfico da avaliação do controle sobre o trabalho	115
Figura 14 – Gráfico da avaliação do relacionamento com a supervisão	119
Figura 15 – Gráfico da percepção do professor sobre as estratégias de gestão	120
Figura 16 – Gráfico dos níveis de estresse psíquico de acordo com o sexo	126
Figura 17 – Gráfico dos níveis de estresse entre os homens, segundo os aspectos do trabalho	129
Figura 18 – Gráfico dos níveis de estresse entre as mulheres, segundo os aspectos do trabalho	130
Figura 19 - Gráfico dos níveis elevados de estresse psíquico entre homens e mulheres, segundo a avaliação dos participantes sobre a relação com a supervisão	131

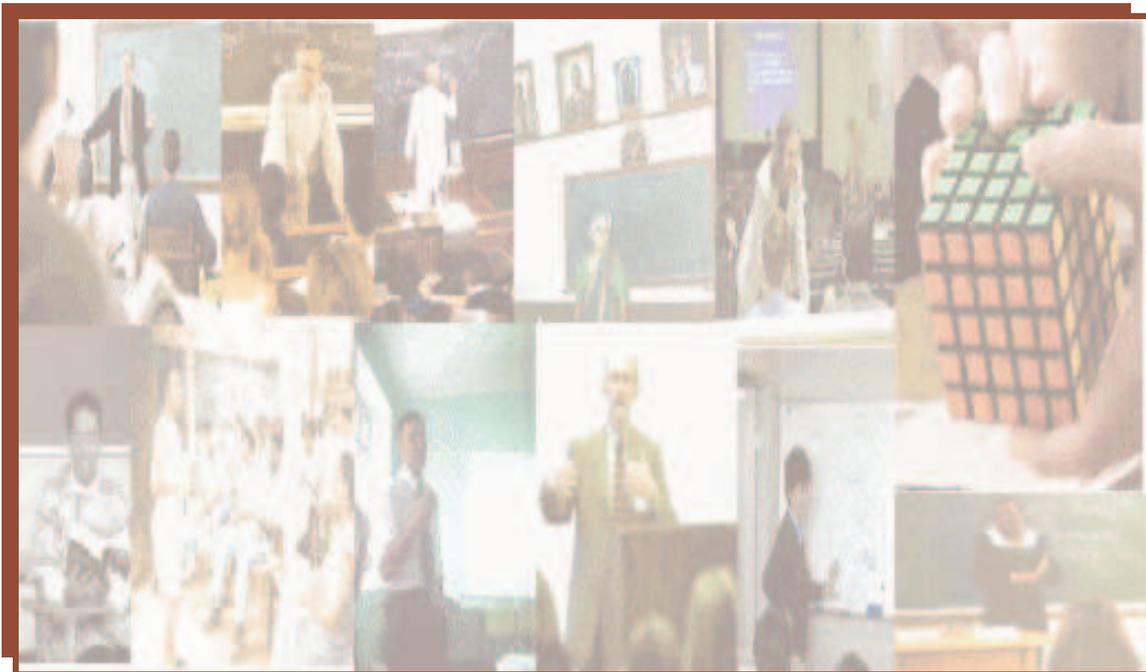
LISTA DE QUADROS E TABELAS

Tabela 1 – Dados de identificação	105
Tabela 2 – Avaliação das cargas de trabalho, segundo as co-variáveis sexo, idade, tempo de trabalho e atuação em mais de uma organização	117
Tabela 3 – Avaliação do controle sobre o trabalho, segundo as co-variáveis sexo, idade, tempo de trabalho e atuação em mais de uma organização	118
Tabela 4 – Níveis de estresse psíquico, segundo as co-variáveis idade, tempo de trabalho e atuação em mais de uma organização	127
Tabela 5 – Níveis de estresse x percepção das estratégias de gerenciamento do trabalho	133
Quadro 1 – Descrição das principais linhas de investigação sobre estresse ocupacional, segundo Fernandes 1997	64
Quadro 2 – Descrição dos principais aspectos que podem contribuir para o desencadeamento de estresse psíquico	78

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	14
2 - O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: implicações para o ensino superior privado	21
2.1 PERSPECTIVA ATUAL DO TRABALHO	22
2.1.1 As estratégias de gerenciamento do trabalho adotadas nos ambientes organizacionais	26
2.2 O ENSINO SUPERIOR PRIVADO - aspectos históricos	31
2.2.1 A prática docente	40
3 - TRABALHO-SAÚDE PSÍQUICA: a abordagem do estresse ocupacional	51
3.1 O CAMPO DO TRABALHO - SAÚDE PSÍQUICA	52
3.2 A ABORDAGEM DO ESTRESSE OCUPACIONAL	55
4 - DELINEAMENTO DO ESTUDO E MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO	76
4.1 DELINEAMENTO DO OBJETO DE ESTUDO	77
4.2 HIPÓTESES E PRINCIPAIS VARIÁVEIS	81
4.3 DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS COMPLEMENTARES	84
4.4 ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS	85
4.4.1 Definição do estudo	85
4.4.2 Local do estudo	86
4.4.3 Participantes do estudo	87
4.4.4 Instrumento	88
4.4.5 Trabalho de campo	91
4.4.6 Procedimentos de análise de dados	93

	13
5 - RESULTADOS E DISCUSSÃO	96
5.1 O CONTEXTO	97
5.2 CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES	104
5.2.1 Recusas dos participantes	111
5.3 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO	112
5.3.1 O processo de trabalho do professor	122
5.4 ESTRESSE PSÍQUICO	125
5.5 DADOS DO TRABALHO E ESTRESSE PSÍQUICO	128
6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	136
REFERÊNCIAS	144
ANEXOS	153
Anexo 1: Termo de consentimento informado	155
Anexo 2: Instrumento	156



CAPITULO 01

INTRODUÇÃO



Adotando como central a temática “Trabalho e Estresse Psíquico”, o presente estudo se insere na linha de pesquisa do Mestrado em Psicologia da Universidade Federal da Bahia: “Indivíduo e Trabalho: processos microorganizacionais”. Foi desenvolvido com o intuito de contribuir para o debate sobre questões referentes às implicações do trabalho docente para os professores inseridos em organizações do ensino superior privado¹ na produção de estresse psíquico.

Para este estudo, foram escolhidas como variáveis principais de investigação o processo de trabalho e o estresse psíquico. Deste modo, a dinâmica do trabalho do professor foi discutida a partir dos aspectos concernentes à organização e às condições de trabalho, às quais ele está submetido, e ao gerenciamento do trabalho, incorporando as novas modalidades de controle que vêm sendo adotadas.

A preocupação em estudar o papel destes fatores no desencadeamento de estresse psíquico decorre da necessidade de analisar as conseqüências, para os professores, das mudanças no mundo do trabalho e das transformações na dinâmica das organizações de ensino superior privado. Além disso, percebe-se que este novo cenário e as estratégias de gerenciamento adotadas implicam também mudanças nos perfis profissionais.

Segundo Lafeté (2001), o fenômeno da globalização indica a necessidade de reformulação dos ambientes organizacionais, a fim de permitir a permanência e a inserção da organização no mercado competitivo. Deste modo, a autora afirma que a

¹ O termo “organizações de ensino superior privado” foi adotado no presente estudo, visando englobar todos os tipos de organizações particulares, de natureza empresarial, que prestam serviços educacionais, a saber: as universidades, o centros universitários, as faculdades integradas e os institutos ou escolas superiores (Pimenta & Anastasiou, 2002).

reestruturação das organizações busca atingir os objetivos econômicos e a representatividade nos meios social, cultural e político.

É neste contexto do mundo do trabalho que vem ocorrendo a expansão das organizações de ensino superior privado no Brasil. Estas organizações, inseridas atualmente no segmento de prestação de serviços, vêm oferecendo diversas opções de cursos com o intuito de atender a uma demanda proveniente das mudanças na sociedade e particularmente às novas exigências das organizações e do mundo do trabalho no que diz respeito aos perfis ocupacionais à qualificação formal. De acordo com Santos e Silveira (2000), o fenômeno do crescimento urbano, que viabiliza o surgimento de novos serviços e de novos segmentos de trabalho, tem como consequência a “metropolização” da educação, uma vez que os cursos oferecidos multiplicam-se nas esferas qualitativa e quantitativa, possibilitando, assim, o aumento do número de pessoas que procuram a formação profissional nos ambientes universitários. Deste modo, as organizações de ensino superior privado exercem um notável papel na formação de novos profissionais e no desenvolvimento do processo educacional, uma vez que respondem às demandas e às tendências do mercado de trabalho.

Evidencia-se que, se as organizações de ensino superior privado, historicamente, estabeleceram como objetivo produzir conhecimento e desenvolver a ciência, o que se observa nestas organizações atualmente é o seu direcionamento para atender a uma demanda do mercado no que diz respeito à qualificação formal. Para fixar-se no mercado e entrar no nicho competitivo do ensino, estas organizações passaram a oferecer serviços baseados nos pressupostos que norteiam o denominado modelo de excelência (Chanlat, 1995), centralizados basicamente na transmissão de

técnicas, a partir das quais o conhecimento é administrado de forma compacta, na busca de criar possibilidades de inserção com mais rapidez no mercado de trabalho. Assim, a referência à função social da universidade não é a base para a sua constituição e, conseqüentemente, a educação é colocada como um produto a ser consumido (Chauí, 2001; Pimenta & Anastasiou, 2002).

Considerando que estes aspectos – o contexto socioeconômico e político, a inserção de novas tecnologias nas organizações de ensino, as exigências de qualificação para o ingresso no mercado de trabalho – configuram o contexto atual das organizações de ensino superior privado, percebe-se que o trabalho do professor também passa por inúmeras transformações, possibilitando a redefinição das características atribuídas a este segmento profissional. Neste sentido, o professor universitário, que exerce uma função significativa enquanto multiplicador e facilitador do processo ensino-aprendizagem, passa a atuar apenas como empregado da organização, mesmo que seja para o desenvolvimento da sua atividade-fim – o ensino. Ao ter que assumir a postura de empregado de uma organização empresarial nas universidades e faculdades particulares, o professor fica submetido a dinâmicas organizacionais que compõem estes contextos.

Isto porque as organizações de ensino superior privado têm incorporado novas estratégias de gerenciamento do trabalho, de forma similar a outros segmentos do setor de serviços. A nova modalidade de gerenciamento traz, entre outros, implicações para a avaliação de seu desempenho, o cumprimento de horário e a organização do trabalho com procedimentos e critérios predefinidos, além de a atividade exigir menor criatividade e, conseqüentemente, limitar o grau de autonomia. Saraiva (2001), ao abordar a reestruturação das organizações, afirma que as estratégias utilizadas visam ao

ajustamento dos trabalhadores no contexto organizacional, indicando restrições às relações democráticas dentro das organizações. Além disso, a participação dos empregados na tomada de decisões é restrita e direcionada para aspectos considerados importantes apenas pela organização. Nesse sentido, a dinâmica organizacional segue regulamentações específicas voltadas para o bom desempenho organizacional.

Ao analisar essas características sob o ponto de vista do contexto educacional, particularmente o processo de ensino-aprendizagem, percebe-se a sua inadequação. Isto porque a limitação do processo de inovação, criatividade e de controle sobre o seu próprio trabalho, decorrente da proletarização do professor, pode levá-lo a perder a motivação, bem como a sua satisfação no trabalho. Segundo Contreras (2002), ao problematizar a questão referente à autonomia dos professores, chama atenção para dois aspectos básicos: o nível de controle, exercido pelas organizações de ensino, e a ausência de uma dimensão ideológica, para embasar suas práticas e sua inserção no mundo do trabalho.

É imprescindível, portanto, entender a vinculação do professor com a organização e os seus microprocessos psicossociais que envolvem as estratégias de gerenciamento do trabalho, a organização e as condições de trabalho. Isto porque, a depender da sua estruturação ou da relação do indivíduo com a organização em que se encontra inserido ou do tipo de atividade que desenvolve, podem ser vistas como promotoras de saúde ou de doença. Também é fundamental estar atento à forma como o indivíduo atribui significado ao que ele faz e se considera este feito importante para a sociedade na qual ele está inserido (Codo, 2002).

Segundo Sato (2002), o local de trabalho, caracterizado pela heterogeneidade dos atores sociais e das tarefas desenvolvidas por eles, configura-se como um espaço no qual os processos organizativos são definidos de acordo com os objetivos preestabelecidos. Portanto os problemas de saúde relacionados ao trabalho surgirão a partir da relação dos trabalhadores com estas características do trabalho.

Ao avaliar a produção de estresse psíquico no trabalhador, não se pode perder de vista as múltiplas dimensões que a influenciam. A partir desta perspectiva complexa, surge a necessidade de compreender o trabalho, atentando-se para o seu processo e determinações macrossociais. No plano específico, é necessário centrar-se também na análise da autonomia que o professor tem na realização das suas atividades em sala de aula e na influência de fatores relacionados ao trabalho no desencadeamento de estresse psíquico.

Na tentativa de analisar as questões mencionadas e contemplar os objetivos propostos, os dois próximos Capítulos da dissertação foram organizados para analisar teoricamente as principais variáveis do estudo, e os capítulos subseqüentes, para incorporar o estudo empírico e a análise dos principais resultados encontrados.

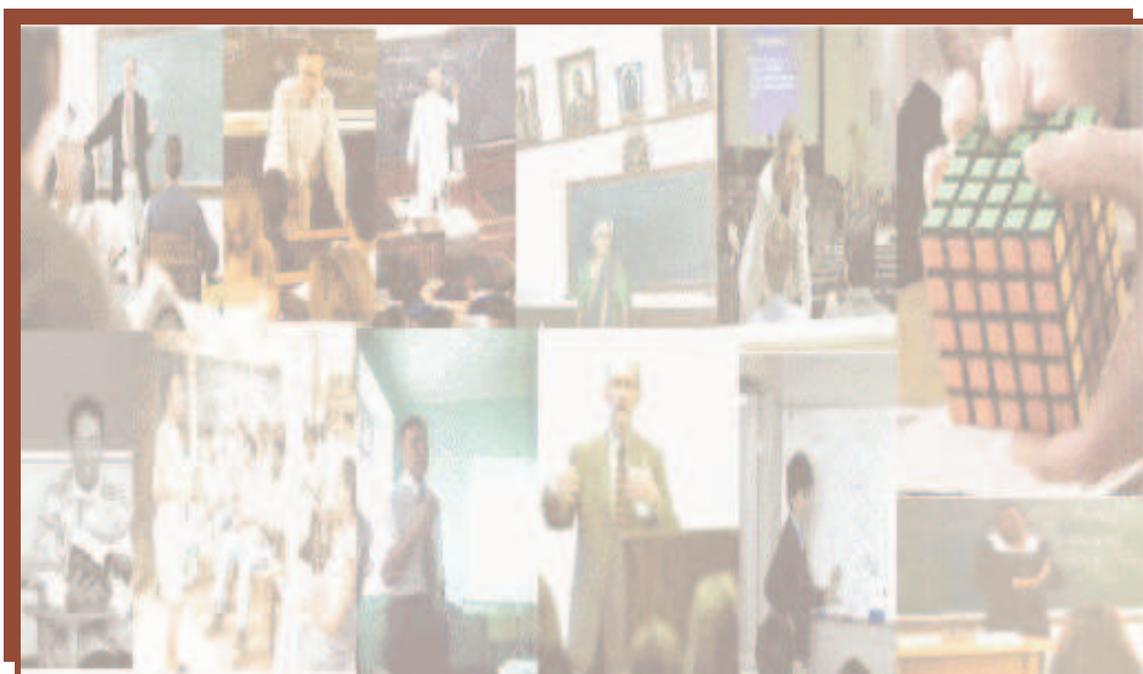
Assim, o Capítulo 2 apresentou a análise de alguns estudiosos no que diz respeito à importância do trabalho na sociedade. Em seguida, foram discutidas as principais mudanças no mundo do trabalho, enfatizando a expansão do setor de serviços, e, no plano específico, o crescimento do ensino superior privado neste contexto. Este capítulo é finalizado com uma análise sobre as implicações da dinâmica das organizações de ensino superior privado para os professores.

O Capítulo 3 apresentou o debate sobre a necessidade de construção do campo do trabalho-saúde psíquica. Particularmente, a abordagem do estresse ocupacional foi descrita, começando pela discussão que norteia o conceito de estresse, indicando suas principais vertentes e finalizando com a apreciação de alguns dos principais modelos elaborados pelos estudiosos para a compreensão da relação entre trabalho e desencadeamento de estresse psíquico.

Já o Capítulo 4 indicou o delineamento do objeto de estudo, através da descrição das hipóteses, das principais variáveis e do modelo empírico, elaborado para o presente estudo. Em seguida, foram apresentados, neste capítulo, o método de investigação e suas estratégias metodológicas – instrumento, coleta e análise de dados.

No Capítulo 5, foram descritos e analisados os principais resultados do estudo empírico, englobando dados de caracterização do contexto, dos participantes e dos aspectos do trabalho e de indicação dos índices de estresse encontrados entre os participantes. Este capítulo prosseguiu com a exposição da relação entre as informações encontradas através da avaliação do estresse psíquico e as variáveis do trabalho, definidas para o presente estudo.

O último capítulo, de considerações finais, indicou os principais achados deste estudo, suas limitações e sugestões de medidas, buscando o aprimoramento do ambiente de trabalho do professor, com condições mais favoráveis para a sua atuação e para um melhor cumprimento dos objetivos educacionais. Houve também uma preocupação em salientar a necessidade de dar segmento a este estudo, indicando novas possibilidades de investigação a partir desta temática.



CAPITULO 02

O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: implicações para o ensino superior privado



Este capítulo apresenta as características e mudanças do trabalho, com vistas a entender os ambientes organizacionais no contexto atual. Esta discussão serve como base para compreender a expansão do ensino superior privado no Brasil, sua configuração como setor de serviços e suas repercussões na prática docente.

2.1 PERSPECTIVA ATUAL DO TRABALHO

O trabalho assume uma posição importante na vida de cada pessoa, sendo este o principal motivo que faz com que os estudiosos se dediquem cada vez mais à análise desta categoria, enquanto estruturadora das relações sociais e central na formação de identidades dos indivíduos.

Atualmente, é notório que as mudanças no mundo do trabalho, decorrentes do processo de globalização e reestruturação produtiva, vêm causando impacto nos trabalhadores e nas diversas esferas das organizações, seja na sua estrutura, seja na dinâmica das relações estabelecidas nos ambientes de trabalho. A reestruturação produtiva ganhou força no contexto nacional para suprir a necessidade de definir padrões internacionais de produtividade e qualidade, no intuito de criar subsídios para competir com o mercado externo (Alves, 2000; Garay, 2002).

A especialização flexível, que reúne os princípios que contrariam as regras impostas pelo fordismo, caracteriza-se não só pela flexibilidade dos processos de trabalho, como também pela fluidez e incertezas nos mercados de trabalho e pela volatilidade e vulnerabilidade dos produtos e padrões de consumo. Percebe-se, então,

que a especialização flexível, através da sua característica fluida, acaba por servir diretamente aos interesses das organizações que o adotam (Bauman, 2003). E, lidar com este novo contexto torna-se condição básica para a sobrevivência do trabalhador.

O trabalho flexível, o surgimento de empresas terceirizadas e a expansão do setor de serviços são algumas conseqüências desta realidade e das novas estratégias utilizadas pelas organizações para permanecerem no mercado. Deste modo, as estratégias de gerenciamento do trabalho que estão emergindo atualmente caracterizam-se pela horizontalidade, flexibilidade, valorização do conhecimento, exigência de um trabalhador polivalente, terceirização, entre outros fatores. E, ao incorporar estas características, as organizações podem facilitar a sua sobrevivência no mundo do trabalho. Nesse sentido, Pires (2001) ressalta a necessidade de adaptabilidade do trabalhador aos novos contextos, que são mais exigentes e mutantes.

Estas novas características dos ambientes de trabalho, particularmente a do setor de serviços, caracterizam o segmento da educação, sendo apresentadas, a seguir, de forma mais detalhada. Para Zarifian (2001), falar em serviço envolve falar sobre o trabalho moderno, que visa à solução do problema do cliente ou usuário. Introduzir o conceito de serviço no trabalho concreto de uma universidade, de um escritório ou uma oficina, por exemplo, implica destacar a qualidade final no atendimento ao cliente, ressaltando a essencialidade da relação produto-cliente, a participação do cliente no serviço que está sendo proposto; e o conjunto de ações que permite a análise da contribuição de equipes profissionais à produção de um serviço. Assim, para o autor, o serviço configura-se, simultaneamente, como algo que efetivamente modifica o estado

ou a atividade de um cliente-usuário, transformando indiretamente o seu modo de vida e o que justifica a sobrevivência de uma organização.

Enquanto Zarifian (2001) discute o conceito de serviço de uma forma mais ampla, indicando a sua importância para dar movimento às relações sociais e às atividades desenvolvidas em um determinado contexto, Offe (1994) introduz um debate direcionado para a expansão do setor de serviços, ante as mudanças no mundo do trabalho.

Segundo Offe (1994), o setor de serviços desenvolveu-se concomitantemente à revolução industrial, configurando-se como uma pré-condição para a sua ocorrência. Hartwell (s/d, apud Offe, 1994) ressalta que o desenvolvimento da industrialização esteve atrelado aos serviços de infra-estrutura como o transporte e a educação, e aos serviços intermediários como o comércio varejista e atacadista, necessários ante a especialização das atividades produtivas.

Com o déficit de emprego, decorrente da redução da oferta no mercado de trabalho, principalmente no setor industrial, a mão-de-obra excedente começou a procurar outras modalidades de trabalho e encontrou como opção a inserção no setor de serviços, diante da ausência de condições para trabalhar no setor primário ou como autônomos (Offe, 1996). O autor afirma ainda que o setor de serviços constitui um importante elemento para compor o cenário de ofertas de trabalho. Isto ocorre porque há uma incapacidade do setor secundário da economia de oferecer vagas para os trabalhadores disponíveis. Este fato pode ser decorrente, segundo o autor, da

substituição de trabalho por capital diante das estagnações da produção e da abertura de mercados internacionais.

A possibilidade de ser desencadeada uma transformação estrutural no contexto econômico, a partir do crescimento da oferta de emprego no setor de serviços é apontada por Offe (1996) como uma possível solução para inserir trabalhadores que, apesar de não terem uma participação definida no processo de acumulação, são solicitados para dar movimento às mercadorias e diminuir o tempo de giro no consumo, ao assumir o papel de consumidores.

Já para Harvey (1996), a expansão do setor de serviços teve como conseqüências o crescimento da subcontratação e a expansão dos serviços de consultoria, que possibilitam a permeabilidade de atividades que antes eram realizadas apenas dentro das empresas. Uma outra conseqüência apresentada por Harvey (1996) refere-se à transformação da estrutura ocupacional, visualizada através do surgimento de novos cursos de graduação para atender a diversas demandas. Além disso, ter acesso a informações torna-se um aspecto essencial para a tomada de decisões bem-sucedidas e lucrativas. O autor ressalta a importância do conhecimento científico e técnico para possibilitar a inserção no mercado competitivo, numa sociedade que se configura como a da informação. Assim, diante da velocidade das mudanças que ocorrem na sociedade atual, estar atento à produção de conhecimento, obter informações em um curto espaço de tempo indica uma maior possibilidade de se manter no mercado competitivo. Nesse sentido, observa-se a expansão e comercialização do conhecimento produzido. Harvey (1996, p.151) assinala:

O próprio saber se torna uma mercadoria-chave, a ser produzida e vendida a quem pagar mais, sob condições que são elas mesmas cada vez mais organizadas em bases competitivas. Universidades e instituições de pesquisa competem ferozmente por pessoal, bem como pela honra de patentear primeiro as novas descobertas científicas.

Estes novos contextos, decorrentes do processo de globalização e reestruturação produtiva, encontram-se na busca do estabelecimento de novos padrões de produtividade e qualidade. Como resultado, tem-se o acirramento da competitividade entre as organizações que buscam a sua consolidação no mercado externo e entre os trabalhadores, que buscam o enquadramento no novo perfil exigido. Deste modo, percebe-se que estes fatores repercutem na vida do trabalhador, gerando insegurança no emprego, menores salários, desilusão com as organizações.

2.1.1 As estratégias de gerenciamento do trabalho adotadas nos ambientes organizacionais

A partir das mudanças no mundo do trabalho, percebe-se que o trabalhador é conduzido a internalizar os novos procedimentos, incorporados às estratégias de gerenciamento, a fim de possibilitar o convívio com os arranjos organizacionais adotados atualmente. Sato (2002) assinala que o contexto de trabalho se assemelha com um mosaico, onde os velhos e novos cenários organizacionais são dispostos em um mesmo espaço, levando as práticas a entrarem em contradição. A queda dos sistemas de produção, o crescimento do setor de serviços e a necessidade emergente de inserção no mercado competitivo são alguns dos fatores que contribuem para a incorporação, pelas organizações, de estratégias de gerenciamento diversificadas em um mesmo ambiente de

trabalho, a confusão dos papéis organizacionais e a adoção de formas de controle mais sutis.

Ao observar os aspectos acima e relacioná-los com as dinâmicas organizacionais, presentes na sociedade atual, Chanlat (1999) afirma que, são inúmeras as manifestações dessa “nova” sociedade, que ele denomina *managerial*. A partir da perspectiva organizacional, os princípios que foram originados na empresa privada, tais como produtividade, eficácia, *performance*, competência, empreendedorismo, qualidade total, cliente, produto, *marketing*, desempenho, excelência, reengenharia, foram incorporados entre outras instituições, nas universidades e até mesmo em organizações não governamentais.

Nesse sentido, o local de trabalho, nos dias atuais, cada vez mais se configura como um espaço complexo e heterogêneo, que é constituído a partir da relação dos atores sociais, dotados de subjetividade, com a complexidade das dinâmicas organizacionais e suas estratégias de gestão (Sato, 2002), que indicam a forma como as realidades são construídas, produzidas. Para Barros (2003), as experiências administrativas são responsáveis pelo fortalecimento da comunicação cotidiana e pela produção de movimento e processualidade, transformando assim o ambiente de trabalho em um local mais dinâmico.

A idéia de gestão refere-se às formas como os humanos produzem suas atividades no trabalho, que implicam imprevisibilidade e possibilidade de criação. Os efeitos do sujeito dessa dimensão gestonária são múltiplos e não cessam de serem criados, uma vez que o trabalho e subjetividade se gestam em um espaço movente (Barros, 2003, p.70).

Chanlat (1995), ao analisar as mudanças nas estratégias de gestão, chama atenção para a compreensão destas enquanto práticas administrativas, eleitas para operacionalizar os serviços que uma organização se propõe a oferecer. A partir da escolha da estratégia de gestão, ficam estabelecidos os aspectos necessários para o bom funcionamento de uma organização.

O autor ainda menciona a existência de quatro principais estratégias de gestão vigentes: a *tayloriana* e *neotayloriana* (divisão de trabalho bem fragmentada); tecnoburocrática (hierarquias bem estabelecidas, divisão do trabalho parcial, foco nos especialistas e técnicos, poder centralizado); de excelência (qualidade total); e a participativa (trabalhador mais autônomo). Vale salientar que estas estratégias de gestão não são estanques e que representam uma construção social, podendo ser modificados de acordo com as necessidades da organização.

Nesse sentido, ao analisar as estratégias para o funcionamento de uma organização, há necessidade de ressaltar os aspectos referentes a sua estrutura e ao seu funcionamento, considerando o cenário no qual está inserida.

Mas como a organização pode ser concebida?

Srouf (1994), ao considerar a organização como um microcosmo social, assinala a sua dinâmica particular, que transcende os aspectos pessoais de cada trabalhador, além das três dimensões que a compõem: a política, a econômica e a simbólica. Como entidade política, a organização constitui um espaço que incorpora relações de poder, em que as posições dos trabalhadores, proprietários e gestores entram em conflito, dando a tônica dos seus resultados e objetivos. Ao ser concebida enquanto

entidade econômica, a organização configura-se como uma unidade voltada para a produção de bens e serviços e administração dos lucros, com vistas a atender às pressões do ambiente externo, do qual fazem parte os clientes, fornecedores, prestadores de serviço, entre outros, e se inserir no mercado. Por último, ao ser considerada uma entidade simbólica, a organização se constitui enquanto agência ideológica, na qual os discursos e as mensagens são propagados.

Bastos, Loiola, Queiroz e Silva (2004), ao analisarem a complexidade do fenômeno organização, ressaltam a diversidade de conceitos utilizados pelos estudiosos na tentativa de compreendê-lo. Afirmam ainda que, a partir da diversidade teórico-metodológica dos estudos, as organizações podem ser vistas como entidade ou processo². No entanto os autores apresentam e analisam três visões – a cognitivista, a institucionalista e a culturalista – que são consensuais em afirmar que a organização é um processo. A partir da síntese destas principais abordagens e reforçando, inclusive, a importância da concepção de organização desenvolvida por Srour, apresentada anteriormente, concebem as organizações como ferramentas humanas passíveis de mudanças. Constitui um fenômeno coletivo, onde se fazem presentes inúmeras redes de significados e aspectos que assinalam a sua complexidade, tais como: os interesses expectativas e habilidades dos indivíduos, as dinâmicas dos grupos e os objetivos organizacionais.

² Para os autores as principais características da organização enquanto entidade são: existência de uma estrutura social, anterior à inserção do trabalhador, que se traduzem em normas, expectativas, valores; capacidade de moldar comportamento; estabelecimento de relações com outras organizações e com seu ambiente. Já as características da organização enquanto processo são: fluidez e importância da interação social; os indivíduos são responsáveis pelo estabelecimento de normas, rotinas, estruturas, tomada de decisões; e as ações organizacionais podem ser ações individuais (p.71)

Nessa mesma direção, Sveiby (1998) ressalta a necessidade de considerar a organização como um processo, formado por elementos que vão desde os aspectos materiais, como espaço físico, até os ativos intangíveis. É na relação entre estes elementos que a dinâmica organizacional acontece.

Assim, torna-se de fundamental importância observar a distribuição dos níveis hierárquicos, as relações de poder, a competitividade, a cultura e o clima organizacionais, considerando a presença do conteúdo subjetivo do trabalhador na realização do seu trabalho. Isto porque a competência do trabalhador constitui um dos ativos intangíveis, essenciais para o funcionamento da organização, uma vez que não é possível entendê-la sem os seus atores sociais (Sveiby, 1998).

As pessoas que participam de uma organização são, como afirmam Davel e Vergara (2001), o seu diferencial, que a singulariza no processo de inserção no mundo do trabalho. As pessoas são responsáveis por dar movimento e vitalidade às atividades destinadas ao cumprimento dos objetivos organizacionais. Através da sua criatividade e inovação, são capazes de reestruturar contextos e situações, direcionando-as para o estabelecimento de novas relações com clientes, fornecedores, com vistas a possibilitar que a organização onde trabalha se posicione como competitiva e diferenciada no mundo do trabalho.

Independente das novas formas e relações de trabalho, presentes nos contextos organizacionais, as estratégias de gerenciamento, por serem um processo de construção social, têm como pressuposto uma visão particular tanto da organização,

como dos indivíduos que nela atuam (Davel & Vergara, 2001). Deste modo, viabiliza-se a gestão ao incorporar os aspectos subjetivos da realidade humana nas organizações.

Os aspectos discutidos acima sobre a complexidade das organizações, desde as estratégias de gerenciamento do trabalho adotadas à implicação dos trabalhadores nesta dinâmica legitimam a compreensão das universidades, dos centros universitários, das faculdades integradas e dos institutos ou escolas superiores, todos voltados para o ensino privado, como organizações. Como afirma Spink (1996, p.176), nestas organizações, que prestam serviços de caráter social, há estruturação de funções e atividades, desenvolvimento de carreiras, definição das tecnologias utilizadas e possíveis conflitos entre as dimensões capital e trabalho. Nesse sentido, o autor as caracteriza “enquanto fluxo de ações e significados sociais”.

2.2 O ENSINO SUPERIOR PRIVADO – aspectos históricos

O ensino superior no Brasil, iniciado no século XIX com a chegada da corte portuguesa neste país, buscou constituir cursos universitários visando à formação de profissionais, com vistas a desenvolver atividades em uma área predeterminada (Masseto, 2002).

As primeiras organizações de ensino superior privado no Brasil foram construídas a partir da iniciativa da Igreja Católica e das elites locais. O projeto de universidade, estruturado pela elite, visava a um movimento maior de modernização cultural e educacional no País. As organizações de ensino superior no Brasil tinham

como finalidade formar profissionais para a administração de negócios do Estado e descobrir novas riquezas. Almeida (2002) afirma que o período da Primeira República foi marcado pelo surgimento e consolidação das escolas autônomas, direcionadas para a formação de profissionais liberais. Um outro aspecto ressaltado pelo autor refere-se à reforma universitária, implementada pela era Vargas, em 1931, que legaliza o formato das universidades brasileiras. Sampaio (2002) indica que o crescimento do setor privado é revelado com os dados estatísticos, que indicam que, em 1933, o setor privado já respondia por 64,4% dos estabelecimentos e por 43,7% das matrículas de ensino superior e em 1945, a participação das matrículas do setor privado chegava a quase 50,0% do total de matrículas do sistema.

Um outro marco do crescimento do ensino superior privado foi a criação da PUC em 1944, no Rio de Janeiro e de outras universidades católicas no país, que marcaram o desenvolvimento do ensino confessional. Estas instituições foram classificadas como semigovernamentais devido à sua dependência com as instituições públicas.

Almeida (2002), ao explicar a expansão do ensino superior privado entre os anos de 1965 e 1980, assinala três fatores fundamentais, dentre os quais destaca-se o aumento do número de vagas no ensino médio, por parte o setor público e a conseqüente incapacidade do ensino superior público de abarcar a referida demanda; e a criação da Lei das Diretrizes e Bases para a Educação, de 1961, que flexibilizou o sistema universitário e contribuiu para a consolidação do ensino superior privado.

Evidencia-se que a consolidação do ensino superior privado só ocorreu a partir de 1930, época marcada pelo acirrado conflito entre as elites e a Igreja Católica, a fim de conseguir o controle deste segmento de atividade no País (Sampaio, 2002). O período de 1933 a 1965 foi marcado pelo crescimento e estabilidade do setor privado na participação relativa no sistema de poder da sociedade.

O segundo marco histórico do ensino superior privado ocorreu no período compreendido entre 1960 e 1980, com o crescimento de 843,7% da matrícula nas unidades privadas. A partir desta época, as organizações de ensino superior privado se configuraram como uma alternativa ao ensino superior público.

Nas décadas de 60 e 70, o setor privado se expandiu a partir do surgimento acelerado de instituições de pequeno porte, resultantes das antigas escolas secundárias. Isto se deu devido à necessidade de atender à demanda do ensino. Além disso, novas carreiras foram criadas no intuito de aumentar a oferta e variedade de cursos, que se localizavam basicamente nas áreas sociais e outras áreas profissionalizantes que começaram a surgir (Sampaio, 2000). Este fato levou à inversão da relação entre a matrícula pública/privada.

As Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1961 favoreceu a expansão do ensino superior, dando poder no que diz respeito à criação de novos cursos às universidades, que já possuíam alguma autonomia e também aos Conselhos Estaduais e Federal de Educação (Sampaio, 2000). Posteriormente, o clima da reforma de 1968 foi de intimidação e deterioração dos direitos civis, em contexto de abuso do aparato

repressivo do Estado e de destruição dos órgãos de representação estudantil (Chauí, 2001; Sampaio, 2000).

A reforma universitária, realizada a partir de 1968, instituiu novas regras, destacando-se entre as principais: abolição da cátedra; instituição das divisões departamentais e a criação de colegiados para cada curso; criação de institutos; alteração do vestibular, instituindo o sistema de crédito e a semestralidade; organização do currículo em duas etapas: o básico e o de formação profissionalizante; e institucionalização da pesquisa. (Chauí, 2001; Sampaio, 2000). Estas medidas favoreceram a expansão do ensino superior privado, uma vez que facilitou a criação de novos cursos e a construção de escolas isoladas de ensino superior. Além disso, representaram o apoio do governo federal, que, ao invés de investir em políticas públicas voltadas para a manutenção da qualidade do ensino superior, optou por incentivar a abertura de instituições desta ordem pelo setor privado.

Trindade (2001), ao analisar a expansão do ensino superior privado na América Latina, afirma que esta expansão relaciona-se com as políticas neoliberais que são adotadas nos países latino-americanos. Repercutiu na dinâmica das organizações universitárias públicas, como consequência do declínio de verbas para sua manutenção, e o estímulo à abertura de novas organizações privadas.

Segundo Sampaio (2000), no Brasil, a partir do final da década de 80, as escolas isoladas de pequeno porte que ofereciam cursos profissionalizantes de nível secundário começaram a se transformar em organizações de ensino superior privado. Nesse sentido, houve um aumento significativo do número de universidades particulares

até 1996. Este aumento ocorreu em decorrência da percepção da iniciativa privada de que, se o estabelecimento de ensino for maior e tiver uma grande variedade de cursos, maiores são as possibilidades de competir com o mercado.

Com a mudança das leis de diretrizes e bases em 1996 e aproveitando-se das novas características decorrentes das transformações do mercado, as organizações de ensino superior privado ganharam mais autonomia para estruturar os cursos a serem oferecidos e passaram a funcionar como ponto de partida para aquisição dos novos requisitos exigidos pelos novos contextos de trabalho na contemporaneidade.

Segundo Almeida (2002), o Plano Nacional de Educação, estabelecido em 1998 pelo Governo FHC, tinha o objetivo de facilitar a inserção de um maior número de pessoas no ensino superior, apesar de não ter sido devidamente esclarecida qual a estratégia de ação para a expansão destas vagas. O autor afirma que o aprofundamento da crise fiscal, associado à falta de renovação do modelo de universidade pública e de expansão de vagas nesse setor constituem aspectos que favoreceram a expansão do ensino superior privado de forma mais acelerada.

Desse modo, as universidades, com o intuito de atender a uma demanda de massa pelo ensino superior, ganharam poderes para eliminar os cursos menos procurados, alterar número de vagas, fragmentar carreiras, incentivando a especialização a partir do curso superior e oferecer ao mercado cursos identificados como os que atraíam mais facilmente a clientela. Percebe-se que as estratégias adotadas tiveram como objetivos o ajuste ao mercado, a sustentação e estabilidade do empreendimento (Buarque, 1994; Chauí, 2001; Sampaio, 2000).

Diante desses aspectos, Chauí (2001), ao analisar a realidade brasileira e Trindade (2001), direcionando seu olhar para a situação latino-americana, assinalam a mudança da universidade de instituição social para organização, contribuindo para a alteração da identidade da universidade. Afirmam que este fato registra o isolamento das universidades, a adoção de estratégias empresariais para promover o seu funcionamento e a influência da redefinição do público-alvo nestas organizações.

Nesse sentido, Chauí avança na discussão, indicando três etapas que marcam essas mudanças, ocorridas de acordo com as sucessivas mudanças do modo de produção capitalista. A primeira indica a existência de um modelo de universidade funcional, datada dos anos 70, que objetivava cumprir a ascensão social através da aquisição de um diploma universitário, prometido pela ditadura à classe média. A segunda etapa, ocorrida nos anos 80, foi marcada pela expansão das universidades privadas, que foram encarregadas de continuar alimentando o sonho da classe média. Já a terceira etapa, da universidade operacional, nos anos 90, é marcada pela centralidade na própria universidade, uma vez que se estrutura como uma organização, com sistemas de gestão e de contratos que favorecem o interesse do modo de produção capitalista, voltado para o lucro.

Gentili (2001, p.98) se utiliza do termo “universidade na penumbra” para ilustrar a situação dos países da América Latina, que se caracteriza pelo “círculo vicioso da precarização e privatização do espaço público”, decorrente da reestruturação do ensino a partir de três eixos principais: o “ajuste da oferta”, que se configura como a redução da verba pública destinada a educação; “a reestruturação jurídica do sistema”, que implica a adoção de novas leis, decretos e medidas provisórias que alteram sua base

normativa; e a “redefinição profunda do papel do Estado em matéria educativa” – o Estado passa a avaliar a qualidade do ensino, deixando de promovê-lo.

O processo de reestruturação universitária, no contexto neoliberal, segundo Gentili, alimenta círculo vicioso de precarização, redefinindo, assim, a função social das universidades. Como conseqüência disso, observa-se uma nova articulação institucional, marcada pela deterioração do trabalho docente e privatização do conhecimento e a reestruturação intelectual do campo acadêmico, que não estimula a construção de um pensamento autônomo e crítico sobre a realidade social e especificamente sobre a realidade educacional.

Analisando o modelo de universidade, vigente na atualidade, Chauí (2001) afirma que é definido e estruturado, de acordo com normas e padrões alheios ao processo de ensino-aprendizagem, tendo como conseqüência o direcionamento do trabalho dos docentes e das práticas dos estudantes para exigências exteriores ao desenvolvimento intelectual. Nesse sentido, a autora faz uma crítica à universidade enquanto organização pragmática, considerando inadequadas as atuais estratégias de gerenciamento nas universidades.

Percebe-se, assim, que a atual concepção de educação é influenciada pelo contexto neoliberal, que a considera uma mercadoria, atrelada à relação entre demanda e oferta. A universidade atualmente deixa de ser um bem cultural e passa a ser um bem econômico, em decorrência das exigências da sociedade contemporânea, centradas na lógica da eficiência e da mercantilização. Desse modo, a educação tornou-se um serviço que visa preparar o estudante para ingressar no mercado competitivo, enfatizando a

produtividade e a competitividade, influenciando a transmissão de conhecimentos e informações (Pérez-Gómez, 2001; Zabalza, 2004).

É importante destacar que as universidades integram as dinâmicas sociais, sendo assim influenciadas, como quaisquer instituições sociais, por todas as incertezas políticas, econômicas ou culturais. Apesar do objetivo inicial da instituição-escola consistir na transmissão de valores, princípios, conceitos de autoridade, entre outros, ao ser inserida no atual contexto socioeconômico, pode haver uma inversão de princípios, colocando-os em segundo plano, em detrimento dos objetivos econômicos.

A consequência disto, segundo Zabalza (2004), é a massificação da inserção dos estudantes nas universidades, em busca de qualificação formal e a solicitação de novas exigências aos professores, que são chamados a revisar seus enfoques e estratégias de atuação, visando a correspondência ao perfil do estudante e à atual dinâmica dos contextos de ensino.

A partir da literatura, considerando as críticas feitas pelos autores quanto ao modelo das organizações de ensino superior privado, percebe-se o papel do mercado de trabalho na construção das estruturas universitárias e na dinâmica de criação de novos cursos. Nesse sentido, Zabalza (2004) afirma que o mercado de trabalho contribui na definição das expectativas em torno do emprego, das condições de acesso ao emprego e das necessidades de formação.

As idéias expostas sobre o novo lugar que a educação e o ensino superior privado ocupam nos dias atuais podem ser visualizadas no modelo a seguir:

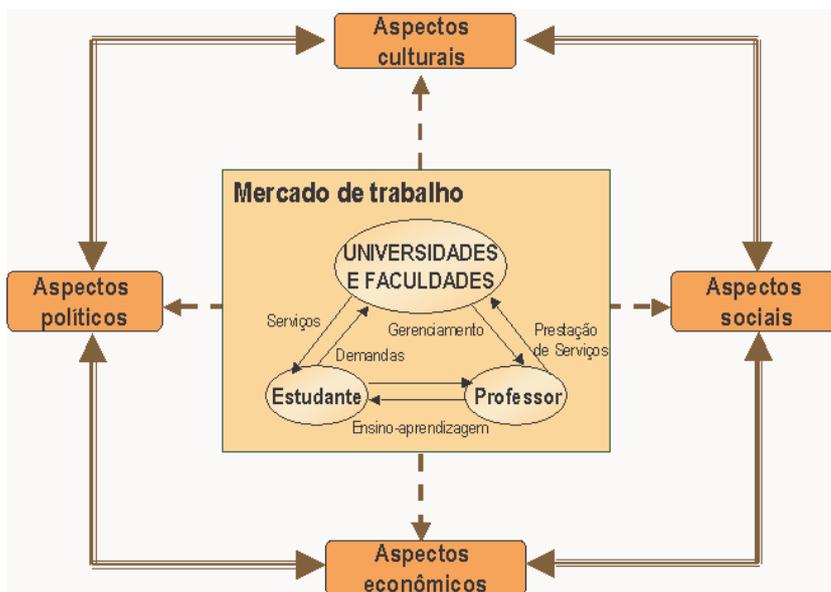


Figura 01- Dinâmica do ensino superior privado

Neste modelo, as organizações de ensino superior privado aparecem submetidas ao mercado de trabalho, uma vez que este se configura, segundo Buarque (1994), como um dos aspectos que contribui para o aprisionamento da sala de aula. O trabalho desenvolvido neste espaço pode ser voltado para o atendimento das suas demandas no que diz respeito à formação, e as organizações de ensino superior, nesse sentido, vêm assumindo um papel fundamental no momento em que qualifica profissionais, visando a satisfazer a cadeia de produção do mercado de trabalho. Deste modo, percebe-se que a universidade pode perder o seu objetivo social, uma vez que, ao construir modelos de ensino voltados para o atendimento das demandas do mercado, a discussão sobre os problemas socioeconômicos termina ficando em segundo plano.

É importante destacar os desafios que, segundo Michavilla (2000), devem ser enfrentados pelas universidades nos dias atuais: adaptação às demandas atuais do mercado, buscando se incluir facilmente no mercado de trabalho; inserção em um novo contexto de competitividade social; incorporação de novas tecnologias estabelecer redes de colaboração com empresas e outras instituições; posicionamento em um cenário novo, globalizado, de formação e emprego, adaptando a ele suas próprias estratégias formativas; capacidade para promover a interdisciplinaridade; domínio de línguas estrangeiras.

Ao discutir o contexto atual de educação superior, os autores, independente da região estudada, apresentam posições consensuais, no que diz respeito às conseqüências das reformas universitárias, a partir da década de 60, na construção dos novos modelos educacionais. Neste sentido, registram a massificação do ensino, a mercantilização, a expansão do ensino superior privado, a utilização das estratégias organizacionais voltadas para o lucro. Consideram que todos estes fatores favorecem a comercialização do ensino e são passíveis de ser vistos no contexto atual de educação. Nesse sentido, influenciam também o perfil do professor, que vem passando por inúmeras mudanças na tentativa de atender a estas demandas.

2.2.1 A prática docente

As características atribuídas ao professor universitário vêm sendo redefinidas, em função de inúmeros fatores, a saber: o contexto socioeconômico e

político, a inserção de novas tecnologias nas organizações de ensino, as exigências de qualificação para o ingresso no mercado de trabalho, entre outros. O processo de reestruturação produtiva tem sido um dos maiores colaboradores para esta nova acepção, principalmente, no que se refere às organizações de ensino superior privado no Brasil.

A partir das novas relações de ensino, marcado pelo contexto atual do mundo do trabalho, questiona-se qual o real papel pelo professor do ensino superior privado na atualidade. Historicamente, o sentido do trabalho do professor transitou pelas seguintes etapas: inicialmente, era considerado o “dono de um suposto saber”, que deveria ser transmitido aos seus aprendizes; em um segundo momento, de acordo com Masseto (2002), tinha perfil de profissional renomado, que exercia de forma competente a sua profissão. Na conjuntura atual, segundo o autor, exige-se que o professor se profissionalize, tendo então uma formação específica, focalizada no processo ensino-aprendizagem e na formação de profissionais cidadãos.

Nesta direção, Libâneo (2002), ao analisar a realidade do mundo contemporâneo, indica a necessidade de o professor assumir novas atitudes, a fim de entender e posicionar-se de forma mais crítica ante o contexto atual. Dentre estas, destacam-se: considerar o ensino como processo mediador da aprendizagem; engajar-se em práticas interdisciplinares; “conhecer estratégias do ensinar a pensar e ensinar a aprender” (Libâneo, 2002, p.34); orientar os alunos a analisar criticamente os conteúdos vistos em sala de aula; modificar o trabalho em sala de aula, colocando-o como espaço de desenvolvimento da capacidade comunicativa; “reconhecer o impacto das novas tecnologias da comunicação e informação na sala de aula” (Libâneo, 2002, p.39); atentar-se para as diferenças nos contextos escolares; preocupar-se com a sua formação

continuada; associar ao trabalho docente a dimensão afetiva; e, por fim, desenvolver e estimular comportamento ético.

Para tornar esta prática possível, Codo e Vasques-Menezes (2002) afirmam que a autonomia do professor é a condição principal para o desenvolvimento do seu trabalho, que constitui o saber e o saber-fazer. Isto porque ele é o responsável pelo planejamento das suas atividades e decide as etapas do processo ensino-aprendizagem e o ritmo das tarefas. O docente, no exercício de sua função, tem uma responsabilidade política e social e, segundo Freire (1999), deve contribuir para a proliferação de uma educação crítica. O autor ressalta a necessidade de instituir uma educação corajosa, incentivadora da atitude participativa do indivíduo e da adoção de uma postura que seja favorável ao debate diante do seu contexto.

Porém o professor universitário, que possui um importante papel enquanto multiplicador e facilitador do processo ensino-aprendizagem no contexto atual, passa a atuar apenas como empregado da organização, mesmo que seja para o desenvolvimento da sua atividade-fim – o ensino. Pérez-Gómez (2001) exemplifica este fato, afirmando que, ao serem contratados por uma organização educacional, os professores devem estar de acordo com os princípios ideológicos desta, princípios estes construídos a partir dos objetivos propostos pelos seus próprios dirigentes, sem participação política e social. Assim, este profissional encontra-se a serviço dos interesses das organizações educacionais. Ao analisar as práticas docentes nestas organizações, o autor assinala a falta de mobilidade do professor para pensar em novos tipos de atividades, uma vez que precisa seguir as determinações das organizações educacionais expressas nos projetos pedagógicos, que também são utilizados como mecanismos de controle.

Contreras (2002), numa perspectiva ainda mais pessimista, evidencia a redução do trabalho do professor, destinado ao cumprimento de regras preestabelecidas, perdendo este, a sua autonomia e comprometendo a sua qualificação. Segundo o autor, esta é a tese básica da proletarização dos professores.

Diante desse novo contexto, que focaliza a adaptação das solicitações do mercado e o atendimento das demandas das organizações educacionais, o professor é estimulado a buscar requalificações, que incorporem o desenvolvimento de habilidades, de carácter mais técnico e que atendam aos modelos educacionais vigentes. Este processo demarca a racionalização do trabalho do professor, caracterizada pela separação entre concepção e execução das atividades dentro das organizações educacionais, pela desqualificação intelectual e pela perda de controle, já que fica submetido às regras destas organizações (Contreras, 2002).

Assim, Basso (2002) afirma que, apesar de se esperar do professor uma maior autonomia sobre o planeamento e a execução das atividades, o processo de trabalho docente vem sendo proletarizado, assimilando-se inclusive aos processos de trabalho, encontrados no sistema fabril, sistema este que se consolida ao incorporar os conhecimentos científicos e propiciar a aceleração do acúmulo de capital. No entanto a autora afirma que existem particularidades do trabalho docente, como planeamento, escolha de metodologias de ensino, que dificultam a “racionalização” deste trabalho.

Além da questão da autonomia, outro fator de grande relevância para a efetivação da prática docente refere-se à identidade. Pimenta e Anastasiou (2002) assinalam que o professor universitário, ao atuar como prestador de serviço à sociedade,

precisa assumir a postura de um profissional reflexivo crítico, competente no que se propõe a fazer e que apresente capacidade para realizar também atividades de investigação. O professor precisa reconhecer a sua identidade profissional e a importância da sua atuação no contexto social. Deste modo, através da educação, o professor pode estimular a construção da consciência crítica em uma sociedade onde há o predomínio da diversidade, onde os sujeitos precisam lidar com as adversidades econômicas, políticas e sociais.

É importante destacar, no entanto, que os critérios estabelecidos para viabilizar a inserção do professor universitário não costumam privilegiar a formação pedagógica. Behrens (2002) indica a existência de quatro grupos de professores: os que atuam nas diversas áreas de conhecimento e se dedicam integralmente à atividade docente; os profissionais que se encontram inseridos no mercado de trabalho e dispõem de algumas horas para o exercício da atividade docente; os que atuam na área pedagógica e dividem seu tempo entre as universidades e o ensino básico; e os profissionais educadores e de licenciatura que dedicam tempo integral à universidade.

Nesse sentido, o fato de ter uma formação superior, preferencialmente associado a uma pós-graduação em uma categoria funcional específica já é suficiente para o ingresso na atividade docente. Tomando como exemplo o ensino superior, verifica-se a inexistência de uma formação específica para os professores, uma vez que estes são também profissionais com outra formação e a sua identificação se dá, na maioria das vezes, através do desenvolvimento de pesquisa e/ou da prática profissional, e não da atividade em sala de aula (Fernandes, 2002; Pimenta & Anastasiou, 2002).

Considerando as características atuais apresentadas acima, observa-se que os fatores que circundam o trabalho do professor atualmente exigem dele adaptação constante, o que pode desencadear sintomas psicoemocionais, levando-o ao estresse ocupacional. Facci (2001) afirma que as situações de mal-estar vivenciadas pelos professores são conseqüências das transformações na concepção de educação e marcadas principalmente pelo pouco investimento para o desenvolvimento da carreira docente, pela falta de motivação pessoal e pelo abandono da profissão.

Pretende-se apresentar, a seguir, alguns achados de pesquisa sobre as repercussões do trabalho docente para os professores. Salienta-se que os estudos encontrados retratam os elementos que podem repercutir na dinâmica do trabalho do professor, bem como na sua saúde. Além disso, por ser classificado como um profissional que pode ter, entre as suas funções, cuidado com o outro, foram encontrados alguns estudos sobre *burnout*³ em professores. Buscou-se assim apresentar alguns dos estudos realizados no Brasil com professores, independente da sua atuação no ensino superior privado, porque são poucos os estudiosos que se dedicam a esse segmento de professores.

A partir do atual contexto, algumas pesquisas já foram desenvolvidas com o intuito de traçar os principais aspectos do processo de trabalho do professor na atual conjuntura, que interferem no desencadeamento de estresse psíquico neste profissional. A seguir, descreveu-se alguns estudos realizados sobre este tema nos últimos anos.

³ Síndrome da desistência

Paiva et al (2003) objetivam, em seus estudos, comparar os níveis de estresse desencadeados por professores vinculados a faculdades públicas, particulares e confessionais, localizadas em Minas Gerais. Os dados encontrados revelam que os níveis de estresse encontrados são satisfatórios e que não há diferenças significativas relacionadas à caracterização do ambiente de trabalho – público, privado ou confessional. Os níveis encontrados independem também das atividades acadêmicas as quais os professores se dedicam. É importante salientar que os dados encontrados, apesar de não indicarem altos índices de estresse, revelam alguns problemas vivenciados pelos professores no cotidiano do ensino superior. Entre eles, destaca-se o medo de ser mal avaliado pelos alunos, colegas e coordenação, a redução do tempo dedicado ao lazer e à família e a dificuldade de se concentrar no que está fazendo.

Carvalho (2000) preocupou-se também em investigar o mal-estar ocupacional docente e identificar as estratégias adotadas pelos professores para enfrentar eventos estressores presentes no desenvolvimento das suas atividades. O estudo foi realizado em Teresina –PI com 817 professores em escolas estaduais, municipais e particulares. Os dados encontrados revelam que os professores que atuam em escolas municipais apresentam níveis mais elevados de *burnout* e os mais atingidos também são aqueles que têm entre 6 e 14 anos de atuação profissional.

O Sindicato dos professores no Estado da Bahia – SINPRO-BA, junto com o Departamento de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina da UFBA e a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino - CONTEE desenvolveram, em 1998, um estudo visando investigar as repercussões das condições de trabalho na saúde de professores da rede particular de ensino em Salvador-Bahia e

avaliar a relação entre o desencadeamento de distúrbios psíquicos menores e as características do trabalho. Participaram do estudo 600 professores que atuavam em escolas particulares em Salvador-Ba. Os autores identificaram inúmeras queixas de saúde, principalmente no que diz respeito ao uso da voz e à inadequada postura corporal. Analisaram ainda o impacto destas queixas sobre a saúde psíquica dos trabalhadores. Os dados indicaram que um, em cada cinco professores, apresenta distúrbios psíquicos menores.

Nesta mesma direção, ao realizar um diagnóstico inicial das condições de trabalho e saúde dos professores sindicalizados de ensino fundamental e médio da rede privada de ensino de Campinas, Lima (2001) identificou a diversidade dos contextos das organizações educacionais, mas que, segundo os professores, não interfere no desenvolvimento do trabalho. Os problemas de saúde mais encontrados entre os professores foram alteração da voz, problemas de garganta e problemas ortopédicos. No que diz respeito aos sintomas psicoemocionais, percebe-se a tensão e o nervosismo do professor, bem como a sua dificuldade em desenvolver satisfatoriamente suas atividades.

Monteiro (2000), numa perspectiva diferenciada, utilizou como variável principal para analisar o desencadeamento de estresse em professores, o desempenho escolar. Para tanto, foi desenvolvido um estudo comparativo entre 79 professores que atuam em escolas bem sucedidas e 91 professores que participam do corpo de profissionais de escolas malsucedidas. Segundo a autora, o grau de desintegração foi considerado como um dos aspectos fundamentais que estabeleceram as diferenças entre as escolas bem-sucedidas e as malsucedidas.

Com o objetivo de investigar o impacto da implantação de cursos superiores de tecnologia nas condições de trabalho dos professores de uma instituição pública federal de educação tecnológica, Biazus (2000), através do estudo qualitativo, utilizou como base a análise ergonômica do trabalho. A partir das suas análise, a autora sugere mudanças nas esferas organizacionais, voltadas para o estímulo à comunicação entre os profissionais e ao desenvolvimento de pesquisas; e cognitivos e mentais, associadas às exigências de constantes atualizações e às necessidades de trocas de experiências, buscando possibilitar a interlocução de conhecimentos e disciplinas. Já o estudo realizado por Carneiro (2001) procura estabelecer relações entre as condições de vida e de trabalho e a saúde do professor trabalhador, centrando nas questões relativas à qualidade de vida e à promoção da saúde, Este estudo foi realizado em uma escola pública de ensino médio, localizada em Rio Claro, São Paulo. Observou-se que a rotina do professor possui peculiaridades e apresenta fatores conflitantes – indisciplina, violência, pressões sociais e familiares –, indicando assim problemas na qualidade de vida e na saúde.

Além dos estudos sobre estresse em professores, também foram encontradas pesquisas nacionais que investigam *burnout* nesta categoria profissional. Estas investigações começaram a despertar interesse porque se torna possível identificar níveis de adoecimento psíquico muito mais avançados que o estresse, de que são acometidos, principalmente, os profissionais que têm como um dos seus objetivos o cuidado com o outro – categoria da qual o professor faz parte.

Codo et al (2001) realizaram um estudo de caráter nacional, com o objetivo de analisar o desencadeamento de estresse e da síndrome de *burnout* em educadores⁴ da rede pública, identificando os aspectos do trabalho que mais contribuem para o processo de adoecimento destes profissionais. Neste estudo, os autores tentaram incorporar a diversidade de aspectos que compõem o entorno do trabalho do professor. Os principais achados indicam a presença constante de situações de violência e agressão nas escolas, a degradação da infra-estrutura e segurança nestas escolas, os baixos salários. Além disso, identificam como fatores que podem contribuir para o desencadeamento de *burnout* as dificuldades dos professores em conciliar as demandas familiares com o trabalho, a ausência de suportes afetivo e social, a qualidade das relações sociais no trabalho, sobrecarga física e psíquica no trabalho, relacionada ao número de disciplinas, turmas e escolas nas quais os professores encontram-se inseridos.

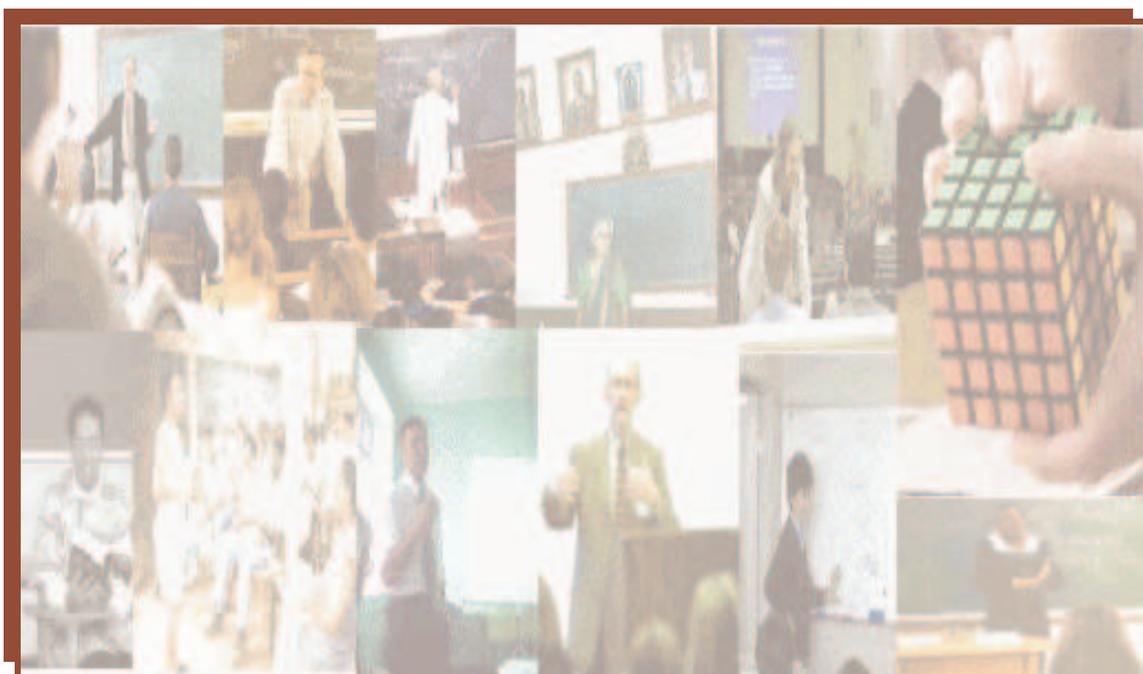
Um outro estudo realizado em Pelotas-RS por Moura (1997) buscou discutir as relações entre o desencadeamento de *burnout* e os processos subjetivos no trabalho. Participaram do estudo 118 professores, divididos em cinco grupos, de acordo com o nível em que ensina – 3º, 2º e 1º graus, pré-escolar e cursos livres (*ad hoc*). Os dados indicam que os professores apresentaram escores médios (normais) de esgotamento profissional, porém, houve uma variação com relação aos níveis de ensino – os que apresentaram níveis mais elevados foram os professores de educação infantil.

A partir do levantamento acima, percebe-se que muitas pesquisas vêm sendo realizadas com professores, sendo que o foco da análise é a natureza do trabalho. Um outro aspecto importante que merece ser mencionado diz respeito ao segmento de

⁴ Envolve professores, funcionários e especialistas em educação

professores mais investigado: ensino fundamental e médio, principalmente os que atuam em escolas públicas.

Esses aspectos reforçam a importância do presente estudo que pretendeu preencher uma lacuna existente quanto a uma melhor compreensão sobre as relações entre o trabalho do ensino superior privado e o estresse ocupacional em nossa sociedade. Assim, esta investigação elege como categoria analítica “processo de trabalho” e subcategorias “organização do trabalho”, “gestão do trabalho” e “condições de trabalho”, adotando como referencial a abordagem do estresse ocupacional, apresentada a seguir.



CAPITULO 03

TRABALHO E SAÚDE PSÍQUICA: a abordagem do estresse ocupacional



Este capítulo analisa a relação entre trabalho-saúde psíquica, a partir da discussão sobre a construção do campo, ressaltando os principais elementos que o compõem. Em seguida, faz-se uma discussão sobre o conceito de estresse e, no plano específico, indicam-se alguns dos modelos teóricos encontrados na literatura e que foram desenvolvidos pelos diversos estudiosos, com o objetivo de explicar o estresse ocupacional, que serve de base, neste trabalho, para a compreensão das repercussões do trabalho nos professores.

3.1 O CAMPO DO TRABALHO – SAÚDE PSÍQUICA

O desenvolvimento do campo do trabalho – saúde psíquica se justifica por vários motivos. Inicialmente, observa-se que a discussão sobre a importância do trabalho na construção da identidade do indivíduo tem ganhado destaque, cada vez mais, sendo o trabalho identificado, desta maneira, como um fator de promoção de saúde ou elemento para o desencadeamento de adoecimento psíquico. É através do trabalho que o indivíduo se auto-realiza, possibilitando o desenvolvimento de suas capacidades pessoais e se inserindo de modo ativo em seu contexto social (Levi, 1998).

Além disso, atualmente, os dados estatísticos indicam um crescimento dos transtornos mentais e de comportamento, decorrentes do trabalho, como também da saída dos trabalhadores dos seus empregos (Houtman & Kompier, 1998; Jacques, 2003).

Esta situação estimula o reconhecimento pelos órgãos governantes⁵ da relação entre trabalho e transtornos mentais e do comportamento⁶. Deste modo, são indicados: o *alcoolismo crônico*, como decorrente de situações de desemprego ou de condições difíceis de trabalho; a *neurose profissional*, desencadeada por problemas de emprego e desemprego, ritmo de trabalho penoso e problemas nas relações interpessoais com os supervisores e colegas de trabalho; *transtorno do ciclo vigília-sono* por fatores não-orgânicos, resultantes também de questões relacionadas a situações de emprego/desemprego e às condições de trabalho; síndrome de *burnout* ou *síndrome do esgotamento profissional*, desencadeada pelo ritmo de trabalho penoso e por outras dificuldades físicas e psíquicas relacionadas com as atividades desenvolvidas.

Um outro fator de grande relevância para o desenvolvimento do campo da saúde e trabalho no Brasil refere-se à incorporação da discussão sobre saúde psíquica nos debates promovidos pelas Conferências Nacionais de Saúde e a criação da Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador no final da década de 80 (Jacques, 2003; Tittoni, 2000).

Estas medidas conduzem à compreensão de que o campo do Trabalho – Saúde Psíquica vem-se consolidando como um campo de pesquisa e atuação que necessita de modelos explicativos de natureza interdisciplinar para a compreensão dos fenômenos.

Apesar da discussão sobre a relação entre trabalho e saúde mental ainda não atender suficientemente às inúmeras necessidades dos trabalhadores, os estudiosos deste

⁵ Portaria nº 1339/GM, emitida pelo Ministério da Saúde em 18 de novembro de 1999.

⁶ Grupo V da CID 10.

campo têm tido o cuidado de abarcar o maior número de variáveis, visando uma melhor compreensão deste processo. Também adotam uma perspectiva abrangente de análise, fazendo com que o debate sobre a saúde do trabalhador atualmente ocorra no território da interdisciplinaridade (Codo, 2002; Fernandes, 1997; Glina & Rocha, 2000; Jacques, 2003; Lima, 2002; Minayo-Gomez & Thedim-Costa 1997; Sato, 2002; TITTONI, 2000).

Dessa maneira, reconhecer a complexidade e diversidade dos ambientes de trabalho implica a identificação de fatores que interferem no processo de realização das atividades laborais, tais como disposição dos níveis hierárquicos, autonomia, variedade do trabalho, dinâmica das relações interpessoais, estratégias de gestão adotadas, entre outros. Faz-se necessário, então, atentar-se para as particularidades de cada elemento presente nos contextos de trabalho a fim de analisar a relação entre o trabalho e o processo saúde-doença. “Há, portanto, uma dinâmica considerada a priori a qual reside no fato de que o sujeito pode se modificar ou ser modificado durante este contato, do mesmo modo que o trabalho poderá sofrer alterações” (Barros & Guimarães, 2000, p.62). Adicionalmente, observa-se que não existem fronteiras entre o estado de saúde e o estado de doença, e os processos de desgaste mental podem ocasionar consequências negativas à eficácia organizacional. Além disso, é imprescindível “[...] considerar a dimensão da saúde mental nas propostas organizacionais, a partir do conhecimento dos riscos mentais decorrentes dos aspectos das organizações” (Seligmann-Silva, 1994, p. 65).

Objetivou-se aqui iniciar uma discussão sobre o campo do trabalho-saúde psíquica, a fim de compreender a relação entre estas duas esferas e de registrar a necessidade de análise desta relação dentro dos contextos organizacionais na promoção

de ambientes de trabalho mais saudáveis. A partir destas reflexões sobre o campo da saúde mental e trabalho, percebe-se que, apesar do seu franco desenvolvimento, há algumas questões que interferem neste processo, como por exemplo, as dificuldades de realização de estudos longitudinais, dada a velocidade das mudanças no mundo do trabalho. Além disso, há uma diversidade de abordagens que se dispõem a discutir sobre a temática. Nesse sentido, será analisada, em seguida uma das principais abordagens que se dedicam a esta discussão – o estresse ocupacional.

3.2. A ABORDAGEM DO ESTRESSE OCUPACIONAL

O estresse vem-se constituindo nas últimas décadas como um problema social, uma vez que tem atingido um número grande de pessoas, de diferentes idades, ocupações, *status* social (Fernandes, 1997; Figueiras & Hippert, 2002) Este fato decorre das novas exigências sociais, das novas conjunturas política e econômica, do novo contexto, denominado por Bauman (2003) de modernidade líquida, marcada pelas relações flexíveis de trabalho, fluidez das relações interpessoais, responsabilidade centrada no indivíduo e conseqüente individualismo.

Nesse contexto de novas exigências, o estresse também tem sido considerado uma das principais causas que levam à incapacidade no trabalho. As questões relacionadas à organização do trabalho têm desencadeado um número maior de queixas do que os aspetos do ambiente físico, onde são desenvolvidas as atividades laborais. Deste modo, as exigências do trabalho, o grau de autonomia e as relações de poder são

alguns dos aspectos implicados nas relações entre os atores sociais envolvidos nos contextos organizacionais, possibilitando, com maior intensidade, o desencadeamento de estresse (Cooper & Smith, 1998; Sauter, Hurrell Jr, Murphy & Levi, 1998).

Antes de iniciar a análise sobre a abordagem do Estresse Ocupacional, faz-se necessário discutir o conceito de estresse. Evidencia-se que os autores que debatem sobre estresse são unânimes em indicar a dificuldade de estabelecer um único conceito para esta terminologia, o que leva ao desenvolvimento de inúmeras construções teóricas para a sua compreensão (Fernandes, 1997; Figueiras & Hippert, 2002; Newman & Newman, 1983; Orth-Gomér, 1998).

Para Levi (1998), o termo estresse é utilizado na biologia e na medicina para denominar um processo corporal, uma estratégia de adaptação do indivíduo a qualquer situação à qual encontra-se exposto, representando um conjunto de respostas do corpo a múltiplas exigências e pressões. Assim, há sempre a presença de um certo nível de estresse, que implica a reativação e a aceleração de processos.

Já para Newman e Newman (1983), o corpo está preparado para responder aos estressores – os eventos que produzem as respostas físicas do organismo – através da modificação de inúmeros sistemas, que dependem dos tipos de eventos presentes no ambiente, da interpretação das pessoas sobre estes eventos, da suscetibilidade das pessoas ou do limiar de estresse. Em relação a isto, os autores indicam dois fatores que necessitam ser analisados em um processo de produção de estresse: a intensidade das demandas do ambiente, pois mapeiam o tipo de respostas ao estresse; e o grau que o indivíduo percebe os eventos como ameaçadores, pois esta variação irá influenciar a

força da reação de estresse, levando uns a responder a determinadas demandas de estresse mais facilmente do que outros.

Os autores assinalam a importância de considerar as diferenças individuais nas respostas de estresse, afirmando que os indivíduos se diferenciam no que eles percebem como estressantes e em como seus corpos reagem a essas situações. Deste modo, no cotidiano, caracterizado muitas vezes pelo mal-estar que causa no indivíduo, as conseqüências do estresse podem ser percebidas a partir da vulnerabilidade do corpo. O nível de controle que a pessoa percebe ou avalia que tem sobre uma situação (controle percebido) é um importante fator na análise do evento vivenciado como estressante, uma vez que, quando o indivíduo possui informações sobre o estressor iminente, o estresse é reduzido (Newman & Newman, 1983).

Ao adotar a perspectiva social de análise, Aneshensel (1992) afirma que as concepções de estresse usualmente enfatizam o estado de excitação, resultante tanto da presença das demandas socioambientais, que sobrecarregam a capacidade de adaptação do indivíduo, como da ausência de recursos para responder a demandas intensas. A autora afirma que o estresse não é um atributo inerente das condições externas, mas emana das discrepâncias entre estas condições e as características do indivíduo. Portanto a posição ocupada pelo indivíduo no contexto social influencia a probabilidade de encontrar estressores, o que aumenta a probabilidade de desencadear estresse emocional.

Cassel (1974), ao discutir a relação entre os processos psicossociais e o desencadeamento de estresse, afirma que a procura por novas categorias no ambiente

que podem desencadear patologias se deu a partir do reconhecimento das limitações diagnósticas do modelo biomédico.

Corroborando as idéias apresentadas por Aneshensel (1992), os estudos realizados pelo autor indicaram a influência dos aspectos sociais e culturais sobre a saúde e na determinação do estresse. Deste modo, Cassel (1974) ressalta que estressores – variáveis ambientais que desencadeiam o estresse – afetam diferentemente as pessoas.

A partir dessa discussão, o conceito de ambiente ganhou outra dimensão, abrangendo as esferas físicas, microbiológicas e sociais. É importante salientar que, segundo o autor, apesar do avanço desta perspectiva, a identificação de fatores sociais no desencadeamento de doenças ainda é incipiente e ainda são inúmeras as dificuldades e divergências metodológicas (Cassel, 1974).

Uma vez que a noção de estressores gerais e universais ainda é limitada, não é possível contemplar a ação específica do indivíduo no processo de adoecimento. Assim, a determinação do caráter variante e unidimensional dos estressores fica comprometida devido às diferenças nas interpretações dos indivíduos (Fernandes, 1997).

Cummings e Cooper (1998), considerando as dificuldades teórico-metodológicas de realização de pesquisa sobre o estresse, propõem uma abordagem – a cibernética – que visa ao estabelecimento de conceitos mais precisos que podem auxiliar na redução da ambigüidade freqüentemente associada ao uso genérico da terminologia estresse. Os autores afirmam que esta confusão dificulta a comparação dos resultados encontrados a partir dos diferentes estudos e o entendimento sobre as relações causais

das variáveis trabalhadas em cada um deles abordadas nas pesquisas. Nesta direção, os autores consideram que o estresse e a ameaça constituem condições ambientais que afetam o indivíduo, sendo que o primeiro refere-se aos fatores externos que frequentemente afetam o indivíduo, e o segundo indica as condições que o indivíduo percebe que provavelmente o afetarão no futuro. Conceituam ainda o *strain* como o efeito imediato e perturbador e o processo de ajustamento do indivíduo como as respostas emitidas pelo indivíduo, voltadas para a redução. Portanto as distinções conceituais sobre os termos estresse, ameaça, *strain* e processos de ajustamento especificam melhor a genérica concepção de estresse.

Feuerstein, Labbé e Kuczmierz (1986) sistematizam algumas tendências sobre o conceito de estresse, indicando a existência de quatro modelos de estresse:

- Baseado nas respostas – fundamenta-se na determinação de respostas específicas ante uma situação em que o indivíduo não apresenta condições de suportar a pressão de um estressor. Nesse sentido, o indivíduo, ao entrar em contato com o estímulo estressor, pode desencadear estresse psicológico ou estresse físico. Segundo os autores, o modelo de Selye, da Síndrome Geral de Adaptação (GAS), que define estresse como respostas não-específicas e universais do organismo para qualquer tipo de demanda advinda do ambiente, possui estas características. Um outro aspecto da GAS que exemplifica este modelo consiste na determinação das três fases de estresse, a partir das respostas emitidas pelos indivíduos, ante um evento estressor: alarme, quando o indivíduo, diante dos estressores, se prepara para lutar ou fugir; resistência, quando o indivíduo tenta estabelecer o equilíbrio, usando a sua energia

para responder aos estressores e manter as respostas emitidas na fase de alarme, possibilitando assim, o surgimento dos primeiros sintomas; e exaustão; que implica a persistência do evento estressor (Fernandes, 1997; Figueiras & Hippert, 2002; Newman & Newman, 1983).

- Baseado nos estímulos – neste modelo, o estresse é definido como a desordem entre as características dos estímulos do ambiente e o indivíduo. Deste modo, é a reação do indivíduo ao estressor externo que demonstra o desencadeamento da tensão. Analogamente, segundo Feuerstein, Labbé e Kuczmiercz (1986), a Lei de Hooke da Elasticidade configura-se como exemplo deste modelo. Se a pressão produzida por uma carga ou estresse é dentro do “limite elástico”, quando a carga ou estresse é removido, o organismo irá retornar para a sua condição original. Se o indivíduo for exposto a uma carga superior ao seu limite, ele ficará propenso ao desencadeamento de sintomas de estresse. É importante salientar que os indivíduos variam nas suas habilidades para tolerar o estresse e, portanto, é necessário delinear aspectos do ambiente que se caracterizam como eventos estressores.

A diferença entre estes dois modelos está na concepção de estresse. Enquanto o primeiro analisa o estresse como uma resposta aos estressores presentes no ambiente, o segundo mostra que o estresse se configura como um estímulo que proporciona o desencadeamento de tensão. Além disso, o segundo modelo avança ao incorporar a análise das habilidades do indivíduo, que contribuem na tolerância ao estresse. Assim, enquanto o primeiro reforça a questão da permanência ante o evento estressor, o segundo analisa o estresse a partir da intensidade das cargas e das limitações individuais.

- Interacional neste modelo, tanto o estímulo como a resposta são considerados dimensões do estresse, que ocorre a partir da relação específica entre o indivíduo, considerado um agente ativo no processo de estresse e o ambiente. Assim, segundo Feuerstein, Labbé e Kuczmiercz (1986), o processo de auto-regulação das estratégias de *coping* (de ordem cognitiva, comportamental e emocional) influencia a forma como o estressor é avaliado pelo indivíduo.

Nesta perspectiva, Cox e McKay (1978, apud Feuerstein, Labbé & Kuczmiercz, 1986) apresentam a concepção transacional que concebe o estresse como um estado psíquico negativo que envolve aspectos de cognição e emoção (Cox, Griffiths & González, 2000), indicando cinco estágios de desenvolvimento do estresse. No primeiro estágio, o indivíduo reconhece a existência de demandas internas (necessidades físicas e psicológicas) e externas (fontes potenciais de estresse, que são funções dos fatores ambientais). O segundo estágio consiste na percepção do indivíduo sobre as demandas internas e externas e sobre as suas habilidades para satisfazer as suas necessidades. O estresse é desencadeado quando há uma discrepância entre a demanda percebida e a habilidade de *coping* percebida. O terceiro estágio refere-se às respostas de estresse, implicando uma forma de enfrentamento ante o estressor. O quarto estágio diz respeito às conseqüências atuais e percebidas sobre as respostas de *coping*. O estresse continua ocorrendo quando o indivíduo não consegue satisfazer as demandas ou quando conseqüências negativas que levam ao esgotamento são antecipadas. O quinto estágio consiste no *feedback* recebido durante todo o sistema e desenvolve eventos em qualquer ponto do sistema. É importante destacar que, quando o *feedback* apresenta devoluções coerentes, há

uma melhoria da habilidade do indivíduo no processo de adaptação (Cox, Griffiths & González, 2000; Feuerstein, Labbé e Kuczmierz , 1986).

- Informação-processamento – este modelo distingue os tipos de estresse: psicológico, fisiológico e bioquímico. Os estressores e as respostas de estresse, para serem considerados, necessitam passar por uma análise que implica a interpretação do estímulo como estressante. Nesse sentido, a avaliação e atenção cognitivas configuram-se como aspectos importantes na análise do desencadeamento de estresse. A interpretação do indivíduo sobre o estresse requer atenção seletiva e, para processar a informação advinda do ambiente, é necessário memória a longo prazo, que envolve uma predisposição cognitiva que permite ao indivíduo interpretar alguns eventos como prazerosos e outros como aversivos. Este modelo revela que os três tipos gerais de estressores são: antecipação da dor física ou do perigo; situações que ameaçam a isolamento social ou a rejeição; e a complexidade dos estímulos envolvendo simultaneamente tanto as respostas das demandas como a complexidade e a novidade.

Os dois últimos modelos – interacional e informação-processamento – apresentam análises mais complexas sobre o processo de desencadeamento do estresse do que os modelos “Baseado nas respostas” e “Baseado nos estímulos”. Porém o modelo interacional enfatiza a influência da avaliação cognitiva que o indivíduo faz sobre os eventos estressores na produção de estresse e o modelo de informação-processamento enfatiza o papel dos estímulos neuropsicológico e neurofarmacológico.

A discussão sobre os modelos de estresse demonstra que, apesar das inúmeras perspectivas de análise, há um consenso quanto à influência da percepção do indivíduo quanto ao evento estressor e dos fatores ambientais no processo de produção de sintomas. Nesse sentido, pode-se considerar o trabalho como um elemento do ambiente que contribui para o desencadeamento do estresse ocupacional. No que se refere às implicações organizacionais, Cummings e Cooper (1998) preocupam-se em como as organizações podem melhorar o estresse no trabalho e ajudar os empregados a enfrentar estas situações. Isso direciona a atenção para três aspectos-chave do estresse ocupacional que podem informar como as organizações planejam e implementam intervenções em estresse:

- **Interação indivíduo-ambiente:** procura direcionar a atenção para estas duas esferas. Nesse sentido, ressalta a importância de organizar programas orientados para o indivíduo, visando contribuir para que os trabalhadores adquiram conhecimentos e habilidades para lidar com situações de estresse e ameaça de forma mais efetiva; e as intervenções orientadas para o ambiente, voltadas para a melhoria das condições do ambiente de trabalho. Estas intervenções precisam acontecer conjuntamente para assegurar que os resultados irão persistir a longo prazo (Cummings & Cooper, 1998).
- **Feedback:** é necessário na identificação de *strain* no ambiente de trabalho e no planejamento e implementação de estratégias efetivas de enfrentamento. À medida que há maior discrepância entre a percepção do indivíduo e as condições atuais de trabalho, há maior possibilidade de experimentar *strain*. É importante salientar que o *feedback* deve ser cuidadoso, descritivo e em tempo.

- Processo temporal: registra a necessidade de considerar o estresse ocupacional temporariamente, uma vez que este se configura como um processo em andamento, não sendo um episódio periódico.

Evidencia-se que o debate sobre o desencadeamento de estresse psíquico relacionado ao trabalho vem despertando o interesse de diversos estudiosos, o que levou ao desenvolvimento de abordagens e modelos explicativos para entender e clarificar a relação entre essas duas esferas.

Segundo Fernandes (1997), na década de 70, Frankenhaeuser, Gardell e Karasek, desenvolveram estudos sobre estresse ocupacional, exercendo forte influência na construção do campo teórico. A autora, ao considerar a amplitude dos estudos sobre estresse ocupacional, distingue três grandes grupos – apresentados no quadro a seguir – que se dedicam ao referido tema:

Quadro 01- Descrição das principais linhas de investigação sobre estresse ocupacional, segundo Fernandes (1997)

	LINHAS DE INVESTIGAÇÃO	PRINCIPAIS AUTORES
1º.	Abordam, de forma mais ampla, os aspectos mais gerais do trabalho – processo produtivo moderno – e sua relação com a saúde mental. Mostram que o processo de alienação no trabalho pode influenciar a saúde mental dos trabalhadores.	Gardell, 1971; Garfield, 1983
2º.	Elegem os aspectos mais específicos do trabalho – controle, conteúdo e participação – para relacionar com o estresse. Centram-se na teoria da alienação de Marx para analisar a participação do trabalhador nas dinâmicas organizacionais.	Karasek, 1979; Ganster, 1989
3º.	Discutem a relação entre saúde mental e processos específicos do trabalho, tais como cargas de trabalho e organização do trabalho.	Shinn et al, 1984; Cooper, 1988; Borges, 1990; Pitta, 1990; Fernandes, 1992, 1997

Interessante observar, como salienta a autora, a inconsistência dos achados empíricos dos estudos realizados por estes autores, o que leva ao desenvolvimento de inúmeros modelos analíticos e de concepções teóricas diversas.

Outros autores (Cox, Griffiths & González, 2000; Hontangas & Peiró, 2002; Sauter et al, 1998) destacam ainda o enfoque interacionista, transacional ou de ajuste indivíduo-ambiente, considerando que os principais modelos que explicam o estresse – como o da Escola de Michigan e o de Karasek – se enquadram nas características deste enfoque. Nesta perspectiva, Cox, Griffiths e González (2000) afirmam que a experiência de estresse relacionada ao trabalho é, portanto, associada à exposição a condições particulares de trabalho, tanto físicas como psicossociais e a compreensão dos trabalhadores de que eles estão tendo dificuldades em como enfrentar importantes aspectos da situação de trabalho. A experiência de estresse é normalmente acompanhada de tentativas de negociação com o problema subjacente e de mudanças nas funções cognitivas, comportamentais e fisiológicas. Embora provavelmente adaptativas em curto prazo, a longo prazo estas mudanças podem ameaçar a saúde.

Este enfoque, segundo Hontangas e Peiró (2002), demonstra que os desajustes que os indivíduos vivenciam em seu trabalho, constituem o ponto de partida para manifestar o processo de produção de estresse.

Os modelos aqui apresentados, apesar dos aspectos divergentes, indicam um certo grau de congruência, que implica a importância da relação entre o trabalhador e o

ambiente na produção de estresse psíquico. Outro aspecto comum a todos os modelos refere-se à influência da percepção que o trabalhador tem sobre os eventos estressores.

Nesse sentido, o primeiro modelo de estresse ocupacional a ser descrito será o de Cooper (1983), seguido do modelo de Beehr (1998). O terceiro modelo a ser apresentado será o elaborado pela Escola de Michigan (Edwards, Caplan e Harrison, 1998). Por último, será discutido o modelo desenvolvido por Karasek, uma vez que este serve de base para a compreensão da relação entre o trabalho do professor e a produção de estresse psíquico no presente estudo.

Cooper (1983), em seu modelo sobre o estresse ocupacional, assinala a existência de seis fontes de estresse – fatores intrínsecos do trabalho, posição do trabalhador na organização, relações interpessoais estabelecidas no contexto de trabalho, possibilidade de desenvolvimento de carreira, estrutura e clima organizacionais e relação entre a dinâmica familiar e o trabalho. Para o autor, a produção de estresse psíquico no trabalho se dá a depender da percepção que o sujeito tem destas esferas, podendo assim, desencadear sintomas individuais e organizacionais (Cox, Griffiths e González, 2000; Ladeira, 1996).

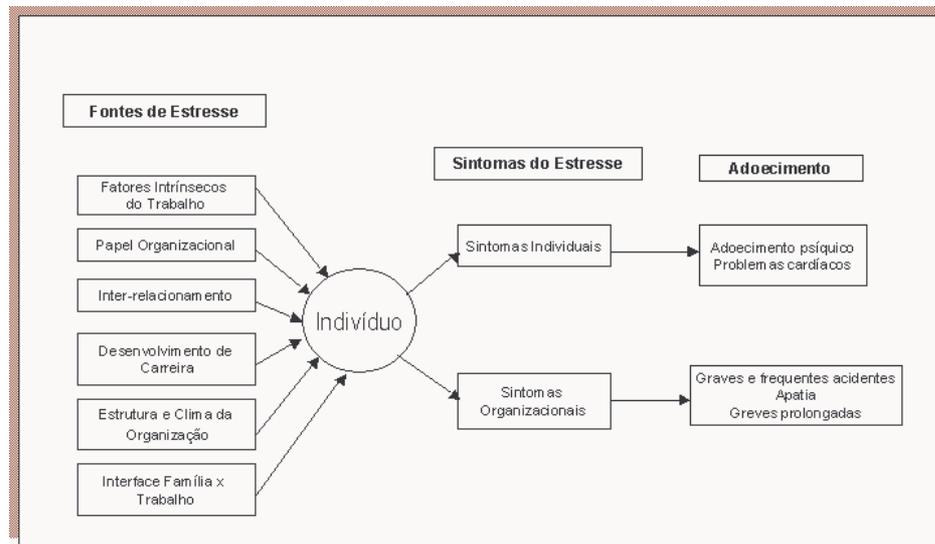


Figura 2 - Modelo de Estresse Ocupacional de Cooper

Fonte: Cooper (1983)

O outro modelo que aborda os processos específicos de trabalho e sua influência no desencadeamento de estresse psíquico foi desenvolvido por Beehr e Franz (1987, apud Beehr, 1998). Beehr (1998) retorna à discussão realizada por Beehr e Franz (1987) e indica quatro perspectivas para entender e tratar o estresse ocupacional:

- a) Perspectiva Médica – focaliza a sua intervenção nos estressores, no ambiente físico, nas tensões físicas e o seu tratamento segue uma direção individual;
- b) Perspectiva Clínico-psicológica – focaliza os estressores no ambiente psicológico do trabalho e nas respostas às tensões psicológicas emitidas pelo indivíduo, e o tratamento é centrado no indivíduo;
- c) Perspectiva da Psicologia técnica/engenharia – observa os estressores no ambiente físico do trabalho;

- d) Perspectiva da Psicologia organizacional – observa os estressores no ambiente psicológico, focalizando nas respostas emitidas pelo indivíduo às situações de *strain* psicológico.

Outro aspecto ressaltado pelo autor refere-se à confusão dos conceitos atribuídos às diversas variáveis que estão ligadas ao desencadeamento de estresse (Beehr, 1998; Fernandes, 1997) Portanto considera como estressores as condições ou eventos produtores de estresse no ambiente de trabalho; o *strain*, as respostas individuais a cada estímulo estressor considerado prejudicial; e o estresse se configura na descrição de situações em que os estressores e os *strains* estão presentes. Beehr analisa o estresse a partir dos eventos psicossociais e das características relacionadas ao trabalho.

O modelo apresentado a seguir configura-se em uma revisão do modelo apresentado por Beerh e Franz (1987), discutido por Beerh (1998). Descreve-se que o desencadeamento do estresse ocupacional está atrelado à duração dos estressores experienciados, às características pessoais do sujeito, bem como as características das situações vivenciadas por ele. Outro aspecto assinalado pelo modelo é que a intensidade das tensões vivenciadas pelo sujeito estão diretamente relacionadas a sua capacidade de adotar estratégias de enfrentamento e de adaptar-se aos eventos estressores (Beerh, 1998).

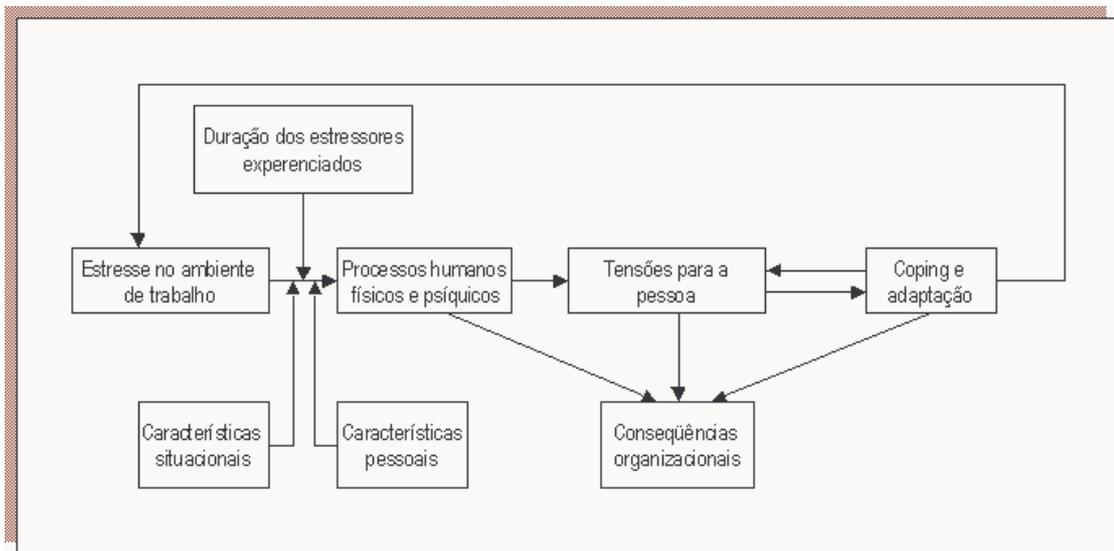


Figura 3 - Modelo estresse de Beerh

Fonte: Beehr (1998)

Um outro modelo do estresse ocupacional, com enfoque interacionista, apresenta o modelo da adaptação indivíduo-ambiente, que busca discutir a complexidade e congruência da relação entre estes dois elementos. Este modelo da Escola de Michigan configura-se como um ponto de partida para avaliar e prever a forma com que as características pessoais e do trabalho podem determinar, em conjunto, o bem-estar do trabalhador. Para este modelo, o estresse é produzido a partir da falta de ajuste entre as necessidades do indivíduo e os recursos presentes no ambiente, com vistas a satisfazê-las. Nesse sentido, o estresse pode aparecer quando as demandas do ambiente não correspondem às habilidades que o indivíduo dispõe para enfrentá-las (Caplan, 1998; Edwards, Caplan e Harrison, 1998; Hontangas & Peiró, 2002). Percebe-se ainda que o estresse é desencadeado quando, no ambiente, não existem recursos necessários para suprir as necessidades do sujeito ou quando as capacidades do sujeito não correspondem às demandas, que são pré-requisitos para receber os recursos. Assim, alguns aspectos

desta definição precisam ser ressaltados. Primeiro, o estresse é definido como um processo gradativo de desajuste entre o indivíduo e o ambiente de trabalho. Segundo, esta definição indica, assim, as discrepâncias entre as demandas e as capacidades.

Entre os principais aspectos discutidos neste modelo, destaca-se a diferenciação entre o sujeito e o ambiente que sustenta a análise da causalidade recíproca da distinção entre as representações objetivas e subjetivas⁷ do indivíduo e do ambiente (Caplan, 1998; Edwards, Caplan & Harrison, 1998; Hontangas & Peiró, 2002). Levam-se em consideração as necessidades e as capacidades de cada indivíduo. Já o ambiente é caracterizado a partir das ofertas e oportunidades que satisfazem as necessidades dos trabalhadores e as exigências que se associam a suas capacidades.

O modelo apresentado configura-se como uma adaptação do esquema construído por Harrison (1978, citado por Edwards, Caplan e Harrison, 1998).

⁷ A pessoa objetiva refere-se aos atributos da pessoa como atualmente existem, e a pessoa subjetiva significa a percepção da pessoa sobre os seus próprios atributos. Analogamente, o ambiente objetivo inclui os eventos e situações físicos e sociais tal como eles existem, independente da percepção do sujeito, e o ambiente subjetivo refere-se a situações e eventos tal como é percebido pelo sujeito. (Edwards, Caplan e Harrison, 1998).

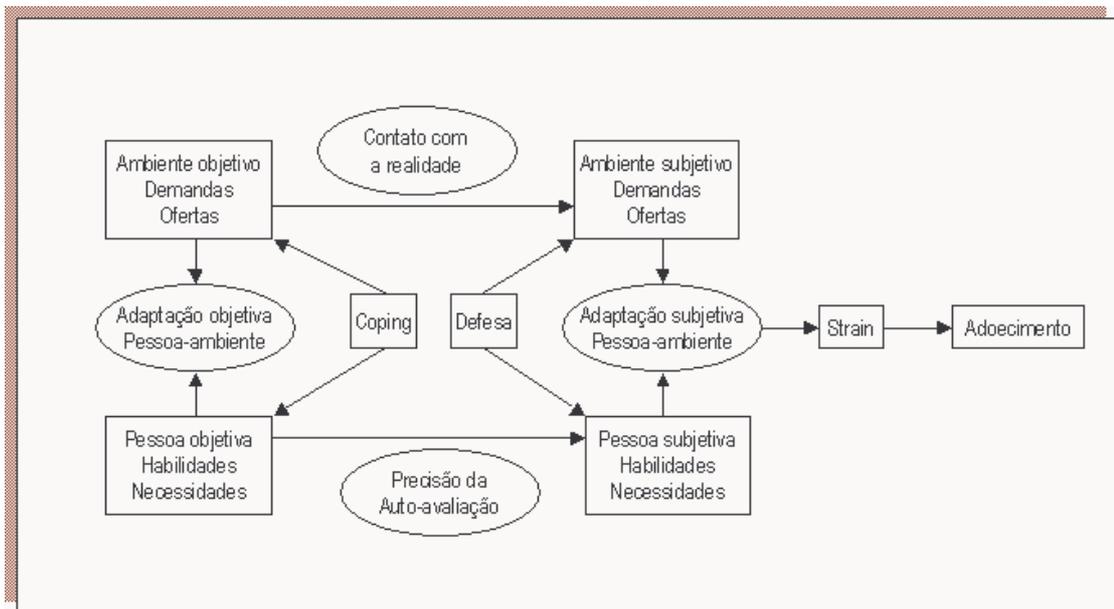


Figura 4 - Modelo de estresse da Escola de Michigan

Fonte: Edwards, Caplan e Harrison (1998).

Faz-se necessário observar as diferenças que os autores apontam entre os conceitos de *coping* e de defesa. O primeiro refere-se aos esforços que contribuem para a melhoria da adaptação objetiva da pessoa com o ambiente, implementando ações que busquem modificar a pessoa objetiva, ou o ambiente objetivo. Consiste na mobilização do indivíduo, visando à modificação objetiva do ambiente e de si mesmo. Já a defesa refere-se aos esforços direcionados ao restabelecimento do ambiente ou do sujeito, considerando os aspectos subjetivos e sem efetivar mudanças nos objetivos compensados. Constituem processos mentais que podem contribuir para a modificação da percepção que o indivíduo tem do seu ambiente e de si mesmo ao enfrentar as situações (Edwards, Caplan e Harrison, 1998; Hontangas e Peiró, 1998).

Os autores observam que as restrições e limitações deste modelo de estresse concentram-se na não especificação do conteúdo das dimensões do sujeito e do ambiente e na falta de previsão das relações específicas com o *strain* e das estratégias de *coping* e defesa.

Considerando que o presente trabalho se configura como mais um estudo que analisa a relação entre trabalho e saúde psíquica, que incorpora a análise aspectos relacionados à autonomia e ao controle sobre o trabalho, será apresentado a seguir o modelo desenvolvido por Karasek que, aborda a repercussão da relação entre as demandas da situação de trabalho e o controle que o trabalhador tem sobre a possibilidade que lhe é dada na tomada de decisões. O ambiente de trabalho é observado a partir dos fatores que estimulam a ação do trabalhador.

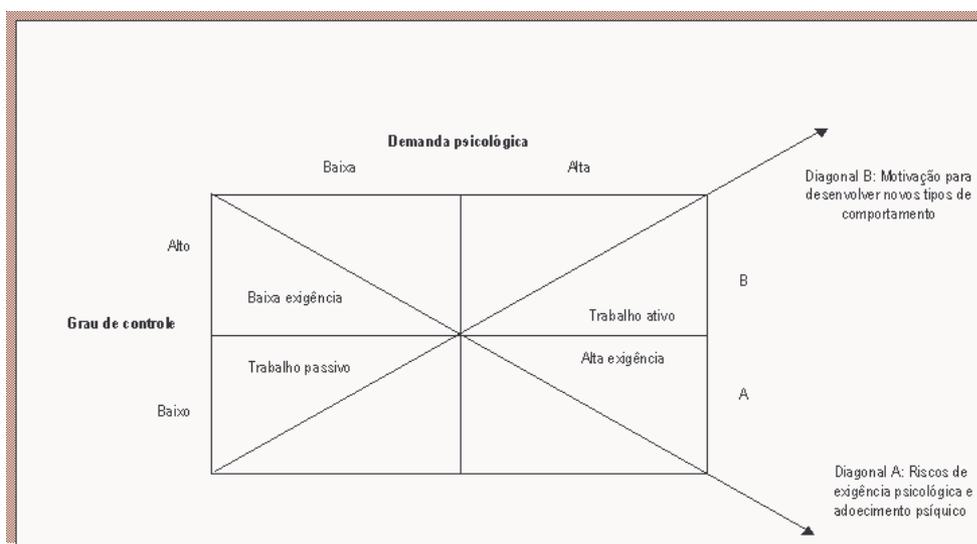


Figura 5 - Modelo Demanda/Controle de Karasek

Fonte: Araújo, Graça e Araújo (2003).

No modelo demanda-controle de Karasek (1979; 1998), as exigências do trabalho (*job demands*) representam os níveis gerais de demandas da organização, e a

participação do trabalhador (*job decision latitude*) indica a forma como a organização distribui seus níveis hierárquicos e permite ao trabalhador a participação nos processos decisórios. Consiste na atitude do trabalhador para controlar suas atividades e a utilização de suas capacidades. Observa-se, assim, que, através deste modelo, Karasek apresenta várias possibilidades de combinações que dependem das demandas psicológicas e da qualidade da participação dos trabalhadores (Theorell, 1998). Nesse sentido, torna-se fundamental identificar as características psicossociais do trabalho, que envolvem as demandas psicológicas e a capacidade do indivíduo de controlar o seu trabalho.

Nessa perspectiva, percebe-se que as definições de demanda e controle não podem assumir formato unidimensional, devido à sua complexidade, daí a necessidade de desenvolver um modelo mais amplo. Portanto é importante observar que as conseqüências relacionadas com o estresse têm a ver também com as características da organização social do trabalho e não só com as exigências (Ganster, 1998; Tetrick, 1998).

A figura esboça as relações possíveis entre as exigências do trabalho e a participação do trabalhador e coloca, como ponto de partida para mudanças nestas relações, os diferentes tipos de trabalho existentes (Karasek, 1979). Por exemplo, percebe-se que se a demanda de trabalho aumenta e o poder de decisão do trabalhador não segue esta linha, o risco de *strain* psicológico cresce. As reações de tensão psicológica mais negativas se produzem quando as exigências psicológicas do posto de trabalho são grandes e na mudança é escassa a latitude de tomada de decisões do trabalho. Porém, se o controle do trabalhador sobre as suas atividades e as exigências do

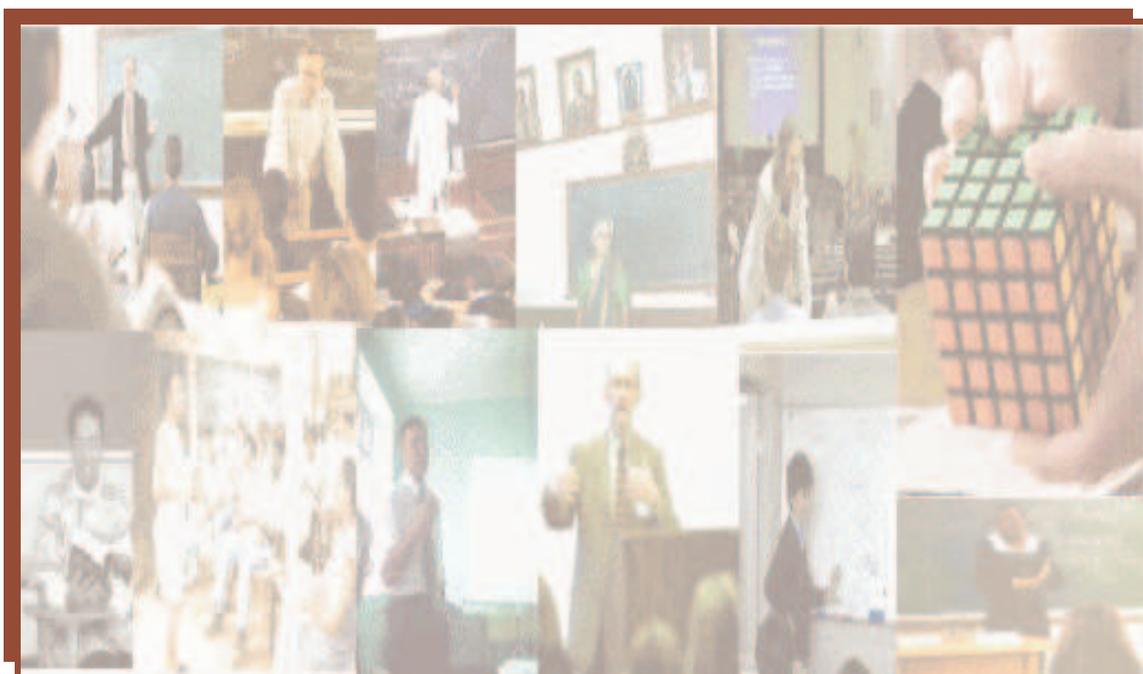
trabalho são altas, o trabalho é visto como ativo, abrindo possibilidades para o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento mais coerentes (Araújo, Graça & Araújo, 2003; Ganster, 1998; Karasek, 1998; Theorell, 1998).

Para Karasek (1998), nas hierarquias organizativas modernas, ter mais conhecimentos legitima o exercício dos níveis mais altos de autoridade; e os trabalhadores que desenvolvem tarefas especializadas e de alcance limitado, tendem a realizar seu trabalho a partir da coordenação de superiores. Desta maneira, as situações escassas de exigências e de controle podem levar o trabalhador a perceber seu trabalho como pouco motivador, uma vez que indicam aprendizagem negativa, além de uma possível perda das capacidades adquiridas anteriormente.

Karasek (1998) amplia o seu modelo ao considerar a importância do apoio social na redução de tensão psicológica, a depender do grau de integração social, emocional e de confiança entre os companheiros de trabalho e os supervisores. Ao agregar apoio social, o modelo demanda-controle torna-se mais útil quando se trata de remodelar o apoio social. É importante chamar atenção para o fato de que a associação entre as relações sociais e a enfermidade é menos sistemática, podendo assim dificultar reconhecimento destes fatores na redução do estresse.

Alguns autores, ao analisarem criticamente o modelo desenvolvido por Karasek (1979), indicam a sua inconsistência, que pode ser observada a partir do uso inapropriado de determinados termos e da inadequação da operacionalização dos conceitos *job demand* e *job decision latitude* (Fletcher & Jones, 1992; Fernandes, 1997). Além disso, Spector (1998) afirma que este modelo tem pouca consistência empírica.

Mesmo diante das dificuldades assinaladas por esses autores, o modelo de Karasek é adotado paralelamente no presente estudo, devido às importantes combinações por ele realizadas no que diz respeito às concepções de demandas psicológicas no trabalho e controle sobre a atividade que realiza. Incorpora-se ainda, no presente estudo, a hipótese referente ao apoio social, apesar de esta questão não ter sido investigada de forma exaustiva e de se considerar que a relação entre a integração social e o desencadeamento de estresse ainda não ter sido sistematizada. Para complementar a análise, foi adotada a parte do modelo de Cooper, que se refere à relação entre a estrutura organizacional e o desencadeamento de estresse ocupacional no indivíduo.



CAPITULO 04

DELINEAMENTO DO ESTUDO E MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO



O presente capítulo apresenta os objetivos deste estudo, indicando as principais hipóteses e variáveis teórico-metodológicas que o norteiam. Além disso, descreve as estratégias metodológicas adotadas para o seu desenvolvimento.

4.1 DELINEAMENTO DO OBJETO DE ESTUDO

As organizações de ensino superior privado, na atualidade, tendem a considerar a educação como um bem de consumo, similar a outros que compõem o mercado competitivo. Neste contexto, dada a prioridade ao ensino em detrimento de outras atividades acadêmicas, tais como pesquisa e extensão, o papel do professor fica limitado e, quase sempre, vinculado exclusivamente às atividades em sala de aula. Nesse sentido, esta concepção subjacente de educação e o não aproveitamento das qualificações do professor em outras atividades que envolvem maior criatividade, iniciativa e autonomia, bem como a necessidade de ter mais de um vínculo empregatício em função da baixa remuneração, podem desencadear, entre outras conseqüências, o estresse ocupacional. Neste segmento de profissionais, considera-se que os seguintes aspectos podem contribuir para a produção de estresse psíquico:

Quadro 02 - Descrição dos principais aspectos que podem contribuir para o desencadeamento de estresse psíquico

ASPECTOS	DESCRIÇÃO
Cargas físicas e psíquicas do contexto de trabalho	remuneração por hora-aula
	número de turmas em que ensina
	trabalho não-remunerado, para planejamento das atividades e correção de trabalhos
	quantidade de avaliações para serem corrigidas
	grande número de alunos
	pressão das organizações e de seus gestores
Os múltiplos vínculos profissionais	sistemas para hetero-avaliação de desempenho docente, realizados pelos alunos e utilizados posteriormente como instrumentos de controle, podendo condicionar a permanência do professor na organização
	convivência simultânea com contextos organizacionais diferentes e a necessidade de adaptação constante inserção em diferentes cursos, o que leva ao contato com diversos projetos pedagógicos

Para investigar as implicações deste contexto para o professor, foram adotadas as concepções de demanda-controle, definidas por Karasek (1979;1998), visando integrar os efeitos do ambiente com os fenômenos individuais. Além disso, também foi incorporada a discussão que o autor faz sobre a importância do apoio social para compreender a percepção do professor no que diz respeito à relação com a supervisão e sua influência no desencadeamento de estresse psíquico. É importante salientar que a importância do apoio social foi apenas referenciada, uma vez que não se configurou como objetivo principal do estudo. Considerando que o modelo de Karasek contempla parcialmente as variáveis presentes no estudo, adotou-se ainda um aspecto do

modelo apresentado por Cooper (1983) pelo qual, a depender da forma como a estrutura da organização – neste caso, as estratégias de gerenciamento do trabalho incorporadas pelas organizações – reflete no indivíduo, pode haver desencadeamento de sintomas psicoemocionais individuais.

Ao incorporar esses aspectos, alguns questionamentos foram realizados, como: Em que contexto organizacional o professor de ensino superior privado está inserido? Em que condições de trabalho e quais as principais cargas existentes no ambiente de trabalho do professor? Quais são os principais aspectos das estratégias de gerenciamento adotadas por estas organizações? Qual a relação entre os fatores que caracterizam as estratégias de gerenciamento do trabalho, adotadas nas organizações de ensino superior privado e o estresse do professor?

A partir dessas questões, o objetivo geral do presente estudo consistiu em investigar as implicações da atividade docente nos níveis de estresse psíquico dos professores que atuam no ensino superior privado. Como objetivos específicos, foram estabelecidos:

- Caracterizar o contexto organizacional no qual os professores do ensino superior privado estão inseridos.
- Analisar a organização e as condições de trabalhos às quais os professores do ensino superior privado estão submetidos.
- Identificar as estratégias de gerenciamento do trabalho adotadas nas organizações de ensino superior privado.

- Relacionar a organização, as condições e estratégias de gerenciamento do trabalho adotadas com a produção do estresse psíquico.

Para a efetivação do presente estudo, o modelo empírico foi elaborado com o objetivo de indicar as variáveis a serem investigadas, bem como a relação entre elas.

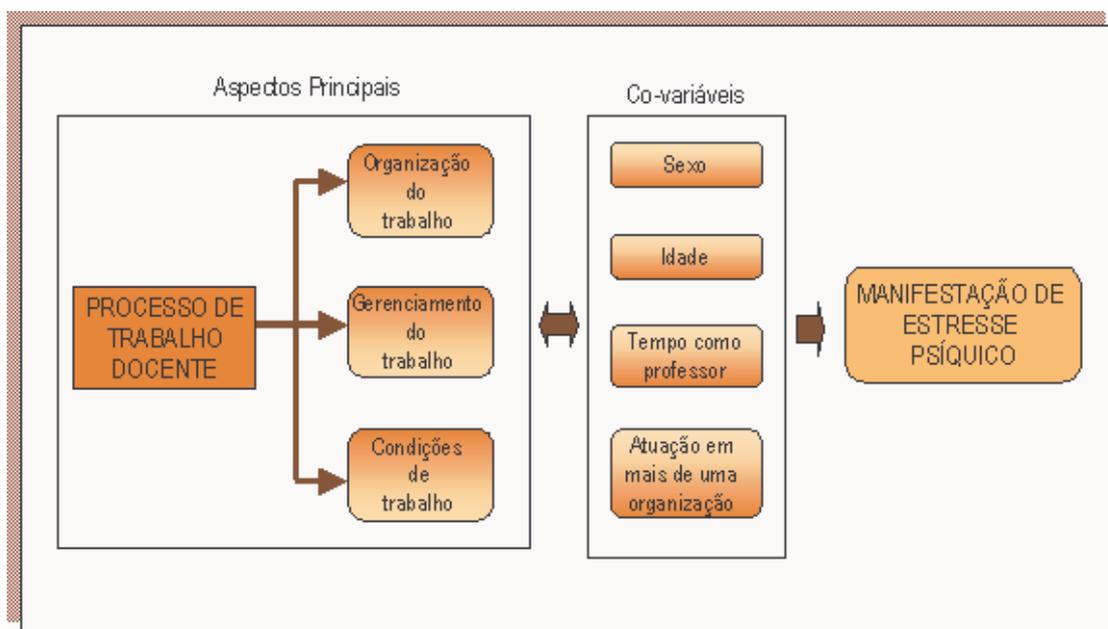


Figura 6 - Modelo empírico

Observa-se que, entre as principais variáveis incorporadas, visando ao entendimento do processo de trabalho, tem-se o gerenciamento do trabalho, a organização do trabalho e as condições de trabalho que, juntas constituem o grupo das **variáveis independentes**. Já as complementares – sexo, idade, tempo como professor e atuação em mais de uma organização – são mediadoras entre os antecedentes e os conseqüentes neste processo. Todas estas variáveis, ao serem observadas em conjunto,

poderão ou não produzir estresse psíquico, neste caso, portanto, a **variável dependente** desta pesquisa.

A partir dos objetivos propostos e da construção do modelo empírico, algumas hipóteses foram formuladas e as variáveis citadas acima foram descritas no intuito de promover uma melhor compreensão sobre o estudo realizado.

4.2 HIPÓTESES E PRINCIPAIS VARIÁVEIS

Considerando os aspectos mencionados, foram elaboradas as seguintes hipóteses:

Hipótese principal: O processo de trabalho do professor do ensino superior privado, em decorrência da supervisão, do excesso de controle no contexto de trabalho e do subaproveitamento de suas qualificações, contribui para o desencadeamento de estresse psíquico.

Hipóteses secundárias:

- A falta de autonomia no exercício profissional relaciona-se à manifestação de estresse psíquico.
- A organização e as condições de trabalho encontram-se associadas ao desencadeamento de estresse psíquico.

- As estratégias de gerenciamento do trabalho, adotadas nestas organizações, baseadas na excelência e na centralização de poder, contribuem para a produção do estresse psíquico.

Em seguida, observa-se a descrição das principais variáveis do estudo:

Estratégias de gerenciamento do trabalho – referem-se à definição de um complexo de práticas administrativas, adotadas pelas organizações, visando alcançar os objetivos estabelecidos (Chanlat, 1995; Garay, 2002). O autor indica a existência de dois componentes nos modos de gestão: o prescrito e o real, e afirma que a dinâmica da organização, ou seja, os níveis de tensão nela presentes serão determinados pela relação entre esses dois componentes. No presente estudo, a terminologia “estratégias de gerenciamento do trabalho” foi adotada para possibilitar a análise, a partir da percepção do professor sobre o *modus operandi* da organização onde ele atua. Assim, para galgar este objetivo, as questões foram construídas pela própria pesquisadora, baseando-se na classificação feita por Chanlat (1995)⁸. Adicionalmente, foi incorporada ao estudo, com o objetivo de avaliar de forma mais consistente as estratégias de gerenciamento do trabalho, a variável **relacionamento com a supervisão**, que se refere à qualidade da relação que o trabalhador consegue estabelecer com o seu supervisor. Segundo Liedke (2002), as relações de trabalho compreendem uma série de aspectos, de ordem institucional e informal, que ditam a forma como estas são estabelecidas. No presente estudo, a investigação foi centrada na verificação da acessibilidade permitida pelo supervisor ao professor, no que diz respeito à exposição dos seus pontos de vista com

⁸ Já foi apresentada no capítulo 01.

relação aos objetivos organizacionais e ao apoio que o primeiro dá ao segundo no desenvolvimento do trabalho. Para analisar esta variável, foram utilizadas algumas questões que fazem parte do *Job Content Questionnaire* – JCQ, traduzido por Araújo (1999).

Organização do trabalho – esta variável define-se como um conjunto de aspectos que envolvem o contexto organizacional e, no plano específico o contexto de trabalho, abrangendo o compartilhamento de responsabilidade entre os trabalhadores, o nível de autonomia, o estabelecimento de níveis hierárquicos, a distribuição de tarefas pelos trabalhadores e pelos setores de uma determinada organização. Para este estudo, escolheu-se como categoria principal para a investigação da organização do trabalho o **controle sobre o trabalho**. Corresponde a possibilidade que o indivíduo tem de influenciar o seu ambiente de trabalho, fazendo reivindicações, participando do processo produtivo e das decisões de forma ativa e consciente (Ganster, 1998). As questões de avaliação desta variável estão presentes no *Job Diagnostic Questionnaire* – JDS, desenvolvido a partir do modelo apresentado por Hackman e Oldham (1975), para explicar as dimensões do trabalho, validado por Bastos (1991, 1994) e utilizado por Fernandes (1997).

Condições de trabalho – envolve uma série de aspectos – físicos, organizacionais, psicossociais, de demanda, entre outros – que compõem o ambiente no qual o trabalho vai ser realizado (Hontangas & Peiró, 2002). Neste estudo, os aspectos psicossociais e de demanda foram os escolhidos para abarcar esta variável. No plano específico, foram investigadas, principalmente, as **cargas de trabalho**, que se referem à relação entre as demandas presentes na realização de uma determinada atividade e a

capacidade que o trabalhador tem de processar e se mobilizar em torno da tarefa (Hontangas & Peiró, 2002). Nesse sentido, a sobrecarga de trabalho relaciona-se com a percepção que o trabalhador tem da quantidade de trabalho que lhe é atribuída, e com os prazos estabelecidos, como superiores à capacidade do trabalhador suportá-los (Bastos, 1994; Fernandes, 1997; Peiró & Prieto, 2002). As questões para a avaliação desta variável também estão presentes no JDS.

Estresse psíquico – numa perspectiva abrangente, o estresse resulta das exigências decorrentes de situações psicossociais e que sobrecarregam a capacidade do indivíduo. Implica a percepção do indivíduo sobre o ambiente no qual está inserido como algo excedente às suas capacidades e que o deixa vulnerável, levando ao seu adoecimento. No presente trabalho, os dados de estresse foram coletados através dos fatores de estresse psicológico que compõem o Questionário de Saúde Geral - QSG, adaptado por Pasquali (1996).

Para compor a análise do desencadeamento de estresse psíquico no trabalho, foram incorporadas as **co-variáveis** sociodemográficas e ocupacionais – sexo, idade, estado civil, formação, tempo como professor, renda, atuação em outra atividade profissional, funções exercidas nas organizações.

4.3 DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS COMPLEMENTARES

Foram acrescentadas ao instrumento questões abertas, com o intuito de investigar o entendimento do professor quanto a:

Imagem do professor – refere-se à visão que o professor tem sobre o profissional docente, inserido em uma organização de ensino superior privado.

Imagem do aluno – indica a percepção do professor sobre o aluno de uma organização de ensino superior privado.

4.4 ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS

Um dos pontos cruciais para ‘garantir’ a fidedignidade de uma investigação refere-se à capacidade do pesquisador de descrever de que forma conduziu a sua pesquisa, verificando os critérios que subsidiaram os resultados encontrados. No caso da pesquisa em ciências humanas, a dificuldade de estabelecer o método de investigação ou a incompatibilidade de origem epistemológica não devem ser considerados motivos para que o conhecimento produzido não seja avaliado a partir dos critérios de fidedignidade (Luna, 1998).

Objetiva-se, nos próximos tópicos, indicar as principais características deste estudo, a fim de apresentar o percurso adotado para a sua realização.

4.4.1 Definição do estudo

O delineamento de pesquisa utilizado foi o levantamento (*survey*). Este tipo de delineamento vem sendo utilizado em pesquisas de caráter descritivo e para investigar uma parcela de uma determinada população, visando ao estabelecimento de

estimativas sobre a natureza desta população (Babbie, 1999). Possibilita, ainda, o estudo das principais características dos participantes, e facilita a relação com as variáveis de contexto. Um outro aspecto que levou à escolha do levantamento desta pesquisa refere-se à aplicabilidade na realidade estudada.

A natureza da presente pesquisa é descritiva, que adotou análise de natureza predominantemente quantitativa de investigação. Esta escolha se deu, entre outros motivos, pela existência de algum conhecimento prévio dos aspectos do problema investigado.

4.4.2 Local do estudo

Para a realização da coleta de dados, foram contactadas 4 faculdades de grande porte, localizadas na Região Metropolitana de Salvador e que ofereciam um número mínimo de 16 cursos. Este critério foi utilizado a fim de possibilitar o encontro com um maior número de professores, em diferentes cursos. Porém, apenas 2 delas permitiram a coleta de dados nas suas dependências. Nesse sentido, a participação dos professores ocorreu em função do acesso possibilitado pelas organizações de ensino superior privado.

4.4.3 Participantes do estudo

A escolha dos participantes do estudo foi intencional, em decorrência das características do contexto e das dificuldades de acesso às organizações. Utilizou-se como critério de elegibilidade para participação neste estudo a inserção do professor em sala de aula dos cursos de graduação das duas organizações que permitiram a coleta de dados (Selltiz, Jahoda, Deutsch & Cook, 1975).

Participaram do estudo 102 professores que atuam em cursos de graduação e encontram-se inseridos em, pelo menos, uma organização de ensino superior privado⁹. Este número corresponde ao total dos participantes das duas organizações de ensino superior privado, que possibilitaram o estudo. É importante salientar que da organização de ensino superior privado X, participaram 26,3% do total de professores vinculados a esta, e da organização Y, 20,7%.

Antes de responder ao questionário, seguindo os princípios éticos, necessários para a realização de um estudo, todos os participantes receberam informações sobre os objetivos da pesquisa e foram comunicados quanto à garantia do sigilo e à participação voluntária no estudo (Anexo 1).

⁹ Esta decisão foi tomada porque a pesquisa não se configura como um estudo de caso das organizações de ensino superior privado.

4.4.4 Instrumento

Abaixo, segue a descrição do instrumento de coleta de dados.

Questionário

As informações para a presente pesquisa foram obtidas através de um questionário padronizado (Anexo 2), a ser respondido pelo próprio professor. O questionário foi utilizado com a intenção de atingir um número razoável de participantes. Além disso, a sua padronização permitiu a uniformidade no processo de mensuração. Utilizou-se como referência para a sua construção, os instrumentos adotados por Fernandes (1997), Wernick (1999) e Paranhos (2002), composto das seguintes partes:

PARTE 01: Dados de identificação

Esta parte foi composta por questões direcionadas ao mapeamento sócio-demográfico e profissional dos participantes, tais como: gênero, escolaridade, idade, estado civil, média salarial, tempo de trabalho na profissão, jornada de trabalho, exercício de outra atividade profissional, número de organizações de ensino em que atua.

PARTE 02: Características do trabalho

Estratégias de gerenciamento do trabalho:

Foram incorporadas questões referentes ao relacionamento com a supervisão, existente no *Job Content Questionnaire* – JCQ, traduzido por Araújo (1999). Além disso, a pesquisadora elaborou questões para avaliar a percepção dos professores quanto às estratégias de gerenciamento do trabalho, adotadas pelas organizações. Estas questões foram elaboradas a partir da subdivisão apresentada por Chanlat (1995) no que diz respeito aos modos de gestão.

Condições de trabalho

Optou-se por focalizar, neste estudo a análise das condições de trabalho, a partir das cargas trabalho. Nesse sentido, foram incorporadas as questões que fazem parte do item que avalia esta categoria no *Job Diagnostic Survey* – JDS, validado por Bastos (1991, 1994) e utilizado por Fernandes (1997).

Organização do trabalho

Como referenciado anteriormente, ficou estabelecido como aspecto principal de análise desta variável o controle sobre o trabalho. Da mesma forma que as cargas de trabalho, as questões que compõem o item que avalia esta categoria no *Job Diagnostic Survey* – JDS, validado por Bastos (1991, 1994) e utilizado por Fernandes (1997), foram inseridas no questionário.

PARTE 03: Saúde

Foi adotado o Questionário de Saúde Geral - QSG (Pasquali, 1996) uma vez que se trata de um questionário auto-aplicável. Preocupa-se em avaliar a saúde mental, buscando a identificação do grau de “severidade do distúrbio psiquiátrico do respondente” (p.10), sem identificar casos de psicose. A escolha deste instrumento se deu devido à sua consistência, ampla possibilidade de uso e capacidade discriminativa, como assinalam Borges e Argolo (2002).

O QSG é formado por 60 questões que se sub-dividem entre os seguintes aspectos:

1. Tensão ou Estresse Psíquico – objetiva investigar aspectos referentes à “tensão, irritação, impaciência, cansaço e sobrecarga”(Pasquali, 1996,.p20).
2. Desejo de morte – identifica a vontade que o indivíduo tem de dar um fim em sua vida.
3. Falta de confiança na capacidade de desempenho (auto-eficácia) – avalia se o indivíduo se sente capaz de realizar suas atividades satisfatoriamente.
4. Distúrbios do sono – analisa a qualidade do sono do indivíduo, buscando identificar os possíveis problemas.
5. Distúrbios psicossomáticos – objetiva identificar problemas orgânicos – dores de cabeça, fraqueza, entre outros.

No presente estudo, apenas os dados encontrados na sub-categoria **estresse psíquico** foram utilizados, visando à construção de uma análise da relação com as variáveis relacionadas ao trabalho de forma mais consistente.

4.4.5 Trabalho de campo

Aplicação piloto

Antes de iniciar a coleta de dados propriamente dita, foi necessário realizar um estudo piloto, com vistas a observar a qualidade do instrumento elaborado. A primeira versão do questionário contou com a participação de n=12 professores que atuam em uma organização do ensino superior privado. Esta etapa foi fundamental para indicar o tempo gasto por cada professor para participar da pesquisa, os equívocos cometidos na elaboração das questões e a necessidade de reestruturação do instrumento.

Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada pela própria pesquisadora, nas salas dos professores, disponibilizadas pelas organizações, uma vez que a aplicação em outros espaços poderia atrapalhar o andamento do trabalho destes professores. Para a aplicação do instrumento – o questionário auto-aplicado – foi necessário marcar um horário específico para cada professor, devido à diversidade de carga horária do mesmo nas organizações de ensino superior privado.

Além disso, foram consideradas como recusas a indicação do trabalhador da impossibilidade de responder ao instrumento devido ao excesso de trabalho e a indisponibilidade de respondê-lo.

Observações assistemáticas

Durante a realização da coleta, além da aplicação de questionários, foram realizadas observações assistemáticas da dinâmica da sala de professores, que funcionaram como uma técnica exploratória, voltada para o conhecimento do cotidiano destes profissionais. Esta forma de observação foi útil para a compreensão das condutas adotadas pelos professores em um dos seus espaços de trabalho. Contribuiu, ainda, para a caracterização deste espaço e o mapeamento dos professores quanto à dinamicidade e à intensidade que acompanham o seu trabalho. É importante salientar que os dados foram registrados à medida que os fenômenos foram acontecendo. Todo o registro foi feito mediante anotações, sem quaisquer auxílios de instrumentos como filmadoras, gravadores ou máquinas fotográficas (Selltiz et al, 1975).

Nesse sentido, a caracterização do contexto foi construída a partir das observações da pesquisadora durante as visitas para obter o consentimento para a coleta de dados e durante a aplicação do instrumento. As informações sobre a realidade deste contexto foram registradas em um diário de campo, visando a complementar as informações do questionário.

Foram registradas também as recusas e as declarações feitas pelos professores, que sentiam necessidade de comentar suas reflexões após o preenchimento do questionário. Após a aplicação de cada questionário, alguns professores aproveitaram para acrescentar informações, falar de questões inerentes à profissão do professor que não foram abordadas no instrumento. Apesar de algumas ressalvas feitas à extensão do questionário, as observações que prevaleceram referiram-se a sua amplitude e ao seu

nível de detalhamento. Os comentários, em sua maioria, sinalizaram a importância da pesquisa e o quanto o questionário suscitava a reflexão sobre a prática docente. Alguns professores agradeceram, inclusive, a atenção dispensada a este segmento de trabalho. “*Ainda bem que não é apenas Deus que olha para a gente*”.

4.4.6 Procedimentos de análise de dados

Como informado anteriormente, a abordagem do estresse foi utilizada como referência para análise dos dados. Nesta perspectiva, as fontes de estresse foram consideradas de forma interdisciplinar, envolvendo aspectos psicológicos, sociológicos e fisiológicos que repercutem no indivíduo e no seu ambiente de trabalho (Fernandes, 1997).

Organização do banco de dados

Todos os dados foram tabulados e analisados, considerando os objetivos da pesquisa. Foi utilizado como ferramenta para organização e análise dos dados obtidos o sistema *Statistical Package for the Social Science* – SPSS, largamente utilizado em pesquisas na área de Ciências Sociais Aplicadas. A conferência dos dados foi realizada com 10% do banco, a fim de identificar possíveis erros de digitação.

Análise de dados

Com relação às questões de saúde, estas foram organizadas a partir do modelo estabelecido pelo próprio instrumento – o QSG. Este instrumento possui É importante salientar mais uma vez que apenas os dados obtidos através da sub-categoria estresse psíquico foram utilizados no processo de análise dos dados.

As informações sobre os dados gerais – sexo, idade, tempo de trabalho e atuação em mais de uma organização – foram categorizadas a partir de suas especificidades. Já as questões sobre trabalho foram agrupadas de acordo com os aspectos **cargas de trabalho, controle sobre o trabalho e relacionamento com a supervisão**, seguindo as sugestões do JDS, quanto ao primeiro e segundo aspectos e JCQ - quanto ao terceiro aspecto. É importante salientar que ambos possuem mesma classificação, que varia de 01 a 05, onde 01 – corresponde à discordo totalmente e, no outro extremo, 05 – corresponde a concordo totalmente. A partir dos dados obtidos, encontrou-se a média de cada um dos itens, indicando assim a reorganização dos dados da seguinte forma: 01- dados abaixo da média e 02- dados acima da média. Estes mesmos procedimentos foram adotados com os dados obtidos através das questões que avaliam a **percepção que os professores têm das estratégias de gerenciamento**.

Além disso, foram realizadas ainda associações entre os dados gerais – sexo, idade, tempo de trabalho e atuação em mais de uma organização – e os aspectos que caracterizam o trabalho; e entre os dados gerais e a avaliação de estresse psíquico, visando à verificação das hipóteses. Destacam-se, também dentre os cruzamentos: estresse x cargas de trabalho; estresse x controle sobre o trabalho; e estresse x estratégias de gerenciamento do trabalho.

Para clarificar as informações, os dados referentes ao estresse foram organizados de acordo com o sexo, tal como sugere Pasquali (1996), e a partir das médias indicadas pelo autor. Já os dados referentes às características do trabalho foram organizados a partir da média encontrada entre os participantes.

Os dados encontrados nas questões subseqüentes foram utilizados como complementares, visando ao cumprimento dos objetivos da pesquisa e verificação das hipóteses. Adicionalmente, foram construídas representações gráficas, com vistas a traçar a imagem do professor e do aluno, a partir da codificação das informações dadas pelos participantes.



CAPITULO 05

RESULTADOS E DISCUSSÃO



5.1 O CONTEXTO

O ensino superior privado na Bahia se encontra em franca expansão, fazendo com que as organizações desse nível de ensino atualmente se constituam como empresas competitivas, que visam a sua consolidação no mercado. Em Salvador, as mudanças ocorridas nos últimos seis anos foram significativas, compreendendo desde a diversidade de cursos ao surgimento de novas organizações de ensino superior privado. De acordo com o MEC/INEP, em 1998, o curso de Administração na Bahia, por exemplo, apresentava 05 variações, enquanto, no ano de 2003, este número elevou-se para 19. Este mesmo fato ocorreu com o curso de Comunicação Social, que, em 1998, apresentava duas possibilidades de especialização ainda na graduação e, em 2003 passou a indicar oito possibilidades. Esta diversificação dos cursos pode estar relacionada às novas demandas da sociedade e ao rápido desgaste das profissões, que surgem e desaparecem na tentativa de atender a estas solicitações. Buarque (1994) contribui para esta discussão, afirmando que a escolhas dos cursos se dá a partir das exigências do mercado. Já Ribeiro (2003), tomando como exemplo a inserção do jovem no mercado de trabalho, avança nesta discussão, destacando que, mesmo diante das incertezas vivenciadas pela sociedade no mundo atual, há uma exigência de que o jovem tome decisões quanto à escolha profissional, de modo ter certeza sobre as suas aspirações profissionais e a corresponder ao processo da dinâmica do mercado de trabalho.

Já o número de organizações de ensino superior privado em 1998, que era de 13, passou para 38, em 2004. Estes dados refletem a necessidade de estender o ensino

superior a todos os cidadãos. E esta expansão tem como consequência a massificação do número de alunos que ingressam no ensino superior (Buarque, 1994; Zabalza, 2004).

Estes dados confirmam a análise de Harvey (1996) que afirma que a exigência de novos perfis ocupacionais, decorrentes do crescimento do setor de serviços, tem como consequência o surgimento de novos cursos de graduação direcionados para o atendimento das demandas de mercado. Isto porque, como indica o autor, ter conhecimento numa sociedade que valoriza a informação torna-se condição necessária para que o trabalhador seja inserido no mercado competitivo.

Além da oferta diversificada de cursos, a partir das visitas, notou-se que estas organizações têm procurado oferecer estruturas de boa qualidade, com inúmeras opções de serviços em seus espaços de convivência, assemelhando-se, inclusive, a centros comerciais. Os espaços de convivência são formados por lanchonetes, lojas de souvenir e/ou livrarias, xerox e bancos. Além disso, estas organizações são equipadas com sistemas de segurança avançados, compostos por câmeras de vídeo e agentes que monitoram todo o prédio. Estes dados exemplificam o que Goodlad (1995, apud Zabalza, 2004) denomina de “cultura de aeroporto”, que caracteriza a organização de ensino superior nos dias atuais como um lugar de passagem, onde as relações estabelecidas são funcionais, baseadas no pagamento do que é consumido – desde a mensalidade ao consumo nos espaços de convivência (lanchonetes, lojas, xerox). Todos estes elementos reforçam a idéia de educação enquanto bem de consumo, pois aparecem como elementos atrativos para manter a pessoa que busca aquela organização como espaço de aprendizagem.

Quanto à estrutura física das salas de aula, em sua maioria, são bem estruturadas, com equipamentos de projeção e áudio. Os núcleos de atividades que dão suporte aos cursos, também seguem nesta mesma linha. Um outro aspecto observado no ambiente destas organizações de ensino superior privado é o compartilhamento das coordenações, ou seja, o espaço destinado às coordenações é coletivo, podendo abranger todos os cursos ou ser subdividido por áreas. Isto não significa necessariamente que há comunicação entre os cursos nem o desenvolvimento de atividades interdisciplinares, visando à interlocução dos saberes.

Já a sala dos professores, também coletiva, configura-se como um espaço de suporte a estes profissionais na estruturação das aulas e no contato mais próximo com a faculdade, através do recebimento de comunicações internas e informações diversas sobre a dinâmica de funcionamento da organização. Além de computadores (coletivos), os professores dispõem de escaninhos próprios, que acabam também por funcionar como um meio de comunicação entre eles e a faculdade, e de central de atendimento ao docente, responsável pela organização de cadernetas, reprodução de material didático e apoio na administração de faltas e notas de alunos.

Considerando que as contratações de trabalho baseiam-se, em sua maioria, no número de horas por aula dada, a sala de professores é vista como mais um espaço de passagem do que como de trabalho, apesar de ter encontrado alguns destes profissionais desenvolvendo atividades como elaboração e correção de provas e trabalhos e preparação de aulas. É interessante destacar que, apesar da sua configuração coletiva, nem sempre este espaço possibilita a realização de atividades conjuntas entre os professores. Estes aspectos podem indicar que, no momento em que a organização de

ensino superior se estabelece enquanto local de passagem, tanto para professores como para os alunos, o sentimento de pertença tende a diminuir, bem como a construção de identidade a partir deste lugar (Zabalza, 2004). Além disso, estas estratégias podem dificultar a consolidação de relações de trabalho entre os atores sociais envolvidos no processo de ensino-aprendizagem.

Finalmente, detectou-se a ausência de salas individuais para os professores, podendo estar refletindo a escassez de atividades de pesquisa e extensão e a predominância do trabalho em sala de aula.

Um outro aspecto a ser salientado e que complementa as informações descritas acima refere-se à forma como os professores acreditam que são vistos no contexto onde atua, bem como dos atores sociais envolvidos, neste caso, os estudantes. Isto porque o ambiente organizacional configura-se como um espaço construído a partir das relações entre os atores sociais e apresenta um conjunto de disposições que possibilita ao indivíduo o desenvolvimento de ações, que são moduladas pelas ações realizadas pelos outros, permitindo assim a interlocução destes (Bastos, 2002)..

Deste modo, as concepções sobre “professor” e “aluno” embora não sejam objetivos principais do trabalho apresentado foram mapeadas, a fim de visualizar o que os professores pensam sobre eles mesmos e sobre seus alunos numa organização de ensino superior privado.

Foi solicitado ao professor que ele dissesse de que forma é visto um professor numa organização de ensino superior privado. O significado mais evocado para este profissional foi o de empregado de uma empresa privada, com 37,2%, seguido de

prestador de serviços, facilitador e detentor de conhecimentos e poder. Observa-se, nas expressões dos professores, o quanto a organização de ensino perde o seu cunho social e se insere na dinâmica empresarial. Isto fica evidente em respostas como “O professor é um prestador de serviços, essencial ao funcionamento e sucesso da organização”, ou ainda: “um profissional que foi contratado para a empresa funcionar, sendo apenas uma peça da engrenagem”. Estes dados corroboram as discussões realizadas por Chauí (2001) e Pimenta e Anastasiou (2002), quando afirmam que a dinâmica das universidades atualmente coloca a educação como um produto a ser consumido pela clientela.

É importante chamar atenção para outras expressões atribuídas aos professores, pois apesar de pouco evocadas, são terminologias muito significativas que também relataram a dimensão organizacional do ensino superior privado nos dias atuais. Dentre elas, tem-se “produto descartável”, “profissional não valorizado”, “vendedor de aulas”, “cumpridor de tarefas” e “carrasco”. Outro aspecto importante a ser considerado refere-se ao número reduzido de professores que atribuiu aspectos positivos em detrimento do grande número de profissionais que o classificou de forma negativa.

Estas evocações refletem as transformações ocorridas ultimamente nos contextos organizacionais, indicando assim as conseqüências negativas destas mudanças para o processo de ensino-aprendizagem nas organizações de ensino superior privado e para o perfil do professor, que precisa atender às demandas destas organizações, que pretendem ingressar no mercado competitivo.

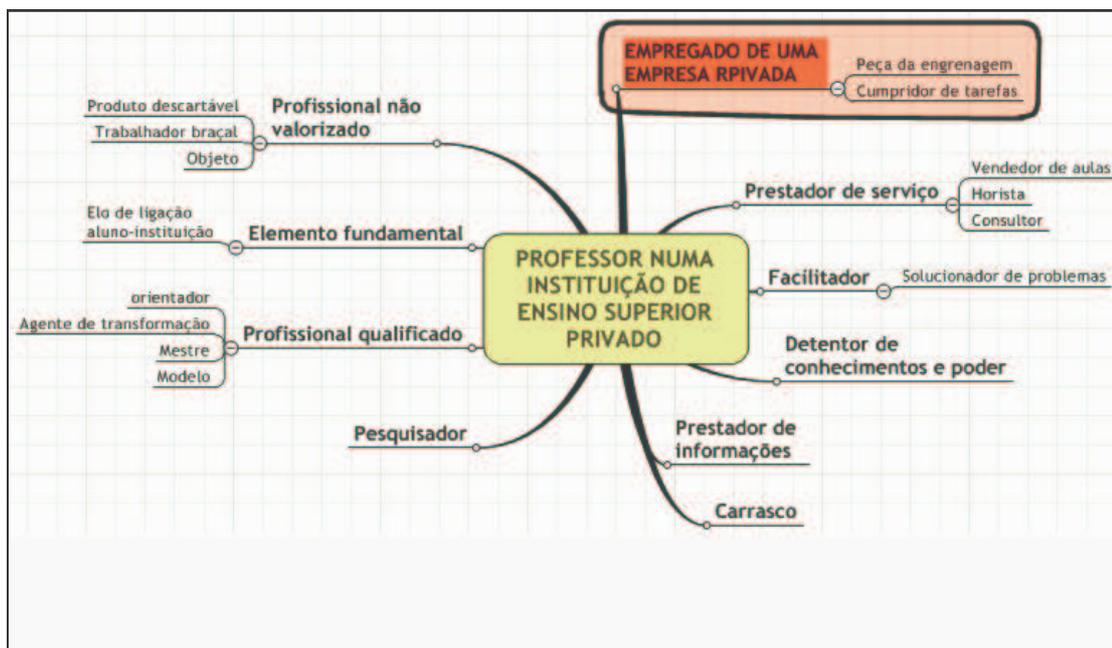


Figura 7 - imagem do professor numa organização de ensino superior privado

Apesar da predominância de relatos de aspectos que corrompem a imagem do professor nas organizações de ensino superior privado, alguns participantes indicaram a importância deste profissional, através de evocações como: “elemento fundamental”, “mestre”, “modelo”, “agente de transformação”, “orientador”. Observa-se que estes aspectos contribuem para a manutenção da qualidade do processo ensino-aprendizagem.

Os professores também foram questionados quanto ao significado atribuído ao aluno de uma organização de ensino superior privado. A principal expressão utilizada para caracterizá-lo foi “cliente”, evocada por 46% dos participantes. Para ilustrar esta categoria, pode-se citar como exemplo a seguinte expressão: “Se vê como cliente, com as exigências próprias de quem adquire um produto/serviço”. Outras terminologias foram utilizadas pelos professores para classificar o aluno inserido numa organização de

ensino superior privado. Então, merecem destaque as seguintes categorias: “aluno”, “Alguém que não conseguiu ingressar em universidade pública”, “Peça importante”, “Aprendiz” e “Fonte de rendimento”.

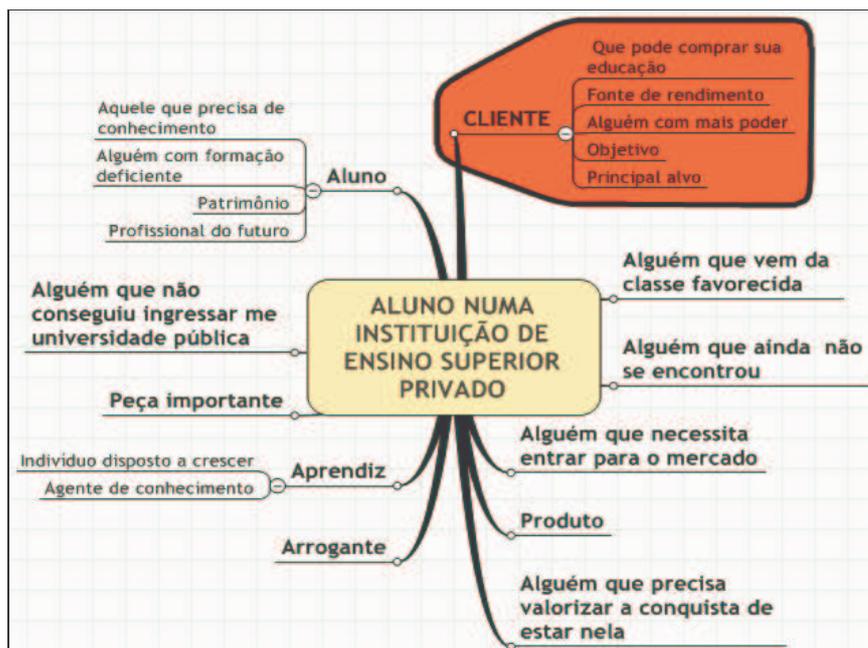


Figura 8 - Imagem do aluno numa organização de ensino superior privado

Os dados apresentados na representação gráfica corroboram as questões relacionadas à postura dos alunos em sala de aula, quando os professores também assinalam que muitas vezes os alunos adotam postura de cliente. Porém 56,9% dos professores relataram que estes, em sua maioria, costumam engajar-se de forma ativa no processo de ensino-aprendizagem.

5.2 CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES

Dos professores participantes, 66,7% são mulheres e 33,3%, homens. Possuem idade média de 37,2 anos, variando entre 23 e 62 anos. Quanto ao estado civil, 46,1% são casados e 32,4% solteiros. Possuem renda média de aproximadamente 17¹⁰ salários mínimos, sendo que estes valores variam de acordo com o número de horas em sala de aula, a titulação e com o fato de realizarem outras atividades profissionais fora do espaço acadêmico (Tabela 1).

No que diz respeito à titulação, a maioria tem mestrado (60,8%) e 12,7% deles encontram-se em processo de qualificação, seja em mestrado ou doutorado. Nesse sentido, em sua maioria, relataram a necessidade de atualização constante para atuarem em sala de aula. Os professores são conduzidos a se qualificarem na tentativa de incorporar também mais habilidades, visando ao atendimento dos objetivos educacionais vigentes: “Precisamos nos atualizar para que os alunos não nos ultrapassem”. Salientaram, ainda, a necessidade de receber mais apoio da organização para fazê-lo.

É interessante destacar que a qualificação solicitada relaciona-se às novas configurações do ensino superior, que demandam novas exigências no que se refere ao perfil do professor. Nesse sentido, há uma procura crescente dos professores por cursos de especialização na área de Educação e a inserção cada vez mais freqüente de disciplinas de metodologia e didática de ensino em cursos de pós-graduação, na tentativa de cumprir com os novos requisitos relacionados à profissionalização do trabalho docente (Pimenta & Anastasiou, 2002).

¹⁰ Salário mínimo da época em que a pesquisa foi realizada: R\$ 240,00

Tabela 1 - Dados de identificação

	N	%
Sexo	102	
Masculino	34	33,3
Feminino	68	66,7
		100,0
Idade	102	
Até 30 anos	23	22,5
31 – 35 anos	32	31,4
36 – 40 anos	21	20,6
Mais de 41 anos	26	25,5
		100,0
Situação conjugal	102	
Solteiro	33	32,4
Casado	47	46,1
Divorciado/separado/desquitado	16	15,7
Viúvo	01	1,0
Outra situação	05	4,8
		100,0
Renda média salarial (individual)	102	
Até 05 salários mínimos (SM)	01	1,0
06 – 10 SM	19	18,6
11 – 15 SM	30	29,4
16 – 20 SM	22	21,6
21 SM em diante	30	29,4
		100,0
Formação	102	
Graduação	3	2,9
Especialização	19	18,7
Mestrado	62	60,8
Doutorado	5	4,9
Mestrado/Doutorado em andamento	13	12,7
		100,0

Fonte: pesquisa de campo

Quanto ao tempo de trabalho como professor, obteve-se, entre os participantes, uma média de 9,3 anos. De acordo com a figura 7, a seguir, a maioria apresenta até 10 anos de exercício da profissão (69,6%), indicando a presença de um corpo docente mais jovem. Entretanto, observa-se um número razoável de professores com mais de 11 anos de profissão – 30,4%. Destes, 58,1% atuaram em universidades públicas antes de migrarem para a rede privada. Este fato pode estar relacionado à necessidade de ter, nos cursos, profissionais com experiência docente, que podem contribuir não só para o aprimoramento do projeto do curso como também para possibilitar interlocuções com os docentes mais novos (Figura 9).

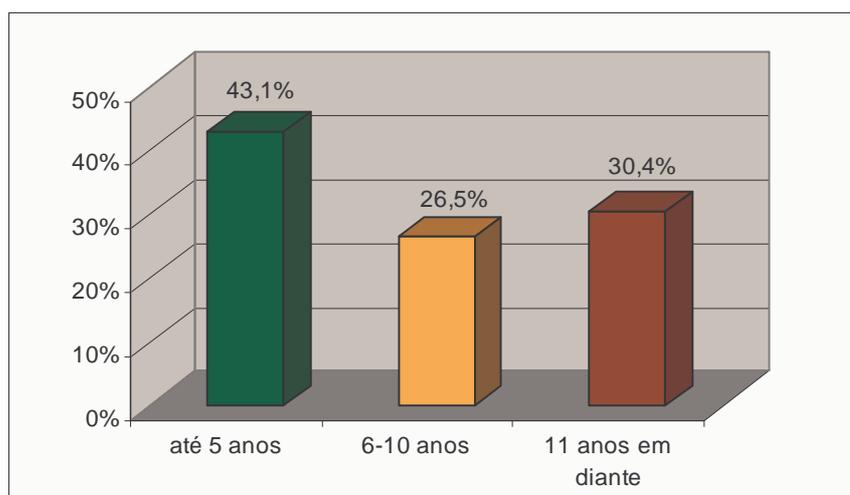


Figura 9 - Gráfico do tempo de trabalho como professor

Ainda com relação aos dados sobre o tempo de profissão, infere-se que a contratação de professores mais jovens pode contribuir para o enquadramento deste nas novas exigências feitas pelo mercado de trabalho, pois o perfil do novo professor deve incluir flexibilidade e envolver um repertório que possibilite uma formação focalizando

mais a dimensão da técnica em detrimento da reflexão crítica. Para a realização do trabalho docente no ensino superior, além dos conhecimentos técnicos, faz-se necessário que o professor se profissionalize e siga critérios baseados nas dimensões pedagógica e didática. (Masseto, 2002; Pérez Gómez, 2001). Além disso, novas formas de requalificação são sugeridas, uma vez que os professores são solicitados a desenvolverem novas habilidades, a partir do surgimento de novas estratégias de programação e avaliação e da extinção de atividades antes destinadas aos professores (Contreras, 2002). Em virtude disso, a adaptação aos novos princípios colocados pelo ensino superior privado torna-se condição necessária para a permanência neste espaço. Estes dados encontram-se em concordância com as idéias apresentadas por Chauí (2001) e Pimenta e Anastasiou (2002), que indicam a necessidade das organizações de ensino superior de centralizar basicamente o ensino na transmissão de técnicas, ministrando o conhecimento de forma compacta e buscando possibilidades de inserção do aluno com mais rapidez no mercado de trabalho.

Quanto à atuação em mais de uma organização de ensino superior, os dados indicam que 56,4% dos professores encontram-se nesta condição. Destes, 78,9% atuam em duas organizações, 17,5% em três e 3,5% em quatro. Os motivos que os levam a trabalhar em mais de uma organização de ensino superior são diversos, porém o que prevalece é a questão financeira (56,1%), seguido da necessidade de segurança (22,8%). Uma professora assinalou que: “O salário baixo força o professor a trabalhar mais”. As outras justificativas apresentadas pelos participantes foram: interesse pela proposta, convite feito pela instituição, gosto pela atividade, crescimento profissional e a possibilidade de conhecer pessoas e ambientes diferentes (Figura 10). Esta informação

revela a profissionalização do trabalho docente, em que há um aumento significativo de profissionais inseridos no mercado que buscam as faculdades na tentativa de complementar a renda e dar suporte e *status* à sua prática (Pimenta & Anastasiou).

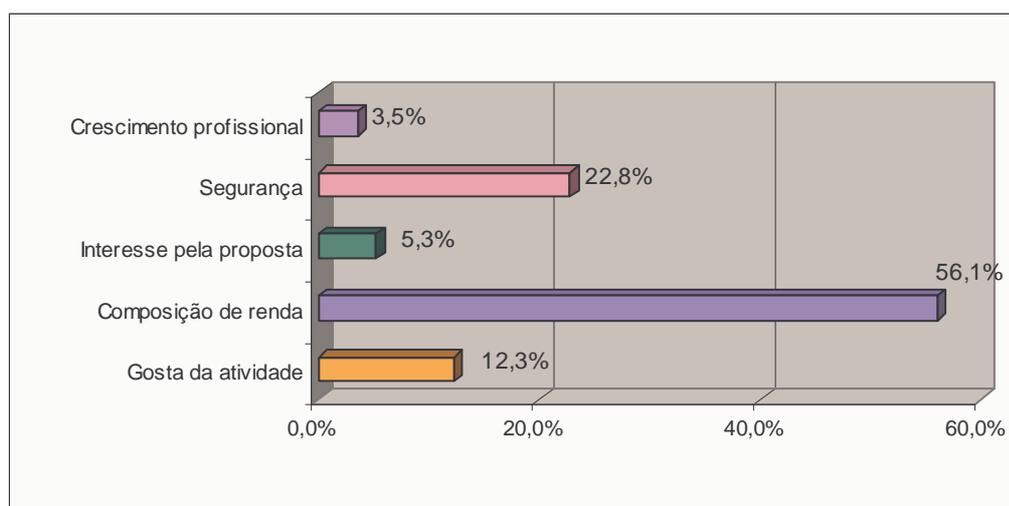


Figura 10 - Gráfico dos motivos que levam o (a) professor (a) a atuar em mais de uma organização

Desse modo, os professores relataram a necessidade de se vincularem a mais de uma organização de ensino superior privado por não visualizar possibilidades de desenvolvimento de carreira docente em apenas uma faculdade. Além disso, construir carreira docente implica poder realizar pesquisas, com vistas a produzir conhecimento científico e dar suporte a sua atividade em sala de aula. Sendo assim, a construção de carreira docente também pode estar impossibilitada pela falta de incentivos ao desenvolvimento de pesquisa por parte das organizações de ensino superior privado. E, para a realização desta prática, o professor deve-se responsabilizar pela busca de recursos através do estabelecimento de parcerias com as organizações de ensino superior privado.

A instabilidade na profissão, a ausência de construção de carreira docente em apenas uma organização e a necessidade de se inserir em outros contextos de trabalho ou outros tipos de atividade podem ser percebidas como aspectos que refletem a condição atual de saúde psíquica destes profissionais. Estes fatos podem estar relacionados às difíceis relações organizacionais, presentes no contexto de ensino superior privado e podem sobrepor-se ao prazer de estar em sala de aula. Assim, ser professor e estar professor configura-se como uma questão que permeia a atuação cotidiana deste profissional.

Um outro aspecto importante a ser observado refere-se ao número de cursos em que o professor encontra-se inserido: 41,3% dos professores ministram suas aulas em pelo menos dois cursos, o que significa que ele precisa apresentar adequação às demandas de projetos pedagógicos diferentes e, portanto, objetivos diferentes.

No que diz respeito às atividades desenvolvidas nas organizações de ensino superior privado, percebe-se que a média de tempo em sala de aula corresponde a 17,6 horas. Entre as outras atividades, 18,6% dos professores encontram-se inseridos em atividades de supervisão de estágio ou trabalho de conclusão de curso, dedicando-se aproximadamente 7 horas a estas. Além disso, 24,5% professores participam de projetos de pesquisa, com dedicação de aproximadamente 12,6 horas, 22% professores desenvolvem outras funções – de caráter técnico ou administrativo – com dedicação média de 14 horas. E 9,8% realizam atividades de extensão, com dedicação média de 9,5 horas. É válido destacar que os dados acima refletem a carga horária dos professores em duas instituições. Nesse sentido, tem-se ainda que 11,8% dos professores possuem uma carga horária superior de trabalho.

Além de atuarem como professor, 47% dos participantes da pesquisa exercem outra atividade profissional, com tempo médio de dedicação a esta atividade de 21,6 horas. Entre estes professores que atuam em outra atividade profissional, 54,4% estão inseridos em apenas uma organização de ensino e 45,6%, em pelo menos duas. Observa-se assim que, independente do número de organizações em que os professores encontram-se vinculados, a jornada deste profissional é diversificada e alta, e a necessidade de atender a diversas demandas é constante. Estes professores são vistos, de acordo com a classificação feita por Behrens (2002) quanto aos tipos de professores existentes em uma organização de ensino superior, como os que dividem seu tempo entre a sala de aula e a atuação no mercado de trabalho. Nesse sentido, os dados podem representar ainda a necessidade de ter nos cursos profissionais inseridos no mercado de trabalho, visando à transmissão de técnicas. Estes professores podem acabar utilizando esta modalidade de trabalho a fim não só de complementar a renda; como também de obter status e buscar apoio para a atividade profissional que desempenha.

Os outros tipos de professores indicados por Behrens (2002) – os das diversas áreas de conhecimento e que se dedicam integralmente a atividade docente, os inseridos na área pedagógica e dividem o tempo entre as modalidades de ensino: superior, médio, fundamental e infantil e os que são da área de educação que atuam em tempo integral no ensino superior – encontram-se distribuídos entre os 53% restantes, mas não são visualizados com a mesma clareza devido à própria dinâmica de distribuição de carga horária no ensino superior privado.

5.2.1 Recusas dos participantes

É importante destacar os motivos que levaram à não-participação dos professores, uma vez que um número significativo se recusou a responder o questionário.

Esta categoria de análise, estabelecida a partir da inserção no campo, foi criada para contemplar os professores que não participaram da pesquisa, mesmo mediante convite. Os dois motivos principais que levaram à não participação foram: o não comparecimento às marcações e as recusas.

O número dos que se recusaram a participar da pesquisa foi 25, que corresponde a 8,3% do número total de professores da Organização X. E, 26 destes profissionais não compareceram às marcações. Já na organização Y, onde atuam 160 professores, o número de recusas foi bem menor – apenas 2 não responderam o questionário e 10 não compareceram no horário marcado.

Os principais motivos declarados pelos professores que se recusaram a participar da pesquisa foram falta de tempo, falta de interesse pela pesquisa, tempo como professora (uma semana) e questionário extenso. Para caracterizar a falta de tempo, algumas expressões, como as seguintes foram usadas:

Meu tempo é mínimo e estruturado apenas para os meus afazeres

Olhe para a mesa [cheia de cadernetas e papéis]. Você acha que eu terei tempo de parar para responder a uma pesquisa?

O número elevado de profissionais que não quiseram ou não puderam participar da investigação pode também estar associado ao excesso de trabalho, tensão e à diversidade de atividades destinadas aos professores, que precisam ser cumpridas de acordo com prazos preestabelecidos. Estes dados confirmam, mais uma vez, a caracterização das organizações de ensino superior privado como local de passagem, de acordo com o que foi discutido anteriormente no tópico sobre a contextualização destas organizações.

5.3 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

Os dados sobre os aspectos do trabalho foram apresentados de acordo com as respostas dos professores sobre a atuação em apenas uma organização de ensino, neste caso a principal, onde o professor trabalha com uma maior carga horária.

Os aspectos do trabalho escolhidos para análise no presente estudo foram as **cargas de trabalho**¹¹, o **controle sobre o trabalho**¹² e as **estratégias de gerenciamento do trabalho**¹³, que se dividem em **relacionamento com a supervisão** e **percepção sobre as estratégias de gestão do trabalho**, adotadas nas organizações de ensino superior privado.

¹¹ O valor do *alpha de cronbach* encontrado para essa dimensão foi de 0,74, demonstrando assim consistência nos dados obtidos

¹² O valor do *alpha de cronbach* encontrado para essa dimensão foi de 0,77, apresentando então consistência nos dados obtidos

¹³ O valor do *alpha de cronbach* encontrado para essa dimensão foi de 0,87, apresentando então consistência nos dados obtidos

Segundo a avaliação dos professores, a atividade docente permite razoável grau de controle sobre o trabalho; já as cargas de trabalho foram consideradas como médias (Figura 11).

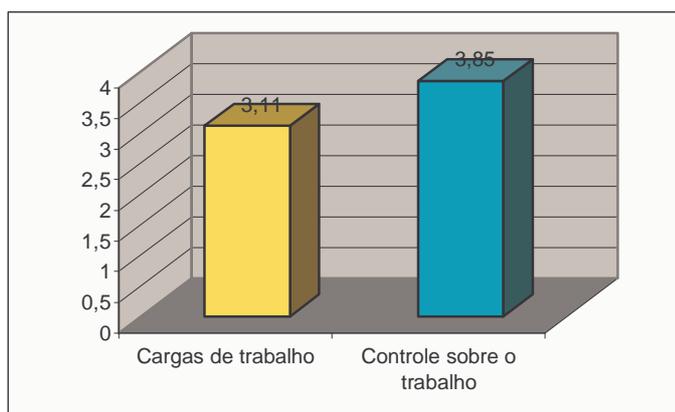


Figura 11 - Gráfico dos aspectos do trabalho

Ao se desmembrar os itens que avaliam as **cargas de trabalho**, observa-se que os que indicam a “exigência mental” e a “intensidade do trabalho” apresentam escores elevados: 4,6 e 4,2, respectivamente. Ao atribuir dados elevados às exigências mentais e à intensidade do trabalho, o professor indica a excessiva quantidade de trabalho que precisa realizar e o quanto ele não consegue suportá-la. Já as questões que examinam se as tarefas são conflitantes ou se os superiores solicitam que eles desenvolvam atividades contraditórias expressam valores baixos (Figura 12). Estes valores corroboram com a avaliação da categoria **relacionamento com a supervisão**, cujos dados indicam apoio do supervisor na realização do trabalho do professor e a não exposição do professor pelo supervisor a situações que envolvam conflito.

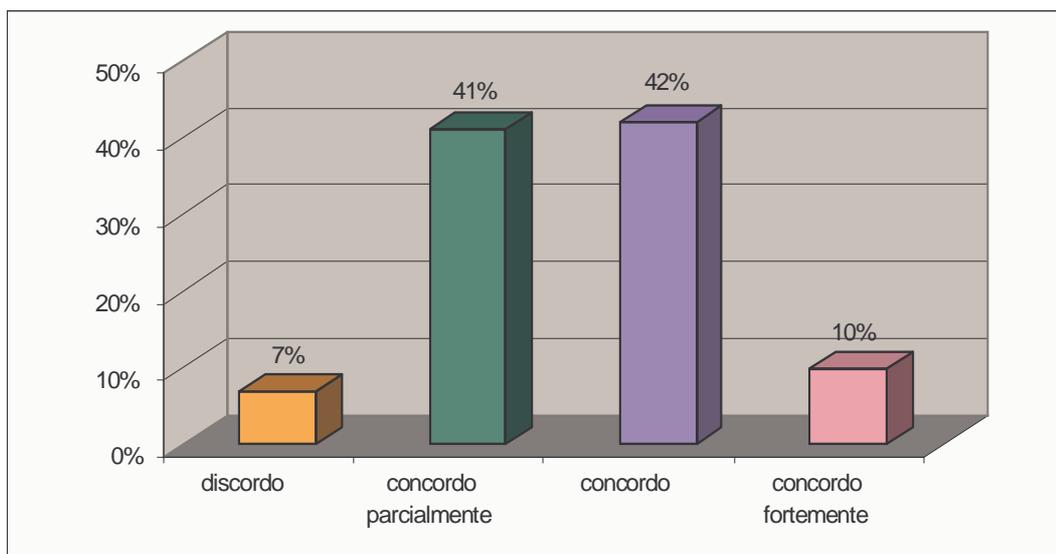


Figura 12 - Gráfico da avaliação das cargas de trabalho

Quanto ao segundo aspecto, o **controle sobre o trabalho**, percebe-se, na avaliação dos itens específicos que o compõem, que os que apresentam valores elevados constituem os referentes ao planejamento da atividade, às decisões com relação à atividade desenvolvida em sala de aula e à amplitude do trabalho, com índices de 4,5, 4,2 e 4,3, respectivamente. Evidencia-se, porém, que os professores exercem pouca influência nas decisões administrativas do seu ambiente de trabalho e nem sempre têm condições de realizar o seu trabalho com autonomia (Figura 13).

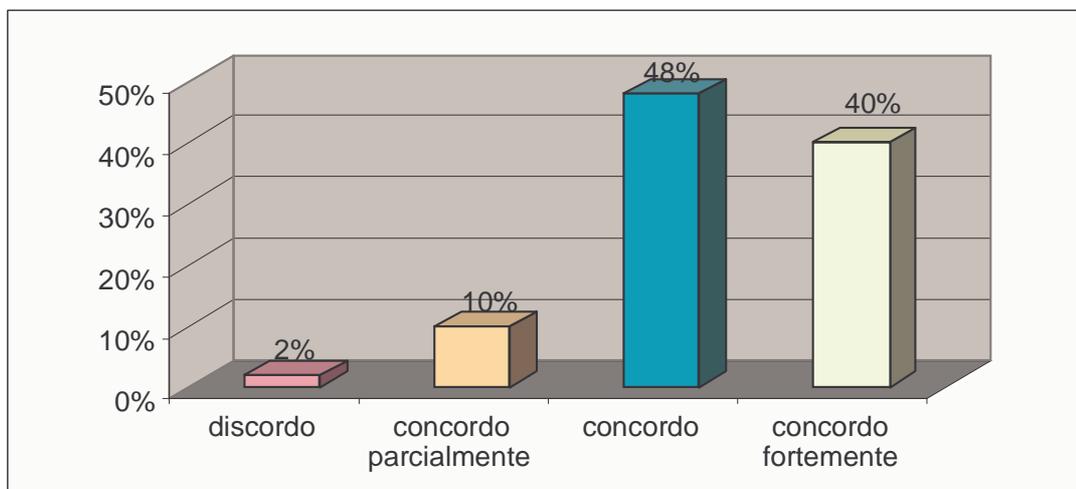


Figura 13 - Gráfico da avaliação do controle sobre o trabalho

Considerando que a principal atividade desenvolvida pelo professor é o ensino, estes dados ratificam as idéias apresentadas por Basso (1998), pelas quais, independente do processo de proletarização do professor e das inúmeras estratégias de controle adotadas pelas organizações, a autonomia do trabalho em sala de aula ainda pode ser preservada. A análise da categoria “controle sobre o trabalho” é confirmada com os dados apresentados mais adiante sobre as estratégias de gestão tecnoburocrática e participativa.

Estes dados podem estar indicando, então, a avaliação que os professores fazem do seu trabalho em sala de aula, espaço controlado através de outras estratégias como o tempo destinado a cada aula, a necessidade de cumprir a ementa e dar segmento ao projeto pedagógico e à avaliação de desempenho docente. Nesse sentido, a natureza do trabalho pode estar isenta de controle direto e cotidiano, deixando então os professores submetidos a estratégias mais sutis. Relacionam-se com a análise de Contreras (2002), segundo o qual, o controle que o professor detém sobre as suas

atividades torna-se mais eficaz no momento em que ele reconhece o papel das autoridades no que diz respeito aos aspectos burocráticos e ao estabelecimento de níveis hierárquicos. Também podem estar confirmando o que o autor denomina de racionalização tecnológica do ensino, através da qual se delimita a função do professor ao cumprimento de prescrições determinadas pelas autoridades. Uma outra perspectiva de análise dos dados referentes ao alto controle é que estes podem estar relacionados à impossibilidade de segregar, no ensino, a concepção da execução, indicando assim um nível de planejamento e autonomia do professor. Apesar disso, percebe-se que este profissional fica atrelado à questão do controle através das atividades técnicas que atendem aos objetivos organizacionais.

Além disso, no que se refere aos baixos valores encontrados no item que avalia a participação nas decisões administrativas e a possibilidade de realização do trabalho por conta própria, estes dados podem indicar a centralização do poder na coordenação, característica presente na estratégia de gestão tecnoburocrática, comumente adotada pelas organizações que prestam serviços educacionais. As organizações de ensino superior privado, através do estabelecimento de níveis hierárquicos, possibilitaram a padronização das funções do professor, visando atender as demandas no alunado.

Ao analisar a relação entre os aspectos do trabalho e as co-variáveis sexo, idade, tempo de trabalho e atuação em mais de uma organização, percebe-se que as altas cargas de trabalho foram assinaladas predominantemente pelos professores que possuem entre seis e dez anos de profissão (55,6%) e os que atuam em mais de uma organização

de ensino superior privado (58,2%). Ao observar a co-variável sexo, percebe-se que os homens tendem a indicar mais as altas cargas de trabalho (58,8%).

Tabela 02 – Avaliação das cargas de trabalho, segundo as co-variáveis sexo, idade, tempo de trabalho e atuação em mais de uma organização

	N	Cargas de trabalho	
		Baixa %	Alta %
N total de participantes	102	48,0	52,0
Co-variáveis			
Sexo			
Masculino	34	41,2	58,8
Feminino	66	51,5	48,5
Idade			
Até 35 anos	54	48,1	51,9
Mais de 36 anos	46	47,8	52,2
Tempo de trabalho			
Até 5 anos	43	46,5	53,5
6-10 anos	27	44,4	55,6
11 anos em diante	30	53,3	46,7
Atuação em mais de uma organização			
Sim	55	41,8	58,2
Não	44	54,5	45,5

Já a idade não é considerada um fator interveniente na avaliação deste aspecto. Porém, os professores com mais de 11 anos de profissão indicam a presença de baixas cargas de trabalho (53,3%), assim como os professores que atuam em apenas uma organização (Tabela 02).

Com relação ao controle sobre o trabalho, os homens o avaliam como baixo (58,8%) enquanto as mulheres tendem a identificar que possuem alto controle sobre o

trabalho que realizam (51,5%). Este dado pode estar relacionado ao fato da profissão docente ser historicamente feminina. Identificam baixo controle sobre o trabalho os profissionais com menor idade (55,6%).

Tabela 03 – Avaliação do controle sobre o trabalho, segundo as co-variáveis sexo, idade, tempo de trabalho e atuação em mais de uma organização

Co-variáveis	N	Controle sobre o trabalho	
		Baixa	Alta
		%	%
N total de participantes	102	52,0	48,0
Sexo			
Masculino	34	58,8	41,2
Feminino	66	48,5	51,5
Idade			
Até 35 anos	54	55,6	44,4
36 anos em diante	46	47,8	52,2
Tempo de trabalho			
Até 5 anos	43	48,8	51,2
6-10 anos	27	40,7	59,3
11 anos em diante	30	66,7	33,3
Atuação em mais de uma organização			
Sim	55	54,5	45,5
Não	44	47,7	52,3

Demonstram ainda baixo controle sobre o trabalho que desenvolvem os que atuam em mais de uma organização, o que pode expressar a falta de apropriação pelo trabalho, uma vez que precisa lidar com diversas dinâmicas organizacionais. Além disso, o trabalho como professor pode estar sendo visto como algo secundário, uma vez que 45,6% destes exercem outra atividade profissional, fora do ambiente acadêmico.

No que se refere ao apoio que a supervisão dá ao professor no desenvolvimento do seu trabalho, os participantes o avaliaram de forma positiva, com valores médios de 3,8 (Figura 14). Nesse sentido, os dados indicam que a supervisão se preocupa com os professores, procurando estar atento a sua demanda, fazendo com que os professores sintam-se apoiados. Estas informações são equivalentes às apresentadas pelos professores sobre o cotidiano do trabalho, que, em sua maioria (80,3%) indicaram a pouca ou nenhuma ingerência das estratégias de gerenciamento do trabalho na autonomia em sala de aula. Além disso, 68,6% dos participantes assinalaram que estas não costumam permitir dos alunos façam intervenções arbitrárias no desenvolvimento do seu trabalho.

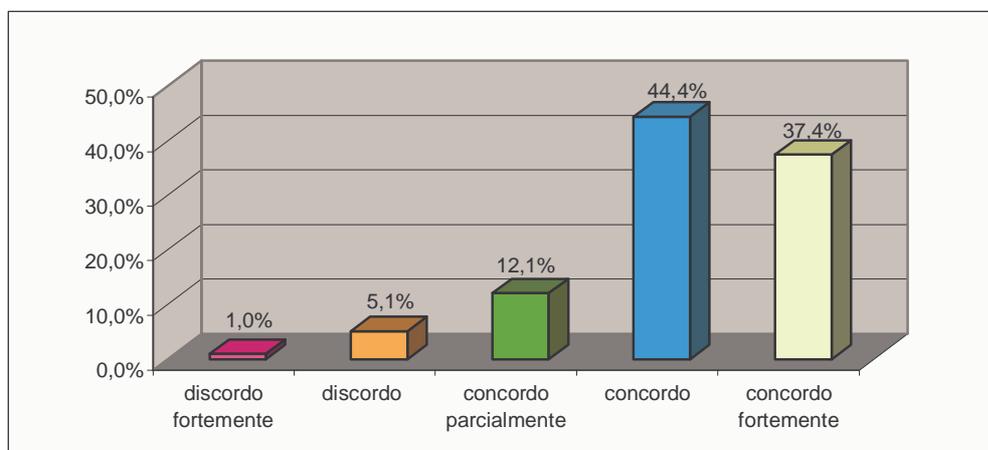


Figura 14 – Gráfico da avaliação do relacionamento com a supervisão

Com relação à percepção sobre as estratégias de gestão utilizadas pelas organizações, os professores identificaram características próprias das adotadas na contemporaneidade. Porém indicaram que o que mais se aproxima da realidade das

organizações de ensino superior privado é a estratégia tecnoburocrática, que se caracteriza pelo estabelecimento de níveis hierárquicos, valorização dos especialistas e técnicos, adoção de estratégias de controles de caráter sofisticado e pouca possibilidade para expressar suas percepções (Chanlat, 1995). Estes dados revelam que os professores, ao avaliarem o relacionamento com a supervisão, provavelmente estão se referindo ao supervisor direto.

Em seguida, observa-se que os professores localizaram as características próprias do modelo de excelência, marcado pela necessidade de constante adaptação, exposição a constantes desafios, polivalência e maior autonomia sobre o trabalho (Chanlat, 1995). É importante destacar que a autonomia registrada pelos professores, como dito anteriormente, pode se referir mais uma vez ao trabalho desenvolvido no espaço de sala de aula. Desse modo, o fato de classificar o trabalho como pouco fragmentado revela a possibilidade de observar o trabalho que desenvolve, considerando toda a sua amplitude, seu início e término, corroborando as informações referentes à avaliação de controle sobre o trabalho que realiza.

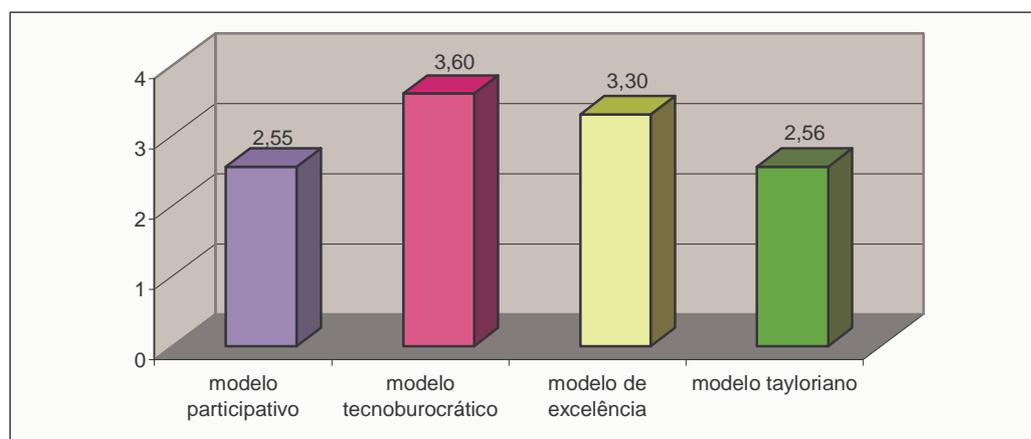


Figura 15 - Gráfico da percepção do professor sobre as estratégias de gestão

Considerando que os itens “relacionamento com a supervisão” e “percepção quanto às estratégias de gestão” compõem a análise da variável “estratégias de gerenciamento do trabalho”, realizou-se a associação entre eles, na tentativa de avaliar de forma mais consistente a referida variável. Desse modo, os dados indicam que os participantes que avaliam as estratégias de gestão adotadas nas organizações de ensino superior privado como próximas aos modelos de excelência¹⁴ e participativo¹⁵, tendem a assinalar como positivo o apoio dado pelos supervisores¹⁶. Da mesma forma, este apoio é referenciado pelos participantes que afirmam que há pouca ou nenhuma semelhança entre as características destas organizações e os modelos tayloriano¹⁷ e tecnoburocrático¹⁸.

Percebe-se que as estratégias de gerenciamento do trabalho, percebidas pelos professores, ratificam as idéias apresentadas por Pires (2001) sobre a necessidade de adoção de modelos que valorizam o trabalho polivalente e o conhecimento, que prezam por estruturas mais flexíveis na tentativa de sobreviver no mercado competitivo.

Além disso, observa-se que as características das estratégias de gerenciamento do trabalho indicadas pelos professores correspondem às apresentadas por Chauí (2001) no modelo de universidade operacional, que possuem normas e padrões de controle voltados para a produção e, em segundo plano, o processo de ensino-aprendizagem. A consequência disto reside no direcionamento do trabalho dos

¹⁴ Caracterizado anteriormente, na revisão de literatura

¹⁵ Idem

¹⁶ Dados que não constam em tabelas

¹⁷ Caracterizado anteriormente, na revisão de literatura

¹⁸ Idem

docentes e das práticas dos estudantes ao atendimento a solicitações externas ao desenvolvimento intelectual. Estes aspectos levaram a autora a classificar as universidades enquanto organizações pragmáticas, que utilizam estratégias de gerenciamento inadequadas para gerenciar a produção de conhecimento.

5.3.1 O processo de trabalho do professor

A partir das informações discutidas nos tópicos anteriores, no que diz respeito às características do trabalho, aos aspectos do trabalho e à percepção do professor quanto às estratégias de gerenciamento do trabalho adotadas, observa-se que o processo de trabalho do professor caracteriza-se basicamente por atividades desenvolvidas em sala de aula, voltadas para a inserção em disciplinas que compõem as grades curriculares.

Essa discussão reflete o contexto de mudanças organizacionais, vivenciadas pelas organizações de ensino superior privado, através das quais observam-se as repercussões no desenvolvimento da atividade docente, que vão desde o tipo de contratação, que envolve o recebimento como horista, até a convivência com os alunos e as atividades desenvolvidas no espaço de sala de aula. Com relação às mudanças organizacionais, um professor relatou: “O mal vem sendo feito aos poucos e o bem ainda não apareceu. Isto tem gerado uma insatisfação geral. A gente vê isso na fala, nos comentários dos professores”.

Os professores assinalaram ainda alguns aspectos que fazem parte do cotidiano das organizações de ensino superior privado. 54,9% deles indicaram que exercem atividades relacionadas ao ensino, tais como planejamento das aulas, atendimento a alunos e participação em reuniões extras, que não são remuneradas, o que reflete a política de pagamento por hora/aula. Alguns dos que disseram que recebiam remuneração por estas atividades acreditam que a hora que recebe pela aula já engloba todas estas práticas complementares.

Quanto às cargas de trabalho, os professores indicam em seus relatos que, além da diversidade dos turnos de trabalho, o número de avaliações que precisa elaborar e corrigir também configura-se como uma sobrecarga.

Com a expansão das organizações de ensino superior privado, a diversificação dos cursos de graduação e as exigências cada vez mais aceleradas por qualificação formal, os cursos noturnos atualmente configuram-se como uma saída para os que trabalham e necessitam de formação profissional. Nesse sentido, há um direcionamento dos professores para o trabalho noturno, o que leva os participantes a salientarem que há uma queda na produtividade e que se sentem cansados devido ao intenso ritmo de trabalho durante o dia, porém necessitam do trabalho para complementar a renda.

Quanto à estrutura física para a realização do trabalho docente, os professores relataram que, apesar de possuírem disposições adequadas, ainda se observa a má qualidade de alguns espaços para a atividade de ensino. Nesse sentido, segundo os professores, arquitetos e engenheiros, com o objetivo de aproveitar ao máximo os

espaços, constroem as faculdades sem ao menos consultar os professores, obrigando-os a se adaptarem aos espaços mais adversos, como, por exemplo, salas sem janelas: “Apenas colocaram bloco em cima de bloco [...] Com educação, não dá para trabalhar assim!”

Os professores também identificaram alguns eventos estressores, através da indicação de aspectos e situações que costumam causar incômodos. Dentre estes, destaca-se a falta de critério na avaliação do professor, a competitividade, a necessidade de estar em várias organizações de ensino, a fim de complementar a renda, o lado cliente do aluno e as reclamações referentes à quantidade de conteúdo no programa das disciplinas. Há ainda um descontentamento dos professores com o desempenho dos alunos: “Eu não sei se quero deixar de corrigir provas por preguiça ou revolta. Sinto, ao ver os resultados, que o meu trabalho foi jogado na lata do lixo”. A instabilidade também é um elemento presente no ensino privado: “Preciso trabalhar em dobro e buscar estratégias para me estabelecer”. O medo de perder o encanto pela profissão também foi indicado como um fator decorrente das mudanças pelas quais a educação vem passando, podendo ser vista, inclusive, como bem de consumo, em que o professor é conduzido a cumprir apenas os objetivos organizacionais. Uma professora relatou:

Viver pingando de uma faculdade para outra é muito ruim. Você tem que trocar de roupa mental toda hora. São muitas regras institucionais diferentes. Você se adapta o tempo todo. Tem que estar sempre se lembrando das regras e agir de acordo com elas. A gente gosta de ser professor e às vezes não se dá conta de todas as questões que envolvem a educação hoje. Só que está ficando muito forte

Entre os outros fatores associados ao estresse ocupacional, destacam-se a busca constante por conhecimentos, a alta motivação e comprometimento com o trabalho, associados à falta de apoio da organização. Nesse sentido, a vaidade acadêmica

foi colocada como aspecto que interfere de forma negativa no desempenho da função do professor.

Adicionalmente, as mulheres acrescentaram que há uma dificuldade em relacionar o trabalho com a função materna, uma vez que se trata de uma função que interfere diretamente na atividade profissional.

5.5 ESTRESSE PSÍQUICO

Conforme discutido anteriormente¹⁹, para avaliar o fator estresse psíquico, foram utilizadas as questões contidas no QSG (Pasquali, 1996). A média de estresse encontrada entre os homens foi de 1,93, que revela que os participantes apresentam níveis de estresse psíquico ligeiramente acima da média revelada por Pasquali (1996), que é de 1,92²⁰. Já entre as mulheres, a média encontrada foi de 2,08²¹, correspondendo a índices médios de estresse psíquico, indicados por Pasquali. Outro dado relevante encontrado entre os participantes refere-se ao número que apresenta perfis sintomáticos²² - 17,6% dos homens e 12,1% das mulheres. Para as análises posteriores, sobre as possíveis relações entre as características sociodemográficas e do trabalho e o estresse psíquico, foram considerados como escore baixo, ou seja, a indicação de baixos níveis de estresse psíquico, todos os valores que se encontraram abaixo da média

¹⁹ A descrição do QSG foi apresentada no Capítulo 3.

²⁰ Essa média insere os homens no percentil 65, de acordo com a tabela de normas de Pasquali (1996).

²¹ Essa média insere as mulheres no percentil 60, de acordo com a tabela de normas de Pasquali (1996).

²² Segundo Pasquali (1996), os dados que indicam perfis sintomáticos encontram-se acima do percentil 90. Este ponto de corte foi estabelecido, considerando que há, aproximadamente 10% de casos psiquiátricos em uma população considerada normal. O ponto de corte indicado pelo autor para os homens é de 2,62 e para as mulheres, 2,92

revelada por Pasquali, para os homens (1,92) e para as mulheres (2,08). Ao contrário, o escore alto, que significa a indicação de altos índices de estresse psíquico, englobou todos os valores que se encontraram acima dessas médias²³.

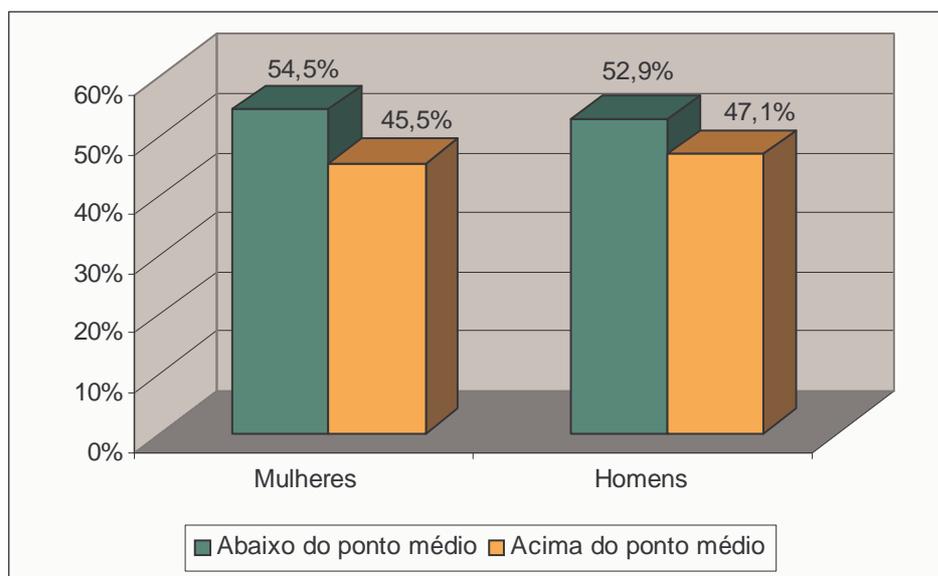


Figura 16 - Gráfico dos níveis de estresse de acordo com o sexo

Observa-se, assim, que 45,5% das mulheres e 47,1% dos homens apresentam escores acima da média.

Percebe-se que o desencadeamento de estresse psíquico é maior entre as mulheres com mais de 36 anos e entre os homens com até 35 anos. Já os dados referentes à associação entre o estresse psíquico e o tempo de trabalho indicam que os homens com até cinco anos de profissão e as mulheres entre seis e dez anos de atuação profissional apresentam os maiores índices. Estes dados revelam que a maior

²³ A consistência dos dados desta variável é alta, uma vez que o *alpha de cronbach* é de 0,87.

experiência como docente, para os homens, pode vir a auxiliar no desenvolvimento de estratégias de enfrentamento ao longo do tempo, sendo esta observação inversa para as mulheres (tabela 04).

Tabela 4 – Níveis de estresse psíquico, segundo as co-variáveis idade, tempo de trabalho e atuação em mais de uma organização

	Estresse psíquico entre as mulheres		Estresse psíquico entre os homens	
	N	%	N	%
N total de participantes	66		34	
Co-variáveis				
Idade				
Até 35 anos	36	44,4	18	50,0
36 anos em diante	30	46,7	16	43,8
Tempo de trabalho				
Até 5 anos	25	40,0	19	57,9
6-10 anos	18	50,0	9	33,3
11 anos em diante	23	47,8	6	33,3
Atuação em mais de uma organização				
Sim	37	48,6	19	52,6
Não	29	41,4	14	42,9

Além disso, quanto à co-variável “atuação em mais de uma organização”, percebe-se que os professores – homens e mulheres – inseridos em mais de uma tendem a apresentar os maiores níveis de estresse psíquico. Este dado também revela indícios da influência das altas cargas de trabalho no desencadeamento de estresse psíquico, analisada mais adiante.

Um outro aspecto interessante a ser destacado refere-se à associação entre o tempo de trabalho e o fato de atuar em mais de uma organização de ensino superior e suas influências no desencadeamento de estresse psíquico. Percebe-se que 36,8% dos homens com até cinco anos de profissão e que se encontram inseridos em mais de uma organização de ensino tendem a apresentar os maiores índices de estresse psíquico. Já entre as mulheres que atuam em mais de uma organização, as mais atingidas são as que possuem mais de 11 anos de profissão – 21,6%.

5.6 DADOS DO TRABALHO E ESTRESSE PSÍQUICO

Antes de fazer as relações entre as características do trabalho e os dados obtidos na avaliação do estresse psíquico, faz-se necessário descrever as informações sobre se os aspectos do trabalho repercutem na saúde. Entre os participantes, 36,7% responderam que há interferência negativa do trabalho na saúde, corroborando com os dados encontrados no QSG.

Dos participantes que sinalizaram os impactos negativos que o trabalho na saúde, quase todos (90%) responderam que a forma como estes se apresentam se dá através do desencadeamento do processo de estresse, com sintomas como irritabilidade e insônia. Nesse sentido, um dos professores relatou a ocorrência de estresse no trabalho “por causa de prazo de entrega do trabalho”, revelando a intensidade da atividade docente. Outro indicou que as estratégias de gerenciamento adotadas pelas organizações geram “ansiedade para estabelecer boas relações e obter ‘aprovações’ do público-alvo,

além do reconhecimento da organização”, denotando a influência dos modelos empresariais, voltados para a produtividade e o bom atendimento, nas organizações de ensino superior privado.

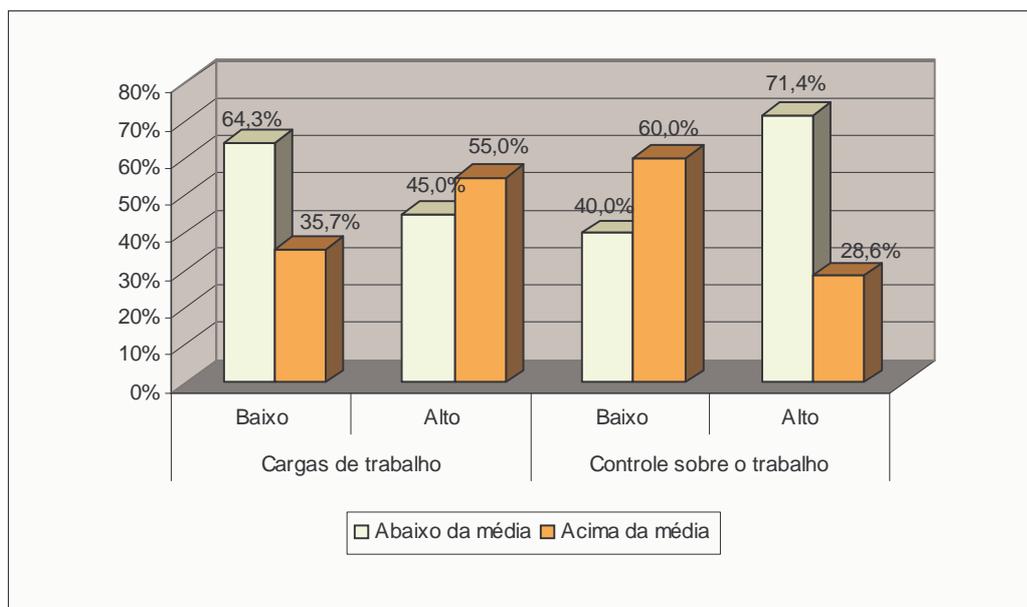


Figura 17 - Gráfico dos níveis de estresse entre os homens, segundo os aspectos do trabalho

No plano específico, ao avaliar a relação entre os aspectos do trabalho e o desencadeamento de estresse, observa-se que os homens que indicam a presença de altas cargas de trabalho apresentam altos níveis de estresse. Da mesma forma, os homens que assinalam possuir baixo controle sobre o trabalho também demonstram níveis de estresse psíquico elevados. Estes dados corroboram a discussão realizada pelos teóricos que utilizam o modelo demanda/controle (Karasek, 1979, 1998; Theorell, 1998), através do qual se nota que indivíduos que possuem baixo poder de decisão, associado à alta

exigência psicológica, tendem a apresentar tensão residual que, com o tempo, se não houver possibilidades de mudança, acaba acumulando-se, produzindo, assim, o estresse psíquico.

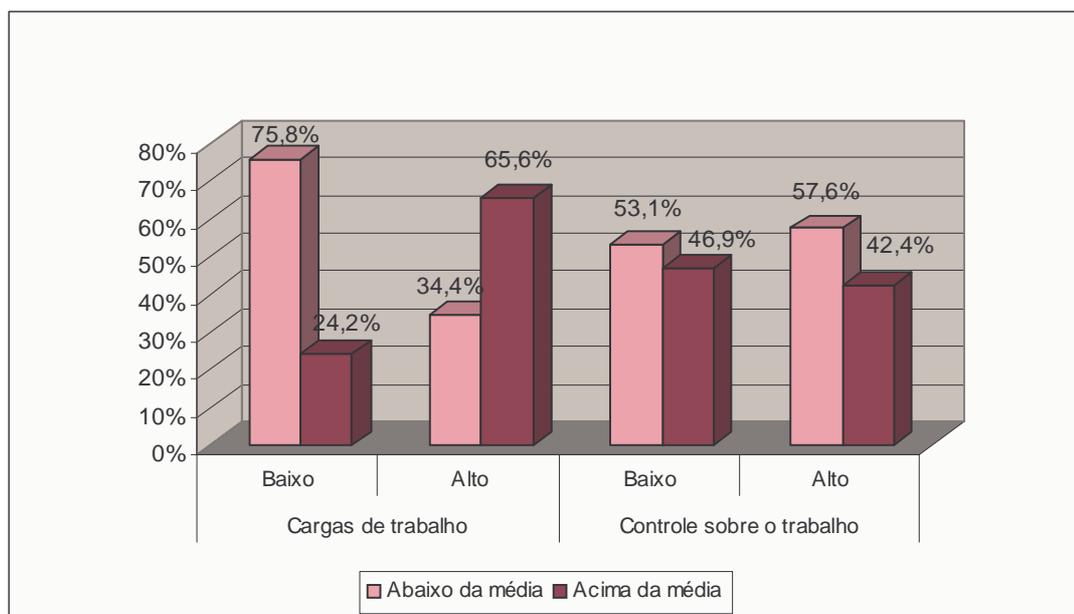


Figura 18 - Gráfico dos níveis de estresse entre as mulheres, segundo os aspectos do trabalho

Entre as mulheres, observa-se que as altas cargas de trabalho também são consideradas como fatores desencadeantes de estresse psíquico. Já os dados referentes ao controle sobre o trabalho apesar de apresentarem uma leve diferença, parecem não interferir no desencadeamento de estresse. Mesmo assim, estes dados as diferenciam dos homens, que indicam o controle sobre o trabalho como um elemento que parece estar associado ao estresse psíquico.

As diferenças encontradas entre os dados referentes à relação entre controle sobre o trabalho e níveis de estresse masculino e feminino podem estar relacionadas às questões de gênero, em que historicamente, os homens sempre ocuparam posições que

demandavam certa autonomia. Um outro aspecto diz respeito à natureza da profissão, que, ao longo do tempo, sempre se caracterizou como uma função feminina.

Já no que diz respeito ao relacionamento com a supervisão, percebe-se que não se constitui como um fator que influencia o desencadeamento de estresse psíquico entre as mulheres. Estes dados podem estar relacionados aos resultados apresentados acima sobre a avaliação que as mulheres fazem sobre a relação entre o controle sobre o trabalho e o estresse psíquico.

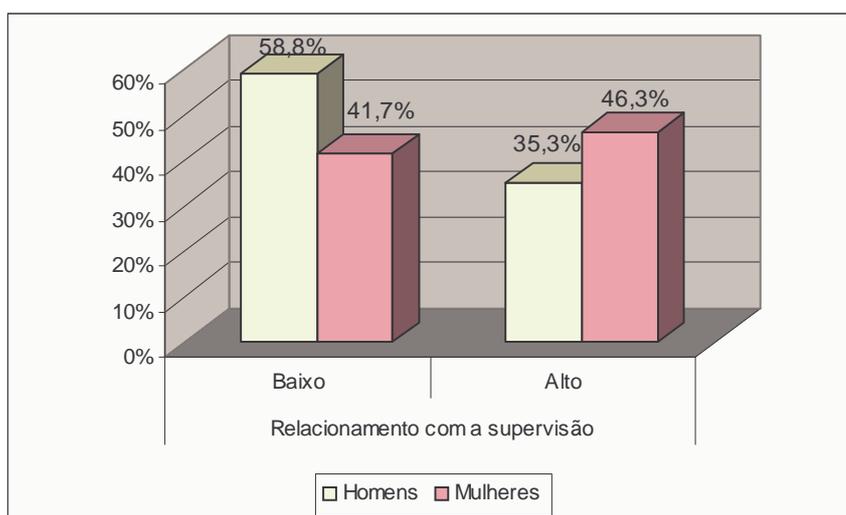


Figura 19 - Gráfico dos níveis elevados de estresse psíquico entre homens e mulheres, segundo a avaliação dos participantes sobre a relação com a supervisão

Diferentemente das mulheres, a partir das informações contidas na figura 19, percebe-se que a avaliação que os homens fazem quanto ao relacionamento com a supervisão contribui para o desencadeamento estresse psíquico. Os participantes que indicaram falta de apoio da supervisão (relação com a supervisão avaliada como baixa) na realização do seu trabalho apresentaram níveis de estresse elevados. Já os que

avaliam positivamente o relacionamento com a supervisão tendem a indicar baixos índices de estresse psíquico. Este dado revela a importância que os homens atribuem ao apoio social dado pela supervisão no processo de desenvolvimento do seu trabalho. Corroboram ainda com a discussão realizada por Cooper e Smith (1998), que indicam que a qualidade das relações de trabalho, principalmente entre supervisores e equipe, configuram-se como fator fundamental para promoção da saúde do trabalhador e da organização.

Para analisar a repercussão das estratégias de gerenciamento do trabalho adotadas pelas organizações de ensino superior privado, buscou-se analisar não só o relacionamento com a supervisão como também de que forma a percepção que o professor tem sobre estas estratégias de gestão contribuem para a produção de estresse psíquico. A seguir, são apresentados os dados referentes à análise realizadas pelos participantes.

Tabela 05 - Níveis de estresse x percepção das estratégias de gerenciamento do trabalho

	Estresse psíquico entre as mulheres		Estresse psíquico entre os homens	
	N	%	N	%
N total de participantes	66		34	
Co-variáveis				
Tayloriano				
Baixo	33	39,4	16	37,5
Alto	33	51,5	18	55,6
Excelência				
Baixo	39	51,3	21	52,4
Alto	27	37,0	13	38,5
Tecnoburocrático				
Baixo	37	43,2	21	42,9
Alto	29	48,3	13	53,8
Participativo				
Baixo	27	40,7	17	58,8
Alto	39	48,7	17	35,3

Com relação aos dados apresentados pelos homens, percebe-se que os índices de estresse são mais elevados entre os que associam as características das estratégias de gerenciamento do trabalho adotadas nas organizações de ensino superior privado às da tayloriana – baseado na fragmentação e separação entre concepção e execução do trabalho, e às da tecnoburocrática, que apresenta como principais características a valorização dos especialistas e técnicos e a adoção de níveis hierárquicos rígidos. Estas informações confirmam os achados na literatura, que indicam que as hierarquias rígidas, relacionadas à redução de controle do trabalhador sobre o seu trabalho podem se configurar como potenciais estressores (Karasek, 1998; Tetrick, 1998).

Os homens ainda consideram como ambientes potencialmente estressores os que são pouco regidos pelo modelo de excelência – caracterizado principalmente pela

supervalorização da ação, necessidade de adaptar-se permanentemente, canalização de energia individual nas atividades coletivas, maior autonomia sobre o trabalho, relações hierárquicas igualitárias e polivalência – e pelo modelo participativo, que permite um maior envolvimento dos trabalhadores nos diversos níveis da organização, inclusive nos processos decisórios.

Observa-se assim que estas informações corroboram os dados referentes à relação entre controle sobre o trabalho e produção de estresse psíquico, apresentados anteriormente. Isto porque as estratégias que permitem que o professor tenha uma maior controle sobre a atividade que realiza tendem a ser considerados como fatores promotores de saúde. Estes dados também podem ser visualizados no modelo de demanda/controle, que indica que, mesmo diante de altas exigências psicológicas, se o professor exercer o controle sobre as suas atividades, ele terá a possibilidade de desenvolver com maior facilidade novos padrões de enfrentamento na presença de eventos estressores (Araújo, Graça e Araújo, 2003; Theorell, 1998; Karasek, 1998; Karasek, 1979).

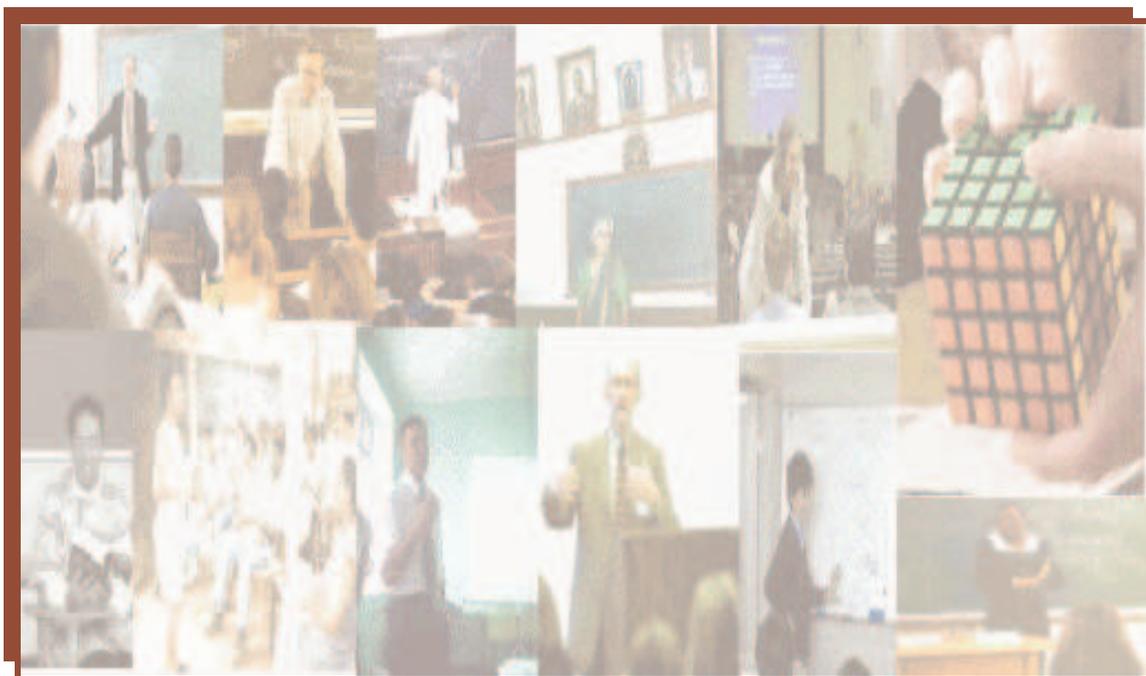
É válido destacar ainda que os dados indicam que a autonomia do professor pode ser um importante aspecto na realização do seu trabalho, uma vez que ele se responsabiliza pelo planejamento das suas atividades em sala de aula, decidindo as etapas necessárias para a viabilização do processo ensino-aprendizagem e o ritmo de cada uma delas (Codo & Vasques-Menezes, 2002).

A percepção das mulheres quanto à influência das estratégias de gerenciamento do trabalho no desencadeamento de estresse psíquico corrobora com a percepção masculina. Nesse sentido, são potencialmente estressoras para as professoras

as características das estratégias tayloriana e tecnoburocrática e a pouca adoção de aspectos referentes ao modelo de excelência. Porém, diferentemente dos homens, as mulheres que avaliam a estratégia de gestão do trabalho como a que promove o alto envolvimento e elevada participação ativa dos professores nos processos decisórios tendem a desencadear estresse psíquico mais facilmente, confirmando as informações obtidas na análise sobre a relação entre o controle sobre o trabalho e o desencadeamento de estresse psíquico.

Observa-se, assim, que os dados referentes às “estratégias de gerenciamento do trabalho”, “cargas de trabalho” e ao “controle sobre o trabalho” endossam a discussão realizada por Cooper (1983) quanto à avaliação dos fatores que podem ser considerados estressores. Para o autor, os aspectos da organização podem vir a desencadear estresse a depender da percepção que o trabalhador tem dos mesmos. No plano específico, os dados deste estudo variaram de acordo com a percepção e características dos participantes, sendo o estresse desencadeado também devido à influência destes aspectos.

Apesar de considerar a necessidade de incorporar a percepção do professor quanto ao seu ambiente de trabalho, o estudo buscou direcionar sua análise para a identificação e generalização dos aspectos estressores, que se relacionam ao cotidiano do trabalho deste profissional.



CAPITULO 06

CONSIDERAÇÕES FINAIS



Nos últimos cinco anos, o ensino superior privado de natureza empresarial na Bahia teve uma rápida expansão, inserindo-se em um espaço antes ocupado predominantemente pelas universidades públicas e confessionais. As organizações que vêm surgindo possuem algumas das características indicadas na literatura, tais como escolas isoladas de ensino superior, oferecendo determinação de cursos orientados para o mercado de trabalho e baseados na formação técnica (Chauí, 2001; Sampaio, 2000, 2002; Zabalza, 2004).

É interessante observar que estas organizações vêm redefinindo a educação através de novas modalidades de ensino, tais como cursos sequenciais, à distância, entre outros. Revelam, assim, a urgência em incorporar novas configurações organizacionais na tentativa de oferecer cursos que respondam às imediatas necessidades do mercado e atendam às demandas do aluno. Deste modo, denota-se que as dinâmicas organizacionais instauradas não necessariamente são utilizadas a favor do processo ensino-aprendizagem, uma vez que outros interesses entram em cena, demandando, inclusive, um outro perfil de professor para cumprir os objetivos organizacionais. Esta informação transparece a caracterização dos professores que participaram da presente pesquisa. São, em sua maioria, mais jovens, com mestrado, e não se dedicam, exclusivamente, à atividade docente ou apenas a uma organização de ensino. Além disso, 47% possuem outra atividade profissional.

Este fato tem como consequência as transformações na relação professor-organização de ensino superior privado, que termina por se basear em princípios similares ao de qualquer outro tipo de organização empresarial, em que a inserção do

empregado tem como foco a produtividade. O professor, nesse sentido, é convocado a habituar-se com uma realidade em que ele precisa servir ao mercado de trabalho, que se torna cada vez mais competitivo.

Assim, este estudo serviu para identificar as repercussões, no segmento ocupacional docente, desse novo contexto, além de ter sido útil na compreensão da relação professor-aluno no ensino superior privado. Isto porque, no momento em que o professor é conduzido a atender às demandas dos alunos, ele precisa estabelecer com estes uma relação, buscando satisfazê-los. Considerando que a tendência do mercado frequentemente valoriza a apreensão de técnicas pelo profissional, o professor termina sendo convocado a transmiti-las, com o intuito de promover a rápida inserção do aluno no mercado de trabalho, ao invés de utilizar a sala de aula como espaço de reflexão crítica.

Os dados encontrados através das questões relacionadas às estratégias de gerenciamento do trabalho também possibilitam uma reflexão sobre suas repercussões na produção de estresse ocupacional. Verifica-se, desta forma, que os achados deste estudo confirmam as hipóteses que indicam a influência da organização e das condições de trabalho no desencadeamento de estresse psíquico. Também a hipótese que relaciona a autonomia com o manejo de estresse é confirmada, principalmente pelos homens, uma vez que as respostas emitidas pelas mulheres não assinalam repercussões significativas.

Observou-se, assim, que os fatores indicados acima vêm contribuindo cada vez mais para a produção de estresse psíquico entre os professores. Isto porque, para atingir estes objetivos, as organizações vêm adotando os modelos voltados para o

exercício do controle sobre os professores e, de acordo com os estudiosos, este se configura como um dos principais fatores que podem contribuir para o desencadeamento de estresse psíquico (Ganster, 1998; Karasek, 1979, 1998; Theorell, 1998). Nesse sentido, aumentar o controle pode melhorar, de forma significativa, o bem-estar e as medidas que, orientadas para este fim, devem corresponder aos objetivos principais dos trabalhadores e que estejam coerentes com as exigências situacionais da organização. Porém o aumento de “controle” do trabalhador sobre a atividade que realiza não pode ser considerado como a única ou principal solução para o manejo do estresse. Então, o “controle sobre o trabalho” não pode ser considerado o único fator associado ao estresse, uma vez que estão presentes, no ambiente de trabalho, outros estressores psicossociais. Especificamente, neste estudo, outros aspectos inerentes ao ensino superior privado foram considerados como potencialmente estressores, tais como as altas cargas físicas e psíquicas, decorrente da intensidade e das exigências do trabalho, a falta de apoio da supervisão e as estratégias de gerenciamento do trabalho, baseadas, principalmente, no rígido estabelecimento de níveis hierárquicos.

Os dados revelam, deste modo, que analisar as estratégias de gerenciamento do trabalho e sua ingerência no desencadeamento de estresse psíquico é relevante porque constituem um processo de construção social, baseado na relação entre os atores sociais que nela atuam (Davel & Vergara, 2001). São eles que, através da dinamicidade e singularidade, se responsabilizam pelo cumprimento dos objetivos organizacionais.

Um outro aspecto indicado por este estudo refere-se à influência da percepção do professor sobre o seu trabalho e às características dos participantes (idade, sexo, tempo de trabalho e atuação em mais de uma organização) na avaliação do estresse

psíquico. Nesse sentido, a investigação confirmou o que as diversas abordagens de estresse ocupacional assinalam, como consenso, que os fatores potencialmente estressores variam a partir da forma como o indivíduo o percebe (Beerh, 1998; Caplan, 1998; Cooper, 1983; Cummings & Cooper, 1998; Edwards, Caplan e Harrison, 1998; Hontangas e Peiró, 1998)

Embora tenham sido indicadas as principais contribuições do estudo, é interessante destaca suas limitações, uma vez que se configuraram como fatores que interferiram direta ou indiretamente na sua realização. Entre elas, indica-se as dificuldades de acesso às faculdades e a falta de disponibilidade de tempo dos possíveis responsáveis pela organização. Este fato implicou limitações nos critérios de elegibilidade dos participantes.

Uma outra dificuldade encontrada refere-se ao acesso aos professores, que pode estar relacionado ao ritmo acelerado de troca de turmas e à pouca permanência destes profissionais nas organizações de ensino superior privado, cuja dinâmica já foi apresentada nos resultados. A título de ilustração, um indicador deste fato é o número de professores que atuam em, pelo menos, mais uma organização de ensino superior privado – 56,4%, e os que exercem outra atividade profissional – 44,9%. Neste sentido, percebe-se que estes trabalhadores, além de precisarem cumprir todas as atividades inerentes à natureza do trabalho do professor, tais como elaboração e correção de avaliações, planejamento de aulas e orientação a alunos, encontram-se submetidos a altas jornadas de trabalho. Destaca-se também como limitação a permissão que as organizações deram de apenas um pesquisador para aplicar o questionário, no caso a própria mestranda. Este fato ocasionou o prolongamento da coleta e análise dos dados.

Coloca-se ainda como obstáculo do estudo o tamanho do questionário, para cuja resposta o professor precisou dispor de um tempo em torno de 25 minutos.

Mesmo diante das dificuldades encontradas no campo, foi possível identificar algumas contribuições, entre as quais destaca-se a possibilidade de discutir sobre a expansão das organizações de ensino superior privado na região metropolitana de Salvador-Ba e de oferecer indícios para a reflexão sobre a dinâmica de funcionamento adotada por estas organizações. Neste sentido, suscitou elementos para a discussão sobre as estratégias de gerenciamento do trabalho incorporadas atualmente em organizações educacionais.

Um outro aspecto que se pode configurar como contribuição deste estudo refere-se à indicação de elementos sobre as características dos professores que atuam no ensino superior privado. A partir deste conjunto de fatores, assinalam-se como principal contribuição desta investigação o reconhecimento da relação entre estas novas configurações organizacionais, o novo perfil e o desencadeamento de estresse psíquico.

Não poderia deixar de ser assinalado que, a partir deste estudo, foi possível identificar algumas lacunas do estudo, para, a partir deste aspecto, sugerir pesquisas que podem ser realizadas sobre este tema. Uma delas refere-se à satisfação do professor com a atividade docente, na tentativa de analisar por que realmente, o professor continua exercendo suas atividades, apesar das condições adversas.

Sugere-se, também, como outra possibilidade de pesquisa a análise das redes sociais de trabalho como fator promotor de saúde, através das quais os trabalhadores

podem vir a criar espaços para analisarem o contexto e vivenciarem coletivamente as questões relacionadas ao desenvolvimento de suas atividades nas organizações.

É importante ressaltar a necessidade de melhorar as condições de ensino, ao invés de viabilizar o surgimento de novos cursos e organizações. Também se faz necessário implementar mudanças nas concepções de educação adotadas por estas organizações, visando à construção de um ambiente mais saudável para os professores e outros atores sociais envolvidos nesse processo. Finalmente, é possível que a participação dos professores nos processos decisórios internos e na identificação e resolução de problemas pode contribuir não só para abrir possibilidades de busca por dimensões mais saudáveis no trabalho, como também poderia auxiliar as organizações na revisão dos seus projetos pedagógicos, tornando-os coerentes com os objetivos educacionais, voltados para uma formação crítica e cidadã.



REFERÊNCIAS



- Alves, G. (2000). **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Aneshensel (1992) Social stress: theory and research. **Annual Review Sociology**, v.18, p.15-38.
- Antunes, R. (2002). **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. (6ª ed.). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Araújo, T.M. (1999). **Trabalho e distúrbios psíquicos em mulheres trabalhadoras de enfermagem**. Tese de Doutorado. Instituto de Saúde Coletiva. Universidade Federal da Bahia.
- Araújo, T., Graça, C. & Araújo, E. (2003) Estresse ocupacional e saúde: contribuições do modelo demanda/controlé. **Ciência e Saúde Coletiva**. 8 (4), p. 991-1003
- Babbie, E. (1999). **Métodos de pesquisas se survey**. Belo Horizonte: Ufmg.
- Barros, M.E.B. Modos de Gestão produção de subjetividade na sociedade contemporânea. **Revista do Departamento de Psicologia da UFF**. Niterói, v.14, n.2, p.59 - 74, 2003.
- Barros, C. A. & Guimarães, L.A. (2000). *L.E.R.:* aspectos psicológicos. In: L.A.M. Guimarães & S. Grubits, (Org.) **Série saúde mental e trabalho** (pp. 59-70). São Paulo: Casa do Psicólogo Livraria e Editora.
- Basso, I.T. **Significado e sentido do trabalho docente**. Recuperado em 08 ago. 2002: <http://www.geocities.com/zilasilva/odonto/trabdocente.html>
- Bastos, A.V.B. (2002) Mapas cognitivos e a pesquisa organizacional: explorando aspectos metodológicos. **Estudos de Psicologia**, Natal: Edufrn, v.7, especial.
- Bastos, A.V.B. (1994). **Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Bastos, A.V.B. (1991). *Locus* de controle no contexto organizacional: um estudo entre servidores de uma instituição pública de ensino superior. **Revista de Psicologia**, n.1, p.3-22.
- Bastos, A.V.B., Loiola, E., Queiroz, W. & Silva, T. (2004) Conceito e perspectivas de estudo das organizações. In: J.C. Zanelli, J.E. Borges-Andrade & A.V.B. Bastos

- (Org.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil** (pp.63-90). Porto Alegre: Artmed.
- Bauman, Z. (2001) **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.
- Beehr, T. (1998) An organizational psychology meta-model of occupational stress. In: C. Cooper (Org.) **Theories of organizational stress** (pp.6-27). New York: Oxford University Press.
- Behrens, M. A. (2002). A formação pedagógica e os desafios do mundo moderno. In: M. Masseto (Org.). **Docência na universidade** (pp.57-68). (4ª ed.) Campinas, SP: Papyrus.
- Biazus, M.A. (2000) [Resumo] **Condições de trabalho dos professores após a implantação de cursos superiores de tecnologia: estudo de caso em uma instituição pública federal de educação tecnológica, a partir da abordagem ergonômica**. Dissertação de Mestrado, Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.
- Borges, L. & Argolo, (2002) Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. **Avaliação Psicológica**, v. 1, 17-27.
- Braverman, H. (1987) **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos.
- Buarque, C. (1994) **A aventura da universidade**. (2ª ed.) São Paulo: co-edição Paz e Terra e UNESP.
- Carneiro, M.C.B.G. (2001) [Resumo] **A saúde do trabalhador professor**. Dissertação de Mestrado, Departamento de Educação, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Caplan (1998) El ajuste persona-entorno. In: J.M. Stellman (Org.) **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo 2 – factores psicosociales y de organizacion**. Madrid: Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales.
- Carvalho, A.D.F. (2000) [Resumo] **Mal-estar ocupacional docente**. Dissertação de Mestrado, Departamento de Educação, Universidade Federal do Piauí.
- Cassel, J. (1974). Psychosocial Processes And Stress: Theoretical Formulation. **International Journal Of Health Services**, v.4, n.3, p. 471-482.
- Chanlat, J.F. (1995). Modelos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: J. G. Vasconcelos & E. Davel (Org.). **Recursos Humanos e Subjetividade** (p. 118-128). Petrópolis, Rj: Vozes.

- _____. (1999). **Ciências Sociais e *management*: reconciliando o econômico e o social**. São Paulo: Atlas.
- Chauí, M. (2001) **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: Unesp.
- Codo, W. (2002). Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental. In: W. Codo & M.G. Jacques (Org.). **Saúde mental e trabalho: leituras** (pp.173-192). Petrópolis, Rj: Vozes.
- :Codo, W. (Org.) (2002) **Educação: carinho e trabalho** (3ª ed.). Petrópolis, Rj: Vozes; Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores de Educação; Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho.
- Codo, W. & Vasques-Menezes, I. (2002). Educar, educador. In: W. Codo (Org.) **Educação: carinho e trabalho**. (pp. 37-47). (3ª ed.) Petrópolis, Rj: Vozes Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores de Educação; Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho.
- Contreras, J. (2002). **A autonomia de professores**. São Paulo: Cortez.
- Cooper, C. (1983). Identifying Stressors At Work: Recent Research Developments. **Journal of Psychosomatic Research**, n.21, p.369-376.
- Cooper, C. & Smith, M. (1998). Estilo de dirección. In: J.M. Stellman (Org.) **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo 2 – factores psicosociales y de organizacion**. Madrid: Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales.
- Cox, T., Griffiths, A. e Rial-González, E. **Research on wok-related stress**. European Agency for Safety and Health of Work. Recuperado em 19abr 2004: <http://osha.eu.int>
- Cummings, T. & Cooper, C. (1998) A cybernetic theory of organizational stress. In: C. Cooper (Org.) **Theories of organizational stress** (pp.101-121). New York: Oxford University Press.
- Davel, E.; Vergara, S. (2001). Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações. In: _____ (Org.) **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Editora Atlas.
- Durkheim, E. (1983). **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Abril Cultural.
- Edwards, J.R., Caplan, R.D., Harrison, R.V. (1998). Person-Environment fit theory. In: C. Cooper (Org.) **Theories of organizational stress** (pp.28-67). New York: Oxford University Press.

- Facci, M. G. (2001) A compreensão que os professores têm da profissão docente: iniciando algumas discussões. **24ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação – Anped**. Gt-20. Psicologia da Educação
- Fernandes, S.R.P. (1996) Saúde e trabalho: controvérsias teóricas. **Caderno CRH**. Salvador, n. 24/25, p. 155-169.
- Fernandes, S.R.P. (1997). **Tecnologia informática e saúde psíquica: estudo da associação entre dimensões psicossociais do trabalho e sintomas psicológicos em duas empresas**. Tese de Doutorado, Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia.
- Fernandes, C.M.B. (2002) Formação do professor universitário: problema de quem? In: M. Masseto (Org.). **Docência na universidade** (pp. 95-112). (4ª ed.) Campinas, SP: Papyrus.
- Feuerstein, M., Labbé, E. & Kuczmierz, AR. (1986). **Health Psychology: a psychobiological perspective**. New York: Plenum Press.
- Figueiras, J.C. & Hippert, M.I. Estresse: possibilidades e limites. In: W. Codo & M.G. Jacques (Org.). **Saúde mental e trabalho: leituras** (pp.112-129). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Fletcher, B. & Jones, F. A Refutation of Karasek's demand – discretion model of occupational stress with a range of dependent measures. **Journal of Organizational Behavior**, vol. 14, p. 319-330, 1993.
- Freire, P. (2001). **Educação como prática de liberdade** (25ª ed.) Rio De Janeiro: Paz E Terra.
- Ganster, D. Autonomía y control. In: J.M. Stellman (org) **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo 2 – factores psicosociales y de organizacion**. Madrid: Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales.
- Garay, A.B.S (2002) Gestão. In: Cattani, A.D. (Org.) **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Porto Alegre:Ed. da UFRGS; Petrópolis, RJ: Vozes.
- Garay, A. B. S. **Reestruturação produtiva e desafios de qualificação: algumas considerações críticas**. Recuperado em 29out. 2002: <http://read.adm.ufrgs.br/read05/artigo/garai.htm>.
- Gentili, P. (2001). Universidades na penumbra. O círculo vicioso da precarização e privatização do espaço público. In: P. Gentili (Org.) **Universidades na penumbra: neoliberalismo e reestruturação universitária** (pp. 97-128). São Paulo: Cortez.

- Glina, D. & Rocha, L. Prevenção visando à saúde mental no trabalho. In: D. Glina & L. Rocha (Org.). **Saúde mental e trabalho: desafios e soluções**. São Paulo: Editora VK.
- Harvey, D. (1996) **A condição pós-moderna** (6ª ed.). São Paulo: Edições Loyola.
- Hontangas, P.M. & Peiró, J.M. Ajuste persona-trabajo. In: F. Prieto & J.M. Peiró (Org.) **Tratado de psicología del trabajo**, Vol. 1: La Actividad Laboral En Su Contexto. Madrid: Editorial Síntesis, S/A, 2002.
- Houtman, I. & Kompier, M. (1998) Trabajo y salud mental. In: J.M. Stellman (Org.) **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo 1 – salud mental**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Jacques, M. (2003) Abordagens Teórico-Metodológicas Em Saúde Mental E Trabalho, **Psicologia e Sociedade**, jan/jun 15 (1): 97-116.
- Karasek, R. (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, vol. 24, p.285-308.
- Karasek, R. (1998) El modelo de demandas/control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. In: J.M. Stellman (Org.) **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo 2 – factores psicosociales y de organizacion**. Madrid: Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales.
- Ladeira, M.B. (1996) O que é stress ocupacional. **Revista Vertentes**. São João Del-Rei. v.n. 7, p.123 – 137.
- Lafetá, D. C. (2001). Uma análise do poder organizacional sob o prisma da globalização. In: S. M.Pimenta & M. Corrêa (Org.) **Gestão, trabalho e cidadania: novas articulações** (pp. 53-72). Belo Horizonte: Autêntica Editora.
- Levi, L. (1998) Factores psicosociales, estrés y salud. In: J.M. Stellman (Org.) **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo 2 – factores psicosociales y de organizacion**. Madrid: Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales.
- Libâneo, J.C. (2002). **Adeus professor, adeus professora? Novas exigências educacionais e profissão docente**. Coleção questões da nossa época, v.67. São Paulo: Cortez.
- Liedke (2002) Processo de trabalho. In: Cattani, A.D. (Org.) **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Porto Alegre:Ed. da UFRGS; Petrópolis, RJ: Vozes.

- Lima, V.A. (2001) **Condições de trabalho e saúde dos professores sindicalizados da rede privada de Campinas**. Dissertação de Mestrado, Saúde Coletiva, Universidade Estadual de Campinas.
- Lima, E.A.(2002). Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In: W. Codo & M.G. Jacques (Org.). **Saúde mental e trabalho: leituras** (pp.50-81). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Luna, S. V. (1998) Sobre os critérios minimamente consensuais de fidedignidade e generalidade do conhecimento produzido. In: M.E. Souza (Org.) **Psicologia: reflexões (im)pertinentes**. São Paulo: Casa do Psicólogo Livraria e Editora.
- Marx, K. (1999). **O Capital**. São Paulo: Nova Cultural.
- Masseto, M. (2002). Professor Universitário: Um Profissional Da Educação Na Atividade Docente. In: M. Masseto (Org.). **Docência na universidade** (pp.9-27). (4ª ed.) Campinas, SP: Papyrus.
- MEC/INEP Censo da educação superior. Recuperado em 25 fev 04: <http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior/>
- Minayo, M. C. & Sanches, O. (1993). Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/set.
- Minayo-Gomes, C. & Thedim-Costa, S.M. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. Rio de Janeiro: **Cadernos de Saúde Pública**, vol 13, supl. 02, p.21-32.
- Monteiro, Z.H. (2000). [Resumo] **Desempenho escolar, condições de trabalho e implicações para a saúde do professor**. Dissertação de Mestrado, Psicologia social, Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Moura, E.P. (1997). [Resumo] **Saúde mental e trabalho: esgotamento profissional em professores da rede particular da cidade de Pelotas/RS**. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS.
- Newman & Newman (1983). Stress, crisis, conflict and coping. In: _____ **Principles of Psychology**. New York: Dorsey Press.
- Offe, C. (1994). **Capitalismo Desorganizado**. São Paulo: Brasiliense.
- Oliveira , D.L. (2001). [Resumo] **Processo de trabalho e saúde na escola: um estudo de caso com professores do ensino fundamental da Escola municipal General**

- Mourão Filho em Duque de Caxias.** Dissertação de Mestrado, Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz.
- Orth-Gómer (1998) El apoyo social: un modelo interactivo del estrés. In: J.M. Stellman (Org.) **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo 2 – factores psicosociales y de organizacion.** Madrid: Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales.
- Paiva, K.C., Deusdedit Jr, M., Silva, M.A.L. & Valença, M.C. **Stress e saúde mental de professores universitários: uma comparação entre três instituições de ensino superior.** Recuperado em 03 fev. 2003. www.ufop.br/ichs/conifes/anais/scs/scs0201.htm.
- Paranhos, I.S. (2002). **Interface entre o trabalho docente e saúde dos professores da universidade estadual de Feira de Santana.** Dissertação de Mestrado. Departamento de Saúde, Universidade Estadual de Feira de Santana.
- Pasquali, L. (Org) (1996). **Questionário de saúde geral de Goldberg: manual técnico.** São Paulo: Casa Do Psicólogo.
- Perez-Gomez, A. I. (2001) **A cultura escolar na sociedade neoliberal.** Porto Alegre: Artmed.
- Pimenta, S.G. & Anastasiou, L.G.C. (2002). **Docência no Ensino Superior – Volume 1.** Coleção Docência em Formação. São Paulo: Cortez.
- Pires, S.M. (2001). As turbulências do momento atual: contexto cultural e implicações na vida dos trabalhadores. In: S. M. Pimenta & M. Corrêa (Org.). **Gestão, trabalho e cidadania: novas articulações** (pp.35-54). Belo Horizonte: Autêntica Editora.
- Prieto, F., Zornoza, A., Orengo, V. & Peiró, J.M. Trabajo e nuevas tecnologías de la información. In: F. Prieto & J.M. Peiró (Org.) **Tratado de psicología del trabajo,** Vol. 1: La Actividad Laboral En Su Contexto. Madrid: Editorial Síntesis, S/A, 2002.
- Ribeiro, R.J. (2003) **A universidade e a vida atual: Fellini não via filmes.** Rio de Janeiro: Campus.
- Rodrigues, M.V. (2002). **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial** (9ª ed.) Petrópolis, RJ: Vozes.
- Sampaio, H. **Breves notas sobre a trajetória e as tendências mais recentes do setor privado de ensino superior no Brasil.** Recuperado em 08 ago. 2002. <http://www.unb.br/labfuturo/helenapales.html>.
- Sampaio, H. (2000). **Ensino superior no Brasil: o setor privado.** São Paulo: Hucitec; Fapesp.

- Santos, M. & Silveira, M.L. (2000). **O ensino superior público e particular e o território brasileiro**. Brasília: Abmes.
- Saraiva, L. (2001). Consenso ou consentimento? A pseudodemocracia na organização contemporânea. In: S. M. Pimenta & M. Corrêa. (Org.). **Gestão, trabalho e cidadania: novas articulações** (pp.125-148). Belo Horizonte: Autêntica Editora.
- Sauter, S., Hurrell Jr, J., Murphy, L. & Levi, L.(1998) Factores psicosociales y organizativos. In: J.M. Stellman (Org.) **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo 2 – factores psicosociales y de organizacion**. Madrid: Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales.
- Sato, L. (2002). Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: W. Codo & M.G. Jacques (Org.). **Saúde mental e trabalho: leituras** (pp. 31-49). Petrópolis, Rj: Vozes.
- Seligmann-Silva, E (1994). **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: UFRJ, Cortez.
- Selltiz, C.; Jahoda, M.; Deutsch, M. & Cook, S. (1975) **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo – EDUSP e Ed. Pedagógica e Universitária – EPU.
- Sindicato dos Professores no Estado da Bahia – SINPRO-BA. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino – CONTEE. Departamento de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina –UFBA. (1998). **Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino**. Salvador-BA.
- Spector, P. (1998). A control theory of the job stress process. In: C. Cooper (Org.) **Theories of organizational stress** (pp.153-169). New York: Oxford University Press.
- Spink, P. Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição de psicologia do trabalho. **Psicologia e Sociedade**, v. 8, n.1, pp.174-192, 1996.
- Srour, R. Formas de gestão: o desafio da mudança. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.34, n.4, pp.31-45, jul/ago, 1994.
- Sveiby, K. E. (1998). **A nova riqueza das organizações: gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus.
- Tetrick, L. (1998) Estructura organizativa. In: J.M. Stellman (Org.) **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo 2 – factores psicosociales y de organizacion**. Madrid: Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales.

- Theorell, T. (1998) Job characteristics in a theoretical and practical health context. In: C. Cooper (Org.) **Theories of organizational stress** (pp.205-219). New York: Oxford University Press.
- Tittoni, J. (2000). Saúde mental e trabalho: conquistas, impasses, devires... ou a vida em produção. In: D. Glina & L. Rocha (Org.). **Saúde mental e trabalho: desafios e soluções**. São Paulo: Editora VK.
- Trindade, H. (2001) As metáforas da crise: da “universidade em ruínas” às “universidades na penumbra” na América Latina. In: P. Gentili (Org.) **Universidades na penumbra: neoliberalismo e reestruturação universitária** (pp.13-44). São Paulo: Cortez.
- Weber, M. (1996). **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. (11ª ed) São Paulo: Livraria Pioneira.
- Wernick, R. (1999). **Condições de saúde e trabalho de docentes da universidade federal da Bahia**. Dissertação de Mestrado em Saúde Comunitária, Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia.
- Zarifian,P. (2001) **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Ática.
- Zabalza, M. (2004) **Ensino universitário:seu cenário e seus protagonistas**. Porto Alegre: Artmed.



ANEXOS



ANEXO 1
TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Prezado(a) Professor (a)

A pesquisa, para a qual você está sendo convidado (a) a participar, vem sendo desenvolvida pela mestrandia Maria Fabiana Esteves, na Universidade Federal da Bahia. Tem como objetivo *investigar a repercussão da atividade docente na saúde psíquica de professores do ensino superior privado, centrando-se assim nas variáveis relacionadas à organização, condições , natureza e gestão do trabalho*. A realização desse estudo busca contribuir para reflexões sobre a execução dessa prática.

Para a consecução dos objetivos dessa investigação, sua colaboração será imprescindível, no sentido de informar voluntariamente, através do preenchimento do questionário, sobre os aspectos que definem seu trabalho e possível contribuição que o desempenho que este trabalho pode ter para a promoção de saúde psíquica ou de adoecimento.

Vale ressaltar que as informações fornecidas serão utilizadas tão somente para os fins específicos deste estudo, resguardando seu caráter sigiloso e privativo. É importante salientar também que você fica livre para interromper a sua participação na presente pesquisa quando achar conveniente.

Ciente do exposto, eu

Nome _____ Id.: _____

declaro que aceito participar da pesquisa

Ass. do Participante

ANEXO 2
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
 Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
 Programa de Pós-graduação em Psicologia

Caro (a) Professor (a),

Este estudo está sendo desenvolvido pelo Núcleo de Pesquisa sobre Indivíduo e Trabalho: Processos Micro-organizacionais, do Mestrado de Psicologia da UFBA. Pretende-se investigar as relações entre a atividade docente e a saúde psíquica de professores do ensino superior privado.

Os resultados poderão contribuir para a indicação de medidas, nos ambientes de trabalho, visando à promoção da saúde dos professores. As informações coletadas através deste questionário são de caráter sigiloso e serão utilizadas apenas para fins de pesquisa.

Ao final da pesquisa todos os participantes receberão informações acerca dos dados obtidos.

Solicito assim um cuidado especial ao responder este questionário. Sua participação é essencial para a qualidade desta pesquisa.

Agradeço antecipadamente a sua atenção e colaboração.

Maria Fabiana Esteves
 Mestranda em Psicologia – UFBA

PARTE 1: DADOS GERAIS

Idade: ____ anos	Sexo: ()F ()M
Situação conjugal: <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Divorciado/separado/desquitado <input type="checkbox"/> Viúvo <input type="checkbox"/> Outro: _____	
Renda média mensal (individual) – em salários mínimos: _____ Salários mínimos	
Formação: <input type="checkbox"/> Graduação <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado <input type="checkbox"/> Outros: _____	
Tempo de trabalho como professor: ____ anos	
Exerce alguma outra atividade na(s) instituição(ões) de ensino, além de lecionar? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Qual? _____	
Exerce outra atividade profissional? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Quanto tempo dispõe, por semana, para esta atividade? ____hs	
Teve algum vínculo anterior como docente em universidade pública? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Qual? _____	
Atua em mais de uma instituição de ensino? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Quantas? _____ instituições Caso sim, Porque? _____	
Curso em que leciona:	

Complete as frases abaixo, com a primeira impressão que vier à mente.

1. O professor, numa instituição de ensino superior privado, é visto como _____

2. O aluno, numa instituição de ensino superior privado, é visto como _____

As próximas questões deste questionário visam a coletar dados referentes a sua experiência como professor do ensino de graduação. Caso você atue em mais de uma faculdade/universidade, considere as duas principais para responder às questões abaixo. Neste caso, você deverá responder inicialmente todas as questões sobre a INSTITUIÇÃO 1 (**PARTE A**) e depois responder as mesmas questões sobre a INSTITUIÇÃO 2 (**PARTE B**):

	PARTE A		PARTE B	
	INSTITUIÇÃO 1		INSTITUIÇÃO 2	
Carga horária SEMANAL em sala de aula				
Carga horária SEMANAL para supervisão de estágio				
Carga horária SEMANAL para pesquisa				
Carga horária SEMANAL para extensão				
Carga horária SEMANAL em outras funções (dentro das instituições em que ensina)				

	PARTE A		PARTE B	
	INSTITUIÇÃO 1		INSTITUIÇÃO 2	
	2003.1	2003.2	2003.1	2003.2
Nº de turmas que ensina*				
Nº médio de alunos por turma*				
Número de disciplinas que leciona*				
Nº de hs/semana para preparação de aulas (aproximadamente)*				

Você é remunerado para preparar as aulas?

INSTITUIÇÃO 1: () Sim () Não

INSTITUIÇÃO 2: () Sim () Não

PARTE 02: CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

2.1 - Assinale os aspectos que correspondem ao seu trabalho nas instituições de ensino superior privado:

	PARTE A			PARTE B		
	INSTITUIÇÃO 1			INSTITUIÇÃO 2		
	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA
Exerço atividades relacionadas ao ensino (planejamento de aulas, atendimento a alunos, reuniões extras) que não são remuneradas						
As estratégias de gerenciamento adotadas impedem que eu tenha autonomia no meu trabalho em sala de aula						
As estratégias de gerenciamento adotadas permitem que os alunos tenham poder de interferir arbitrariamente no meu trabalho						
Os alunos, em sua maioria, se engajam com uma						

postura ativa no processo ensino-aprendizagem						
Os alunos, frente ao professor, adotam postura de clientes						

2.2 - Para as questões abaixo, assinale a resposta que melhor corresponda à sua situação de trabalho. Às vezes nenhuma das opções de resposta corresponde exatamente à sua situação; neste caso, escolha aquela que mais se aproxima de sua realidade:

Utilize o seguinte código para responder às questões:

1	2	3	4	5
Discordo fortemente	Discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo fortemente

QUESTÕES	PARTE A					PARTE B				
	INSTITUIÇÃO 1					INSTITUIÇÃO 2				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Participo do planejamento do meu trabalho										
Participo das tomadas de decisões técnicas do meu trabalho										
Decido o que e como fazer o meu trabalho										
Participo da tomada de decisões administrativas do meu trabalho										
É permitido realizar meu trabalho por conta própria										
Vejo as minhas tarefas em toda a sua amplitude										
Meu emprego exige que eu trabalhe muito intensamente										
Meus superiores solicitam que eu faça tarefas conflitantes										
Sinto que minha carga de trabalho é excessiva										
As pessoas solicitam que eu faça coisas em conflito com outros trabalhos que devo fazer										
Tenho que trabalhar muito rapidamente										
Meu trabalho exige muito de mim fisicamente										
Meu trabalho exige muito de mim mentalmente										
Eu tenho influência sobre as políticas adotadas pelo meu sindicato ou associações de empregados										
Meu supervisor preocupa-se com o bem-estar de seus subordinados.										
Meu supervisor presta atenção às coisas que falo										
Estou exposta a conflito ou hostilidade por parte do meu supervisor										
Meu supervisor me ajuda a fazer meu trabalho										
Meu supervisor é bem sucedido em promover o trabalho em equipe										

Neste espaço você poderá fazer observações sobre o seu trabalho, se quiser:

2.3 - Responda as questões, analisando as estratégias de gestão utilizadas na(s) instituição(ões) em que trabalha
Utilize o seguinte código para responder às questões:

1	2	3	4	5
Discordo fortemente	Discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo fortemente

QUESTÕES	INSTITUIÇÃO 1					INSTITUIÇÃO 2					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
trabalho fragmentado, produção condicionada ao tempo, realização de tarefas repetitivas, rigidez de horários separação da concepção e execução do trabalho											
níveis hierárquicos bem estabelecidos, regulamentação definida, centralização do poder, valorização dos especialistas e técnicos											
supervalorização da ação, necessidade de adaptar-se permanentemente, canalização de energia individual nas atividades coletivas, maior autonomia sobre o trabalho, relações hierárquicas igualitárias, polivalência											
participação ativa dos empregados em diversos níveis											
envolvimento de técnicos e gestores na implementação de estratégias e definição de objetivos											

Cite aspectos desta estratégia de gerenciamento que interferem na realização do seu trabalho

	PARTE A	PARTE B
	INSTITUIÇÃO 1	INSTITUIÇÃO 2
Positivos		
Negativos		

Estes aspectos repercutem na sua saúde? () sim () não Caso sim, como? _____

PARTE 03: SAÚDE

3.1 - Faça uma avaliação da sua saúde, respondendo às próximas questões:

	SIM	NÃO
Já teve alguma doença ocupacional (doença relacionada ao trabalho, diagnosticada por médico)?	Qual:	
Já sofreu algum acidente de trabalho?	Qual:	
Teve algum problema de saúde nos últimos trinta dias?	Qual:	
Fez consulta a médicos ou a outro profissional por causa deste problema (últimos 30 dias)?	Qual:	

3.2 - Responda esta parte, levando em consideração **os últimos 30 dias**

1. Tem se sentido perfeitamente bem e com boa saúde?

- 1) Melhor do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Pior do que de costume
- 4) Muito pior do que de costume

2. Tem sentido necessidade de tomar fortificantes (vitaminas)?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

3. Tem se sentido cansado (fatigado) e irritado?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

4. Tem se sentido mal de saúde?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

5. Tem sentido dores de cabeça?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

6. Tem sentido dores na cabeça?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

7. Tem sido capaz de se concentrar no que faz?

- 1) Melhor do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Pior do que de costume

4) Muito pior do que de costume

8. Tem sentido medo de que você vá desmaiar num lugar público?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

9. Tem sentido sensações (ondas) de calor ou de frio pelo corpo?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

10. Tem suado (transpirado) muito?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

11. Tem acordado cedo (antes da hora) e não tem conseguido dormir de novo?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

12. Tem levantado sentido que o sono não foi suficiente para lhe renovar as energias?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

13. Tem se sentido muito cansado (a) e exausto (a), até mesmo para se alimentar?

- 1) Não, absolutamente

2) Não mais do que de costume

3) Um pouco mais do que de costume

4) Muito mais do que de costume

14. Tem perdido muito sono por causa de preocupações?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

15. Tem se sentido lúcido e com plena disposição mental?

- 1) Melhor do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Pior do que de costume
- 4) Muito pior do que de costume

16. Tem se sentido cheio de energia (com muita disposição)?

- 1) Melhor do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Pior do que de costume
- 4) Muito pior do que de costume

17. Tem sentido dificuldade em conciliar o sono? (pegar no sono)

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

18. Tem sentido dificuldade em permanecer dormindo após ter conciliado o sono (após ter pego no sono)?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

19. Tem tido sonhos desagradáveis ou aterrorizantes?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

20. Tem tido noites agitadas e mal dormidas?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

21. Tem conseguido manter-se em atividade e ocupado?

- 1) Mais do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Um pouco menos do que de costume
- 4) Muito menos do que de costume

22. Tem gasto mais tempo para executar seus afazeres?

- 1) Mais rápido do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Mais tempo do que de costume
- 4) Muito mais tempo do que de costume

23. Tem sentido que perde o interesse nas suas atividades normais diárias?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

24. Tem sentido que está perdendo o interesse na sua aparência pessoal?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

25. Tem tido menos cuidado com suas roupas?

- 1) Mais cuidado do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Menos cuidado do que de costume
- 4) Muito menos cuidado do que de costume

26. Tem saído de casa com a mesma freqüência de costume?

- 1) Mais do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Um pouco menos do que de costume
- 4) Muito menos do que de costume

27. Tem se saído tão bem quanto acha que a maioria das pessoas se sairia se estivesse em seu lugar?

- 1) Melhor do que de costume
- 2) Mais ou menos igual
- 3) Um pouco pior
- 4) Muito pior

28. Tem achado que de um modo geral tem dado boa conta de seus afazeres?

- 1) Melhor do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Pior do que de costume
- 4) Muito pior do que de costume

29. Tem se atrasado para chegar ao trabalho ou para começar seu trabalho em casa?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais atrasado do que de costume
- 3) Pouco mais atrasado do que de costume
- 4) Muito mais atrasado do que de costume

30. Tem se sentido satisfeito com a forma pela qual você tem realizado suas atividades (tarefa ou trabalho)?

- 1) Mais satisfeito do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Menos satisfeito do que de costume
- 4) Muito menos satisfeito do que de costume

31. Tem sido capaz de sentir calor humano e afeição por aqueles que o cercam?

- 1) Mais do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Menos do que de costume
- 4) Muito menos do que de costume

32. Tem achado fácil conviver com outras pessoas?

- 1) Mais fácil do que de costume
- 2) Tão fácil como de costume
- 3) Mais difícil do que de costume
- 4) Muito mais difícil do que de costume

33. Tem gasto mais tempo batendo papo?

- 1) Mais tempo do que de costume
- 2) Tanto quanto de costume
- 3) Menos do que de costume
- 4) Muito menos do que de costume

34. Tem tido medo de dizer alguma coisa às pessoas e passar por tolo (parecer ridículo)?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

35. Tem sentido que está desempenhando uma função útil na vida?

- 1) Mais do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Menos útil do que de costume
- 4) Muito menos do que de costume

36. Tem se sentido capaz de tomar decisões sobre suas coisas?

- 1) Mais do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Menos do que de costume
- 4) Muito menos do que de costume

37. Tem sentido que você não consegue continuar as coisas que começa?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

38. Tem se sentido com medo de tudo que tem que fazer?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

39. Tem se sentido constantemente sob tensão?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

40. Tem se sentido incapaz de superar suas dificuldades?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

41. Tem achado a vida uma luta constante?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

42. Tem conseguido sentir prazer nas suas atividades diárias?

- 1) Mais do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Um pouco menos do que de costume
- 4) Muito menos do que de costume

43. Tem sentido pouca paciência com as coisas?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Menos paciência do que de costume
- 4) Muito menos paciência do que de costume

44. Tem se sentido irritado e mal-humorado?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

45. Tem ficado apavorado ou em pânico sem razões justificadas para isso?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

46. Tem se sentido capaz de enfrentar seus problemas?

- 1) Mais capaz do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Menos capaz do que de costume
- 4) Muito menos capaz do que de costume

47. Tem sentido que suas atividades têm sido excessivas para você?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

48. Tem tido a sensação de que as pessoas olham para você?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

49. Tem se sentido infeliz e deprimido?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

50. Tem perdido a confiança em você mesmo?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

51. Tem se considerado como uma pessoa inútil (sem valor)?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

52. Tem sentido que a vida é completamente sem esperança?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

53. Te se sentido esperançoso quanto ao seu futuro?

- 1) Mais do que de costume
- 2) Como de costume
- 3) Menos do que de costume
- 4) Muito menos do que de costume

54. Considerando-se todas as coisas, tem se sentido razoavelmente feliz?

- 1) Mais do que de costume
- 2) Assim como de costume
- 3) Um pouco menos do que de costume
- 4) Muito menos do que de costume

55. Tem se sentido nervoso e sempre tenso?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

56. Tem sentido que a vida não vale a pena?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

57. Tem pensado na possibilidade de dar um fim em você mesmo?

- 1)Definitivamente não
- 2)Acho que não
- 3)Passou-me pela cabeça
- 4)Definitivamente, sim

58. Tem achado algumas vezes que não pode fazer nada porque está muito mal dos nervos?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

59. Já se descobriu desejando estar morto e longe (livre) de tudo?

- 1) Não, absolutamente
- 2) Não mais do que de costume
- 3) Um pouco mais do que de costume
- 4) Muito mais do que de costume

60. Tem achado que a idéia de acabar com a própria vida tem se mantido em sua mente?

- 1)Definitivamente não
- 2)Acho que não
- 3)Passou-me pela cabeça
- 4)Definitivamente, sim

