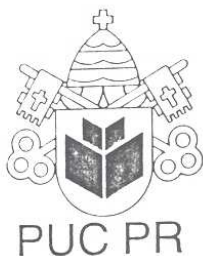


**ODETE LODI**

**O STRESS E OS PROFISSIONAIS DA UNIVERSIDADE**

**Dissertação apresentada à Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação, sob a Orientação do Prof. Dr. Almeri Paulo Finger.**

**CURITIBA  
1998**



Pontifícia Universidade Católica do Paraná  
Centro de Teologia e Ciências Humanas  
Departamento de Educação  
Mestrado em Educação

## ATA DO EXAME DA DISSERTAÇÃO

Exame de Dissertação n.º 133

No dia **28 de agosto de 1998**, às **10h**, reuniu-se a Banca Examinadora, composta pelos seguintes professores:

MEMBROS DA BANCA	ASSINATURA
Prof. Dr. Almeri Paulo Finger	
Prof.ª Dr.ª Heloísa Lück	
Prof.ª Dr.ª Zelia Milléo Pavão	

designada para a Banca do Exame de Dissertação da mestrandia **Odete Lodi**, ano de ingresso 1994, do Programa de Pós-Graduação em Educação, Nível de Mestrado, intitulada **O STRESS E OS PROFISSIONAIS DA UNIVERSIDADE**.

Prof. Dr. Almeri Paulo Finger	Conceito <u>B</u>
Prof.ª Dr.ª Heloísa Lück	Conceito <u>B</u>
Prof.ª Dr.ª Zelia Milléo Pavão	Conceito <u>B</u>
	<b>Conceito Final</b> <u>B</u>

Observações: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Prof. Dr. Peri Mesquida**  
Coord. do Curso de Mestrado em Educação

Dedico este trabalho,

Aos pai, Alcides e Ilda, pelo carinho, incentivo e pelo orgulho de tê-los como pais.

À minha filha Izabela, que soube esperar o momento certo de vir.

A todos os profissionais das Universidades que nesse momento estão vivenciando o *stress* e esperam uma melhora na sua qualidade de vida.

“Quando um homem deixa de sentir que tem de ser notável, fica mais livre para ser ele mesmo e para agir de acordo com seus desejos e talentos”.

Dr. Daniel Levinson

“Dispor-se a tolerar algumas incertezas, eis o início da escrita”.

Odete Lodi



# SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS E FIGURAS .....	vi
LISTA DE TABELAS.....	vii
RESUMO .....	ix
RESUMEN .....	x
<b>CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
1.1 PROBLEMA CENTRAL DA PESQUISA .....	3
1.2 IMPORTÂNCIA DO ESTUDO.....	5
1.3 ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO .....	5
<b>CAPÍTULO II - REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
2.1 A UNIVERSIDADE COMO ORGANIZAÇÃO.....	7
2.2 A QUALIDADE NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO.....	13
2.3 TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS DA ATUAÇÃO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	17
2.4 O STRESS NA UNIVERSIDADE.....	19
2.4.1 ENFRENTAMENTO E AVALIAÇÃO DO STRESS.....	40
2.5. QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES.....	45
<b>CAPÍTULO III - METODOLOGIA.....</b>	<b>50</b>
3.1 PERGUNTAS DE PESQUISA .....	50
3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	51
3.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA: POPULAÇÃO E UNIDADE DE ANÁLISE .....	51
3.4. DADOS: TIPOS, TÉCNICAS DE COLETAS E ANÁLISE .....	54
3.4.1 TIPOS DE DADOS .....	54
3.4.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS .....	55
3.4.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS.....	55
<b>CAPÍTULO IV - ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS .....</b>	<b>56</b>
4.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS DOS PESQUISADOS .....	56
4.2 ANÁLISE DOS NÍVEIS DE <i>STRESS</i> .....	58
4.3. RESULTADOS, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS .....	59
<b>CAPÍTULO V - 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>72</b>
5.1 CONCLUSÕES.....	72
5.2 RECOMENDAÇÕES.....	84
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>86</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>91</b>

## LISTA DE QUADROS E FIGURAS

<b>QUADRO 1: FASES DO <i>STRESS</i> E SINTOMAS.....</b>	<b>23</b>
<b>QUADRO 2: CLASSIFICAÇÃO DE ESTRESSORES.....</b>	<b>27</b>
<b>FIGURA 1 – ESTRESSORES HORIZONTAIS E VERTICAIS .....</b>	<b>30</b>
<b>QUADRO 3 - ESCALA DE CLASSIFICAÇÃO DO REAJUSTAMENTO SOCIAL .....</b>	<b>43</b>
<b>QUADRO 4 – INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....</b>	<b>46</b>
<b>QUADRO 5 - CATEGORIAS CONCEITUAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT ...</b>	<b>47</b>
<b>QUADRO 6- DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO GERAL DOS QUATRO CAMPI DA UNIOESTE ...</b>	<b>52</b>

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR CENTRO DA UNIVERSIDADE .....	53
TABELA 2 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR GRUPO OCUPACIONAL. ....	53
TABELA 3 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÍVEIS DE STRESS.....	60
TABELA 4 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEIS DE <i>STRESS</i> .....	60
TABELA 5 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR SEXO E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	61
TABELA 6 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR SEXO E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	62
TABELA 7 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR IDADE E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	62
TABELA 8 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR IDADE E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	62
TABELA 9 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR ESTADO CIVIL E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	63
TABELA 10 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR ESTADO CIVIL E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	63
TABELA 11 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR TITULAÇÃO E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	64
TABELA 12 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR TITULAÇÃO E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	64
TABELA 13 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR CENTRO E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	65
TABELA 14 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR GRUPO OCUPACIONAL E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	65
TABELA 15 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÚMERO DE DISCIPLINAS MINISTRADAS E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	66
TABELA 16 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR EXERCÍCIO DE OUTROS CARGOS E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	66
TABELA 17 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO - ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR EXERCÍCIO DE OUTRAS FUNÇÕES E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	67
TABELA 18 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR SITUAÇÃO FUNCIONAL E ÍNDICES DE <i>STRESS</i> .....	67



<b>TABELA 19 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR SITUAÇÃO FUNCIONAL E ÍNDICES DE <i>STRESS</i>.....</b>	<b>68</b>
<b>TABELA 20 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR TEMPO DE SERVIÇO E ÍNDICES DE <i>STRESS</i>.....</b>	<b>68</b>
<b>TABELA 21 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR TEMPO DE SERVIÇO E ÍNDICES DE <i>STRESS</i>.....</b>	<b>69</b>
<b>TABELA 22 - FREQUÊNCIAS DOS AGENTES ESTRESSORES APONTADOS PELOS DOCENTES DA UNIOESTE-CASCABEL.....</b>	<b>73</b>
<b>TABELA 23 - FREQUÊNCIA DOS AGENTES ESTRESSORES APONTADOS PELOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE-CASCABEL.....</b>	<b>74</b>

## RESUMO

Esta pesquisa entende que o incentivo que tem sido dado pela Instituição de Ensino Superior e pelos programas estatais para a melhoria da qualificação profissional de docentes e servidores técnico-administrativos terá sua justificativa fortalecida quando associado à busca da formação humana e da qualidade de vida.

Esta pesquisa, o *stress* e os profissionais da universidade, se propõe a:

1. considerar o *stress* como um redutor do bem-estar físico, emocional e social dos indivíduos, tendo como consequência um declínio da sua qualidade de vida;
2. identificar os principais estressores e níveis de *stress* das categorias profissionais da Instituição de Ensino Superior: docentes e servidores técnico-administrativos, considerando suas características pessoais e funcionais;
3. sugerir estratégias, tanto para o indivíduo como para a instituição de ensino superior, para minimizar os efeitos e prevenir (quando possível) o surgimento do *stress* no âmbito da universidade.

Acredita-se que, conhecendo antecipadamente como administrar situações de *stress*, haverá por parte destes profissionais, uma opção pelo prazer e não pelo sofrimento nas suas relações consigo mesmo e com os outros em situações profissionais.

O método de investigação utilizado, que caracterizou este trabalho como um estudo exploratório, teve como unidade de análise fatores estressores e níveis de *stress*, suas dimensões e repercussões nas relações homem e trabalho, dentro de um contexto universitário específico.

A pesquisa foi desenvolvida junto a docentes e servidores técnico-administrativos, atuantes nesse contexto, com o objetivo de evidenciar índices de *stress* por Centros da universidade (docentes) e por Grupo ocupacional (servidores técnico-administrativos). Além dos índices pesquisados, evidenciou-se a frequência dos níveis de *stress*: leve, moderado e alto nessas categorias profissionais, juntamente com uma análise bidimensional das características pessoais e funcionais dos pesquisados.

A pesquisa foi realizada utilizando-se de uma metodologia desenvolvida pelos teóricos Rahe e Holmes, aplicando-se a Escala de Avaliação do Reajustamento Social : Tabela Holmes - Rahe. Seu uso neste trabalho deu-se por caracterizar um exemplo de pesquisa acadêmica e pela ausência de outras tabelas, no Brasil, para identificação de níveis de *stress*.

Este estudo demonstrou, através da observação analítica dos questionários aplicados, que a maioria (mais de 50%) dos profissionais da instituição pesquisada, passaram por situações consideradas estressantes no último ano de suas vidas, considerando a data da aplicação do questionário.

O estudo demonstrou também, que os estressores mais representados no instrumento foram os relacionados a estrutura e à cultura familiar dos pesquisados.

A pesquisa conclui que no ambiente universitário tanto docentes como servidores técnico - administrativos, ao apresentarem um índice significativo de *stress*, necessitam de interferências, como engajamento em programas anti-*stress* e de qualidade de vida, mantidos pela instituição.



## RESUMO

Esta pesquisa entende que o incentivo que tem sido dado pela Instituição de Ensino Superior e pelos programas estatais para a melhoria da qualificação profissional de docentes e servidores técnico-administrativos terá sua justificativa fortalecida quando associado à busca da formação humana e da qualidade de vida.

Esta pesquisa, o *stress* e os profissionais da universidade, se propõe a:

1. considerar o *stress* como um redutor do bem-estar físico, emocional e social dos indivíduos, tendo como consequência um declínio da sua qualidade de vida;
2. identificar os principais estressores e níveis de *stress* das categorias profissionais da Instituição de Ensino Superior: docentes e servidores técnico-administrativos, considerando suas características pessoais e funcionais;
3. sugerir estratégias, tanto para o indivíduo como para a instituição de ensino superior, para minimizar os efeitos e prevenir (quando possível) o surgimento do *stress* no âmbito da universidade.

Acredita-se que, conhecendo antecipadamente como administrar situações de *stress*, haverá por parte destes profissionais, uma opção pelo prazer e não pelo sofrimento nas suas relações consigo mesmo e com os outros em situações profissionais.

O método de investigação utilizado, que caracterizou este trabalho como um estudo exploratório, teve como unidade de análise fatores estressores e níveis de *stress*, suas dimensões e repercussões nas relações homem e trabalho, dentro de um contexto universitário específico.

A pesquisa foi desenvolvida junto a docentes e servidores técnico-administrativos, atuantes nesse contexto, com o objetivo de evidenciar índices de *stress* por Centros da universidade (docentes) e por Grupo ocupacional (servidores técnico-administrativos). Além dos índices pesquisados, evidenciou-se a frequência dos níveis de *stress*: leve, moderado e alto nessas categorias profissionais, juntamente com uma análise bidimensional das características pessoais e funcionais dos pesquisados.

A pesquisa foi realizada utilizando-se de uma metodologia desenvolvida pelos teóricos Rahe e Holmes, aplicando-se a Escala de Avaliação do Reajustamento Social : Tabela Holmes - Rahe. Seu uso neste trabalho deu-se por caracterizar um exemplo de pesquisa acadêmica e pela ausência de outras tabelas, no Brasil, para identificação de níveis de *stress*.

Este estudo demonstrou, através da observação analítica dos questionários aplicados, que a maioria (mais de 50%) dos profissionais da instituição pesquisada, passaram por situações consideradas estressantes no último ano de suas vidas, considerando a data da aplicação do questionário.

O estudo demonstrou também, que os estressores mais representados no instrumento foram os relacionados a estrutura e à cultura familiar dos pesquisados.

A pesquisa conclui que no ambiente universitário tanto docentes como servidores técnico - administrativos, ao apresentarem um índice significativo de *stress*, necessitam de interferências, como engajamento em programas anti-*stress* e de qualidade de vida, mantidos pela instituição.



## RESUMEN

Esta encuesta entiende que el incentivo dado por la institución de enseñanza superior y por los programas del estado para mejorar la calidad profesional de docentes y funcionarios técnico-administrativos, tendrá su justificativa fortalecida cuando atrelado a la búsqueda de la formación humana y de la calidad de vida.

Esta encuesta, *el stress y los profesionales de la universidad*, se propone a:

1. considerar el *stress* como un reductor del bien estar físico, emocional y social de los individuos, teniendo como consecuencia un declive de su calidad de vida.
2. identificar los principales estresores y niveles de *stress* de las categorías profesionales de la institución de enseñanza superior: docentes y funcionarios técnico-administrativos, considerando sus características personales y funcionales.
3. sugiere estrategias tanto para el individuo, como para la institución de enseñanza superior, para disminuir los efectos y prevenir (cuando posible) el origen del *stress* en el ambiente universitario.

Se cree que, conociendo con anticipación como administrar situaciones de *stress*, habrá de parte de estos profesionales una opción por el placer y no por el sufrimiento en sus relaciones consigo mismos y con los otros en situaciones profesionales.

El método de investigación utilizado, que caracterizó este trabajo como un estudio exploratorio, tubo como unidad de análisis, factores estresores y los niveles de *stress*, sus dimensiones y repercusiones en las relaciones hombre y trabajo dentro de un contexto universitario específico.

La encuesta fue desarrollada junto a docentes y funcionarios técnico-administrativos, actuantes en este contexto, con el objetivo de evidenciar los indicadores de *stress* en el Centro de la Universidad (docentes), y por grupo Ocupacional (funcionarios técnico-administrativos). Además de los indicadores levantados, se evidencio la frecuencia de los niveles de *stress*: suave, moderado y alto en estas categorías profesionales, juntamente con una análisis bidimensional de las características personales y funcionales de los entrevistados.

La encuesta fue realizada con auxilio de una metodología desarrollada por los teóricos Rahe e Holmes, aplicando la escala de Evaluación del Reajustamiento Social: -Tabla Holmes-Rahe. Su utilización en este trabajo se dio por caracterizar un ejemplo de encuesta académica y por la ausencia de otras tablas, en el Brasil, para la identificación de los niveles de *stress*.

Este estudio demostró por medio de la observación analítica de los cuestionarios aplicados, que la mayoría (más de 50 %) de los profesionales de la institución entrevistada pasaron por situaciones consideradas estresantes en el último año de sus vidas considerando la fecha de aplicación del cuestionario.

El estudio demostró también, que los estresores más representados en el instrumento fueron los relacionados a la estructura y la cultura familiar de los entrevistados.

La encuesta concluyó que en el ambiente universitario tanto docentes como funcionarios técnico-administrativo, al indicar un valor significativo de *stress* necesitan interferencias como refuerzo en programas anti-*stress* y de la calidad de vida, mantenidos por la institución.



## RESUMEN

Esta encuesta entiende que el incentivo dado por la institución de enseñanza superior y por los programas del estado para mejorar la calidad profesional de docentes y funcionarios técnico-administrativos, tendrá su justificativa fortalecida cuando atrelado a la búsqueda de la formación humana y de la calidad de vida.

Esta encuesta, *el stress y los profesionales de la universidad*, se propone a:

1. considerar el *stress* como un reductor del bien estar físico, emocional y social de los individuos, teniendo como consecuencia un declive de su calidad de vida.
2. identificar los principales estresores y niveles de *stress* de las categorías profesionales de la institución de enseñanza superior: docentes y funcionarios técnico-administrativos, considerando sus características personales y funcionales.
3. sugiere estrategias tanto para el individuo, como para la institución de enseñanza superior, para disminuir los efectos y prevenir (cuando posible) el origen del *stress* en el ambiente universitario.

Se cree que, conociendo con anticipación como administrar situaciones de *stress*, habrá de parte de estos profesionales una opción por el placer y no por el sufrimiento en sus relaciones consigo mismos y con los otros en situaciones profesionales.

El método de investigación utilizado, que caracterizó este trabajo como un estudio exploratorio, tubo como unidad de análisis, factores estresores y los niveles de *stress*, sus dimensiones y repercusiones en las relaciones hombre y trabajo dentro de un contexto universitario específico.

La encuesta fue desarrollada junto a docentes y funcionarios técnico-administrativos, actuantes en este contexto, con el objetivo de evidenciar los indicadores de *stress* en el Centro de la Universidad (docentes), y por grupo Ocupacional (funcionarios técnico-administrativos). Además de los indicadores levantados, se evidencio la frecuencia de los niveles de *stress*: suave, moderado y alto en estas categorías profesionales, juntamente con una análisis bidimensional de las características personales y funcionales de los entrevistados.

La encuesta fue realizada con auxilio de una metodología desarrollada por los teóricos Rahe e Holmes, aplicando la escala de Evaluación del Reajustamiento Social: -Tabla Holmes-Rahe. Su utilización en este trabajo se dio por caracterizar un ejemplo de encuesta académica y por la ausencia de otras tablas, en el Brasil, para la identificación de los niveles de *stress*.

Este estudio demostró por medio de la observación analítica de los cuestionarios aplicados, que la mayoría (más de 50 %) de los profesionales de la institución entrevistada pasaron por situaciones consideradas estresantes en el último año de sus vidas considerando la fecha de aplicación del cuestionario.

El estudio demostró también, que los estresores más representados en el instrumento fueron los relacionados a la estructura y la cultura familiar de los entrevistados.

La encuesta concluyó que en el ambiente universitario tanto docentes como funcionarios técnico-administrativo, al indicar un valor significativo de *stress* necesitan interferencias como refuerzo en programas anti-*stress* y de la calidad de vida, mantenidos por la institución.



## CAPÍTULO I

### INTRODUÇÃO

O mundo está passando por um processo de grandes transformações, entre elas os avanços científicos que multiplicam as informações, influenciando os sistemas políticos, econômicos e sociais. Esses avanços refletem nas sociedades e também nos ambientes de trabalho, nos indivíduos e nas organizações.

As mudanças na base produtiva e nos processos de trabalho vêm alterando o mercado de trabalho, exigindo mais dos profissionais e excluindo os não qualificados. Diante disso, o setor de serviços detém hoje uma importância maior no cenário atual. A grande revelação para SGUISSARDI (1997), neste processo é a educação em geral e a educação superior, que sofrem pressões em duas dimensões: a econômica e a cultural. De um lado, busca sua privatização por se ter tornado um nicho de mercado e, em relação a dimensão cultural, vê-se como espaço social privilegiado para a produção de novas qualificações e subjetividades dos futuros trabalhadores.

Neste sentido, a universidade pode ser entendida como uma totalidade, um conjunto de divergências e contradições, exigindo atualização do metodológico e da avaliação, só assim, capaz de enfrentar tais pressões.

Para KUNSCH (1992), a educação superior é a mais visível instituição orientada para a mudança e dado o seu caráter (principalmente interdisciplinar), interage com um maior número de segmentos da sociedade; afirmando que é na universidade que as exigências e conhecimentos do passado têm maior probabilidade de se encontrar frente a frente com valores e estilos de vida contraditórios.

Por isso, os profissionais da universidade, bem como suas funções, passam por mudanças de conceitos, processos e estilos de vida. São profissionais diferenciados pelas diversas especialidades e papéis: de educadores de si mesmos, de seus filhos, subordinados, alunos, de uma chefia, de uma instituição. Enfim, o grande desafio lançado a esse profissional na sociedade é manter o seu equilíbrio, a sua auto-estima e a melhoria constante da sua qualidade de vida.

Considerando que as universidades encontram-se na contingência de se perguntarem o que têm feito e o que pretendem fazer, para manter e agir diante de seus atores em relação a saúde mental e emocional, justifica-se buscar a identificação dos estressores e níveis de *stress*, dos profissionais da universidade.

Na Universidade do Oeste do Paraná como em muitas universidades, inexistem programas para os profissionais no aspecto afetivo-emocional, de atitudes e valores. Trabalhar com esta dimensão de aprendizagem significa ir além da sala de aula e de postos hierárquicos, sendo necessário proporcionar a estes profissionais, espaços para a fala, para a cooperação e para a solidariedade, ajudando-os, na superação de inseguranças pessoais e profissionais.

Sabe-se que o desenvolvimento de docentes não se limita tão somente à liberação para cursos de pós-graduação, mas outras dimensões devem ser consideradas para que o docente tenha uma melhora continuada de seu desempenho e conseqüentemente uma melhoria das funções de ensino, pesquisa e extensão.

Partindo desta problemática, na qual eu me incluo como um profissional da universidade, vivenciando estas necessidades e percebendo as conseqüências que poderão advir na saúde dos profissionais, é que se justifica a temática “ **o stress e os profissionais da universidade**”.

## 1.1 PROBLEMA CENTRAL DA PESQUISA

Esta pesquisa teve como objetivo geral apresentar uma reflexão sobre o processo do adoecer no contexto universitário; identificando agentes estressores e níveis de *stress* nas categorias profissionais: docentes e servidores técnico-administrativos do campus de Cascavel e reitoria da Unioeste – Universidade do Oeste do Paraná.

A palavra em inglês, *stress* significa “pressão” e é usada na engenharia para definir um peso ou tensão que uma barra de metal ou uma ponte suporta sem partir. Na década de 20, o fisiologista austríaco Hans Selye emprestou o termo para denominar o que acontece com uma pessoa que é exposta a situações que exigem adaptação constante do organismo.

O *stress* é um mecanismo de defesa do seu corpo, uma espécie de sistema imunológico emocional. Significa todo fenômeno diante do qual não se consegue com facilidade uma adaptação suficiente; tudo aquilo que possa manter o organismo em tensão e inquietude, em mal estar e sofrimento. O aparecimento do *stress* ocorre quando o indivíduo se encontra em situações que exigem um esforço adaptativo muito intenso (SELYE, 1965).

Quando o indivíduo apresenta *stress*, seus recursos internos e externos enfraquecem e conseqüentemente reações fisiológicas, psicológicas e sociais se desenvolvem, podendo levar a doenças. Para chegar ao *stress* o indivíduo pode ter recebido influências internas como características de sua personalidade, valores, e/ou influências externas, como organização do trabalho e a cultura organizacional.

Para CAPRA (1982), o conceito de *stress* é compatível com a visão sistêmica da vida. Do ponto de vista sistêmico, o fenômeno do *stress* ocorre quando uma ou



diversas variáveis do organismo são forçadas até seu limite extremo, o que conduz a um aumento de rigidez em todo o sistema.

Reconhecendo as conseqüências do *stress* na vida pessoal e profissional dos indivíduos, o presente problema pode ser expresso da seguinte maneira: **“quais os agentes estressores e níveis de stress e sua interação com as características pessoais e funcionais dos profissionais na Unioeste-Cascavel, de acordo com a Tabela Holmes-Rahe ?”**

A importância do problema formulado está em considerar as necessidades dos indivíduos que compõem o corpo docente e administrativo, inseridos em um contexto social específico. Também pelo fato de contribuir para o conhecimento sobre *stress* e qualidade de vida em instituições universitárias, pois é um assunto pouco pesquisado neste meio.

Através dos dados coletados pela pesquisa, poder-se-á recomendar programas que viabilizem uma melhora na avaliação e no enfrentamento do *stress* pelos profissionais.

A fim de orientar este estudo, formularam-se as seguintes questões relacionadas com o objetivo estabelecido:

- 1) Quais os agentes estressores e níveis de *stress* presentes no corpo docente e técnico-administrativos da Unioeste – Cascavel?
- 2) Quais as características pessoais e funcionais dos indivíduos que apresentam índices mais elevados de *stress* na Unioeste – Cascavel?
- 3) Como a Unioeste – Cascavel considera o *stress* no desempenho profissional dos seus docentes e servidores técnico-administrativos?

## 1.2 IMPORTÂNCIA DO ESTUDO

As dificuldades que estão enfrentando as instituições de ensino superior brasileiras têm levado os estudiosos à busca de soluções. Por essa razão, este estudo objetivou também contribuir para a prática do desenvolvimento da gestão de recursos humanos nas universidades.

A literatura escassa no Brasil sobre a temática e sobre as formas de avaliar o *stress*, fez com que, o instrumento de medida utilizado, tivesse como referencial a bibliografia americana. Enfocando diretamente a realidade de uma instituição de ensino superior brasileira, o referido estudo pode constituir-se como fonte de consulta para estudiosos da área.

## 1.3 ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO

O segundo capítulo deste trabalho trata do desenvolvimento de estudos organizacionais, principalmente as organizações e a qualidade no contexto universitário, traçando perspectivas da atuação na gestão de recursos humanos. Trata sobre o *stress*, os seus fundamentos teóricos e empíricos identificados na literatura; os efeitos do *stress* sobre o comportamento humano, bem como a repercussão no contexto organizacional. Apresenta-se, aqui, a necessidade para os programas de desenvolvimento humano nas instituições de ensino superior para um melhor ajuste da personalidade do indivíduo e das suas relações de trabalho.

No terceiro capítulo, apresentam-se a metodologia utilizada, a delimitação da pesquisa, a técnica de coleta e o tratamento dos dados.

No quarto capítulo, apresenta a descrição e a análise dos resultados do estudo realizado na instituição pesquisada. Os dados são apresentados em tabelas de

distribuição de frequência, segundo as características pessoais e funcionais dos pesquisados bem como a análise dos dados.

No quinto capítulo, apresentam-se as conclusões do estudo bem como sugestões para a ação, objetivando a implantação de programas anti-*stress* e qualidade de vida. Ao final, são apresentadas recomendações para futuros trabalhos na área.

## CAPÍTULO II

### REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo trata fundamentalmente sobre a literatura de estudos organizacionais, enfocando, principalmente, as organizações universitárias. Trata sobre o *stress* e seus efeitos no comportamento humano bem como sobre a influência dessa variável no contexto organizacional, objeto do estudo em questão.

#### 2.1 A UNIVERSIDADE COMO ORGANIZAÇÃO

Apresentam-se aqui alguns conceitos sobre organização, como segue:

Para BERNARDES (1988, p.25), organização é uma associação de pessoas caracterizada por:

- a) ter a função de produzir bens, prestar serviços à sociedade e atender necessidades de seus próprios participantes;
- b) possuir uma estrutura formada por pessoas que se relacionam colaborando e dividindo o trabalho para transformar insumos em bens e serviços;
- c) ser perene no tempo.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, PARSONS (1974) afirma que as organizações são constituídas para cumprirem determinados objetivos, por meio de uma interrelação e das relações externas com outros subsistemas e com o sistema global.

Para PERROW (1972), o que diferencia uma organização da outra são as suas funções e a maneira como essas são controladas. Ele utiliza a dimensão tecnológica como base da sua análise comparativa das organizações, tratando-a como variável independente, e tratando a estrutura e os demais subsistemas como



variáveis dependentes. **“Prevalece a perspectiva de que, para comparar as organizações entre si, a tecnologia é uma base mais adequada do que os vários esquemas hoje existentes”** (p.195). Ele sustenta que a estrutura e as metas da organização precisam adaptar-se à tecnologia em evolução. A classificação das organizações pode ter por base o grau em que elas se servem de tecnologia uniforme ou disforme bem como o grau em que elas são colocadas diante de acontecimentos rotineiros ou excepcionais.

A organização pode ser vista também através de uma abordagem sistêmica. A idéia de tratar a organização como um sistema aberto, de interação, tem por objetivo assegurar uma movimentação maior do indivíduo no seu meio, onde existe intercâmbio com todos os recursos e propriedades. Esta concepção contrapõe-se à abordagem do sistema fechado ou mecânico que **“separa os indivíduos de seus relacionamentos, não reconhece a importância do contexto no qual estão inseridos, gera individualismo exagerado e o prevalectimento do egocentrismo humano”** MORAES (1997, p.22).

Segundo BOWDITCH & BUONO (1992), as organizações, quando vistas como sistemas abertos, são influenciadas por uma infinidade de forças ambientais ou *inputs*, tais como a disponibilidade de matéria-prima, mudanças tecnológicas, concorrência, mudança na escala de valores dos trabalhadores, políticas governamentais, etc. A organização transforma esses *inputs* em produtos e serviços (*outputs*), dentro das limitações impostas pelo seu ambiente.

Há, entretanto, limites ou fronteiras à abertura dos sistemas organizacionais. Essas fronteiras são baseadas no processo de *input* - transformação - *output* que conecta a organização a outros sistemas.



No sistema aberto, os *inputs* do exterior induzem a constantes adaptações das pessoas no interior da organização bem como do mecanismo de *feedback* e sinergia. Para KATZ & KAHN (1978), essa adaptação não é passiva, havendo a possibilidade do engajamento da organização (pessoas) em outros sistemas, já que as exigências de adaptação provêm de todos os setores da vida e a cada dia novas perspectivas vão surgindo.

Como parte do processo de *input* - transformação - *output*, uma organização recebe *feedback* ou seja, informações referentes ao seu desempenho. O fluxo contínuo de informações entre um sistema, seus componentes internos e o ambiente externo, cria um circuito fechado de *feedback*, que capacita a organização a se adaptar a condições ambientais em mudança.

Desde que nascemos vivemos em organização e para a organização em todas as fases de nossas vidas. Cada vez mais a sociedade depende de organizações para a satisfação das necessidades humanas.

A partir da Escola de Relações Humanas, o meio organizacional passou a reconhecer que os trabalhadores têm necessidades que precisam ser satisfeitas para uma melhora da competência da organização e aumento da felicidade e de seus objetivos.

A opinião de ETZIONI (1973,1981), sobre organizações e organizações universitárias, traz um número de contribuições significativas para o estudo do comportamento individual e de grupo, principalmente quando ele relaciona eficiência com frustração e felicidade. Para ele, o aumento da eficiência da organização se dá quando o nível de frustração dos indivíduos está em baixa, citando a felicidade como favorável ao aumento da eficiência nas organizações. E conclui: “**Em toda**

**organização existe um ponto em que a felicidade e a eficiência deixam de se apoiar mutuamente”( ETZIONI (1973, p.9).**

Ainda para ETZIONI (1981), as universidades são consideradas organizações especializadas, caracterizadas não apenas pelos objetivos, mas pela quantidade de especialistas; pelas relações de autoridade entre especialistas e não especialistas. As organizações especializadas têm uma estrutura “funcional” de autoridade, cujo corpo de auxiliares é constituído de administradores, escriturários e trabalhadores, sendo a única parte da organização constituída por uma estrutura hierárquica. Os especialistas não formam uma estrutura de autoridade, são quase totalmente livres de quaisquer controle dos superiores. Existindo para eles outras formas de controles, recompensas e sanções exercidas por pressões informais.

As análises da universidade enquanto organização, também são apresentadas por BALDRIDGE (1982), COHEN & MARCH (1983) & BIRNBAUM (1988, *In: - Siena, 1993, p.10-13*) considerando objetivos, tecnologia, ambiente e profissionalismo.

Quanto aos objetivos, Baldrige defende que cada indivíduo ou grupo de indivíduos tem seus propósitos e objetivos que nem sempre são coincidentes com aqueles considerados como os da organização, sendo que, os objetivos da universidade são amplos, vagos e pouco definidos. Cohen e March destacam que essas organizações apresentam objetivos confusos e preferências inconsistentes.

Outra característica da universidade é sua relação com o ambiente. Umas são quase independentes, outras quase totalmente vulneráveis a esse ambiente. Percebe-se que cada vez mais a universidade está sujeita a forças externas que tendem a provocar mudanças, tanto nas formas de exercer suas funções, como nas

suas formas de governo (Baldrige), assim professores e administradores estão cada vez mais influenciados por diferentes aspectos do ambiente (Birnbbaum).

Quanto ao profissionalismo, é alta sua influência sobre a organização universitária, uma vez que os profissionais são divididos em vários grupos. Baldrige, ao analisar a influência dos profissionais para o funcionamento da universidade, comenta que os mesmos demandam autonomia. Por serem especialistas, requerem liberdade de supervisão e aplicação de conhecimentos, sentem-se divididos entre valores cosmopolitas e valores paroquiais. Requerem também uma autonomia de avaliação, somente aceitando que seus pares avaliem a sua *performance*; a avaliação por superiores tende sempre a ser rejeitada, havendo uma expectativa de estilo gerencial distinto em organizações desta natureza. Para o referido autor, os especialistas estão expostos à tensão provocada pelas divergências entre valores profissionais e as expectativas burocráticas. Essa exposição gera conflito entre os profissionais e os ocupantes de cargos administrativos e gerenciais.

Essas características do profissionalismo, na organização universitária, decorrem em parte de sua tecnologia problemática, não rotinizável e pouco clara, pelo fato de possuir clientes com necessidades variadas, exigindo o uso de um vasto repertório de habilidades para o desempenho das atividades dos profissionais. Assim, **“se muitas vezes as universidades não sabem o que fazem, também não sabem como fazê-lo”** (BALDRIDGE 1982, p.26).

A universidade é uma instituição de contradições e, por isso, carrega a perspectiva crítica de si mesma e da sociedade. Ela tem sido talvez uma das instituições mais exigidas da contemporaneidade. Sobre ela recaem expectativas



muito intensas, exigindo desde a formação profissional de qualidade até a resolução de problemas sociais pela pesquisa e pela extensão (CUNHA 1989, p.79).

KATZ & KAHN (1978), além de apontar a universidade como uma organização de adaptação, já referenciado anteriormente, defendem que sua estrutura deve permitir criar conhecimentos, desenvolver e testar teorias para resolver problemas; e enquanto promotora de ensino, a universidade deve fazer parte das organizações de manutenção, dedicando-se ao treinamento e à socialização das pessoas para o desenvolvimento de seus papéis em outras organizações.

Com base na concepção de Etzioni, sobre organização universitária, destaca-se a necessidade dos profissionais desenvolverem metodologias que otimizem o potencial humano, favorecendo o desempenho na sua organização de trabalho.

BLAU & SCOTT (1979) consideram a universidade como uma organização formal, pois possui estrutura interna e objetivos previamente determinados.

Na universidade, apesar da organização formal predominar, têm aumentado as organizações informais em função das necessidades que os indivíduos têm de aliviarem as tensões com tantas modificações impostas pelo ambiente em curtos períodos de tempo.

HORTON e HUND, referenciados por BERNARDES (1988), relatam que devido a maioria dos indivíduos pertencerem a mais de uma instituição e a estrutura dessas serem diferentes, o resultado e a manifestação de tensões são capazes até de causar perturbações mentais.

Para confirmar o acima exposto, citamos aqui a afirmação de KAST (1980, p. 39): **“alguns psicólogos têm achado que a doença mental resulta de uma sobrecarga de informações que pesa sobre o indivíduo”**. Se o indivíduo

consegue manter um equilíbrio em relação ao ambiente ele é saudável. Em certo sentido, esses são os indivíduos capazes de fazer frente às condições ambientais e de manter para si mesmo papéis “normais” na sociedade. Entretanto, quando eles não se mostram capazes de processar com eficiência as informações - tanto os fluxos internos como os externos - ocorre uma condição caracterizada por sobrecarga de informações, e há o desmoronamento do sistema do indivíduo. A sobrecarga pode resultar da falta de capacidade para colocar de lado dados sem maior importância para as tarefas que o indivíduo tem a desenvolver, no tocante à tomada de decisões.

Na medida em que as pressões externas mobilizam a universidade, as pressões internas também mobilizam docentes e servidores técnico-administrativos. Com isto, a universidade precisa descobrir novas práticas de superação e enfrentamento dessas pressões.

## 2.2 A QUALIDADE NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO

Para que a universidade possa trabalhar com as pressões tanto internas como externas e para que possa cumprir sua missão junto à sociedade, fazem-se necessárias tentativas de mudanças em todas as esferas; é uma mudança continuada que acompanha a evolução dos tempos. **“Não importa quão tenha sido o passado de uma universidade, se ela estiver hoje marginalizada de sua função de estimuladora e criadora da ética, da justiça e da solidariedade”** (MEZOMO, 1993, p.5).

Assim como toda organização, a universidade tem um compromisso com a melhoria da qualidade, pois somente ela é capaz de preparar para os grandes

desafios do mundo atual: tecnológicos, econômicos, sociais, enfim, os da sobrevivência humana. A exigência da qualidade é pois, uma questão de sobrevivência.

Para ARRUDA (1997), a qualidade tornar-se-á o tema chave para a educação superior nos próximos anos, sendo essa temática de domínio do debate da educação superior de vários países, tanto por parte de dirigentes das instituições, como das sociedades que estão tomando consciência do real valor de seu investimento nesse segmento.

Para LOBOS (1991, p.16), qualidade é tudo o que alguém faz ao longo de um processo para garantir que um cliente, fora ou dentro da organização, obtenha exatamente aquilo que deseja - em termos de características intrínsecas, custo e atendimento. Já para MEZOMO (1993, p.6), **“a qualidade é resultado do envolvimento de todos na busca da perfeição crescente e na remoção das causas verdadeiras dos problemas que comprometem o desempenho da organização”**.

A qualidade na educação superior não é um tema fácil de ser abordado devido ao enfoque predominantemente mercantil na nossa sociedade, sendo difícil estabelecer qual é o produto das instituições de ensino, pois mesmo dentro da universidade há várias versões sobre o que tem realmente valor.

Além do termo qualidade, ARRUDA (1997) cita outros a ela relacionados que são utilizados no contexto da educação superior como garantia da qualidade e sua gestão na educação. **A garantia da qualidade** advém dos mecanismos e ações usados para proporcionar aos mantenedores confiança de que os padrões de qualidade estão sendo seguidos. **A gestão da qualidade** na educação é uma nova forma de gerenciamento, sendo um conjunto de princípios, ferramentas e



procedimentos que tem como objetivo envolver docentes, funcionários e alunos de uma instituição de educação para controlar e melhorar a qualidade dos serviços, a fim de ir ao encontro das expectativas de seus clientes (p.10).

Para ABREU JR. (1993, p.33), cabe à gestão de qualidade, definir os princípios e diretrizes que traçam os caminhos para a melhora da qualidade na universidade.

O autor sugere cinco princípios:

**1. Princípios éticos** - relativos aos valores que sustentam a qualidade e proporcionam elementos para o julgamento moral.

**2. Princípios sociais** - tratam da correspondência entre a busca da qualidade e a organização da sociedade em torno desta preocupação, denunciam os mecanismos de poder envolvidos e proporcionam elementos para o julgamento político.

**3. Princípios psicológicos** - relacionados com a satisfação pessoal e coletiva na busca da realização dos desejos, proporcionam elementos para o julgamento afetivo.

**4. Princípios cognoscentes** - voltados à organização do conhecimento e do entendimento racional, isto é, aquilo que há de lógica na qualidade do pensamento, sua harmonia e beleza de construção, proporcionando elementos para o julgamento cognitivo.

**5. Princípios tecnológicos** - dizem respeito à arte (fazer com qualidade), isto é, à transformação do conhecimento em ações e obras que sejam a concretização (isto é, o “produto”), proporcionando elementos para o julgamento produtivo.

Com relação aos princípios defendidos por ABREU (1993), percebe-se que a gestão de qualidade na educação superior requer o engajamento das pessoas, (sem lhes impor participação no processo) qualidade ética e ambiental, qualidade dos processos de gestão, qualidade político-institucional e a qualidade científico-pedagógica.

O grande compromisso hoje das universidades é com os indivíduos que dela fazem parte na sua qualidade pessoal e no seu potencial humano. É através das atitudes e os comportamentos das pessoas que se processam um produto ou serviço: é o encontro da qualidade técnica com a humana.

Para atender os requisitos de qualidade de um produto ou serviço é necessário que sejam atendidos não somente a qualidade técnica, mas também o aspecto humano das pessoas envolvidas. De acordo com MOLLER (1992), a qualidade técnica e a humana são complementares. **A Qualidade técnica** consiste em satisfazer as exigências e expectativas concretas, tais como: tempo, qualidade, taxa de defeitos, durabilidade, variabilidade, segurança e garantia. **A qualidade humana** consiste em satisfazer expectativas e desejos emocionais, tais como: atitudes, comprometimento, comportamento, atenção, credibilidade, consistência e lealdade.

Os aspectos humanos são caracterizados por JUCIUS (1978), como particulares a cada indivíduo, sofrendo constantes mudanças através da influência do meio social, econômico e cultural. Ressalta que as pessoas agem e têm necessidades em relação às áreas básicas do fator humano: fisiológica, psicológica, sociológica e ética. Essas interrelações resultam em gostos, desgostos, percepções, expectativas e juízos de valor que, por sua vez, resultam em diversos graus de cooperação e conflito no grupo.



Na opinião de MEZOMO (1994, p.122), cresce hoje a consciência de que as pessoas não conseguem produzir e se realizar num ambiente de tensão e condicionamento, ao cumprimento de rotinas e processos inadequados ao atendimento de suas necessidades e expectativas. Daí a urgência da criação de uma nova gestão dos recursos humanos centrada na educação e no desenvolvimento das pessoas. **“A qualidade começa e termina com a educação”** (Ishikawa).

Para tratar da qualidade humana e do desenvolvimento da capacitação dos indivíduos dentro da universidade, o setor de recursos humanos deve ter uma participação ativa como um órgão de *staff*.

### 2.3 TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS DA ATUAÇÃO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Para KANAANE (1994, p. 88-89), a responsabilidade por incrementar políticas e procedimentos referentes ao desenvolvimento do potencial humano implica uma série de atividades, entre elas: treinamento e desenvolvimento pessoal, plano de sucessão, avaliação do potencial humano, plano de carreira, plano de benefícios e programas de incentivo à promoção humana e social, política salarial compatível com as necessidades dos indivíduos e o grau de desenvolvimento nos respectivos setores de trabalho, a política e prática de orientação e conscientização quanto à prevenção de acidentes de trabalho. Entretanto, na maioria das vezes, tais medidas são aleatórias, uma vez que são tomadas decisões desconsiderando fatores importantes referentes às concepções que o trabalhador elabora sobre si mesmo, sobre o trabalho que desempenha, assim como aspectos específicos do ambiente de trabalho, do tipo de produto e dos serviços realizados.

Nessa situação, temos o treinamento de pessoal que é adotado nas organizações com desacertos emergentes em função das limitações presentes, sem que se faça uma análise mais abrangente das condições reais da organização e, em específico, do contexto de trabalho.

Contrariamente, o diagnóstico deve estar pautado no levantamento de necessidades dos setores existentes, a partir das expectativas dos indivíduos e dos grupos e dos objetivos departamentais a serem alcançados.

Como alternativa, tem-se a proposta de lidar com o conteúdo emergente das representações sociais, subsidiando as práticas adotadas nos programas de treinamento e desenvolvimento pessoal. Esta perspectiva certamente contribuirá para que seja possível facilitar as relações interpessoais no ambiente de trabalho, lançando bases para as mudanças necessárias nas relações de poder e autoridade mantidas entre os diversos níveis sócio-profissionais e as influências oriundas do ambiente.

Nas organizações convivem indivíduos e grupos que assumem papéis, na maioria das vezes, pouco definidos, ocasionando desajustes sócio-profissionais. Surgem, então, disfunções profissionais e organizacionais que atuam como elementos representativos de uma etapa mais próxima da deterioração organizacional. As limitadas condições de qualidade de vida - entendida como a satisfação e valorização dos trabalhadores nas organizações - refletem o grau de alienação no qual convivem, delineando níveis altamente desestruturantes.

Sob o paradigma da administração científica, assiste-se ainda hoje a uma série de ações desencadeadas no âmago das organizações que retratam o descompromisso delas para com seus recursos humanos. Desta forma achamos oportuno que as políticas e as práticas de recursos humanos sejam reavaliadas e

implantadas de maneira a fazer aflorar, efetivamente, a qualidade de vida do trabalhador, combatendo então o *stress*, objeto de estudo desse trabalho, o que redundaria em melhores produtos e serviços.

Os modelos de organização universitária ainda não oferecem, oportunidades aos servidores para trabalharem seus aspectos físicos e mentais. Uma das providências a serem tomadas pelo setor de recursos humanos é estimular a consciência do indivíduo sobre o seu verdadeiro papel e potencial de desenvolvimento, pois isto refletirá uma melhor qualidade de vida no contexto familiar e social. Outra providência do setor, é saber reconhecer os fatores estressores ou agressores que estão provocando alto nível de *stress* nos indivíduos e nos grupos de trabalho bem como propor soluções para o problema.

Hoje, mais do que nunca, a maioria das organizações estão engajadas num programa de qualidade, porém tendem a ter insucesso ou sucesso parcial, pois não levam em consideração os indivíduos que os implementam, resultando em aglomerados de energias (positivas e negativas) que anulam oportunidades de crescimento.

#### **2.4 O STRESS NA UNIVERSIDADE**

Neste tópico, pretende-se refletir sobre os principais estressores: intrínsecos (meio interno) e extrínsecos (meio externo) ao indivíduo, provocadores de *stress* e responsáveis pelo sofrimento no trabalho, no cotidiano da vida familiar e social e, ao mesmo tempo, demonstrar estratégias de ajuda, tanto para o indivíduo como para a instituição de ensino superior, visando uma melhora na avaliação e no



enfrentamento do *stress* e, ainda, alertar para a importância da busca permanente da qualidade de vida, seja individual ou nas relações de trabalho.

Para analisar a doença no trabalho, podemos percorrer um caminho, iniciando com a postura mecanicista, que dá ênfase ao reducionismo como forma de entender o homem. A concepção reducionista de doença foi desenvolvida antes de Claude Bernard, considerado o precursor da fisiologia moderna. Claude Bernard insistiu na relação entre um organismo e seu meio ambiente, sendo o primeiro pesquisador a apontar a existência de um ambiente interno, formulando o seguinte enunciado: **“a constância do meio ambiente interno é condição essencial da vida independente”**. Esta ênfase de Claude Bernard, apontada por CAPRA (1982 p.18), reaparece neste século com a preocupação voltada para o meio ambiente na questão da saúde e da doença. O conceito de Bernard favoreceu a concepção de homeostase defendida por Cannon (CAPRA,1982). A partir destes dois pesquisadores começou-se a valorizar a interdependência entre o organismo e meio ambiente.

As concepções científicas tenderam à fragmentação, tanto para entender o físico e o psíquico, como para entender o social. Ou seja, estudar a mente e o corpo de forma separada, sendo a doença vista como um mau funcionamento de mecanismos biológicos e a saúde vista como a ausência de doença.

Ao longo do processo histórico, com o desenvolvimento de métodos científicos na saúde, passou-se de uma perspectiva individual para uma dimensão mais coletiva do processo saúde e doença.

**“Saúde e doença não são fenômenos isolados que possam ser definidos em si mesmos, pois estão profundamente vinculados ao contexto sócio-econômico-cultural” (CODO, 1993).**

Para CAPRA (1982), saúde é um estado de bem estar que se estabelece quando o organismo funciona de uma certa maneira, sendo que este modo de funcionamento dependerá de como descrevemos o organismo e suas interações com o meio ambiente.

Já para MOSCOVICI (1993), saúde na organização significa prover condições de trabalho adequadas ao biorritmo, às necessidades das pessoas e que assegurem bem-estar físico e psíquico.

RIO (1996) considera que a saúde; traduz-se por uma eficácia pessoal que permite ao indivíduo viver plena, prazerosa e criativamente, afirmando que a saúde consiste em: a) capacidade do organismo em manter um equilíbrio apropriado para sua idade e necessidades sociais; b) formas de comportamento que promovam a sobrevivência da espécie.

Como já foi citado anteriormente, alguns estudiosos desenvolveram a concepção de interrelação entre indivíduo e meio ambiente, surgindo assim uma nova abordagem da assistência à saúde dentro de uma visão mais humanista para tratar o indivíduo.

A concepção humanista ao tratar da saúde nas organizações, enfatiza o *stress* como um dos fatores causadores de distúrbios patológicos no indivíduo.

Desde que Selye, em 1936, iniciou os estudos sobre o *stress* e o designou como uma síndrome, muitas pesquisas, tanto na área das ciências físicas como das ciências sociais, têm contribuído para desvendar grandes mistérios na saúde mental.

LIPP (1996, p.17-19) faz uma trajetória histórica do conceito de *stress*. Relata que a palavra *stress* teve seu primeiro significado como **“aflição e adversidade”**(séc. XIV) e **“opressão, desconforto e adversidade”** (séc.XVII) e, em 1936, Selye nominou o *stress* como uma síndrome produzida por vários agentes nocivos. Só em 1970 inicia a preocupação com a interação de fatores psicológicos com os biológicos, tendo como conseqüência os distúrbios psicossomáticos. Cita a autora, que as implicações hoje do *stress* estão também nos planos sociopsicológicos, como a adequação da ocupação; na reengenharia humana; fatores ligados ao ambiente de trabalho, e também suas implicações para a qualidade de vida da humanidade.

Através dos estudos realizados por Selye, conclui-se que quando o indivíduo se submete a estímulos que ameacem sua homeostase (seu equilíbrio orgânico), ele tende a reagir com um conjunto de respostas específicas, que constituem uma síndrome. Os estímulos podem advir de um meio interno: pensamentos, sentimentos, emoções, fantasias, fatores inatos da personalidade; ou através do meio externo: meio socio-econômico, cultural, inclusive o trabalho.

Um estressor é portanto, tudo o que causa uma quebra da homeostase interna, exigindo uma adaptação (LIPP, 1996, p.20).

SELYE (1973) denominou o *stress* como um conjunto de reações que um organismo desenvolve, ao ser submetido a uma situação que exige um esforço para adaptação. Referiu-se a este estado como a Síndrome Geral de Adaptação ou Síndrome do *Stress*.

Para o autor, a síndrome geral de adaptação, divide-se em três fases: alerta, resistência e exaustão (SELYE, 1973).



**QUADRO 1: FASES DO STRESS E SINTOMAS**

<b>I – FASE INICIAL – ALERTA</b>	
<b>SINTOMAS FÍSICOS</b>	<b>SINTOMAS PSICOLÓGICOS</b>
Taquicardia	Ansiedade
Tensão muscular	Aumento súbito de motivação
Aumento de sudorese	Insônia situacional
Diarréia passageira	Desempenho irregular
Tensão estomacal	Perfeccionismo
Mãos e pés frios	
Boca seca	
<b>II – FASE INTERMEDIÁRIA – RESISTÊNCIA</b>	
<b>SINTOMAS FÍSICOS</b>	<b>SINTOMAS PSICOLÓGICOS</b>
Desgaste físico constante	Problemas de memória
Hipertensão arterial súbita e passageira	Problemas de atenção
Gastrite	Sensação de flutuação
Tontura clínica	Hipersensibilidade emotiva
Dores musculares (tensão)	Dúvida quanto a si próprio
Mal-estar generalizado sem causa específica	Irritabilidade excessiva e problemas de relacionamento
Formigamentos	Diminuição da libido
Problemas dermatológicos esporádicos	Alienação
Mudança de apetite	Desempenho profissional diminuído
Excesso de gases	Perda do senso de humor
<b>III – FASE DE EXAUSTÃO -</b>	
<b>SINTOMAS FÍSICOS</b>	<b>SINTOMAS PSICOLÓGICOS</b>
Hipertensão arterial contínua	Dificuldades sexuais
Diarréia freqüente/náuseas	Insônia constante
Problemas dermatológicos sérios	Vontade de fugir de tudo
Úlcera	Impossibilidade de trabalhar
Enfarte	Pesadelos
Mudança extrema de apetite	Agressividade alta
Tonturas constantes	Apatia ou depressão
Retorno aos sintomas da 1.ª fase – alarme	Apatia ou depressão com maior intensidade

Fonte: SELYE, H. **The evolution of the stress concept**. American Scientist. United States, 1973. n.61,p.692-699(adaptação).

A fase inicial de alerta - se caracteriza pela quebra da homeostase e do preparo do indivíduo para um estado de prontidão: ataque ou defesa frente a um estressor, podendo este ter uma duração curta ou prolongada. Na fase de resistência ao *stress*, a energia de reserva é utilizada para a tentativa de reequilíbrio, podendo o indivíduo recuperar-se, ou seja, utilizar sua reserva como continuar o processo de *stress*, enfraquecendo o organismo. Na fase de exaustão há um enfraquecimento parcial ou total da resistência do indivíduo, havendo um comprometimento maior das estruturas físicas e psicológicas; podendo ocasionar até a morte.

Para SAMULSKI & CHAGAS & NITSCH (1996) as fases de alerta, resistência e exaustão podem ser comparadas em forma de analogia aos ciclos da vida, onde a infância (pouca resistência de reações excessivas) relaciona-se com a fase de alarme; a idade adulta (quando o corpo já se adaptou aos estímulos apresentados e é elevada a capacidade de resistência) pode ser comparada com a fase de resistência; e a velhice é caracterizada por um perda da capacidade de adaptação (fase de esgotamento).

SANTOS (1994), ao analisar o conceito de Selye sobre Síndrome de Adaptação, redefine-o como um conjunto de fatos mostrando que o corpo está tentando se adaptar ao agente agressor. E define agente agressor como **“todo e qualquer elemento capaz de causar desconforto e doenças no indivíduo”**, ou de causar desconforto emocional e doença mental (p.23). A maneira, portanto, como o corpo luta contra o agressor ou agente causador do *stress*, na sua opinião, é a Síndrome de Adaptação.



Segundo CAPRA (1982), o *stress* é um desequilíbrio do organismo em resposta a influências ambientais e cita o *stress* temporário como um aspecto essencial da vida, uma vez que a interação contínua entre o organismo e seu meio ambiente envolve freqüentemente perdas temporárias de flexibilidade. Isso ocorre quando o indivíduo percebe uma súbita ameaça, ou quando tem que se adaptar a súbitas mudanças no meio ambiente. Para o autor, analisando o fenômeno do *stress* sob o enfoque sistêmico, ele ocorre quando uma ou diversas variáveis de um organismo são forçadas até seu limite extremo, o que induz a um aumento de rigidez em todo o sistema.

Dentro desta abordagem, podemos considerar *stress* como um estado psicológico, que se desenvolve quando um indivíduo é confrontado com situações que esgotam seus recursos internos e/ou externos percebidos por ele e, é uma resposta do organismo a uma necessidade ou solicitação do meio, maior do que este organismo é capaz de responder.

Para esclarecer este conceito, Selye formulou um modelo descritivo de *stress* com quatro variações: **hiper-stress** ocorre quando ultrapassamos os limites de nossa adaptabilidade, ou seja, além da demanda interna ou externa, ocasionando grandes perturbações. O **hipo-stress** é um *stress* mais moderado, provocado por reações de baixa auto-estima, sentimentos de inferioridade e depressão. O **eustress** é um *stress* benéfico, necessário às pessoas para conquista de grandes projetos; como um exame vestibular ou a defesa de uma dissertação. O **distress** é um *stress* "controlável" que está inserido dentro de um código de conduta previamente definido pelo indivíduo, com o objetivo de administrá-lo de forma positiva para sua vida e não o abolir.

Dentro dessas variações do *stress*, percebe-se que poderá estar em jogo a conduta, os tipos de personalidade do indivíduo, sua percepção e expectativas, o tipo de trabalho que realiza e as circunstâncias de sua vida pessoal; (passado e presente) sendo portanto, uma combinação de fatores responsáveis para o surgimento do *stress*.

Considerando opiniões de autores até aqui citados, podemos abordar o *stress* dentro de três concepções: biológica, psicológica e sócio-cultural (SAMULSKI CHAGAS & NITSCH, 1996).

Em relação à concepção biológica, os autores analisam o *stress* sob o conceito de homeostase, já referenciado por SELYE (1973). Consideram a influência das características pessoais na perturbação da homeostase, bem como a mensuração para este desequilíbrio (p.15).

Para referenciar melhor a concepção biológica, podemos citar a classificação do Instituto Internacional do *Stress*. De acordo com esta classificação os estressores estão assim distribuídos: estressores em geral, físicos, neuropsiquiátricos, psicossociais e os ligados a ocupação conforme quadro a seguir.

## QUADRO 2: CLASSIFICAÇÃO DE ESTRESSORES

Estressores em geral:	Estressores físicos	Estressores neuropsiquiátricos	Estressores psicossociais	Estressores ligados à ocupação
<ul style="list-style-type: none"> <li>• jejum, inanição, má nutrição;</li> <li>• super alimentação;</li> <li>• traumatismo físico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altitude, hipoxia;</li> <li>• Decomposição</li> <li>• Queimadura</li> <li>• Calor;</li> <li>• Choque elétrico;</li> <li>• Exercício físico;</li> <li>• frio;</li> <li>• gravidade, aceleração, desaceleração</li> <li>• guerra, combate;</li> <li>• hiperventilação, hiperoxia;</li> <li>• raios solares;</li> <li>• raios X;</li> <li>• espectro visível;</li> <li>• magnetismo campo eletromagnético;</li> <li>• imobilização física;</li> <li>• som, barulho;</li> <li>• temperatura em geral;</li> <li>• raios ultravioleta e infravermelhos;</li> <li>• ultra-som;</li> <li>• vibração</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ansiedade, inquietude;</li> <li>• aflição, luto;</li> <li>• carência afetiva, cuidar de crianças</li> <li>• exames, testes;</li> <li>• combatividade</li> <li>• manipulação (animais);</li> <li>• privação sensorial;</li> <li>• privação de sono;</li> <li>• entrevistas;</li> <li>• mídia;</li> <li>• motivação</li> <li>• discurso público, medo de público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• cativo, prisão;</li> <li>• catástrofes, cataclismas;</li> <li>• clima, meteorologia ;</li> <li>• superpopulação;</li> <li>• cultura;</li> <li>• problemas econômicos;</li> <li>• família (divórcio, delinquência, mau tratos em relação às crianças);</li> <li>• hospitalização, cuidados intensivos;</li> <li>• envelhecimento</li> <li>• poluição;</li> <li>• imigração, mudança de casa;</li> <li>• isolamento social;</li> <li>• problemas sociais;</li> <li>• transporte, viagens;</li> <li>• vida urbana, habitat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aviação, Aeronáutica;</li> <li>• Arquitetura;</li> <li>• Controle aéreo (sinalização);</li> <li>• Forças; Armadas;</li> <li>• Artes;</li> <li>• Atletismo;</li> <li>• Criminalidade;</li> <li>• Odontologia;</li> <li>• Quadros Administrativos; Trabalho de Escritório;</li> <li>• Indústria, Comércio;</li> <li>• Direito;</li> <li>• Medicina;</li> <li>• Dirigir carro;</li> <li>• Marinha;</li> <li>• Ama-seca, Governanta;</li> <li>• Pára-quedismo;</li> <li>• Polícia;</li> <li>• Mergulho; Submarino;</li> <li>• Trabalho Social;</li> <li>• Educação (professorado, estudos);;</li> <li>• Aposentadoria;</li> <li>• Desemprego.</li> </ul>

Fonte: Boucher & Binette. **Vença o stress**. São Paulo: Edições Loyola, (1996, p.32).

De acordo com o quadro, os estressores em geral tem como função desencadear reações de alerta ao organismo por seus efeitos específicos, mesmo o indivíduo não percebendo o perigo (como a superalimentação), ocasionando *stress* para o corpo. Os estressores físicos desencadeiam *stress* (como exercícios



físicos muito intensos), resultando por exemplo em taquicardia. Os estressores neuropsiquiátricos referem-se às condições do meio, privações sensoriais ou a acontecimentos que podem provocar angústia, ansiedade, medo, tristeza, ou outros estados mais graves devido esgotamento excessivo. Os estressores psicossociais provêm de exigências de adaptação a novos estilos de vida em função das grandes transformações exigidas pela sociedade. Os estressores ligados à ocupação referem-se às condições do trabalho (físico e psicológico), ambigüidades, sobrecarga de trabalho, ou seja, aspectos geradores de *stress* ligados à tarefa, sendo que, algumas profissões provocam mais *stress* do que outras.

Categorias profissionais pesquisadas neste estudo, constam na relação das ocupações mais estressadas de acordo com o Instituto Internacional do *Stress* (quadros administrativos e professores), cujos resultados estão na conclusão da pesquisa (se há ou não *stress* e os níveis).

Pela exposição das classificações, percebe-se que o Instituto Internacional do *Stress* se detém na fonte do agente estressor.

Torna-se necessário fazer uma análise das conseqüências da ação desses agentes na vida do indivíduo a nível psicológico, já que determinados estímulos, não conseguindo satisfazer as necessidades, motivos ou desejos, provocam abalos emocionais no indivíduo, alterando ainda mais seu limiar de *stress*.

De acordo com a concepção psicológica, os autores SAMULSKI, CHAGAS & NITSCH (1996) enfatizam os sintomas psíquicos do *stress*, modificações do bem-estar, decurso das funções cognitivas e da execução da ação. O aspecto central fica relacionado com a influência das estruturas cognitivas e/ou motivacionais

baseando-se nos processos de aprendizagem (p.22). Duas correntes básicas na pesquisa de *stress* psicológico: a psicanálise e a psicologia cognitivista.

O *stress* é provocado por estímulos, desencadeando emoções como raiva, medo, frustração, pesar, tristeza, culpa, ansiedade.

Uma seqüência de eventos ou estímulos, decorrentes de circunstâncias internas que levam a sentimentos subjetivos e que tem efeito na reação emocional, pode perturbar todo um sistema de equilíbrio do indivíduo.

Considerando que o *stress* manifesta-se a nível físico e também psicológico, cada indivíduo pode reagir de forma diferente, sendo suas reações emocionais parte integrante deste processo como: diante de um estímulo agressor uma das formas de enfrentar a situação é chorar para uns, agredir ou mesmo rir para outros; como pode haver outras formas de reagir, considerando que a personalidade, os valores e a experiência de vida, são fatores que ajudam os indivíduos a perceberem ou fazerem a "leitura" dos estressores. Portanto, diante dos diferentes tipos de estressores os indivíduos reagem emocionalmente.

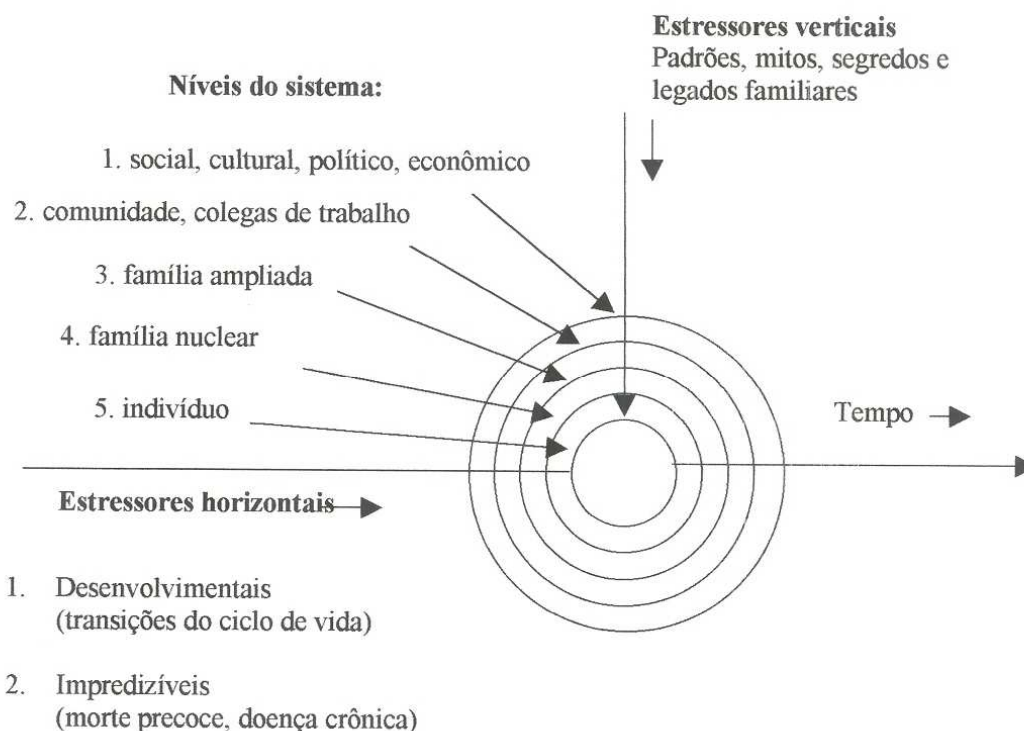
Para DAVIDOFF (1983) as pessoas variam no tipo e na intensidade de suas reações fisiológicas às emoções, e o padrão de resposta fisiológica de uma pessoa a determinada emoção é influenciada por idade, sexo, estilo de vida. A autora define emoção como estados internos caracterizados por cognições, sensações, reações fisiológicas e comportamento expressivos específicos.

Para KAPLAN & SADOCK (1993) as capacidades emocionais das crianças bem como suas manifestações transparecem desde o nascimento, e um complexo estado de sentimentos são apontados como emoção, com componentes somáticos, psíquicos e comportamentais, relacionados ao afeto, ao humor e à ansiedade.

A ansiedade pode ser natural durante seu próprio descobrimento; porém, a questão é saber lidar dentro do contexto em que ela se manifesta (seja na família ou no trabalho) com a ansiedade patológica, que é definida pelos autores citados como uma resposta inadequada a determinado estuado em virtude de sua intensidade ou duração (p.415).

Os pesquisadores CARTER & MCGOLDRICK (1995, p.11-12) estabeleceram em seus estudos, dois tipos de fluxos de ansiedade em uma família: o vertical e horizontal (CARTER, 1995).

### FIGURA 1 – ESTRESSORES HORIZONTAIS E VERTICAIS



Fonte: CARTER, Betty & McGOLDRICK, Mônica. **As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar.** Porto Alegre: Artes Médicas ( 1995, p. 15).

Os autores procuram explicar os dois tipos de fluxos:



**“O fluxo vertical em um sistema inclui padrões de relacionamento e funcionamento que são transmitidos para as gerações seguintes de uma família principalmente através do mecanismo de triangulação emocional”** BOWEN (1978) referenciado por CARTER (1995). Ele inclui todas as atitudes, tabus, expectativas, rótulos e questões opressivas com os quais os indivíduos crescem.

**“O fluxo horizontal no sistema inclui a ansiedade produzida pelos estresses na família conforme ela avança no tempo, lidando com as mudanças e transições do ciclo de vida familiar”**. Isso inclui tanto os estresses desenvolvimentais predizíveis quanto os eventos imprevisíveis, os grupos de um destino ultrajante que podem romper o processo de ciclo de vida (uma morte prematura, o nascimento de uma criança deficiente, uma enfermidade crônica, uma guerra, etc).

FLACH (1991, p.65-68), ao relatar sobre o ciclo vital do indivíduo, afirma que incidentes destruidores e imprevisíveis nesta passagem, podem gerar grande impacto, mudando até o rumo futuro da vida de uma pessoa. E a medida que o indivíduo se preocupa em manter as estruturas, estará diante do caos, obrigando-o a abandonar atitudes e comportamentos até então predominantes.

As dimensões do espaço e do tempo acompanham o homem em toda sua trajetória, sendo que as mesmas passam a definir os quadros geo-históricos da ação humana. **“O tempo remete aos ritmos biológicos, psicológicos e sociais que marcam nossas atividades individuais e coletivas”** CHANLAT ( 1993 p.31).

ALVIN TOFFLER (1970), utilizou-se do termo *choque do futuro* para descrever o sentimento de ansiedade que surge nas pessoas em função de um ritmo rápido. Toffler fala de um presente e de um futuro desconhecido, obrigando o

homem a entrar num estado de constante adaptação. E essa necessidade de adaptação e estabilidade é que gera um sentimento de apreensão e ansiedade.

Em relação a concepção sócio-cultural apontada por SAMULSKI & CHAGAS & NITSCH (1996) uma numerosa quantidade de estressores resultam de um determinado meio ambiente social e por consequência refletem as condições culturais e sócio-econômicas da vida e do trabalho (p.31).

Ao compararmos os estressores horizontais e verticais, na figura 1, com as organizações, percebe-se que estas também apresentam um ciclo de vida como o indivíduo. Este ciclo apresenta uma série de estruturas homeostáticas que vão desde o nascimento até a velhice e estão separadas uma das outras pelos pontos de bifurcação (início e final de cada ciclo).

Cada estágio de vida pessoal ou de uma organização apresenta características próprias, exigindo mudanças que permitam uma nova adaptação. A passagem de um estágio a outro leva a uma agitação e ansiedade, desarmando uma estrutura para formar outra.

O saldo tirado pelo indivíduo ou pela organização bem como a intensidade e tipo de experiências ( internas e externas) vivenciadas podem levar a um nível de *stress* alto.

Em relação a concepção sócio-cultural BROWDITCH & BUONO (1992), através de seus estudos, afirmam que há diversos fatores internos e externos, bem como tendências perceptivas que influenciam o que cada um vê e ouve do mundo que o cerca. Como o sujeito se comporta no grupo e por quê, depende muito de sua sensação frente aos estímulos do meio e de sua percepção.

Dentro desta linha de pensamento LANE (1986), ao tratar das emoções, afirma que essas submetem-se às influências sociais. E complementa que muitas das emoções negativas do adulto advém de experiências na primeira infância, onde o verbal dos pais é por muitas vezes incipiente, mas a ação ideológica está presente nos valores emitidos pelo comportamento dos adultos que fazem parte do mundo da criança. Estas emoções negativas para as quais a criança não encontra soluções, permanece contida, manifestando-se de forma indireta e/ou simbólica futuramente nas relações de trabalho.

No ambiente de trabalho, o indivíduo procura movimentar-se para a satisfação de suas necessidades pessoais e profissionais para melhor se adaptar, sendo as emoções despertadas para a busca destas satisfações através de diferentes formas de expressão. No entanto, este processo de busca pode ser bloqueado ou realizado, conforme já citado por LANE (1986). Se bloqueado, gera frustração, e a emoção fica contida, havendo a possibilidade do indivíduo produzir sentimentos de inferioridade e de alienação. Caso as necessidades sejam satisfeitas e a emoção seja positiva, há possibilidades de satisfação, elevação da auto-estima e prazer que será abordado adiante como condições favoráveis para a qualidade de vida.

Em relação à alienação, RODRIGUES & GASPARINI (1992, p.96) analisam as estruturas objetivamente alienantes, como as condições e modo de organização do trabalho coercitivo, sem criatividade, relações de trabalho fragmentadas e competitivas que têm a possibilidade de produzir sentimentos que se denominam experiência subjetiva da alienação.

Para BERGER & LUCKMANN (1987), a alienação separa o homem do produto do seu trabalho, de seus companheiros e finalmente de si mesmo. Nesta



mesma linha de pensamento, CODO (1985, p.8) diz que o homem alienado é um homem desprovido de si mesmo.

Nas relações de trabalho, dentro de um processo de alienação, o indivíduo deixa de identificar-se e comprometer-se com os objetivos da organização, com os outros e nas palavras de Berger e Codo, consigo mesmo. Esta perda tem conseqüências graves para a saúde e para a qualidade de vida do indivíduo, tendo como conseqüência o *stress* e o sofrimento, muito bem pesquisado por DEJOURS (1994), ao tratar das psicopatologias do trabalho. Esse autor considera que o trabalho pode gerar sofrimento psíquico e conseqüentemente a doença mental.

O *stress* relacionado ao trabalho, para FRANÇA & RODRIGUES (1996), é analisado como situações em que o indivíduo percebe seu ambiente e o trabalho como ameaçador, suas necessidades pessoais ou profissionais e/ou saúde física ou mental prejudicando sua interação com o trabalho e o ambiente. O desgaste a que as pessoas são submetidas nos ambientes e nas relações com o trabalho, é um dos fatores na determinação de doenças (p. 29).

Dentro desta abordagem, ROSCH (LIPP, 1996) cita que o *stress* ocupacional é mais freqüente quando há a percepção de se ter muitas responsabilidades significativas, mas com poucas possibilidades de tomada de decisões e de controle e que, embora os problemas provenham mais da falta de adaptação ao ambiente da pessoa do que do próprio trabalho, algumas ocupações podem ser mais caracterizadas por essas tendências, sendo as mesmas associadas a taxas maiores de doenças cardiovasculares e hipertensão (p. 14).

De acordo com o relato das fases, a exposição do quadro 1, e o pensamento de Rosch, pode-se prever que os indivíduos que ocupam cargos de nível superior ou gerencial e que absorvem muitas responsabilidades, porém, com pouca autonomia

para as decisões, são os mais propensos ao alto nível de *stress* (fase de exaustão), podendo estes dados serem confrontados com a referida pesquisa através de sua conclusão.

Dentro de uma significação mais psicológica e da relação do *stress* com o trabalho, SHARPE & LEWIS (1978), apontados por BOUCHER & BINETTE (1996, p.30), elaboraram uma classificação de estressores.

De acordo com esta classificação, os estressores podem ser divididos em seis classes: estressor de performance, estressor de ameaça, estressor de tédio, estressor de frustração, estressor de perda ou de luto e estressor físico. Conforme especificação melhor a seguir:

**Performance:** estressor inerente à realização de um trabalho físico e mental, nas fases de planificação, realização, *feedback* e avaliação. Incluindo também respostas a normas, modelos e padrões, portanto, a situações de avaliação.

Na universidade, pode-se considerar situações em que os profissionais são avaliados, como por exemplo: a avaliação em estágio probatório, necessitando que o profissional preencha certos requisitos pré-estabelecidos, estando em jogo a sua performance. Esta necessidade de cumprir certos requisitos dentro de um espaço de tempo, pode provocar reações de *stress* no indivíduo, afetando sua performance. A intensidade do *stress* dependerá da forma como este processo será conduzido.

Para SHARPE & LEWIS em contrapartida, uma auto-estima positiva e produtiva, favorece o bem-estar do indivíduo consigo mesmo e com as relações de trabalho ajudando em sua performance e felicidade.

Para BRANDEN (1995), a auto-estima tem dois componentes interrelacionados. Um deles, é um senso básico de confiança diante dos desafios da vida: a auto-eficiência. O outro, um senso de merecer a felicidade: o auto-respeito.

Auto-eficiência significa confiança no funcionamento mental, na capacidade para pensar, compreender, aprender, escolher e tomar decisões; é a confiança na capacidade para entender os fatos da realidade que pertencem à esfera dos interesses e necessidades, auto-confiança e segurança social.

Auto-respeito significa a certeza de que se tem valor como pessoa; é uma atitude de afirmação de direito de viver e de ser feliz; é sentir-se confortável ao expressar de maneira apropriada as idéias, vontades e necessidades; é a sensação de que o prazer e a satisfação são direitos naturais.

GOLEMAN (1994) revela que a sensação de felicidade, prazer, amor e de sentimentos de afeição, favorece o aumento da energia existente, proporcionando aos indivíduos um desenvolvimento sadio tanto físico como psíquico em sua vida pessoal, familiar e profissional. Esta é a proposta de programas voltado para a qualidade de vida nas organizações.

**Ameaça:** situações percebidas como perigosas para o eu-físico ou eu-psicológico do indivíduo podendo abalar sua auto-estima e equilíbrio.

Estas ameaças podem advir tanto das condições internas como das externas ao indivíduo.

Em se tratando de estressor interno, pode-se exemplificar com um tipo de personalidade do indivíduo -Tipo A - defendido por FRIEDMAN & ROSENMAN, dois cardiologistas que identificaram este tipo de personalidade como mais suscetível a desenvolver problemas cardíacos. Características como: a hiperatividade, a obstinação, a ambição, a necessidade de se superar, o espírito de competição, um



estado de alerta constante, a impaciência, uma luta contra o relógio, exigências elevadas para consigo mesmo e para com os outros e uma necessidade de dominar e de se afirmar. São características do Tipo A – apontadas por FRIEDMAN & ROSENMAN (BOUCHER & BINETTE, 1996,p.69).

As ameaças advindas das condições externas estão relacionadas a mudanças fora do indivíduo (corpo e mente) como por exemplo um estilo de chefia muito autoritário, conflitos no grupo, insegurança no emprego devido a ameaças e outros.

**Tédio:** esta classe para os autores, compreende os estressores resultantes de situações percebidas ou consideradas como aquelas em que há falta de estímulo físico ou mental.

Muitas vezes a rotina instalada no trabalho tanto em relação à tarefa, à natureza do cargo como às formas que se dão os relacionamentos, pode resultar em tédio, percebendo-se um clima de grupo com pouca energia para a produtividade e satisfação pessoal. A falta de trocas afetivas, diálogo, também pode levar ao tédio e a inércia.

**Frustração:** situações percebidas ou consideradas como indesejáveis, mas sobre as quais não temos controle.

Dentro de uma estrutura organizacional em que prevalece o excesso de burocracia e nas relações de trabalho a coerção sem ação do indivíduo nas decisões, a injustiça ou manipulação apregoadas pelo superior hierárquico, relacionamentos não correspondidos nas suas interações podem gerar frustrações ao indivíduo e conseqüentemente o *stress*.

**Perda ou luto:** é um estressor resultante da perda de uma pessoa querida (tanto no plano material como espiritual) ou de um objeto valorizado como o próprio trabalho ou mesmo uma gratificação esperada em forma de promoção.

**Físico:** todo estressor que pode causar prejuízo físico ou imediato à pessoa como: doença, ferimento, poluição, barulho, temperatura, falta de exercício, superalimentação e falta de alimento satisfatório ao organismo.

BOUCHER & BINETTE (1996), também apontam alguns estímulos ou estressores externos ao indivíduo em relação ao ambiente de trabalho: condições de ambiente insatisfatórias, excessiva monotonia, ambigüidade de avaliação, sobrecarga de trabalho, muitas vezes conduzindo o indivíduo a grandes fracassos.

**“Um fracasso em uma tarefa é uma experiência estressante em si, cujos efeitos se manifestam por uma diminuição da eficiência”** (BOUCHER & BINETTE, 1996).

O fracasso nem sempre depende do indivíduo, mas do ambiente onde ele está inserido. O fracasso provoca conseqüências como sensação de menos valia, insegurança, desânimo e diminuição da performance profissional.

As manifestações, os efeitos do *stress* sobre os profissionais da universidade podem ser considerados os mesmos de indivíduos presentes em outras organizações; o que pode diferenciar são as causas do *stress*. Características como: o tipo de divisão hierárquica e da organização do trabalho, mapeamento das funções, a determinação e a divisão de tarefas, de funções e ambigüidades frente as mesmas, os processos de tomada de decisões em níveis hierárquicos mais elevados ou a falta de autonomia, conflitos entre departamentos, setores burocráticos com especialistas, corporativismo por áreas do saber e por titulação. A constante sobrecarga de informações necessárias ao desempenho profissional como outras

advindas da burocracia interna, além de relatórios, justificativas aos departamentos e colegiados, centros acadêmicos e outros podem ser causadores de *stress* específico aos profissionais da universidade.

O *stress* ocupacional da população da universidade é pouco presente na literatura científica.

KYRIACOU & SUTCLIFFE (1978) & MORACO & MCFADDEN (1982) referenciados por LIPP (1996), definem *stress* de professores como uma síndrome de respostas de sentimentos negativos, tais como raiva e depressão, geralmente acompanhadas de mudanças fisiológicas e bioquímicas potencialmente patogênicas, resultantes de aspectos do trabalho do professor e mediado pela percepção de que as exigências profissionais constituem uma ameaça à sua auto-estima e bem estar. Além dos estressores profissionais, os professores enfrentam outros agentes estressores apontados pelos autores como: domésticos e sociais, sendo os ocupacionais psicológicos ou físicos.

Dentro dos estressores psicológicos, pode-se relacionar problemas de comportamento e conduta dos profissionais tanto de seu departamento, como de outros e a falta de apoio logístico por parte da administração.

Dentro dos estressores físicos, os docentes podem enfrentar problemas nas condições físicas inadequadas do seu local de trabalho (burocrático e sala de aula); a falta de recursos tecnológicos para desempenhar a contento a sua função. Tem-se também como agentes estressantes a falta de autonomia na sua área de conhecimento e a falta de apoio financeiro e moral para o desenvolvimento de pesquisas.



Além do *stress* biológico e psicológico dos docentes e servidores técnico-administrativos da universidade, existe a possibilidade de se desenvolver o *stress* herdado, o qual está relacionado às incertezas do momento atual em que se vive. Dificuldades de ordem econômica, social e familiar, insegurança quanto ao desemprego. Estressores externos ao trabalho gerando ansiedade, fator apontado nas pesquisas de CARTER & MCGOLDRICK ( 1995) sobre fluxos de ansiedade em uma família, passando de geração a geração (vertical) e no momento atual vivido no contexto familiar, tendo um impacto violento sobre os profissionais no trabalho.

#### 2.4.1 ENFRENTAMENTO E AVALIAÇÃO DO *STRESS*

Uma das dificuldades para a busca de solução do *stress* é o não reconhecimento por parte do próprio indivíduo que sofre o problema em reconhecer os estímulos estressores, para saber enfrentar conflitos que possam conduzir a um *stress* mais exaustivo.

FRANÇA & RODRIGUES (1996) apontam duas maneiras possíveis de enfrentar o *stress*:

1. Enfrentamento ativo: o indivíduo expressa o seu desejo de mudança na estrutura a que está submetido; afasta-se ou solicita transferência do serviço, voluntariamente, tem participação em movimentos trabalhistas.
2. Enfrentamento passivo: infelizmente é o mais comum e conduz à alienação no sentido sociológico do termo. O indivíduo passa a depreciar o seu trabalho e a senti-lo como um peso e não como uma fonte de satisfação; o objetivo torna-se apenas a remuneração e a manutenção de suas condições físicas e de higiene. O trabalho é sentido como

desinteressante e não envolvente, de forma que as satisfações só são encontradas fora do local de trabalho; este indivíduo tem maior predisposição às doenças, pela falta de coerência social do sistema no qual o indivíduo está inserido e que atua como um importante agente estressor psicossocial.

Avaliar o *stress* não é tarefa simples, porque a tensão tanto física como psicológica, advinda do estado de *stress*, tende a dificultar a solução do problema. Esta tensão até, de certo modo, poderá restabelecer o equilíbrio interno, mas como geralmente ela se dá por uma carência ou necessidade se não for suprida ou satisfeita poderá gerar frustrações e aumentar o desequilíbrio interno. Pergunta-se então: *quanto custa para a organização deixar um funcionário sob efeito de stress constante no seu trabalho?* considerando que o continuado estado de *stress* poderá conduzi-lo a doenças.

A tentativa de quantificar o potencial gerador de *stress* dos acontecimentos da vida tem despertado o interesse de pesquisadores preocupados com a saúde e com as causas das doenças nos indivíduos.

Um dos métodos mais utilizados para diagnosticar e avaliar o *stress* apontado por diversos autores como: ALBRECHT (1988), BOUCHER & BINETTE (1996), LIPP (1996), RIO (1996), SAMULSKI (1996), SANTOS (1994), ALBERT & URUAHY (1997), FRANÇA & RODRIGUES (1996), pesquisadores sobre a temática, é a Escala de Reajustamento Social de HOLMES & RAHE (1967), sendo a mesma utilizada nesta pesquisa. Para LIPP (1996, p.25), essa Escala é uma das mais utilizadas em pesquisas na área do *stress*.

THOMAS HOLMES e RICHARD RAHE (RIO,1996), da Escola de Medicina da Universidade de Washington, pesquisaram durante anos as conseqüências das pressões enfrentadas pelos indivíduos e seu impacto sobre sua saúde.

ALBRECHT (1988, p.193) fornece maiores detalhes sobre a trajetória desses dois pesquisadores e seu instrumento de avaliação do *stress*. HOLMES e RAHE queriam saber até que ponto as circunstâncias exigem que as pessoas mudem e/ou se adaptem. Após o estudo de mais de cinco mil históricos de casos, os pesquisadores descobriram que certas mudanças na vida tendem a se repetir. Verificaram também que, 30% dos que apresentavam os mais altos escores de mudança na vida, ficavam doentes no primeiro mês e que seus índices eram muitíssimo mais altos do que os 30% que apresentam os escores mais baixos. Esse padrão desequilibrado de doença persistia durante em média seis meses. A partir dessa pesquisa montaram um inventário de acontecimentos, observando que tais fatos tumultuam a vida da pessoa com uma conseqüente necessidade de reajustamento. Este inventário apresenta como ponto central a idéia de que quanto maior o grau de mudança em dado período de tempo, maior a probabilidade de se desenvolver as doenças.

Conforme se lê na tabela abaixo, tanto estímulos ou experiências positivas ou negativas podem gerar *stress*.



### QUADRO 3 - ESCALA DE CLASSIFICAÇÃO DO REAJUSTAMENTO SOCIAL

#### TABELA HOLMES-RAHE

EVENTOS ESTRESSORES		VALOR MÉDIO
01.	Morte do cônjuge	100
02.	Divórcio	73
03.	Separação	65
04.	Prisão	63
05.	Morte de parente próximo	63
06.	Doença pessoal	53
07.	Casamento	50
08.	Perda de emprego	47
09.	Aposentadoria	45
10.	Doença na família	44
11.	Gravidez	40
12.	Problemas sexuais	39
13.	Novo emprego, ou mudanças no trabalho	39
14.	Alterações financeiras	38
15.	Morte de um amigo próximo	37
16.	Troca de profissão	36
17.	Discussões com o cônjuge	35
18.	Obtenção de financiamento	31
19.	Cancelamento hipoteca ou empréstimo	30
20.	Promoção ou rebaixamento no trabalho	29
21.	Saída de um filho de casa	29
22.	Problemas com parente do cônjuge	29
23.	Importante empreendimento	28
24.	O cônjuge começa a trabalhar ou abandona emprego	26
25.	Entrar ou sair da escola (graduação, pós-graduação)	26
26.	Mudanças nas condições de vida	25
27.	Mudança no estilo de vida	24
28.	Problemas com chefia	23
29.	Mudança nas condições ou horário de trabalho	20
30.	Mudança de casa	20
31.	Mudança de escola	20
32.	Começar a praticar um esporte ou atividade recreativa	19
33.	Nova atividade social ou religiosa	18
34.	Obtenção de pequeno financiamento	17
35.	Alteração no padrão de sono	16
36.	Mudança na frequência de reuniões familiares	15
37.	Novos hábitos alimentares	15
38.	Férias	13
39.	Comemoração do Natal no estilo tradicional	12
40.	Pequeno envolvimento com a lei	11

Fonte: LIPP, Marilda E. Novaes. **Como enfrentar o stress**. 3. ed. São Paulo: Ícone, 1990, p. 34.

Esta Escala é considerada pela literatura como a primeira que mediu o impacto dos acontecimentos sobre o *stress* de um indivíduo.

Nesta escala, Holmes-Rahe encontraram uma forte correlação entre pontuações e as respostas dos pesquisados. Cada item da lista recebe um peso variando de 11 a 100 pontos. O número dado a cada evento é um índice estatístico da gravidade relativa da mudança para uma grande amostra de pessoas ALBRECHT (1988).

A soma dos índices dos eventos assinalados pelo indivíduo, define o nível de *stress*: leve ( até 150 pontos), moderado ( entre 151 e 299), ou alto ( 300 ou mais pontos). Isto significa que uma soma de pontos de mais de 300 indica que a pessoa nos últimos 12 meses precisou investir uma quantidade excessiva de energia adaptativa e que existe uma chance de 79% de probabilidade da pessoa adoecer nos doze meses seguintes. E se ficar abaixo de 150 pontos indica que a possibilidade de se ficar doente devido ao *stress*, oriundo de fontes externas, é pequena HOLMES & RAHE (1967) & LIPP (1996). Para FRANÇA & RODRIGUES (1996, p.32) esses valores foram atribuídos para mostrar o impacto relativo de acontecimentos estressantes em nossa vida, podendo as pessoas acrescentar-lhes itens, muitos dos quais tendo talvez altos valores.

Podemos relacionar os níveis de *stress* com as fases do *stress* apontadas por SELYE (1973) Quadro 1.

A fase inicial: alerta com leve *stress*; a fase de resistência com um *stress* moderado e a fase de exaustão com um alto nível de *stress*, exigindo mais adaptação por parte do indivíduo e conseqüentemente mais sujeito a doenças conforme mostra o quadro.

## 2.5. QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES

A proposta de qualidade de vida no trabalho e seu desenvolvimento dentro das organizações caminha a passos lentos no Brasil, em relação a outros países, mas a sua preocupação sempre existiu. A corrida terá de ser maior, já que mudanças nas organizações estão se processando de forma muito rápida.

NADLER & LAWLER (1983), referenciados por RODRIGUES (1994), fornecem uma definição operacional de qualidade de vida no trabalho, como: **“uma maneira de pensar a respeito das pessoas, trabalho e organização”**.

Tais autores apontam dois elementos importantes ao analisar a definição:

- 1) Uma preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas, assim como em relação à eficácia das organizações.
- 2) Idéia de participação na resolução de problemas organizacionais.

Os autores também apontam algumas atividades como representativas da qualidade de vida no trabalho:

- a) a idéia de resolução de problemas envolvendo membros da organização em diferentes níveis;
- b) reestruturação da natureza básica do trabalho;
- c) inovação do sistema de recompensas;
- d) melhoria do ambiente de trabalho.

FERNANDES (1996) afirma que qualidade de vida consiste na ampliação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa; definindo qualidade de vida no trabalho como: **“ uma**



gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”

FERNANDES (1990, p. 45).

Dois modelos muito utilizados para levantar indicadores de qualidade de vida no trabalho são os de WALTON (1973) e o de RUSHEL (1993) apontados por FERNANDES (1996).

#### QUADRO 4 – INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

ECONÔMICO	POLÍTICO	PSICOLÓGICO	SOCIOPSICOLÓGICO
* Equidade salarial	* Segurança emprego	* Realização	* Participação nas decisões
* Remuneração adequada	* Atuação Sindical	* Potencial	* Autonomia
* Benefícios	* Retroinformação	* Desenvolv. Pessoal	
* Relacionamento			* Interpessoal
* Local de trabalho	* Liberdade de Expressão	* Desenvolvimento Profissional	* Grau de responsabilidade
* Carga horária	* Valorização do Cargo	* Criatividade	* Valor pessoal
* Ambiente externo	* Relacionamento com a chefia	* Auto-avaliação	
		* Variedade de tarefa	
		* Ident. com tarefa	

FONTE: WESTLEY (1979), adaptado por RUSHEL (1993), FERNANDES (1996, p. 53).

Para RUSHEL (1993), conforme citado por FERNANDES (1996), os problemas políticos trariam a insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação; o sociológico, a anomia.

Este modelo oferece possibilidades de atendimento às necessidades tanto do indivíduo como da organização.

Já WALTON (1973), referenciado por RODRIGUES (1994), no Quadro abaixo (quadro 5) comenta que a **“expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”** (p.11).

#### QUADRO 5 - CATEGORIAS CONCEITUAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>* equidade interna e externa</li> <li>* justiça na compensação</li> <li>* partilha dos ganhos de produtividade</li> <li>* proporcionalidade entre salários</li> </ul>
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* jornada de trabalho razoável</li> <li>* ambiente físico seguro e saudável</li> <li>* ausência de insalubridade</li> </ul>
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	<ul style="list-style-type: none"> <li>* autonomia</li> <li>* auto-controle relativo</li> <li>* qualidades múltiplas</li> <li>* informações sobre o processo total do trabalho</li> </ul>

4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	<ul style="list-style-type: none"> <li>* possibilidade de carreira</li> <li>* crescimento pessoal</li> <li>* perspectiva de avanço salarial</li> <li>* segurança de emprego</li> </ul>
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ausência de preconceitos</li> <li>* igualdade</li> <li>* mobilidade</li> <li>* relacionamento</li> <li>* senso comunitário</li> </ul>
6. CONSTITUCIONALISMO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* direitos de proteção do trabalhador</li> <li>* privacidade pessoal</li> <li>* liberdade de expressão</li> <li>* tratamento imparcial</li> <li>* direitos trabalhistas</li> </ul>
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>* papel balanceado do trabalho</li> <li>* estabilidade de horários</li> <li>* poucas mudanças geográficas</li> <li>* tempo para lazer em família</li> </ul>
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* imagem da empresa</li> <li>* responsabilidade social da empresa</li> <li>* responsabilidade pelos produtos</li> <li>* práticas de emprego</li> </ul>

Fonte: WALTON (1973). In: RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2.ªed. Petrópolis: Vozes, 1994.



De acordo com o quadro 5 - a melhoria de qualidade de vida no trabalho deve ser construída com base em fatores chave, oferecendo possibilidades de atendimento tanto das necessidades do indivíduo como da organização.

A consideração desses indicadores pode servir para evitar agentes estressores e bloqueadores na implantação de programas de qualidade de vida na universidade.

Qualidade de vida é, pois, a busca de harmonia; é o entendimento com o *stress* pessoal e organizacional, atendendo ambas as partes em dimensões que precisam ser trabalhadas no dia-a-dia, na busca da saúde biopsicossocial.

Porém, o desenvolvimento da qualidade de vida nas organizações não consegue acompanhar o desenvolvimento racional e tecnológico, já que a busca pela qualidade total tem trazido diversos questionamentos sobre o homem.

Entende-se que para aplicação de programas de qualidade de vida, deve-se considerar o processo de aprendizagem que envolve dimensões subjetivas e objetivas do sujeito (psicológicas e sociais) e que as mesmas se articulam com aspectos relacionados à organização do trabalho e a cultura organizacional.

Para “trabalhar” com a Qualidade de Vida, faz-se necessário a identificação dessas dimensões muitas vezes “esquecidas” nas organizações bem como aplicação de modelos que viabilizam esses estudos.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGIA

O capítulo anterior constituiu-se no fundamento teórico, no qual foram abordados e analisados vários aspectos que caracterizam a atuação dos estressores na vida dos indivíduos, os níveis de *stress*: leve, moderado e alto e as intervenções necessárias no meio universitário para amenizar o *stress*, permitindo aos profissionais mais qualidade de vida. Essa revisão bibliográfica referente ao *stress*, as instituições de ensino superior: organização, qualidade, gestão de recursos humanos e suas implicações no comportamento humano, irá fundamentar o intuito de verificar: 1) quais os principais estressores que podem contribuir para uma elevação do índice de *stress* nos profissionais pesquisados; 2) as características pessoais e funcionais dos profissionais pesquisados e suas relações com os estressores apontados na tabela Holmes-Rahe.

#### 3.1 PERGUNTAS DE PESQUISA

Baseando-se no quadro teórico e no ponto central de interesse do presente estudo, e para possibilitar a verificação do problema de pesquisa deste trabalho, formularam-se as seguintes perguntas de pesquisa:

1. Quais os níveis de *stress* presentes no corpo docente e técnico-administrativo da Unioeste- Reitoria e Campus de Cascavel?
2. Quais as características pessoais e funcionais dos indivíduos que apresentam índices mais elevados de *stress* na Unioeste: Reitoria e Campus de Cascavel?

3. Como a Unioeste- Cascavel considera o *stress* no desempenho profissional dos seus docentes e servidores técnico-administrativos?

### 3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O método de investigação que se escolheu para esta pesquisa é o *estudo de caso*, que permite uma análise detalhada dos estressores e níveis de *stress* em relação às características dos pesquisados dentro do contexto de estudo.

Este método fundamenta-se na idéia de que a análise de uma unidade de determinado universo possibilita a compreensão da generalidade do mesmo ou, pelo menos, o estabelecimento de bases para uma investigação posterior, mais sistemática e precisa GIL (1991).

O caráter desta pesquisa é não-experimental, porque não existe alteração de variáveis. Nesse tipo de estudo, o pesquisador procura conhecer e interpretar a realidade sem nela interferir para modificá-la. É também exploratório e descritivo, porque procura aprofundar o conhecimento das variáveis e do fenômeno, para descrevê-lo; tendo como objetivo estudar os estressores de docentes e servidores técnico-administrativos, relacionando-os a problemas específicos de *stress*.

### 3.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA: POPULAÇÃO E UNIDADE DE ANÁLISE

A população desta pesquisa constitui-se dos docentes e servidores técnico-administrativos da Unioeste- Universidade do Oeste do Paraná: Campus de Cascavel e Reitoria.



**QUADRO 6- DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO GERAL DOS QUATRO CAMPIS DA UNIOESTE**

**QUADRO GERAL DOS SERVIDORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E DOCENTES**

<b>CAMPUS</b>	<b>DOCENTES TEMPORÁRIOS</b>	<b>DOCENTES EFETIVOS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>TÉCNICO- ADM.</b>	<b>TOTAL GERAL</b>
<b>CASCADEL</b>	<b>44</b>	<b>177</b>	<b>221</b>	<b>148</b>	<b>369</b>
<b>FOZ</b>	<b>02</b>	<b>74</b>	<b>76</b>	<b>64</b>	<b>140</b>
<b>M. C. RONDON</b>	<b>27</b>	<b>83</b>	<b>110</b>	<b>86</b>	<b>196</b>
<b>TOLEDO</b>	<b>28</b>	<b>70</b>	<b>98</b>	<b>74</b>	<b>172</b>
<b>REITORIA</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>111</b>	<b>134</b>
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>427</b>	<b>528</b>	<b>483</b>	<b>1011</b>

Fonte: Documento/ arquivos da Unioeste, 1997

A Unioeste é uma instituição considerada estatal ou pública, criada pelo decreto n.º 2352 de 27 de janeiro de 1988. Integra a ação das quatro instituições de ensino superior da região, como multi-campi de uma só instituição universitária: Cascavel, Foz do Iguaçu, Marechal Cândido Rondon e Toledo.

A população de interesse do estudo foi de 221 docentes (representando 42% da população em geral) e 259 técnico-administrativos: ( representando 54% da população em geral), lotados no campus de Cascavel e na Reitoria da Unioeste.

Participaram da pesquisa todos os componentes da população presentes no período da coleta dos dados (setembro/ 97) que retornaram espontaneamente o formulário de pesquisa. Sendo assim, um total de 318 indivíduos, representando 66,02% da instituição pesquisada; sendo 134 docentes, representando 60,63% do quadro funcional e 184 servidores técnico-administrativos, representando 71,04% do total de servidores técnico-administrativos do Campus e Reitoria. As tabelas 1 e 2 apresentam a distribuição dos pesquisados de acordo com o local e os Departamentos Acadêmicos a que pertencem.

**TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR CENTRO DA UNIVERSIDADE**

CENTRO	FREQUÊNCIA	%
Ciências Exatas e Tecnológicas	43	32,1
Ciências Humanas e Estudos Sócio-Econômicos	18	13,4
Educação, Comunicação e Artes	23	17,2
Ciências Sociais Aplicadas	21	15,7
Ciências Biológicas e da Saúde	29	21,6
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>

**TABELA 2 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR GRUPO OCUPACIONAL.**

GRUPO OCUPACIONAL	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		TOTAL	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Superior	23	34,9	4	3,4	27	14,7
Apoio	16	24,2	66	55,9	82	44,5
Médio	27	40,9	48	40,7	75	40,8
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>	<b>184</b>	<b>100,0</b>

### 3.4. DADOS: TIPOS, TÉCNICAS DE COLETAS E ANÁLISE.

#### 3.4.1 TIPOS DE DADOS

Os dados referentes às fontes primárias foram obtidos através da aplicação de um questionário estruturado com a Tabela Holmes- Rahe (Anexo 1), junto aos docentes da Unioeste: Campus de Cascavel e servidores técnico-administrativos: Reitoria e Campus de Cascavel. O formulário inclui, numa primeira parte, informações gerais sobre os pesquisados. Os docentes foram identificados em relação ao Centro e ao Departamento a que pertencem, à titulação (graduação ou pós-graduação), à ocupação ou não de outros cargos na instituição e ao número de disciplinas que estavam ministrando na época da coleta dos dados. Além disso, foram anotados também o tempo de serviço, a sua condição funcional (RT, efetivo, estágio probatório, temporário ou convidado), idade, sexo e estado civil. Já os servidores técnico-administrativos foram caracterizados em relação ao grupo ocupacional (apoio, médio ou superior), ao cargo que ocupam, se exercem outras funções na instituição e nível de escolaridade (1.º grau, 2.º grau, graduação ou pós-graduação). Também foram anotados, para os servidores técnico-administrativos, o tempo de serviço, idade, sexo e estado civil.

Na segunda parte do formulário, o pesquisado indicou, através da Tabela Holmes-Rahe os estressores presentes em sua vida nos últimos doze meses.

Os dados secundários foram obtidos através da leitura e análise de documentos como: demonstrativos do número de pesquisados, centro acadêmico e informações do setor médico sobre os principais índices de doenças relacionadas ao *stress*.



### 3.4.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Os dados primários foram coletados através da aplicação de um questionário Tabela Homes-Rahe, para se verificar índices e níveis de *stress* nas categorias pesquisadas, bem como a relação existente entre as características pessoais e funcionais dos mesmos. Participaram um total de 318 pesquisados, distribuídos entre docentes e técnico-administrativos conforme Tabela 1 e 2. A esses profissionais, presentes na instituição no período da pesquisa (setembro/97), foi entregue o formulário de coleta de dados juntamente com um documento explicativo.

### 3.4.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi realizada através de tabelas de frequência e percentuais, tabelas bidimensionais (cruzamentos entre características pessoais e funcionais) com frequência e percentuais, que serviram de base para verificar índices e níveis de *stress* dos pesquisados nos diferentes Centros da Universidade.

## CAPÍTULO IV

### 4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Neste capítulo, apresentam-se a descrição e análise dos resultados do estudo realizado na Unioeste: Campus de Cascavel e Reitoria, relativo ao *stress*: frequência dos estressores na vida dos pesquisados nos últimos doze meses (agosto /1996 a julho/ 1997), de acordo com a Tabela Holmes-Rahe; frequência dos números de *stress*: leve, moderado e alto nas categorias pesquisadas.

Os resultados são apresentados, basicamente, em termos dos percentuais encontrados para os pesquisados, em relação ao total de casos válidos em cada item de interesse do estudo. Inicialmente, foi feita uma descrição do perfil dos pesquisados, considerando-se características pessoais, como sexo, idade, estado civil e nível de escolaridade e também características funcionais, como número de disciplinas ministradas, outras funções dentro da instituição, setores a que pertencem, situação funcional e tempo de serviço. A seguir, foram apresentados os resultados obtidos através de uma distribuição bidimensional considerando essas características com os níveis de *stress*. Estes resultados são vistos em forma de tabelas e breves descrições.

#### 4.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS DOS PESQUISADOS

O perfil dos pesquisados, em relação a suas características pessoais e funcionais, é apresentado em forma de tabelas no Anexo 2, onde se encontram os resultados dos diversos itens pesquisados sobre o grupo de docentes e o de servidores técnico-administrativos (separados por Reitoria e Campus de Cascavel).

Identifica-se, em todas as tabelas, o número de pessoas que pertencem a cada item pesquisado (frequência) e o percentual correspondente calculado sobre o total de casos válidos. Devido as respostas em branco, encontradas nos formulários, este total não é o mesmo em todas as tabelas.

Alguns aspectos importantes são destacados em relação ao perfil dos pesquisados:

- A distribuição por faixa etária revela que a maioria (47,5%) dos docentes pesquisados têm idade de 30 a 40 anos e os servidores técnico-administrativos de 25 a 30 anos (25,0%).
- Dos docentes pesquisados, e dos servidores técnico-administrativos, 44,8% e 68,3%, respectivamente, são do sexo masculino.
- Considerando-se o estado civil predominante entre os pesquisados tem-se que são casados 63,4% dos docentes e 51,1% dos servidores técnico-administrativos.
- Quanto ao tempo de exercício na função de docentes, 50,4% têm menos de 5 anos, e de servidores técnico-administrativos 57,7% têm também até 5 anos, não havendo diferença de tempo entre estas duas categorias de profissionais.
- Dos docentes pesquisados, que trabalham no Campus de Cascavel, 66,4% são pós-graduados e, entre os servidores técnico-administrativos, 28,10% têm graduação ou pós-graduação.
- 87,3% dos docentes ministram até três disciplinas e 25,4% desempenham outras funções na Instituição, além de docência. Em relação aos servidores técnico-administrativos, apenas 18,0% acumulam outras funções.
- Entre os docentes pesquisados, 62,7% são efetivos, e 23,5% são temporários (contratados por dois anos) ou se encontram em estágio probatório (cumprindo período de experiência). Em relação aos servidores técnico-administrativos, 75,0% são efetivos e 20,1% estão em estágio probatório.



- Em relação ao regime de trabalho, 80,4% dos docentes estão em regime de 40 horas.

#### 4.2 ANÁLISE DOS NÍVEIS DE *STRESS*

De acordo com o instrumento de pesquisa três níveis de *stress* podem ser identificados após a frequência dos estressores assinalada pelos pesquisados. Cada nível de *stress* corresponde a uma soma de pontos, considerando a média de valor de cada estressor (Tabela Holmes-Rahe ). Portanto, a soma dos índices dos eventos assinalados pelo indivíduo, define o nível de *stress*: leve (até 150 pontos), moderado (entre 151 e 299), ou alto (300 ou mais pontos).

Considera-se nesta pesquisa:

- a) apresentam alto *stress*, os indivíduos que apresentarem índices de estressores acima de 151 pontos ou seja: 151 a 300 pontos (níveis moderado e alto acumulados).
- b) apresentam leve *stress*, os indivíduos que apresentarem índices de estressores abaixo de 150 pontos.

Optou-se por esta adaptação na forma de analisar o *stress*, considerando:

1. os sintomas físicos e psicológicos da fase intermediária e de resistência (vide quadro 1) , já são suficientes para desencadear um processo de adoecer no indivíduo.

2. as conseqüências de mudanças provocadas pelas exigências do mundo moderno impulsionam os profissionais do meio acadêmico a uma readaptação constante exigida por sua clientela e mercado de trabalho. Essa sociedade impõe novos desafios, e nas palavras de TOFFLER (1995,p.378) **“que aceitem responsabilidade, que compreendam como o seu trabalho se combina com o dos outros, que possam manejar tarefas cada vez maiores, que se adaptem rapidamente a circunstâncias modificadas e que estejam sensivelmente afinados com as pessoas envolta deles”**.

3.o caráter preventivo de assistência à saúde. Para que o serviço de saúde dentro de uma instituição esteja atrelado a programas de Qualidade de Vida e combate ao *stress*, torna-se necessário trabalhar com a medicina preventiva. Os custos para a instituição e a pessoa são maiores com a não prevenção das doenças. A manutenção da saúde exige responsabilidade tanto da instituição como do próprio profissional do meio universitário. CAPRA (1982) cita que um futuro sistema de assistência à saúde consistirá, em primeiro lugar e acima de tudo, num sistema abrangente, efetivo e bem integrado de assistência preventiva.

#### **4.3. RESULTADOS, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS**

Os resultados que se seguem referem-se ao nível de *stress* dos docentes e servidores técnico-administrativos, após uma análise bidimensional considerando as características gerais do mesmo.

De forma geral, a distribuição dos docentes por nível de *stress* é vista na Tabela 3 e esta mesma distribuição para os servidores técnico-administrativos é vista na Tabela 4.

**TABELA 3 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÍVEIS DE STRESS**

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	FREQUÊNCIA	%
Leve	57	42,5
Moderado	59	44,0
Alto	18	13,4
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>

**TABELA 4 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEIS DE *STRESS***

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		TOTAL	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Leve	29	43,9	50	42,4	79	42,9
Moderado	29	43,9	50	42,4	79	42,9
Alto	8	12,1	18	15,3	26	14,1
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>	<b>184</b>	<b>100,0</b>

Os resultados gerais evidenciam que são semelhantes os percentuais de docentes e servidores técnico-administrativos, classificados nos três níveis de *stress*, de acordo com a classificação de HOLMES & RAHE. Observa-se, ainda, que o nível de *stress alto* retém os menores percentuais de pesquisados em todos os casos, considerando a mesma classificação.

De acordo com os resultados evidencia-se que 57,4% dos docentes e 57,0% dos servidores técnico-administrativos apresentam um índice significativo de *stress*, ou seja, a maioria dos pesquisados encontram-se dentro dos níveis de *stress* moderado ou alto.

Em relação aos servidores técnico-administrativos, tendo observado que os percentuais de *stress* nos três níveis não são muito diferentes quando se compara REITORIA com CAMPUS, optou-se por considerar todos os servidores técnico-administrativos pesquisados de forma agrupada nos resultados que se seguem.



Os resultados da distribuição bidimensional se encontram nas Tabelas enumeradas de 5 a 21 as quais apresentam as freqüências e os percentuais correspondentes em cada caso.

**TABELA 5 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR SEXO E ÍNDICES DE STRESS**

ÍNDICE DE STRESS	SEXO				TOTAL	
	MASCULINO		FEMININO			
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Leve stress (1)	25	41,7	32	43,2	57	42,5
Alto stress (2)	35	58,3	42	56,8	77	57,5
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>

(1) considera-se quando a soma do valor dos estressores é de 0 a 150 pontos .

(2) considera-se quando a soma do valor dos estressores é de 151 a 300 pontos ou acima (níveis moderado e alto).

Obs: (1), (2), observações válidas para as tabelas de n.º 5 a 21

Em relação ao grupo de *docentes*, observamos que o percentual de pesquisados do sexo masculino tem *stress* (58,3%) é discretamente maior do que este percentual para os pesquisados do sexo feminino (56,8%). Já em relação aos *servidores técnico-administrativos*, a diferença entre o percentual de pesquisados do sexo masculino que tem *stress* (61,6%) é nitidamente maior do que este percentual para o sexo feminino (46,6%). Este índice maior nos homens, possivelmente tem relação com o momento em que os homens definem-se profissionalmente, estando mais expostos a fontes de *stress*. Parece haver uma exigência maior em relação aos homens por parte da sociedade.

**TABELA 6 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR SEXO E ÍNDICES DE STRESS**

ÍNDICE DE STRESS	SEXO				TOTAL
	MASCULINO		FEMININO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve <i>stress</i>	48	38,4	31	53,4	79
Alto <i>stress</i>	77	61,6	27	46,6	104
<b>Total</b>	125	100,0	58	100,	183

**TABELA 7 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR IDADE E ÍNDICES DE STRESS**

ÍNDICE DE STRESS	IDADE				
	ATÉ 25 ANOS		MAIS DE 25 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve <i>stress</i>	8	47,1	49	41,0	57
Alto <i>stress</i>	9	52,9	68	58,1	77
<b>Total</b>	17	100,0	117	100,0	134

**TABELA 8 - DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR IDADE E ÍNDICES DE STRESS**

ÍNDICE DE STRESS	IDADE				TOTAL
	ATÉ 25 ANOS		MAIS DE 25 ANOS		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve <i>stress</i>	16	42,1	61	43,3	77
Alto <i>stress</i>	22	57,9	80	56,7	102
<b>Total</b>	38	100,0	141	100,0	179

Quando se analisa os percentuais de pesquisados com *stress* em relação à idade, observa-se que tanto para os *docentes* quanto para os *servidores técnico-administrativos*, os percentuais são semelhantes para ambas as faixas etárias consideradas.

**TABELA 9 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR ESTADO CIVIL E ÍNDICES DE *STRESS***

ÍNDICE DE <i>STRESS</i>	ESTADO CIVIL						TOTAL
	SOLTEIRO		CASADO/DIVORC. OU SEP. JUD.		OUTROS		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve <i>stress</i>	11	29,7	45	47,1	1	50	57
Alto <i>stress</i>	26	70,3	50	52,6	1	50	77
<b>Total</b>	37	100,0	95	100,0	2	100,0	134

**TABELA 10 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR ESTADO CIVIL E ÍNDICES DE *STRESS***

ÍNDICE DE <i>STRESS</i>	ESTADO CIVIL						TOTAL
	SOLTEIRO		CASAD/ DIVORC. OU SEP. JUD		OUTROS		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve <i>stress</i>	31	40,8	47	46,1	1	25,0	79
Alto <i>stress</i>	45	59,2	55	53,9	3	75,0	103
<b>Total</b>	76	100,0	102	100,0	4	100,0	182

Docentes solteiros apresentam percentual de pesquisados com *stress* (70,3%) nitidamente maior do que os docentes casados ou separados (divorciados ou legalmente separados 52,6%). Considerando a variável estado civil na investigação do grupo de *servidores técnico-administrativos*, observa-se um perfil diferente daquele encontrado para os docentes. Entre os solteiros, 59,2% tem *stress* e entre os casados ou separados (divorciados ou legalmente separados) 53,9% têm *stress*.



**TABELA 11 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR TITULAÇÃO E ÍNDICES DE *STRESS***

ÍNDICE DE <i>STRESS</i>	TITULAÇÃO				TOTAL
	GRADUAÇÃO		PÓS-GRADUAÇÃO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve <i>stress</i>	16	35,6	41	46,1	57
Alto <i>stress</i>	29	64,4	48	53,9	77
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>

**TABELA 12 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR TITULAÇÃO E ÍNDICES DE *STRESS***

ÍNDICE DE <i>STRESS</i>	NÍVEL DE ESCOLARIDADE				TOTAL
	1º OU 2º GRAU		GRADUAÇÃO OU PÓS-GRADUAÇÃO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve <i>stress</i>	51	43,2	19	41,3	70
Alto <i>stress</i>	67	56,8	27	58,7	71
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>	<b>164</b>

Em relação à titulação dos *docentes*, os resultados apontam para um percentual maior de pesquisados com *stress* (64,4%) quando o docente possui graduação, em comparação com o que possui pós-graduação (53,9%). Considerando o nível de escolaridade dos *servidores técnico-administrativos*, os resultados evidenciam que não há grande diferença entre os percentuais de pesquisados com *stress* entre os que têm nível de escolaridade até o 2º grau e os que têm graduação ou pós-graduação (56,8% e 58,7%, respectivamente).

**TABELA 13 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR CENTRO E ÍNDICES DE *STRESS***

ÍNDICE <i>STRESS</i>	DE	CENTRO										
		CCET		CCHE		CECA		CCSA		CCBS		TOTAL
		Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve <i>stress</i>		15	34,9	8	44,4	11	47,8	13	61,9	10	34,5	57
Alto <i>stress</i>		28	65,1	10	55,6	12	52,2	8	38,1	19	65,5	77
<b>Total</b>		43	100,0	18	100,0	23	100,0	21	100,0	29	100,0	134

Legenda: CCET: Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas

CCHE: Centro de Ciências Humanas e Estudos Sócio-Econômicos

CECA: Centro de Educação, Comunicação e Artes

CCSA: Centro de Ciências Sociais e Aplicadas

CCBS: Centro de Ciências Biológicas e da Saúde

Quanto aos Centros da Universidade a que pertencem os *docentes*, observa-se que o Centro de Ciências Biológicas e da Saúde é o que apresenta maior percentual de pesquisados com *stress* (65,5%), seguido do Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas, cujo percentual de docentes com *stress* é igual a 65,1%. O Centro com menor percentual de pesquisados com *stress* é o Centro de Ciências Sociais Aplicadas (38,1%).

**TABELA 14 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR GRUPO OCUPACIONAL E ÍNDICES DE *STRESS***

ÍNDICE <i>STRESS</i>	DE	GRUPO OCUPACIONAL						
		SUPERIOR		APOIO		MÉDIO		TOTAL
		Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve <i>stress</i>		9	33,3	37	41,5	33	44,0	79
Alto <i>stress</i>		18	66,7	45	54,9	42	56,0	105
<b>Total</b>		27	100,0	82	100,0	75	100,0	184

Para os *servidores técnico-administrativos*, quando se considera o grupo ocupacional (superior, apoio ou médio), o maior percentual de pesquisados com *stress* encontrado se refere aos classificados como superior (66,7% contra 54,9% para o pessoal de apoio e 56,0% para o pessoal médio).

**TABELA 15 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÚMERO DE DISCIPLINAS MINISTRADAS E ÍNDICES DE *STRESS***

ÍNDICE DE <i>STRESS</i>	DE	NÚMERO DE DISCIPLINAS MINISTRADAS				TOTAL
		ATÉ 3 DISCIPLINAS		MAIS DE 3		
		Freq.	%	Freq.	%	
Leve <i>stress</i>		53	33,3	4	23,5	57
Alto <i>stress</i>		64	66,7	13	76,5	77
<b>Total</b>		117	100,0	17	100,0	134

Para os *docentes*, os resultados encontrados mostram que aqueles que lecionam mais de 3 disciplinas apresentam um percentual de pesquisados com *stress* (76,5%) maior do que os docentes que lecionam até 3 disciplinas (66,7%)

**TABELA 16 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR EXERCÍCIO DE OUTROS CARGOS E ÍNDICES DE *STRESS***

ÍNDICE DE <i>STRESS</i>	EXERCE OUTRO CARGO				TOTAL
	SIM		NÃO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve <i>stress</i>	14	41,2	43	43,0	57
Alto <i>stress</i>	20	58,8	57	57,0	77
<b>Total</b>	34	100,0	100,0	100,0	134



**TABELA 17 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO - ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR EXERCÍCIO DE OUTRAS FUNÇÕES E ÍNDICES DE *STRESS***

ÍNDICE DE <i>STRESS</i>	EXERCE OUTRAS FUNÇÕES				TOTAL Freq.
	NÃO		SIM		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve <i>stress</i>	71	47,3	8	24,2	79
Alto <i>stress</i>	79	52,7	25	75,8	104
<b>Total</b>	150	100,0	33	100,0	183

Docentes que exercem outro cargo na instituição têm percentual de pesquisados com *stress* (58,8%) discretamente maior do que aqueles que não exercem outro cargo (57,0%). Em relação aos servidores técnico-administrativos, os resultados apontam para uma diferença maior entre os percentuais de pesquisados com *stress*, quando se observa se o servidor técnico administrativo tem ou não outras funções dentro da instituição. Quando todos os servidores técnico-administrativos são considerados, 75,8% daqueles que têm outras funções apresentam *stress*, enquanto que 52,7% dos que não têm outras funções têm *stress*.

**TABELA 18 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR SITUAÇÃO FUNCIONAL E ÍNDICES DE *STRESS***

ÍNDICE DE <i>STRESS</i>	SITUAÇÃO FUNCIONAL						TOTAL Freq.
	EFETIVO		ESTÁGIO PROBATÓRIO OU TEMPORÁRIO		CONVIDADO		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Leve <i>stress</i>	38	45,2	19	55,6	0	0,0	57
Alto <i>stress</i>	46	54,8	30	61,2	1	100	77
<b>Total</b>	84	100,0	49	100,0	1	100,0	134

**TABELA 19 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR SITUAÇÃO FUNCIONAL E ÍNDICES DE STRESS**

ÍNDICE DE STRESS	MODALIDADE				TOTAL
	EFETIVO		ESTÁGIO PROBATÓRIO OU ESTAGIÁRIO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve <i>stress</i>	60	43,5	19	41,3	79
Alto <i>stress</i>	78	56,5	27	58,7	105
<b>Total</b>	138	100,0	46	100,0	184

*Docentes* em estágio probatório ou temporário têm percentual de pesquisados com *stress* (61,2%) maior do que os docentes efetivos (54,8%). Também para os *servidores técnico-administrativos*, estar em estágio probatório, ou ser estagiário, é a condição que apresenta maior percentual de pesquisados com *stress* – 58,7%, contra 56,5% para os efetivos.

**TABELA 20 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR TEMPO DE SERVIÇO E ÍNDICES DE STRESS**

ÍNDICE DE STRESS	TEMPO DE SERVIÇO				TOTAL
	ATÉ 2 ANOS		MAIS DE 2 ANOS		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve <i>stress</i>	22	37,3	35	46,7	57
Alto <i>stress</i>	37	62,7	40	53,3	77
<b>Total</b>	59	100,0	75	100,0	134

**TABELA 21 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR TEMPO DE SERVIÇO E ÍNDICES DE STRESS**

ÍNDICE DE STRESS	TEMPO DE SERVIÇO				
	ATÉ 2 ANOS		MAIS DE 2 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve <i>stress</i>	27	45,8	34	43,6	61
Alto <i>stress</i>	32	54,2	44	56,4	76
<b>Total</b>	59	100,0	78	56,4	137

Em relação ao tempo de serviço, verifica-se que os *docentes* que têm até 2 anos de tempo de serviço apresentam percentual de pesquisados com *stress* (62,7%) maior do que os *docentes* com mais de 2 anos (53,3). Ainda, em relação ao tempo de serviço, para os servidores técnico-administrativos observa-se que os percentuais de pesquisados não é muito diferente quando se consideram todos os servidores técnico-administrativos: 56,4% dos que têm mais de 2 anos de tempo de serviço têm *stress* e 54,2% dos que têm até 2 anos de tempo de serviço têm *stress*.

Quando, na análise bidimensional, características pessoais e funcionais dos pesquisados (Anexo 2 Tabelas 1 a 50) com o fator *stress*, ao considerar a variável **sexo**, observa-se que o perfil difere quando se compara *docentes* com servidores técnico-administrativos. Em alguns casos, os maiores percentuais se encontram entre os do sexo masculino e, em outros, entre os pesquisados do sexo feminino. Merece destaque o fato de que, no Centro de Ciências Exatas, os *docentes* do sexo masculino que têm *stress* (70,4%) é bem maior do que o percentual de *docentes* do sexo feminino que tem *stress* (56,3%). O percentual de servidores técnico-administrativos do sexo masculino com *stress* na Reitoria, (56,1%) é maior do que este percentual para os servidores técnico-administrativos do Campus de Cascavel (44,2%). Entretanto, para os servidores técnico-administrativos do sexo feminino, na



Reitoria tem-se 56,9% de pesquisados com *stress*, enquanto que no Campus de Cascavel este percentual é de 64,9%. É interessante observar, também, que na Reitoria, o percentual de servidores técnico-administrativos do sexo masculino que tem *stress* (53,3%) está muito próximo deste percentual para o sexo feminino (56,9%). Porém, isto não ocorre com os servidores técnico-administrativos do Campus de Cascavel, onde o percentual de servidores técnico-administrativos com *stress* do sexo feminino (64,9%) é bem maior do percentual dos servidores técnico-administrativos do sexo masculino (44,2%).

Considerando o nível de escolaridade dos servidores técnico-administrativos, os resultados evidenciam que não há grande diferença entre os percentuais de pesquisados com *stress* entre os que têm nível de escolaridade até o 2º grau e os que têm graduação ou pós-graduação (56,8% e 58,7%, respectivamente). Entretanto, quando se considera sexo, observa-se que as diferenças aumentam e que sexo masculino e feminino não têm o mesmo perfil. De fato, para os servidores técnico-administrativos do sexo masculino, 63,6% dos que têm graduação ou pós-graduação, têm *stress*, enquanto que 43,9% dos que têm até 2º grau, têm *stress*. Para os do sexo feminino, 57,1% dos que têm graduação ou pós-graduação, têm *stress*, enquanto que 63,2% dos que têm até 2º grau, têm *stress*. Pode-se observar ainda que, considerando escolaridade e sexo, o maior percentual de servidores técnico-administrativos com *stress* está entre os do sexo masculino que têm graduação ou pós-graduação (63,6%).

Docentes em estágio probatório ou temporários têm percentual de pesquisados com *stress* (61,2%) maior do que os docentes efetivos (54,8%). Para os efetivos, o percentual é o mesmo se a variável sexo for considerada (54,8%), tanto para o masculino quanto para o feminino. Já para os que estão em estágio

probatório ou são temporários, os docentes do sexo masculino apresentam um percentual de pesquisados com *stress* (66,7%) maior do que os do feminino (58,1%). Também, para os servidores técnico-administrativos, estar em estágio probatório ou ser estagiário é a condição que apresenta maior percentual de pesquisados com *stress* – 58,7% contra 56,5% para os efetivos. Quando se considera os servidores técnico-administrativos do sexo masculino, os efetivos apresentam um percentual de pesquisados com *stress* (50,0%) maior do que os servidores técnico-administrativos que estão em estágio probatório ou são estagiários (38,9%). O mesmo já não ocorre para os servidores técnico-administrativos do sexo feminino, para os quais se observa que 71,4% dos que estão em estágio probatório ou são estagiários, têm *stress* e 58,8% dos efetivos têm *stress*. Nota-se que, o percentual de servidores técnico-administrativos em estágio probatório ou estagiários do sexo feminino que têm *stress* (71,4%) é bem maior do que este percentual para os servidores técnico-administrativos do sexo masculino (38,9%).

Para os docentes, o estado civil e o *stress* mantêm a mesma relação de percentuais quando se refere à variável sexo, ou seja, solteiros tanto do sexo masculino quanto do feminino apresentam percentuais maiores de pesquisados com *stress* do que os casados ou separados. De fato, 85,7% dos solteiros do sexo masculino têm *stress* e 60,9% dos solteiros do sexo feminino tem *stress*. Já entre os servidores técnico-administrativos do sexo masculino, solteiros, 44,0% têm *stress* e esta situação se inverte para os servidores técnico-administrativos do sexo feminino, 66,7% dos solteiros têm *stress*.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

#### 5.1 CONCLUSÕES

Neste estudo, procurou-se responder ao objetivo principal da pesquisa, ou seja, identificar agentes estressores e níveis de *stress* nas categorias profissionais: docentes e servidores técnico-administrativos da Unioeste. Objetivou-se analisar os níveis de *stress* nessas categorias profissionais, confrontando-os com as diferentes características pessoais e funcionais dos mesmos.

A busca dessas respostas fundamentou-se no desejo de analisar mecanismos responsáveis por perturbações relacionadas ao *stress* no meio universitário, considerando a escassa literatura nessa área e a própria vivência na instituição em estudo.

Para FRANÇA & RODRIGUES (1996) alguns indicadores podem ajudar na detecção de pessoas em que a ação dos agentes de *stress*, estão determinando um comprometimento de seu desempenho no sentido biopsicossocial.

As enfermidades, decorrentes do processo de *stress*, apresentam componentes sócio-histórico e psicológicos que dificilmente são compreendidos sem ajuda de métodos.

Ao escolher o método Holmes-Rahe a atenção maior deu-se na possibilidade que ele apresenta em levantar incidentes críticos para possíveis diagnósticos e encaminhamentos frente a uma proposta de saúde na organização, e dentro deste propósito, na universidade. Passaremos a discutir estressores mais freqüentes apontados pelas duas categorias pesquisadas, de acordo com as Tabelas abaixo.



**TABELA 22 - FREQUÊNCIAS DOS AGENTES ESTRESSORES APONTADOS PELOS DOCENTES DA UNIOESTE-CASCADEL**

<b>ESTRESSORES</b>	<b>FREQUÊNCIA</b>
14	68
39	58
29	56
13	54
35	46
27	44
38	43
37	43
30	43
26	39
25	39
17	36
10	34
5	30
18	29
22	25
23	25
36	23
6	23
34	22
32	22
20	16
15	15
40	11
28	11
11	11
3	9
7	8
33	7
24	7
16	6
12	6
19	3
9	2
2	2
8	1
4	0
1	0

Nota: os números de 1 a 40 correspondem aos agentes estressores conforme Tabela Holmes-Rahe.

**TABELA 23 - FREQUÊNCIA DOS AGENTES ESTRESSORES APONTADOS PELOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIESTE-CASCADEL.**

ITEM DA TABELA HOLMES	FREQUÊNCIA
38	102
39	81
14	78
35	74
13	69
10	68
37	51
29	49
30	48
5	48
6	47
17	47
26	47
27	45
20	38
25	35
18	32
32	31
15	31
36	29
33	27
34	24
28	21
23	21
16	18
22	17
40	16
12	14
31	13
21	12
11	10
24	9
3	8
9	6
8	6
7	5
2	4
1	3
19	1
4	1

Nota: os números de 1 a 40 correspondem aos agentes estressores conforme Tabela Holmes-Rahe

Os estressores apresentam-se pela ordem de freqüência apontada pelos pesquisados.

Para SANTOS (1994, p.31), os estressores são todos os agentes que causam o *stress*. Tudo o que afeta o indivíduo física ou mentalmente.

Para KAPLAN & SADOCK (1993, p.414), o fato de um evento ser percebido como estressante depende da natureza do mesmo e dos recursos das defesas e dos mecanismos de enfrentamento da pessoa.

Analisando a Tabela, percebe-se que os estressores mais representados no instrumento foram os provenientes da vida familiar.

Os agentes estressores mais freqüentes nos docentes foram, em primeiro lugar, os relacionados com as finanças (alterações financeiras). Em segundo lugar, está o item relacionado com a comemoração de natal em estilo tradicional. Para os servidores técnico-administrativos, os agentes estressores foram os itens relacionados com férias, com comemoração de natal em estilo tradicional e com alterações financeiras. Surpreende o fato de que os itens relacionados com o trabalho não foram os mais freqüentes nas citações dos pesquisados, mas sim aspectos relacionados à estrutura e cultura familiar (ritual).

Analisando o Quadro 2, classificação dos estressores, e os mais apontados na pesquisa, nas duas categorias, a maior freqüência encontra-se no grupo dos estressores psicossociais, isto de acordo com o Instituto Internacional do *Stress*.

De acordo com a teoria de CARTER & MCGOLDRICK (1995) , sobre as mudanças no ciclo de vida familiar, tanto aspectos do fluxo de ansiedade vertical como horizontal, relacionam estressores apontados pela pesquisa, sendo mais marcantes os horizontais: a ansiedade produzida pelos estresses na família conforme ela avança no tempo. Segundo os pesquisadores, basta um estressor no



eixo horizontal ser suficiente para um rompimento no sistema familiar, desarticulando-o, como por exemplo, a falta de planejamento no orçamento familiar.

A Psicologia trata da necessidade do indivíduo “descarregar” sua emoção, a fim de buscar uma expressão que o ajude a solucionar o problema. Sabe-se que diante de qualquer modificação do meio ou desequilíbrio, o estado afetivo se altera, procurando se adaptar. Caso o indivíduo necessite reter a emoção, não procurando readaptar-se, daí, o surgimento de sintomas, neste caso, de manifestações físicas e psicológicas do *stress* .

Em oposição a estas mudanças bruscas (podendo estar associado a fatores sociais, políticos, afetivos, etc;) uma mudança lenta e continuada proporciona mais bem estar no indivíduo. Esta opção por uma mudança planejada pode alojar-se dentro de um nível de *stress* leve e temporário.

Os estressores apontados mais no âmbito familiar podem estar relacionados a uma descarga emocional neste contexto, já que no trabalho o indivíduo procura manter o equilíbrio, principalmente o homem (docente), cujo índice de *stress* foi maior, evitando com isto conflitos devido ao medo e à incerteza do amanhã; e a mulher servidora técnico-administrativa de menor escolaridade que enfrenta outra situação familiar.

Para SAYLES & STRAUS, citados por RODRIGUES (1994), uma vida familiar insatisfatória reverte o profissional a obter no trabalho uma fonte de satisfação de suas necessidades, sendo assim mais receptivo e menos exigente.

Este índice ainda é maior se forem considerados os docentes solteiros do sexo masculino (85,7%). Para FLACH (1991), o desafio da vida de solteiro envolve muito a preservação da auto-estima e a habilidade em manter um alto nível de autonomia. Para BOUCHER & BINETTE (1996), as pessoas casadas se dizem

menos estressadas e mais satisfeitas do que as não casadas. O autor relata uma pesquisa feita com 7.000 californianos, onde o índice maior de *stress* foi entre os solteiros, socialmente isolados; e na faixa etária de 30 a 49 anos principalmente entre as mulheres sozinhas, que são as de maior risco.

Outro aspecto pode estar relacionado às turbulências, às grandes transformações que atravessamos; pessoas sozinhas tendem a conversar com o computador ou a televisão, ou com seus personagens da escrita, diminuindo a socialização, as interrelações afetivas. Isto se confirma pela própria pesquisa, pois a área de conhecimento que evidenciou índice mais elevado de *stress* foi a de Ciências Exatas e Tecnológicas, onde se concentra o maior número de docentes do sexo masculino. Sabe-se que nessa área os profissionais se utilizam mais do processo cognitivo, da razão e da lógica.

No mundo atual, onde a convivência com os outros nos obriga a adotar um modelo mais flexível de pensamento, a racionalização frente a um conhecimento nos dá a idéia de que tudo deve ser exato e completo. Daí a pergunta: lidar com o cognitivo racional desencadeia mais *stress*? A produção intelectual, voltada mais para a razão do que para as coisas da emoção ou afeto, levam mais ao *stress*?

Interessante que, por outro lado, na área de Ciências Biológicas e da Saúde, o Departamento de Enfermagem apresentou o maior índice de *stress*. É a área onde justamente se utiliza do extremo: a produção intelectual, o desgaste psíquico do profissional para as vivências emocionais e afetivas. Observou-se que estes profissionais apresentaram índices de *stress* semelhantes àqueles da área de Ciências Exatas (65,1% e 65,5%, respectivamente, para o setor de Ciências Exatas e Tecnológicas, e de Ciências Biológicas e da Saúde).



Isto indica que profissionais que estão frente a frente com situações estressantes e profissionais com tendências a escolher alternativas de uma estrutura mental já existente, tendem a apresentar os mesmos resultados em relação ao *stress*. A diferença está na forma de se movimentar a nível psíquico: um mais de dentro para fora e outro mais de fora para dentro. Tanto um movimento como outro pode gerar desgaste e tensão ou alegria e prazer. Parece que trabalhar com os dois extremos: razão e emoção, pode desencadear níveis de *stress* semelhantes.

Através da procura de informações no Setor Médico da instituição em relação aos servidores técnico-administrativos do sexo masculino verificou-se um maior índice em problemas de hipertensão, alcoolismo e diabete. Na pesquisa, os índices de *stress* encontrados para eles foi alto (61,6%). Em relação aos docentes do sexo masculino, a procura pelo Setor Médico, embora seja baixa, ocorre mais por problemas relacionados à ansiedade e à angústia. O percentual de *stress* encontrado para estes profissionais pela pesquisa foi de 58,3%, denotando que a maioria se encontra em estado de *stress*.

A questão que se coloca é a seguinte: há relação entre a capacidade cognitiva com ansiedade? Parece haver certa relação, já que o que se observou através dos resultados, é que quanto maior o nível de titulação, menos *stress* estes apresentam (64,4% nos graduados e 53,9% nos pós-graduados). Isto pode estar relacionado ao ganho salarial, à pressão da instituição na qualificação docente, à discriminação no grupo e corporativismo entre os pós-graduados, sendo que as melhores funções na instituição, comissões em bancas e debates, gera certa discriminação, quando doutores e mestres se reúnem. Percebe-se, na instituição, que a maioria dos graduados dedicam-se fora da Instituição como profissionais liberais “fora do expediente”, ou se dedicam com menos carga horária na Instituição.



Em relação aos servidores técnico-administrativos, ocorre o contrário (56,8% até 2º grau e 58,7% nível superior ou pós-graduação).

O questionamento que se levanta em relação aos servidores técnico-administrativos do sexo feminino, quando se considera escolaridade, é que quanto mais baixo o nível de escolaridade maior propensão ao *stress*, ocasionado por problemas de ordem familiar, econômica e social. Apesar do grupo de apoio ter menos *stress* e ser representado pelo maior número de mulheres, é a parte da população que mais procura o Setor Médico da instituição, acentuando-se a procura com o aumento da idade. As principais queixas estão relacionadas a “desabafos” de situações constrangedoras no lar, tanto em relação ao cônjuge quanto aos filhos; na sua maioria, necessitam trabalhar para aumentar a renda familiar, já que o cônjuge ou obtém pouco ganho no seu emprego ou enfrenta problemas relacionados com doenças.

Pelas pesquisas conclui-se que há mais relação de *stress* nas duas categorias pesquisadas com os dados pessoais dos pesquisados: idade, sexo, estado civil, tempo de serviço, do que com características relacionadas à atividade profissional. O que confirma a teoria de ETZIONI (1981) quando fala sobre a organização universitária; que possui uma estrutura de autoridade formada pelos administrativos e uma organização especializada formada pelos docentes (são livres de controles e sofrem pressões informais).

Uma das fontes relevantes no confronto com as características pessoais coletadas através do instrumento de pesquisa foi o tempo de permanência dos pesquisados na instituição; o que parece indicar que indivíduos em fase de adaptação (até 2 anos) na sua função, sofrem mais de problemas relacionados com o *stress*.

De acordo com as características consideradas no estudo, os resultados indicam :

1. Em relação à situação funcional: as duas categorias apresentaram *stress* acentuado no período de avaliação (61,0% dos docentes e 58% dos servidores técnico-administrativos) quando consideradas a situação de estágio probatório e regime temporário. Subentende-se que os profissionais na condição de estágio probatório ou são temporários estão em fase de adaptação e podem não atingir um nível de estabilidade em todos os aspectos, levando a um desligamento. As exigências de adaptação provêm de todos os setores da vida e, quando se trata da sobrevivência, pesa mais: onde morar, o que fazer, como se alimentar, que estilo de vida adotar, etc.

A incerteza de permanecer no emprego, do salário; a angústia da ameaça de que pode perdê-lo cada vez que se aproxima do término do contrato ou do vencimento da experiência, faz com que o nível de *stress* aumente, e a angústia também; em síntese, tudo o que ameaça sua própria sobrevivência. Percebe-se, pois, que a alteração financeira na vida dos pesquisados exerce influência fundamental.

Geralmente exige-se dos profissionais estagiários a mesma excelência de tarefa realizada por outros profissionais que estão há mais tempo na instituição. Isto é outro fator que pode reprimir seu funcionamento mental, exigindo-lhe um esforço maior para manter um comportamento que, supostamente, é avaliado como determinante para sua permanência ou saída da instituição. Com isto, percebe-se que os efeitos da organização do trabalho sobre a vida mental e social dos indivíduos exercem um poder muito grande sobre eles, provocando-lhes reações

inesperadas como: agressividade, como forma de descarga emocional. Assim, os profissionais procuram diferentes formas para atenuar esta angústia.

A forma de avaliar uma pessoa, em processo de adaptação, é muito importante como prevenção de doenças ocupacionais, como o *stress* profissional. Acredita-se que seja uma oportunidade para a Comissão de Avaliação de Estágio Probatório da Universidade pesquisada ou mesmo uma chefia, considerar aspectos não só da função, mas também da pessoa, sendo uma oportunidade para encaminhar o servidor técnico-administrativo a um auxílio profissional, melhorando a dimensão de atendimento com profissionais de outras especialidades.

O período de avaliação é, portanto, uma oportunidade para ajudar as pessoas com *stress* (principalmente as de nível alto) e procurar o ajustamento para reintegrá-las, ajudá-las ou encaminhá-las para apoio profissional. Porém, na época da pesquisa, em consulta com o Setor Médico da Instituição pesquisada, o que se verificou é que a procura dos indivíduos em estágio probatório e temporários (contratados) é muito baixa, podendo também estar relacionada ao “medo de adoecer” neste período que é tão crítico para o indivíduo e a instituição que o está avaliando.

Por outro lado, a forma como o indivíduo encara este conflito depende muito dos recursos que dispõe para avaliar e enfrentar situações de *stress* nesse processo de adaptação.

Existem muitas controvérsias sobre a definição de adaptação. Torna-se mais fácil definir desadaptação como uma situação conflitiva, geralmente proveniente de uma situação interpessoal (TELES, 1990).

SELYE (1973) trata das doenças de adaptação como tentativas fracassadas do indivíduo, frente a processos adaptativos, ou seja, diante de agentes



estressantes seja fisiológicos, psicológicos ou sociais. E acrescenta que o êxito ou fracasso dos processos adaptativos depende muito de como este indivíduo se relaciona com o meio, o que vem de encontro à definição de TELES (1990).

Uma das maiores dificuldades portanto, para a busca de solução do *stress* é o não reconhecimento por parte da própria pessoa que sofre o problema e em reconhecer se é capaz ou não de saná-lo e enfrentá-lo. Daí, a intervenção necessária e urgente do setor de Recursos Humanos da universidade pesquisada, para criar possibilidade de recuperar, proteger e promover a saúde.

2. Sobre o acúmulo de funções: as duas categorias profissionais apresentaram elevados níveis de *stress* (70,0% dos docentes e 52,6% dos servidores técnico-administrativos). Este alto percentual encontrado para os docentes reflete o real acúmulo que este profissional tem quando, além das atividades próprias de ensino que desenvolve, ainda acumula tarefas administrativas.

3. Parece que o limite para o *stress* é ministrar no máximo 2 a 3 disciplinas: (54,9% dos docentes com 3 disciplinas tem *stress*), principalmente para aqueles professores que acumulam outras funções. Os homens, neste grupo, também apresentam mais *stress* que as mulheres e também em relação aos que ministram até 3 disciplinas. As mulheres com mais de 3 disciplinas apresentaram mais *stress* do que aquelas com até 3 disciplinas.

4. Docentes, tanto do sexo masculino como do feminino, com idade acima de 25 anos, apresentam mais *stress* do que aqueles com idade de até 25 anos; o mesmo não ocorre com os servidores técnico-administrativos, para os quais os mais jovens (até 25 anos de idade) têm mais *stress* do que aqueles com idade maior do que 25 anos.

A maioria dos pesquisados se encontra em estado de *stress* conforme foi definido na pesquisa (níveis observados maiores do que 50%). Isto, naturalmente, sugere a interferência a nível de ação tanto por parte dos pesquisados, no que se refere a alterações no seu estilo de vida, como por parte da instituição no encaminhamento de medidas que visem melhoria de qualidade de vida de seus profissionais e, conseqüentemente, melhoria dos serviços prestados pela instituição à sociedade. Para tanto, a implementação de programas diversos se faz necessária. Além desses dados, pode-se também concluir:

- Tanto para os docentes como para os servidores técnico-administrativos, os agentes estressores ligados a finanças (orçamento familiar e alterações financeiras) são os mais freqüentes e contribuem para a elevação dos percentuais de *stress* encontrados.
- Os profissionais (docentes e servidores técnico-administrativos) do sexo masculino apresentaram, de modo geral, maior índice de *stress* do que os do sexo feminino, mesmo em departamento onde há predominância do sexo feminino.
- A diminuição do nível de *stress* ocorre com o aumento da idade para os docentes, ocorrendo o inverso em relação aos servidores técnico-administrativos.
- Profissionais da instituição casados, viúvos e/ou separados apresentam menos *stress* do que os solteiros, principalmente aqueles que são do sexo masculino.
- Tanto docentes como servidores técnico-administrativos sofrem mais de *stress* no seu período de adaptação na instituição, necessitando por parte da instituição pesquisada mais apoio e aprimoramento de técnicas de enfrentamento do *stress*.

- O limite de disciplinas que os docentes suportam, a fim de não extrapolarem o nível de *stress* é de, no máximo, três, principalmente se os mesmos acumulam outras funções dentro da instituição.
- Quanto maior o nível de titulação dos docentes menor é o índice de *stress* apresentado. Para os servidores técnico-administrativos esta situação se inverte.
- Para os profissionais pesquisados, quanto maior o tempo de serviço menores são os níveis de *stress* observados.

## 5.2 RECOMENDAÇÕES

- Para a continuidade de um trabalho na área, as variações individuais do modo de vida como idade, sexo, estado civil, precisam ser levados em consideração para se estabelecer a importância dos eventos causadores de *stress*, considerando a experiência de cada indivíduo enquanto cidadão e profissional da universidade já que, poderá existir uma variação dentro daquilo que as pessoas consideram como provocador do *stress*.
- A identificação dos sintomas biopsicosociais que refletem *stress* e de agentes estressores dentro da universidade deverá ser uma das primeiras etapas na implantação de ações que visem a diminuição dos níveis de *stress* observados.
- Tanto docentes como servidores técnico-administrativos, ao apresentarem um índice significativo de *stress*, necessitam de interferências, como engajamento em programas anti-*stress* e de qualidade de vida.
- Os programas de assistência à saúde implantados na universidade deverão ter enfoque preventivo e não curativo.



- O setor de recursos humanos nas instituições de ensino superior tem um grande desafio: rever seus modelos de conduta tanto racionais como atitudinais frente às pessoas; redescobrir valores e direcionar procedimentos para identificar potencialidades. Treinar e aprimorar habilidades gerenciais, redimensionando postos de trabalho.
- Acompanhamento de indivíduos com alto risco de *stress* através de exames periódicos com equipe multidisciplinar enfim, estabelecer programas de auto ajuda utilizando-se dos profissionais alocados na instituição.
- Capacitar os profissionais para um melhor enfrentamento dos agentes estressores.
- O *stress* e a qualidade de vida na universidade precisam ser reconhecidos como parte constante de transformações; basta identificar como cada instituição procura responder às demandas de sua clientela a nível físico, mental, emocional, e espiritual.
- Pensar em programas de qualidade de vida na universidade, como um dos objetivos para combater o *stress* de seus colaboradores, é contribuir para o desenvolvimento das dimensões subjetivas e objetivas dentro do contexto analisado.

Sugere-se que, os dados obtidos no estudo em questão, sirvam de base para a elaboração de programas na Instituição como em outras universidades.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU JR. Laerthe. **Três dimensões da gestão da qualidade na universidade São Francisco**. In: Anais do I Congresso Brasileiro de qualidade no ensino superior. São Paulo: IBRAQS, 1993.
- ALBERT, Eric & URURAHY, Gilberto. **Como tornar-se um bom estressado**. Rio de Janeiro : Salamandra, 1997.
- ALBRECHT, K. **O Gerente e o Estresse**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.
- ARGYRIS, Chris. **Personalidade e organização: o conflito entre o sistema e o indivíduo**. Rio de Janeiro: Renes, 1957.
- ARROBA, T. & JAMES, K. **Pressão no trabalho - Stress**. São Paulo: McGraw-Hill, 1988.
- ARRUDA, José Ricardo Campelo. **Políticas e indicadores da qualidade na educação superior**. Rio de Janeiro: Qualitymark / Dunya, 1997.
- AZEVEDO, Israel B. **O prazer da produção científica**. 4. ed. Piracicaba: Unimep, 1996.
- BALDRIDGE, J. Victor (1982) & COHEN & MARCH (1983), BIRNBAUM (1988)  
In: SIENA, Osmar. **“Tipos de racionalidade na lógica ação de dirigentes em organizações universitárias brasileiras”**. Florianópolis: U.F.S.C, 1993 [Dissertação de Mestrado].
- BERGER, L.P. & LUCKMANN, T. A . **Construção social da realidade**. 7 ed. Trad. Floriano Fernandes. Petrópolis: Vozes, 1987.
- BERNARDES, Cyro. **Teoria geral das organizações**. São Paulo: Atlas, 1988.
- BIRNBAUM (1988). In: SIENA, Osmar. **“Tipos de racionalidade na lógica ação de dirigentes em organizações universitárias brasileiras”**. Florianópolis: U.F.S.C, 1993 [Dissertação de Mestrado].
- BLAU, Peter & SCOTT, Richard W. **Organizações formais: uma abordagem comparativa**. Trad. de Maria Angela e Lobo F. Levy. São Paulo: Atlas, 1979.
- BOUCHER, Francine & BINETTE, André. **Vença o stress**. São Paulo: Edições Loyola (1996, p.32)
- BOWDITCH, James L. & BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

- BOWEN (1978). In: CARTER, Betty & McGOLDRICK, Mônica. **As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.
- BRANDEN, Nathaniel. **O poder da auto-estima**. São Paulo: Saraiva, 1995.
- CAPRA, Fritjof. **O ponto de mutação**. São Paulo: Cultrix, 1982.
- CARTER, Betty & McGOLDRICK, Mônica. **As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.
- CHANLAT, Jean François (Coord). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, v.1-2, 1993.
- CODO, Wanderley & SAMPAIO, José J. Coelho (org). **Sofrimento psíquico nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 1985.
- COHEN & MARCH (1983), In: SIENA, Osmar. **“Tipos de racionalidade na lógica ação de dirigentes em organizações universitárias brasileiras”**. Florianópolis: U.F.S.C, 1993 [Dissertação de Mestrado].
- CUNHA, Luiz Antonio. **Qual Universidade?**. São Paulo: Cortez, 1989.
- D'ANDREA. **Desenvolvimento da personalidade**. São Paulo: USP, 1978.
- DAVIDOFF, Linda. **Introdução à Psicologia**. São Paulo: McGraw - Hill, 1983.
- DEJOURS, Christophe & ADBOUCHELI, Elisabeth & JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
- DEMO, Pedro. **Educação e Qualidade**. 3. ed. São Paulo: Papirus, 1996.
- DENTON, Keith. **Qualidade em serviços**. São Paulo: Makron Books e McGraw-Hill, 1991.
- ETZIONI, Amitai. **Organizações modernas**. São Paulo: Pioneira, 1973.
- \_\_\_\_\_. **Organizações complexas: estudo das organizações em face dos problemas sociais**. São Paulo: Atlas, 1981.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FLACH, Frederic F. **Resiliência: a arte de ser flexível**. São Paulo: Saraiva, 1991.
- FRANÇA, Ana Cristina L. & RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1996.
- GARETH, Morgan. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.



- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1991.
- GOFFMAN, Erving. **A representação do eu na vida cotidiana**. Petrópolis: Vozes, 1985.
- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. 14. ed. Rio de Janeiro: Objetiva/Brockman, 1994.
- HOLMES, T.H. & RAHÉ, R.H. "The social readjustment rating scale". *J. Psychosom*, 1967, v-11, p.213-218.
- JUCIUS, Michael J. & SCHLENDER, William E. **Introdução à administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1978.
- KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1994.
- KAPLAN, Harold I. & SADOCK, Benjamin J. **Compêndio da psiquiatria: ciências comportamentais - psiquiatria clínica**. 6.ªed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul,
- KAST, F. Rosenzweig. **Organização e administração: um enfoque sistêmico**. São Paulo: Pioneira, 1980.
- KATZ, Daniel & KAHN, Robert L. **Psicologia social das organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1978.
- KOVRGANOFF, Wladimir. **A face oculta da universidade**. Trad. de Claude Schilling e Fátima Murad. São Paulo: U.E. Paulista, 1990.
- KUNSCH, Margarida M. Krohling. **Universidade e comunicação na edificação da sociedade**. São Paulo: Loyola, 1992.
- KYRIACOU & SUTCLIFFE (1978). In: LIPP, Marilda E. Novaes (Org.). **Pesquisas sobre stress no Brasil: Saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papirus, 1996.
- LANE, Sílvia T.M. **O que é psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- LEITE, Denise & MOROSONI, Marília. **Universidade futurante: produção do ensino e inovação**. São Paulo: Papirus, 1997.
- LIPP, Marilda E. Novaes. **Como enfrentar o stress**. 3. ed. São Paulo: Ícone, 1990.
- \_\_\_\_\_. **Pesquisas sobre stress no Brasil: Saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papirus, 1996.
- LOBOS, Júlio. **Qualidade através das pessoas**. São Paulo: J. Lobos, 1991.
- MACGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa**. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

- MASETTO, Marcos T. (org.). **Docência na universidade**. Campinas: Papirus, 1998.
- McDAVID, John W. **Psychology and social behavior**. United States of América: Harper e Row, 1974.
- MEZOMO, João Catarin. **Anais do I Congresso Brasileiro da Qualidade no Ensino Superior**: Discurso de abertura do Congresso Brasileiro da Qualidade no Ensino Superior. Revista Universidade, vol. 1, n.º 1 Janeiro / Fevereiro. São Paulo: 1993.
- \_\_\_\_\_. **Gestão da qualidade na escola**: princípios básicos. São Paulo: J.C. Mezomo, 1994.
- MOLLER, Claus. **O lado humano da qualidade**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- MORACO & MCFADDEN (1982). In: LIPP, Marilda E. Novaes (Org.). **Pesquisas sobre stress no Brasil**: Saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papirus, 1996.
- MORAES, Maria Cândida. **O paradigma emergente**. Campinas: Papirus, 1997.
- MOSCOVICI, Fela. **Renascença organizacional**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1993.
- MOTTA, Fernando C. Prestes. **Teorias das organizações**: evolução e crítica. São Paulo: Pioneira, 1986.
- NADLER & LAWLER. In: RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. Petrópolis, Vozes, 1994.
- OLIVEIRA, Milton de. **Energia emocional**: base para gerência eficaz. São Paulo: Makron Books, 1997.
- PAGÈS, Max. **A vida afetiva dos grupos**. Petrópolis: Vozes, 1982.
- PARSONS, Talcott. **O sistema das sociedades modernas**. Trad. de Dante M. Leite. São Paulo: Pioneira, 1974.
- PERROW, Charles. **Análise organizacional**: um enfoque sociológico. Trad. de Sônia F. Schwartz. São Paulo: Atlas, 1972.
- PILARES, Valmir. **Recursos humanos**: descon siderações. São Paulo: Nobel, 1991.
- RIO, Rodrigo Pires do. **O fascínio do stress**: vencendo desafios num mundo em transformação. Rio de Janeiro: Qualitymark / Dunya, 1996.
- RODRIGUES, A. L. & GASPARINI, Ana C.L. França. In: MELLO FILHO, Júlio de **Psicossomática Hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.



RODRIGUES, Francisco F. **Qualidade em recursos humanos**. Rio de Janeiro: SENAC / DN / DFP, 1996.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RUSHEL (1993). In: FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

SAMULSKI, Dietmar & CHAGAS, Mauro H. & NITSCH, Jurgen R. **Stress: teorias básicas**. Belo Horizonte: LAPES UFMG. Ed. Gráfica Costa & Cupertino Ltda., 1996.

SANTOS, Osmar de Almeida. **Ninguém morre de trabalhar: o mito do estresse**. 2. ed. São Paulo: Texto novo, 1994.

SELYE, H. **Stress, a Tensão da Vida**. Tradução de Frederico Branco. 2. ed. São Paulo: Ibrasa, 1965.

\_\_\_\_\_. **The evolution of the stress concept**. American Scientist: United States, 1973. n.º61, p.692-699.

SGUISSARDI, Valdemar & SILVA, JR., João dos Reis. **Políticas públicas para a educação superior**. Piracicaba: Editora Unimep, 1997.

SHARPE & LEWIS (1978). In: BOUCHER, Francine & BINETTE, André. **Bien vivre le stress**. Les Éditions. Mortagne, 1992.

SIENA, Osmar. **Tipos de racionalidade na lógica de ação de dirigentes em organizações universitárias brasileiras**. U.F.S.C, 1993. Dissertação de Mestrado].

TELES, Antonio Xavier. **Psicologia organizacional: a psicologia na empresa e na vida em sociedade**. 3. ed. São Paulo: Ática, 1990.

TOFFLER, Alvin. **O choque do futuro**. Rio de Janeiro: Record, 1970.

\_\_\_\_\_. **A terceira onda**. 20. ed., Rio de Janeiro: Record, 1995.

WALTON (1973). In: RODRIGUES RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis : Vozes, 1994.

WANDERLEY, Luis Eduardo W. **A prática docente na Universidade**. São Paulo: E.P.U, 1992.



## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### INSTRUMENTO DE PESQUISA 1: PESQUISA PARA IDENTIFICAR OS ESTRESSORES DOS DOCENTES DA UNIOESTE : CAMPUS DE CASCAVEL

#### Objetivo: Dissertação de Mestrado

Unioeste – Campus de Cascavel

Centro: .....

Departamento: .....

Graduação (Docente): ..... Pós-Graduação: .....

Disciplinas (ministradas): .....

Outros cargos na Instituição: .....

RT: ..... Efetivo ( )

Estágio Probatório ( )

Temporário (colaborador) ( )

Convidado ( )

Tempo de serviço: ..... Idade: .....

Estado Civil: ..... Sexo: .....

**Assinale com um X, o que ocorreu em sua vida nos últimos 12 meses (agosto/96 a julho/97).**

#### TABELA HOLMES – RAHE

- |     |                                       |     |
|-----|---------------------------------------|-----|
| 1.  | Morte do cônjuge                      | ( ) |
| 2.  | Divórcio                              | ( ) |
| 3.  | Separação                             | ( ) |
| 4.  | Prisão                                | ( ) |
| 5.  | Morte de parente próximo              | ( ) |
| 6.  | Doença pessoal                        | ( ) |
| 7.  | Casamento                             | ( ) |
| 8.  | Perda de emprego                      | ( ) |
| 9.  | Aposentadoria                         | ( ) |
| 10. | Doença na família                     | ( ) |
| 11. | Gravidez                              | ( ) |
| 12. | Problemas sexuais                     | ( ) |
| 13. | Novo emprego, ou mudanças no trabalho | ( ) |
| 14. | Alterações financeiras                | ( ) |
| 15. | Morte de um amigo próximo             | ( ) |
| 16. | Troca de profissão                    | ( ) |
| 17. | Discussões com o cônjuge              | ( ) |
| 18. | Obtenção de financiamento             | ( ) |
| 19. | Cancelamento hipoteca ou empréstimo   | ( ) |
| 20. | Promoção ou rebaixamento no trabalho  | ( ) |

- |     |                                                       |     |
|-----|-------------------------------------------------------|-----|
| 21. | Saída de um filho de casa                             | ( ) |
| 22. | Problemas com parente do cônjuge                      | ( ) |
| 23. | Importante empreendimento                             | ( ) |
| 24. | O cônjuge começa a trabalhar ou abandona emprego      | ( ) |
| 25. | Entrar ou sair da escola (graduação, pós-graduação)   | ( ) |
| 26. | Mudanças nas condições de vida                        | ( ) |
| 27. | Mudança no estilo de vida                             | ( ) |
| 28. | Problemas com chefia                                  | ( ) |
| 29. | Mudança nas condições ou horário de trabalho          | ( ) |
| 30. | Mudança de casa                                       | ( ) |
| 31. | Mudança de escola                                     | ( ) |
| 32. | Começar a praticar um esporte ou atividade recreativa | ( ) |
| 33. | Nova atividade social ou religiosa                    | ( ) |
| 34. | Obtenção de pequeno financiamento                     | ( ) |
| 35. | Alteração no padrão de sono                           | ( ) |
| 36. | Mudança na frequência de reuniões familiares          | ( ) |
| 37. | Novos hábitos alimentares                             | ( ) |
| 38. | Férias                                                | ( ) |
| 39. | Comemoração do Natal no estilo tradicional            | ( ) |
| 40. | Pequeno envolvimento com a lei                        | ( ) |

## ANEXO 1

### INSTRUMENTO DE PESQUISA 2:

### PESQUISA PARA IDENTIFICAR OS ESTRESSORES DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE: CAMPUS DE CASCAVEL

#### Objetivo: Dissertação de Mestrado

Unioeste – Campus de Cascavel

Reitoria ( )

Campus ( )

Grupo Ocupacional: .....

Cargo: ..... Outras funções: .....

Escolaridade (1º grau; 2º grau; superior; pós-graduação): .....

Tempo de serviço: ..... Idade: .....

Estado Civil: ..... Sexo: .....

RT: ..... Efetivo ( ) Estágio Probatório ( )  
Estagiário ( )



Assinale com um X, o que ocorreu em sua vida nos últimos 12 meses (agosto/96 a julho/97).

TABELA HOLMES – RAHE

- |     |                                                       |     |
|-----|-------------------------------------------------------|-----|
| 1.  | Morte do cônjuge                                      | ( ) |
| 2.  | Divórcio                                              | ( ) |
| 3.  | Separação                                             | ( ) |
| 4.  | Prisão                                                | ( ) |
| 5.  | Morte de parente próximo                              | ( ) |
| 6.  | Doença pessoal                                        | ( ) |
| 7.  | Casamento                                             | ( ) |
| 8.  | Perda de emprego                                      | ( ) |
| 9.  | Aposentadoria                                         | ( ) |
| 10. | Doença na família                                     | ( ) |
| 11. | Gravidez                                              | ( ) |
| 12. | Problemas sexuais                                     | ( ) |
| 13. | Novo emprego, ou mudanças no trabalho                 | ( ) |
| 14. | Alterações financeiras                                | ( ) |
| 15. | Morte de um amigo próximo                             | ( ) |
| 16. | Troca de profissão                                    | ( ) |
| 17. | Discussões com o cônjuge                              | ( ) |
| 18. | Obtenção de financiamento                             | ( ) |
| 19. | Cancelamento hipoteca ou empréstimo                   | ( ) |
| 20. | Promoção ou rebaixamento no trabalho                  | ( ) |
| 21. | Saída de um filho de casa                             | ( ) |
| 22. | Problemas com parente do cônjuge                      | ( ) |
| 23. | Importante empreendimento                             | ( ) |
| 24. | O cônjuge começa a trabalhar ou abandona emprego      | ( ) |
| 25. | Entrar ou sair da escola (graduação, pós-graduação)   | ( ) |
| 26. | Mudanças nas condições de vida                        | ( ) |
| 27. | Mudança no estilo de vida                             | ( ) |
| 28. | Problemas com chefia                                  | ( ) |
| 29. | Mudança nas condições ou horário de trabalho          | ( ) |
| 30. | Mudança de casa                                       | ( ) |
| 31. | Mudança de escola                                     | ( ) |
| 32. | Começar a praticar um esporte ou atividade recreativa | ( ) |
| 33. | Nova atividade social ou religiosa                    | ( ) |
| 34. | Obtenção de pequeno financiamento                     | ( ) |
| 35. | Alteração no padrão de sono                           | ( ) |
| 36. | Mudança na freqüência de reuniões familiares          | ( ) |
| 37. | Novos hábitos alimentares                             | ( ) |
| 38. | Férias                                                | ( ) |
| 39. | Comemoração do Natal no estilo tradicional            | ( ) |
| 40. | Pequeno envolvimento com a lei                        | ( ) |

## ANEXO 2

### DEMONSTRATIVO DE PESQUISA 1: CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E FUNCIONAIS DOS DOCENTES DA UNIOESTE CAMPUS DE CASCAVEL

TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR SEXO

SEXO	FREQUÊNCIA	%
Masculino	60	44,8
Feminino	74	55,2
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>

TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR IDADE

IDADE (em anos)	FREQUÊNCIA	%
De 20 a 30	32	26,2
De 30 a 40	58	47,5
De 40 a 50	26	21,3
De 50 a 60	5	4,1
De 60 a 70	1	0,8
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>

TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	FREQUÊNCIA	%
Solteiro	37	27,6
Casado	85	63,4
Divorciado ou Separado Legalmente	10	7,5
Outros	2	1,5
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>

TABELA 4 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR CENTRO

CENTRO	FREQUÊNCIA	%
Ciências Exatas e Tecnológicas	43	32,1
Ciências Humanas e Estudos Sócio-Econômicos	18	13,4
Educação, Comunicação e Artes	23	17,2
Ciências Sociais Aplicadas	21	15,7
Ciências Biológicas e da Saúde	29	21,6
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>

TABELA 5 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR DEPARTAMENTO

DEPARTAMENTO	FREQUÊNCIA	%
Matemática e Estatística	15	11,2
Ciências Jurídicas e Sociais	3	2,2
Economia	15	11,2
Educação	15	11,2
Administração	10	7,5
Contabilidade	11	8,2
Ciências Biológicas	8	6,0
Informática	10	7,5
Engenharia	18	13,4
Enfermagem	21	15,6
Letras Vernáculas e Clássicas	5	3,7
Línguas Estrangeiras Modernas	3	2,2
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>

TABELA 6 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR TITULAÇÃO

TITULAÇÃO	FREQUÊNCIA	%
Graduação	45	33,6
Pós-Graduação	89	66,4
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>

TABELA 7 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÚMERO DE DISCIPLINAS QUE MINISTRA

N.º DE DISCIPLINAS QUE MINISTRA	FREQUÊNCIA	%
0	3	2,2
1	41	30,6
2	39	29,1
3	34	25,4
4	16	11,9
6	1	0,7
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>

TABELA 8 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR OUTROS CARGOS NA INSTITUIÇÃO

OUTROS CARGOS NA INSTITUIÇÃO	FREQUÊNCIA	%
Sim	34	25,4
Não	100	74,6
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>



TABELA 9 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR REGIME DE TRABALHO

REGIME DE TRABALHO	FREQUÊNCIA	%
12	2	2,1
24	17	17,5
40	77	79,4
41	1	1,0
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>

TABELA 10 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR SITUAÇÃO FUNCIONAL

SITUAÇÃO FUNCIONAL	FREQUÊNCIA	%
Efetivo	84	62,7
Estágio Probatório	18	13,4
Temporário	31	23,1
Convidado	1	0,7
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>

TABELA 11 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR TEMPO DE SERVIÇO

TEMPO DE SERVIÇO (em anos)	FREQUÊNCIA	%
Menos de 5	59	50,4
De 5 a 10	26	22,2
De 10 a 15	14	12,0
De 15 a 20	6	5,1
De 20 a 25	5	4,3
De 25 a 30	4	3,4
De 30 a 35	2	1,7
De 35 a 40	1	0,9
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100,0</b>

NOTA 1 : Os limites inferiores dos intervalos incluem a igualdade. Por exemplo, um docente com tempo de serviço igual a 15 anos, está sendo contado no intervalo "De 15 a 20".

NOTA 2 : 42 docentes informaram que têm tempo de serviço menor ou igual a 2 anos

**DEMONSTRATIVO DE PESQUISA 2: CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E FUNCIONAIS DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE: REITORIA E CAMPUS DE CASCAVEL**

TABELA 12 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR SEXO

SEXO	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		TOTAL	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Masculino	51	77,3	74	63,2	125	68,3
Feminino	15	22,7	43	36,8	58	31,7
<b>Total</b>	66	100,0	117	100,0	183	100,0

TABELA 13 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR IDADE

IDADE (em anos)	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		TOTAL	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Até 20	3	4,5	7	5,9	10	5,4
De 20 a 25	7	10,6	19	16,1	26	14,1
De 25 a 30	23	34,8	23	19,5	46	25,0
De 30 a 35	14	21,2	14	11,9	28	15,2
De 35 a 40	11	16,7	15	12,7	26	14,1
De 40 a 45	6	9,1	8	6,8	14	7,6
De 45 a 50	2	3,0	12	10,2	14	7,6
De 50 a 55	0	0,0	11	9,3	11	6,0
De 55 a 60	0	0,0	4	3,4	4	2,2
Mais de 60	0	0,0	5	4,2	5	2,7
<b>Total</b>	66	100,0	118	100,0	184	100,0

NOTA: Os limites inferiores dos intervalos incluem a igualdade.

TABELA 14 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		TOTAL	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Solteiro	27	40,9	49	42,2	76	41,8
Casado	38	57,6	55	47,4	93	51,1
Divorc/Sep. Judic.	1	1,5	8	6,9	9	4,9
Outros	0	0,0	4	3,4	4	2,2
<b>Total</b>	66	100,0	116	100,0	182	100,0

TABELA 15 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR GRAU DE ESCOLARIDADE

GRAU DE ESCOLARIDADE	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		TOTAL	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
1º Grau	4	6,8	39	37,1	43	26,2
2º Grau	23	39,0	52	49,5	75	45,7
Graduação	27	45,8	12	11,4	39	23,8
Pós-Graduação	5	8,5	2	1,9	7	4,3
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>105</b>	<b>100,0</b>	<b>164</b>	<b>100,0</b>

TABELA 16 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR LOCAL

LOCAL	FREQ.	%
Reitoria	66	35,9
Campus Cascavel	118	64,1
<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>100,0</b>

TABELA 17 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		TOTAL	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Superior	23	34,8	4	3,4	27	14,7
Apoio	16	24,2	66	55,9	82	44,6
Médio	27	40,9	48	40,7	75	40,8
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>	<b>184</b>	<b>100,0</b>



TABELA 18 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR GRUPO OCUPACIONAL E CARGO – REITORIA

<b>CARGO</b>	<b>FREQ.</b>	<b>%</b>
<b>GRUPO OCUPACIONAL: APOIO</b>		
Auxiliar Administrativo	12	17,1
Auxiliar de Serviços Gerais	2	3,1
Copeira	1	1,5
Motorista	3	4,6
Servente	2	3,1
Telefonista	2	3,1
<b>GRUPO OCUPACIONAL: MÉDIO</b>	<b>5</b>	<b>7,7</b>
Assistente Administrativo	2	3,1
Assistente de Assessoria Jurídica	1	1,5
Assistente de Processamento de Dados	5	7,7
Técnico Administrativo	8	12,3
Secretária	1	1,5
Desenhista	1	1,5
<b>GRUPO OCUPACIONAL: SUPERIOR</b>		
Administrador	2	3,1
Analista de Sistemas	4	6,2
Contabilista	3	4,6
Chefe	6	9,2
Engenheiro	1	1,5
Jornalista	3	4,6
Psicólogo	1	1,5
Técnico em Planejamento	3	4,6
Técnico de Recursos Humanos	1	1,5
Técnico Financeiro	2	3,1
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>

TABELA 19 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE: CAMPUS DE CASCAVEL POR GRUPO OCUPACIONAL E CARGO.

CARGO	FREQ.	%
<b>GRUPO OCUPACIONAL: APOIO</b>		
Auxiliar Administrativo	10	8,5
Auxiliar Geral	1	0,8
Auxiliar de Biblioteca	8	6,8
Auxiliar de Secretária	1	0,8
Auxiliar de Eletricidade	1	0,8
Operador de Computador	2	1,7
Auxiliar de Serviços Gerais	13	11,0
Servente	6	5,1
Copeira	2	1,7
Operador de Xerox	1	0,8
Motorista	4	3,4
Telefonista	2	1,7
Vigia	8	6,8
Porteiro	1	0,8
Digitador (Biblioteca)	2	1,7
Auxiliar Laboratório	2	1,7
Carpinteiro	1	0,8
Pedreiro	1	0,8
Auxiliar de Produção	1	0,8
Ajudante Geral	4	3,4
<b>GRUPO OCUPACIONAL: MÉDIO</b>		
Técnico em Administração	16	14,5
Manutenção	1	0,8
Encanador	1	0,8
Pintor	1	0,8
Assistente de Administração	3	2,5
Almoxarifado	1	0,8
Auxiliar de Processamento de Dados	2	1,7
Contabilidade	2	1,7
Técnico de Laboratório	7	5,9
Técnico de Agropecuária	1	0,8
Tesouraria	1	0,8
Secretária	3	2,5
<b>GRUPO OCUPACIONAL: SUPERIOR</b>		
Assessor Técnico	1	0,8
Assistente de Diretoria	1	0,8
Analista de Sistema	2	0,8
Bibliotecário	1	0,8
Médico	1	0,8
Técnico Recursos Humanos	1	0,8
Responsável pelo Xerox	1	0,8
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

TABELA 20 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR OUTRAS FUNÇÕES NA INSTITUIÇÃO

EXERCE OUTRAS FUNÇÕES	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		TOTAL	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Não	48	72,7	102	87,2	150	82,0
Sim	18	27,3	15	12,8	33	18,0
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>	<b>117</b>	<b>100,0</b>	<b>183</b>	<b>100,0</b>

TABELA 21 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR SITUAÇÃO FUNCIONAL

SITUAÇÃO FUNCIONAL	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		TOTAL	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Efetivo	47	71,2	91	77,1	138	75,0
Estágio Probatório	16	24,2	21	17,8	37	20,1
Estagiário	3	4,5	6	5,1	9	4,9
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>	<b>184</b>	<b>100,0</b>

TABELA 22 – DISTRIBUIÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR TEMPO DE SERVIÇO

TEMPO DE SERVIÇO (em anos)	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		TOTAL	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Até 5	40	62,5	65	55,1	105	57,8
De 5 a 10	15	23,4	23	19,5	38	20,9
De 10 a 15	7	10,9	19	16,1	26	14,3
De 15 a 20	1	1,6	8	6,8	9	4,9
De 20 a 25	1	1,6	0	0,0	1	0,5
De 25 a 30	0	0,0	3	2,5	3	1,6
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>	<b>182</b>	<b>100,0</b>

NOTA : Os limites inferiores dos intervalos incluem a igualdade.



**DEMONSTRATIVO DE PESQUISA 3:  
ANÁLISE BIDIMENSIONAL DAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E FUNCIONAIS  
DOS DOCENTES DA UNIOESTE: CAMPUS DE CASCAVEL, EM RELAÇÃO AOS  
NÍVEIS DE STRESS**

TABELA 1: DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DA VARIÁVEL SEXO EM RELAÇÃO AO NÍVEL DE STRESS DOS DOCENTES DA UNIOESTE

NÍVEL DE STRESS	MASCULINO		FEMININO		TOTAL	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Leve	25	41,67	32	43,24	57	42,5
Moderado	27	45,0	32	43,24	59	44,0
Alto	8	13,33	10	13,51	18	13,4
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>

TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE EM RELAÇÃO AO CENTRO E NÍVEL DE STRESS

NÍVEL DE STRESS	CENTRO										
	CCET		CCH		CECA		CCSA		CCBS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	15	34,88	8	44,44	11	47,83	13	61,90	10	34,4	57
Moderado	22	51,16	7	38,89	9	39,13	7	33,33	14	48,2	59
Alto	6	13,95	3	16,67	3	13,04	1	4,76	5	17,2	18
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>

TABELA 3 –DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE STRESS SEGUNDO O CENTRO A QUE PERTENCE

NÍVEL DE STRESS	CENTRO										
	CCET		CCH		CECA		CCSA		CCBS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	8	29,6	5	45,4	2	50,0	9	60,0	1	33,3	25
Moderado	15	55,6	3	27,3	2	50,0	6	40,0	1	33,3	27
Alto	4	14,8	3	27,3	0	0,0	0	0,0	1	33,3	8
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,0</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>60</b>

TABELA 4 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE STRESS SEGUNDO O CENTRO A QUE PERTENCE

NÍVEL DE STRESS	CENTRO										
	CCET		CCH		CECA		CCSA		CCBS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	7	43,7	3	42,9	9	47,4	4	66,7	9	34,6	32
Moderado	7	43,7	4	57,1	7	36,8	1	16,7	13	50,0	32
Alto	2	12,5	0	0,0	3	15,8	1	16,7	4	15,4	10
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>26</b>	<b>100,0</b>	<b>74</b>

TABELA 5 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E NÚMERO DE DISCIPLINAS MINISTRADAS

NÍVEL DE STRESS	NÚMERO DE DISCIPLINAS MINISTRADAS										
	0		1		2		3		4 OU MAIS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	1	33,3	19	46,3	19	48,7	14	41,2	4	23,5	57
Moderado	1	33,3	19	46,3	17	43,6	15	44,1	7	41,2	59
Alto	1	33,3	3	7,3	3	7,7	5	14,7	6	35,3	18
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>

TABELA 6 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E NÚMERO DE DISCIPLINAS MINISTRADAS

NÍVEL DE STRESS	NÚMERO DE DISCIPLINAS MINISTRADAS										
	0		1		2		3		4 OU MAIS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	0	0,0	10	50,0	7	46,7	6	40,0	2	22,2	25
Moderado	1	100,0	8	40,0	7	46,7	7	46,7	4	44,4	27
Alto	0	0,0	2	10,0	1	6,7	2	13,3	3	33,3	8
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>60</b>

TABELA 7 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E NÚMERO DE DISCIPLINAS MINISTRADAS

NÍVEL DE STRESS	NÚMERO DE DISCIPLINAS MINISTRADAS										
	0		1		2		3		4 OU MAIS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	1	50,0	9	42,9	12	50,0	8	42,1	2	25,0	32
Moderado	0	0,0	11	52,4	10	41,7	8	42,1	3	37,5	32
Alto	1	50,0	1	4,7	2	8,3	3	15,8	3	37,5	10
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	<b>74</b>

TABELA 8 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E TITULAÇÃO

NÍVEL DE STRESS	TITULAÇÃO				TOTAL
	GRADUAÇÃO		PÓS-GRADUAÇÃO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	16	35,6%	41	46,1%	57
Moderado	23	51,1%	36	40,4%	59
Alto	6	13,3%	12	13,5%	18
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>



TABELA 9 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE *STRESS* E TITULAÇÃO

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	TITULAÇÃO				TOTAL Freq.
	GRADUAÇÃO		PÓS-GRADUAÇÃO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	8	38,1	17	43,6	25
Moderado	9	42,9	18	46,1	27
Alto	4	19,0	4	10,3	8
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>	<b>60</b>

TABELA 10 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE *STRESS* E TITULAÇÃO

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	TITULAÇÃO				TOTAL Freq.
	GRADUAÇÃO		PÓS-GRADUAÇÃO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	8	33,3	24	48,0	32
Moderado	14	58,3	18	36,0	32
Alto	2	8,3	8	16,0	10
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>74</b>

TABELA 11 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES POR NÍVEL DE *STRESS* E SE EXERCE OUTRO CARGO

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	EXERCE OUTRO CARGO?				TOTAL Freq.
	SIM		NÃO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	14	41,2	43	43,0	57
Moderado	16	47,1	43	43,0	59
Alto	4	11,8	14	14,0	18
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>

TABELA 12 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE *STRESS* E SE EXERCE OUTRO CARGO

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	EXERCE OUTRO CARGO?				TOTAL Freq.
	SIM		NÃO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	7	38,9	18	42,9	25
Moderado	10	55,6	17	40,5	27
Alto	1	5,6	7	16,7	8
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>60</b>

TABELA 13 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE *STRESS* E SE EXERCE OUTRO CARGO

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	EXERCE OUTRO CARGO?				TOTAL Freq.
	SIM		NÃO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	7	43,8	25	43,1	32
Moderado	6	37,5	26	44,8	32
Alto	3	18,8	7	12,1	10
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>	<b>74</b>



TABELA 14 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E SITUAÇÃO FUNCIONAL

NÍVEL DE STRESS	SITUAÇÃO FUNCIONAL								
	EFETIVO		ESTÁGIO PROBATÓRIO		TEMPORÁRIO		CONVIDADO		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	38	45,2	10	55,6	9	29,0	0	0,0	57
Moderado	37	44,1	6	33,3	15	48,4	1	100,0	59
Alto	9	10,7	2	11,1	7	22,6	0	0,0	18
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100,0</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>

TABELA 15 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE STRESS E SITUAÇÃO FUNCIONAL

NÍVEL DE STRESS	SITUAÇÃO FUNCIONAL								
	EFETIVO		ESTÁGIO PROBATÓRIO		TEMPORÁRIO		CONVIDADO		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	19	45,2	5	55,6	1	11,1	0	0,0	25
Moderado	19	45,2	3	33,3	5	55,6	0	0,0	27
Alto	4	9,5	1	11,1	3	33,3	0	0,0	8
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>60</b>

TABELA 16 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE STRESS E SITUAÇÃO FUNCIONAL

NÍVEL DE STRESS	SITUAÇÃO FUNCIONAL								
	EFETIVO		ESTÁGIO PROBATÓRIO		TEMPORÁRIO		CONVIDADO		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	19	45,2	5	55,6	8	36,4	0	0,0	32
Moderado	18	42,9	3	33,3	10	45,4	1	100,0	32
Alto	5	11,9	1	11,1	4	18,2	0	0,0	10
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>74</b>

TABELA 17 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E TEMPO DE SERVIÇO

NÍVEL DE STRESS	TEMPO DE SERVIÇO								
	ATÉ 2 ANOS		DE 2 A 5 ANOS		DE 5 A 10 ANOS		MAIS DE 10 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	22	37,3	13	52,0	13	54,2	9	34,6	57
Moderado	28	47,5	11	44,0	7	29,2	13	50,0	59
Alto	9	15,2	1	4,0	4	16,7	4	15,4	18
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>26</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>

TABELA 18 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE STRESS E TEMPO DE SERVIÇO

NÍVEL DE STRESS	TEMPO DE SERVIÇO								
	ATÉ 2 ANOS		DE 2 A 5 ANOS		DE 5 A 10 ANOS		MAIS DE 10 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	10	38,5	3	33,3	8	57,1	4	36,4	25
Moderado	11	42,3	6	66,7	4	28,6	6	54,5	27
Alto	5	19,2	0	0,0	2	14,3	1	9,1	8
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	<b>60</b>

TABELA 19 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE STRESS E TEMPO DE SERVIÇO

NÍVEL DE STRESS	TEMPO DE SERVIÇO								
	ATÉ 2 ANOS		DE 2 A 5 ANOS		DE 5 A 10 ANOS		MAIS DE 10 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	12	36,4	10	62,5	5	50,0	5	33,3	32
Moderado	17	51,5	5	31,3	3	30,0	7	46,7	32
Alto	4	12,1	1	6,2	2	20,0	3	20,0	10
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>74</b>

TABELA 20 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E ESTADO CIVIL

NÍVEL DE STRESS	ESTADO CIVIL								
	SOLTEIRO		CASADO		DIVORC/SEP JUD		OUTROS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	11	29,7	40	47,1	5	50,0	1	50,0	57
Moderado	21	56,8	34	40,0	3	30,0	1	50,0	59
Alto	5	13,5	11	12,9	2	20,0	0	0,0	18
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>134</b>



TABELA 21 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE *STRESS* E ESTADO CIVIL

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	ESTADO CIVIL								
	SOLTEIRO		CASADO		DIVORC/SEP JUD		OUTROS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	2	14,3	22	50,0	1	50,0	0	0,0	25
Moderado	10	71,4	16	36,4	1	50,0	0	0,0	27
Alto	2	14,3	6	13,6	0	0,0	0	0,0	8
<b>Total</b>	14	100,0	44	100,0	2	100,0	0	0,0	60

TABELA 22 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE *STRESS* E ESTADO CIVIL

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	ESTADO CIVIL								
	SOLTEIRO		CASADO		DIVORC/SEP JUD		OUTROS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	9	39,1	18	43,9	4	50,0	1	50,0	32
Moderado	11	47,8	18	43,9	2	25,0	1	50,0	32
Alto	3	13,0	5	12,2	2	25,0	0	0,0	10
<b>Total</b>	23	100,0	41	100,0	8	100,0	2	100,0	74

TABELA 23 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE POR NÍVEL DE *STRESS* E IDADE

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	IDADE										
	ATÉ 25 ANOS		DE 25 A 35 ANOS		DE 35 A 45 ANOS		DE 45 A 55 ANOS		MAIS DE 55 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	8	47,1	25	41,0	19	45,2	3	30,0	2	50,0	57
Moderado	8	47,1	26	42,6	16	38,1	7	70,0	2	50,0	59
Alto	1	5,9	10	16,4	7	16,7	0	0,0	0	0,0	18
<b>Total</b>	17	100,0	61	100,0	42	100,0	10	100,0	4	100,0	134

TABELA 24 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE *STRESS* E IDADE

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	IDADE										
	ATÉ 25 ANOS		DE 25 A 35 ANOS		DE 35 A 45 ANOS		DE 45 A 55 ANOS		MAIS DE 55 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	4	50,0	10	38,5	10	47,6	1	33,3	0	0,0	25
Moderado	4	50,0	11	42,3	8	38,1	2	66,7	2	100,0	27
Alto	0	0,0	5	19,2	3	14,3	0	0,0	0	0,0	8
<b>Total</b>	8	100,0	26	100,0	21	100,0	3	100,0	2	100,0	60



TABELA 25 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS DOCENTES DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE STRESS E IDADE

NÍVEL DE STRESS	IDADE										
	ATÉ 25 ANOS		DE 25 A 35 ANOS		DE 35 A 45 ANOS		DE 45 A 55 ANOS		MAIS DE 55 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	4	44,4	15	42,9	9	42,9	2	28,6	0	0,0%	30
Moderado	4	44,4	15	42,9	8	38,1	5	71,4	2	100,0	34
Alto	1	11,1	5	14,3	4	19,0	0	0,0%	0	0,0	10
<b>Total</b>	9	100,0	35	100,0	21	100,0	7	100,0	2	100,0	74

## ANEXO 2

### DEMONSTRATIVO DE PESQUISA 4: ANÁLISE BIDIMENSIONAL DAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS E FUNCIO- NAIS DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE: REI- TORIA E CAMPUS DE CASCAVEL, EM RELAÇÃO AOS NÍVEIS DE STRESS.

#### SERVIDORES

TABELA 26 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E LOCAL

NÍVEL DE STRESS	LOCAL				TOTAL Freq.
	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	29	43,9	50	42,4	79
Moderado	29	43,9	50	42,4	79
Alto	8	12,1	18	15,2	26
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>	<b>184</b>

TABELA 27 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE STRESS E LOCAL

NÍVEL DE STRESS	LOCAL				TOTAL Freq.
	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	7	46,7	24	55,8	31
Moderado	5	33,3	13	30,2	18
Alto	3	20,0	6	13,9	9
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>	<b>58</b>

TABELA 28 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE STRESS E LOCAL

NÍVEL DE STRESS	LOCAL				TOTAL Freq.
	REITORIA		CAMPUS CASCAVEL		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	22	43,1	26	35,1	48
Moderado	24	47,1	37	50,0	61
Alto	5	9,8	11	14,9	16
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	<b>125</b>

TABELA 29 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEL DE *STRESS* E SEXO

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	SEXO				TOTAL
	MASCULINO		FEMININO		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	48	38,4	31	53,4	79
Moderado	61	48,8	18	31,0	79
Alto	16	12,8	9	15,5	25
<b>Total</b>	125	100,0	58	100,0	183

TABELA 30 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEL DE *STRESS* E GRUPO OCUPACIONAL

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	GRUPO OCUPACIONAL						TOTAL
	SUPERIOR		APOIO		MÉDIO		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	9	33,3	37	45,1	33	44,0	79
Moderado	12	44,4	35	42,7	32	42,7	79
Alto	6	22,2	10	12,2	10	13,3	26
<b>Total</b>	27	100,0	82	100,0	75	100,0	184

TABELA 31 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE *STRESS* E GRUPO OCUPACIONAL

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	GRUPO OCUPACIONAL						TOTAL
	SUPERIOR		APOIO		MÉDIO		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	3	33,3	17	60,7	11	52,4	31
Moderado	2	22,2	8	28,6	8	38,1	18
Alto	4	44,4	3	10,7	2	9,5	9
<b>Total</b>	9	100,0	28	100,0	21	100,0	58

TABELA 32 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE *STRESS* E GRUPO OCUPACIONAL

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	GRUPO OCUPACIONAL						TOTAL
	SUPERIOR		APOIO		MÉDIO		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	6	33,3	20	37,7	22	40,7	48
Moderado	10	55,6	27	50,9	24	44,4	61
Alto	2	11,1	6	11,3	8	14,8	16
<b>Total</b>	18	100,0	53	100,0	54	100,0	125



TABELA 33 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEL DE *STRESS* E SE TEM OUTRAS FUNÇÕES

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	TEM OUTRAS FUNÇÕES?				TOTAL Freq.
	NÃO		SIM		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	71	47,3	8	24,2	79
Moderado	62	41,3	17	51,5	79
Alto	17	11,3	8	24,2	25
<b>Total</b>	150	100,0	33	100,0	183

TABELA 34 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE *STRESS* E SE TEM OUTRAS FUNÇÕES

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	TEM OUTRAS FUNÇÕES?				TOTAL Freq.
	NÃO		SIM		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	28	63,6	3	23,1	31
Moderado	11	25,0	7	53,8	18
Alto	5	11,4	3	23,1	8
<b>Total</b>	44	100,0	13	100,0	57

TABELA 35 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE *STRESS* E SE TEM OUTRAS FUNÇÕES

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	TEM OUTRAS FUNÇÕES?				TOTAL Freq.
	NÃO		SIM		
	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	43	40,9	5	25,0	48
Moderado	51	48,6	10	50,0	61
Alto	11	10,5	5	25,0	16
<b>Total</b>	105	100,0	20	100,0	125

TABELA 36 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEL DE *STRESS* E SITUAÇÃO FUNCIONAL

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	SITUAÇÃO FUNCIONAL						TOTAL Freq.
	EFETIVO		ESTÁGIO PROBATÓRIO		ESTAGIÁRIO		
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	
Leve	60	43,5	14	37,8	5	55,6	79
Moderado	60	43,5	16	43,2	3	33,3	79
Alto	18	13,0	7	18,9	1	11,1	26
<b>Total</b>	138	100,0	37	100,0	9	100,0	184

TABELA 37 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL SE *STRESS* E MODALIDADE

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	MODALIDADE						
	EFETIVO		ESTÁGIO PROBATÓRIO		ESTAGIÁRIO		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	20	50,0	7	58,3	4	66,7	31
Moderado	14	35,0	3	25,0	1	16,7	18
Alto	6	15,0	2	16,7	1	16,7	9
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>58</b>

TABELA 38 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE *STRESS* E MODALIDADE

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	MODALIDADE						
	EFETIVO		ESTÁGIO PROBATÓRIO		ESTAGIÁRIO		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	40	41,2	7	28,0	1	33,3	48
Moderado	46	47,4	13	52,0	2	66,7	61
Alto	11	11,3	5	20,0	0	0,0	16
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>125</b>

TABELA 39 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEL DE *STRESS* E NÍVEL DE ESCOLARIDADE

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	NÍVEL DE ESCOLARIDADE								
	1º GRAU		2º GRAU		GRADUAÇÃO		PÓS-GRADUAÇÃO		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	19	44,2	32	42,7	17	43,6	2	28,6	70
Moderado	18	41,9	34	45,3	15	38,5	4	57,1	71
Alto	6	13,9	9	12,0	7	17,9	1	14,3	23
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>	<b>164</b>

TABELA 40 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE *STRESS* E NÍVEL DE ESCOLARIDADE

NÍVEL DE <i>STRESS</i>	NÍVEL DE ESCOLARIDADE								
	1º GRAU		2º GRAU		GRADUAÇÃO		PÓS-GRADUAÇÃO		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	9	56,2	14	56,0	4	44,4	0	0,00	27
Moderado	4	25,0	9	36,0	3	33,3	1	50,0	17
Alto	3	18,7	2	8,0	2	22,2	1	50,0	8
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>52</b>



TABELA 41 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE STRESS E NÍVEL DE ESCOLARIDADE

NÍVEL DE STRESS	NÍVEL DE ESCOLARIDADE								
	1º GRAU		2º GRAU		GRADUAÇÃO		PÓS-GRADUAÇÃO		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	10	37,0	18	36,7	13	43,3	2	40,0	43
Moderado	14	51,9	25	51,0	12	40,0	3	60,0	54
Alto	3	11,1	6	12,2	5	16,7	0	0,0	14
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100,0</b>	<b>49</b>	<b>100,0</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>111</b>

TABELA 42 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E ESTADO CIVIL

NÍVEL DE STRESS	ESTADO CIVIL								
	SOLTEIRO		CASADO		DIV/SEP JUD		OUTROS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	31	40,8	46	49,5	1	11,1	1	25,0	79
Moderado	34	44,7	36	38,7	5	55,6	3	75,0	78
Alto	11	14,5	11	11,8	3	33,3	0	0,0	25
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100,0</b>	<b>93</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>182</b>

TABELA 43 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE STRESS E ESTADO CIVIL

NÍVEL DE STRESS	ESTADO CIVIL								
	SOLTEIRO		CASADO		DIV/SEP JUD		OUTROS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	14	56,0	17	54,8	0	0,0	0	0,0	31
Moderado	8	32,0	9	29,0	1	50,0	0	0,0	18
Alto	3	12,0	5	16,1	1	50,0	0	0,0	9
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>58</b>

TABELA 44 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E ESTADO CIVIL

NÍVEL DE STRESS	ESTADO CIVIL								
	SOLTEIRO		CASADO		DIV/SEP JUD		OUTROS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	17	33,3	29	46,8	1	14,3	1	25,0	48
Moderado	26	51,0	27	43,5	4	57,1	3	75,0	60
Alto	8	15,7	6	9,7	2	28,6	0	0,0	16
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>124</b>



TABELA 45 – DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E TEMPO DE SERVIÇO

NÍVEL DE STRESS	TEMPO DE SERVIÇO								
	ATÉ 2 ANOS		DE 2 A 5 ANOS		DE 5 A 10 ANOS		MAIS DE 10 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	27	45,8	5	45,5	14	38,9	15	48,4	61
Moderado	25	42,4	5	45,5	18	50,0	12	38,7	60
Alto	7	11,9	1	9,1	4	11,1	4	12,9	16
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>137</b>

TABELA 46 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE STRESS E TEMPO DE SERVIÇO

NÍVEL DE STRESS	TEMPO DE SERVIÇO								
	ATÉ 2 ANOS		DE 2 A 5 ANOS		DE 5 A 10 ANOS		MAIS DE 10 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	11	57,9	1	25,0	5	45,5	4	80,0	21
Moderado	7	36,8	2	50,0	4	36,4	0	0,0	13
Alto	1	5,3	1	25,0	2	18,2	1	20,0	5
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>39</b>

TABELA 47 – DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL SE STRESS E TEMPO DE SERVIÇO

NÍVEL DE STRESS	TEMPO DE SERVIÇO								
	ATÉ 2 ANOS		DE 2 A 5 ANOS		DE 5 A 10 ANOS		MAIS DE 10 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	16	41,0	4	57,1	9	36,0	11	42,3	40
Moderado	18	46,2	3	42,9	14	56,0	12	46,2	47
Alto	5	12,8	0	0,0	2	8,0	3	11,5	10
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>	<b>26</b>	<b>100,0</b>	<b>97</b>

TABELA 48 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE POR NÍVEL DE STRESS E IDADE

NÍVEL DE STRESS	IDADE										
	ATÉ 25 ANOS		DE 25 A 35 ANOS		DE 35 A 45 ANOS		DE 45 A 55 ANOS		MAIS DE 55 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	16	42,1	26	36,6	22	56,4	10	43,5	3	37,5	77
Moderado	19	50,0	31	43,7	14	35,9	9	39,1	4	50,0	77
Alto	3	7,9	14	19,7	3	7,7	4	17,4	1	12,5	25
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	<b>179</b>

TABELA 49 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO MASCULINO POR NÍVEL DE STRESS E IDADE

NÍVEL DE STRESS	IDADE										
	ATÉ 25 ANOS		DE 25 A 35 ANOS		DE 35 A 45 ANOS		DE 45 A 55 ANOS		MAIS DE 55 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	9	50,0	6	37,5	8	80,0	7	63,6	0	0,0	30
Moderado	7	38,9	6	37,5	1	10,0	3	27,3	1	50,0	18
Alto	2	11,1	4	25,0	1	10,0	1	9,1	1	50,0	9
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>57</b>

TABELA 50 - DISTRIBUIÇÃO BIDIMENSIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIOESTE DO SEXO FEMININO POR NÍVEL DE STRESS E IDADE

NÍVEL DE STRESS	IDADE										
	ATÉ 25 ANOS		DE 25 A 35 ANOS		DE 35 A 45 ANOS		DE 45 A 55 ANOS		MAIS DE 55 ANOS		TOTAL
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leve	7	35,0	20	36,4	14	48,3	3	25,0	3	50,0	47
Moderado	12	60,0	25	45,4	13	44,8	6	50,0	3	50,0	59
Alto	1	5,0	10	18,2	2	6,9	3	25,0	0	0,0	16
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>29</b>	<b>100,0</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>122</b>