

Estresse ocupacional no ensino superior: estudo com professores de uma universidade federal localizada no interior de Minas Gerais

Occupational stress in higher education: study with teachers of a federal university located in the interior of Minas Gerais

José Geraldo Pereira¹ e Luiz Carlos Honório²

¹Centro Universitário Unihorizontes, mestre em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes, fraduação em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Contábeis de Ponte Nova - (FACCO), email: jojepatrol@gmail.com

²Faculdade Universus Veritas - Univeritas de Belo Horizonte, PhD em Administração pela UFMG/FACE/CEPEAD e Birmingham Business School (UK), mestre Em Administração pelo pela UFMG/FACE/CEPEAD e graduação em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG), email: lucahonorio@yahoo.com.br

RESUMO

Neste artigo, avaliou-se o nível de estresse no trabalho docente. O objetivo foi descrever e analisar os níveis de estresse ocupacional em professores de uma universidade federal localizada no interior de Minas Gerais. Dos 1.324 professores da instituição, 153 totalizaram a amostra. Conduziu-se um estudo de caso quantitativo, com característica descritivo-explicativa, utilizando-se questionário para a coleta de dados. O instrumento foi configurado por escalas de frequência do tipo *Likert*, conforme modelo de estresse ocupacional de Cooper, Sloan e Williams (1988). Os resultados evidenciaram fatores de pressão ou estresse, leves a moderados para a maioria dos indicadores avaliados. Todos os fatores de pressão ocupacional foram moderados, destacando-se as variáveis associadas à estrutura e clima organizacional e ao relacionamento interpessoal, com as médias 2,77 e 2,49, respectivamente, sendo as mais altas apuradas. O teste de Friedman confirmou que estrutura e clima organizacional e relacionamento interpessoal são fatores de pressão, quando associados e comparados entre si. Pelo teste de Friedman, observou-se maior impacto dos sintomas mentais comparados aos físicos. Diferenças significativas foram observadas entre o desenvolvimento na carreira e a estrutura e clima organizacional com a faixa etária e horas semanais de trabalho na instituição pesquisada. Para a associação entre pressão no trabalho e sintomas físicos e mentais, houve relação linear e positiva de média a alta intensidade entre todas as dimensões.

Palavras-chave: Estresse Ocupacional. Docência. Universidade.

ABSTRACT

In this study, the level of stress in the teaching work was evaluated. The general objective was to describe and analyze the levels of occupational stress in teachers of a federal university located in Minas Gerais. Of the 1,324 teachers, 153 totaled the sample. A quantitative case study was conducted, with descriptive-explanatory characteristics, using a questionnaire for data collection. The instrument was configured by Likert type frequency scales, according to Cooper, Sloan and Williams (1988) occupational stress model. The results evidenced pressure or stress factors, mild to moderate for most of the indicators evaluated. All the occupational pressure factors were moderate, standing out the variables structure and organizational climate and interpersonal relationship, with the averages 2.77 and 2.49, respectively, being the highest. The Friedman test confirmed that organizational structure and climate and interpersonal relationship are pressure factors when associated and compared to each other. By the Friedman test, there is a greater impact of the mental symptoms than of the physical ones. Significant differences were observed between career development and organizational structure and climate with range age and weekly hours of work in the institution researched. For work pressure and physical and mental symptoms, there was a linear and positive relationship between medium and high intensity among all dimensions.

Keywords: Occupational stress; Teaching; University.

1 INTRODUÇÃO

O estresse é um problema de saúde no trabalho e na vida pessoal, cada vez mais comum na população brasileira, pela dificuldade de o indivíduo lidar com as fontes de tensão ocupacionais (LIPP, 2005). Diversos estudos apontam a importância de se entender os fatores que geram o estresse ocupacional, visando buscar soluções para minimizar o nível de adoecimento e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores (YOUNG; COOPER, 1995; SPARKS; FARAGHER; COOPER, 2001; HERRERO *et al.*, 2012; PERES; HONÓRIO, 2014; BEZERRA; MINAYO, 2013; WIRKUS, 2015; QUICK; HENDERSON, 2016; LOPES; SILVA, 2018).

Conforme apontam Cooper, Sloan e Williams (1988), os fatores de estresse estão intrinsecamente relacionados ao trabalho, ao papel gerencial, ao inter-relacionamento, ao desenvolvimento na carreira, à estrutura e clima organizacional e à interface casa e trabalho. Esses fatores, por sua vez, podem levar os indivíduos a experimentarem sintomas individuais e organizacionais, os quais usualmente trazem como consequências doenças físicas e mentais, bem como disfunções ocupacionais.

As categorias ocupacionais estão sujeitas a se desajustarem perante as mudanças ou pressões advindas da organização do trabalho. No entanto, pressupõe-se que existam categorias que se mostram mais suscetíveis a esse tipo de desajuste, tendo em vista o contexto e o conteúdo das tarefas que lhes são correspondentes, o que parece ser o caso da profissão docente. O momento presente é de grandes desafios à profissão acadêmica, em que as profundas e rápidas transformações geraram mudanças no contexto do trabalho acadêmico e nos papéis dos docentes (LIMA, 2012).

As mudanças nas políticas de Educação do ensino superior no Brasil influenciaram muito o exercício da docência (LIMA, 2012). Em 2005, houve a criação do Programa Universidade para Todos (PROUNI), que tem como objetivo a alocação de verbas públicas para instituições privadas de ensino superior por meio da isenção de impostos e, conseqüentemente, redução das verbas para as universidades públicas, ampliando o cenário de dificuldades dos professores (NISHIMURA, 2012).

Nessa mesma linha, o governo federal criou o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), em 2007, com o objetivo de reestruturar e expandir as instituições de ensino superior federais e a intenção de ampliar o número de vagas e de cursos nas universidades federais (NISHIMURA, 2012).

Entretanto, não se realizaram concursos para professores permanentes na mesma proporção do aumento de alunos e cursos. Para suprir a falta de professores efetivos, houve processos seletivos, recrutando o professor temporário. Esses profissionais não podem assumir encargos administrativos e nem fazer parte das atividades de pesquisa e extensão, causando a jornada intensa e a precarização das condições de trabalho dos professores permanentes que, além de conviver com salas de aulas “lotadas”, assumem atividades que não podem ser realizadas pelos docentes temporários (NISHIMURA, 2012).

Nesse cenário, o processo de intensificação do trabalho docente traz uma nova lógica às rotinas dos professores, com o tempo que seria destinado ao trabalho acadêmico ampliado, adentrando os espaços privados de convivência social. Esse fato, acentuado pelo uso das novas tecnologias da informática, são fatores que geram sintomas de estresse (LIMA, 2012).

Assim, o objetivo deste artigo é descrever e analisar os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações nos docentes da UFV, sob a perspectiva de Cooper, Sloan e Williams (1988). Os consequentes objetivos específicos foram: a) identificar os fatores de estresse no trabalho dos professores participantes do estudo; b) identificar os principais sintomas relacionados ao estresse; c) identificar as estratégias para lidar com o estresse ocupacional; d) correlacionar variáveis demográficas e ocupacionais com os fatores de estresse no trabalho; e e) correlacionar os fatores de pressão no trabalho com sintomas físicos e mentais. Reconhece-se que pesquisar essa temática é importante por envolver um setor educacional relevante para a formação do cidadão brasileiro.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ESTRESSE OCUPACIONAL: CONCEITOS E MODELO DE COOPER, SLOAN E WILLIAMS

Na visão de Cooper, Sloan e Williams (1988), um indivíduo de características negativas no ambiente de trabalho pode gerar consequências físicas e mentais nocivas e, mesmo, desencadear um quadro de estresse organizacional, pois o indivíduo que se sente incapaz de lidar com as causas de pressão no trabalho prejudica todo o ambiente. Os autores explanam que, tanto elementos organizacionais quanto individuais, estão presentes no aparecimento do estresse organizacional. Enfatizam que os efeitos desse fenômeno são sempre desastrosos, atingindo os indivíduos de modo geral, em especial os que perseguem o êxito no trabalho.

Desse modo, o estresse organizacional, proveniente das relações que o indivíduo estabelece com o seu trabalho, constitui importante fonte de preocupação e pesquisas, pois as perturbações que atingem o bem-estar psicossocial do indivíduo, diante das demandas do ambiente ocupacional, ultrapassam as capacidades físicas e, ou, psíquicas do indivíduo para contorná-las sem ajuda exterior (BATEMAN; STRASSER, 1983; AUBERT, 1993).

As mudanças do mundo atual, em um ritmo acelerado atingem de modo avassalador a sociedade atual, segundo comenta Lazarus (1993). Apesar de cada período da história contribuir positivamente para o desenvolvimento do mundo, esse autor compreende que o preço habitual pago por essa contribuição está associado ao estresse. Impactos diretos dessas transformações deixam os indivíduos cada vez mais angustiados, tensos e inseguros ao realizarem suas atividades laborais (TAMAYO, 2001; ZILLE; BRAGA; MARQUES, 2001; COOPER, 2008).

O modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988) foi o escolhido para a condução desta pesquisa, por já ter sido amplamente utilizado, estudado e caracterizado no contexto nacional e internacional, além de se adequar às condições de trabalho deste estudo da categoria profissional que participa deste estudo – os docentes de uma universidade federal.

O modelo contempla seis fatores associados à pressão no trabalho originalmente identificados por Cooper (1983) como fatores intrínsecos ao trabalho; papel gerencial; inter-relacionamento; desenvolvimento na carreira; estrutura e clima organizacional e, interface casa e trabalho. Estabelece-se que desequilíbrios pertinentes a cada um desses fatores são capazes de pressionar os trabalhadores no exercício de suas funções, levando-os a manifestar sintomas individuais e organizacionais indicativos de estresse ocupacional.

Os fatores intrínsecos associam-se a natureza e conteúdo da tarefa, envolvendo elementos de tecnologia, ritmo e volume de trabalho. O papel gerencial está ligado à filosofia da gestão, implicando elementos de participação nas decisões, autonomia e apoio recebido de superiores. O inter-relacionamento abarca elementos associados às relações interpessoais experimentadas no trabalho, considerando os mais diversos níveis hierárquicos. O fator chamado de desenvolvimento na carreira aplica-se aos elementos que possibilitam o empregado crescer profissionalmente na organização. O fator estrutura e clima organizacional diz respeito às políticas associadas ao contexto do trabalho, por exemplo, recursos financeiros para fins de manutenção do empregado. Por fim, o fator de interface casa e trabalho estabelece os limites entre a vida profissional e privada do empregado (COOPER, 1983).

Cada fator de estresse é intermediado por diferenças, significando dizer que a reação a eles não se dará de modo homogêneo. Portanto, dependendo de aspectos associados à personalidade e à experiência de vida, sintomas individuais e organizacionais poderão ser manifestados em resposta aos eventos ocupacionais causadores de pressão. Os sintomas individuais podem ser de natureza física, incluindo os cardíacos, os respiratórios e os estomacais (ROSCH, 2008) e os mentais abrangem a apatia, alienação, ansiedade e desmotivação (COUTO, 1987). Os sintomas organizacionais recaem sobre as organizações como um todo, gerando absenteísmo, rotatividade, queda de produção e de qualidade, greves e sabotagens (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988).

Tão importante quanto identificar os fatores de estresse e os sintomas que decorrem das fontes de pressão no trabalho é descrever as estratégias de enfrentamento das situações que eles acarretam. Anaut (2005) afirma que essa tática de combate (ou *coping*) explica como as pessoas devem agir, a fim de se adaptar às condições estressantes. Porém, o modo como um indivíduo enfrenta cada tipo de situação de pressão depende de como ele encara o mundo à sua volta e os obstáculos nele inseridos.

As estratégias utilizadas contra o estresse podem ser direcionadas por meio do enfrentamento do problema ou das emoções. Quando a estratégia é focada no problema, o indivíduo tenta modificar a relação com a situação que o gera. Nesse caso, situações pontuais permitem que o indivíduo seja proativo, criativo e inovador para gerenciar os obstáculos na evidência das pressões em busca de soluções. No caso do enfrentamento por meio das emoções, o indivíduo conduz esforços para o equilíbrio emocional no processo. Essa estratégia é individual, de modo que, dependendo da forma como a emoção é controlada, muitas vezes o indivíduo pode manifestar raiva, descontrole ou outras ações impulsivas, como o aumento do consumo de álcool ou drogas. Nesses casos, potencializa-se ainda mais a situação de estresse (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; COUTO, 1987).

2.2 O DOCENTE UNIVERSITÁRIO E O ESTRESSE OCUPACIONAL

Na atualidade, em decorrência do novo cotidiano de trabalho, o professor se depara com muitas variáveis que podem contribuir para o desequilíbrio de sua saúde física e mental, levando-o a desenvolver o processo de estresse (OLIVEIRA, 2006; GOULART JR.; LIPP, 2008). O número elevado de atividades que constitui o trabalho do docente, a cobrança por cumprimento de prazos, a pressão para acompanhar o avanço do conhecimento, a necessidade de desdobrar-se em leituras

para preparação de aulas, correção de trabalhos, participação em comissões, a pressão para publicação e pesquisa, favorecem o desenvolvimento do estresse (SANCHES; SANTOS, 2013).

Pimenta e Anastasiou (2008) analisaram as condições de trabalho do professor no ensino superior, verificando que a diferença ocorre desde a forma de ingresso, posto que nas instituições públicas, ela acontece por meio de concurso e, nas instituições particulares, por convite ou concurso. Nas instituições públicas, a carga horária é predominantemente com vínculo integral, ou seja, dedicação exclusiva, com determinado número de horas aulas, com obrigações de fomentar a pesquisa e extensão. Nas instituições privadas, há uma minoria de professores trabalhando em tempo integral, sendo a maior parte horista. Em ambas, há contratos de professor para trabalhar em tempo parcial, havendo ainda o contratado para ministrar blocos de aula em períodos determinados.

Esse ambiente profissional docente, de modo geral, especialmente o de nível superior, objeto deste estudo, dada a gama de atividades (ensino, pesquisa, extensão, orientação de alunos e funções administrativas), somada às pressões existentes, requer constantes mudanças. Assim, as contingências ambientais (políticas, econômicas, sociais e culturais) e as demandas sobre determinadas tarefas têm alterado as experiências de trabalho, e o resultado é um forte impacto sobre a estrutura psíquica dos indivíduos (MILLER, 1991; OKEKE; DLAMINI, 2013), tornando a docência uma profissão permeada de sofrimento (DEJOURS, 1992), concorrendo para um desgaste que compromete a saúde física e psíquica.

A qualidade dos relacionamentos experimentada pelo docente do ensino superior constitui fator importante para que se desencadeie ou não o estresse, conforme mencionam Pimenta e Anastasiou (2008) ao enfatizarem a importância das relações interpessoais vivenciadas no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, Ulrich (2005) realizou uma pesquisa encontrando que, por um lado, os entrevistados indicaram as situações agradáveis que vivenciaram em seu trabalho aspectos ligados aos relacionamentos interpessoais; por outro, os professores consideraram desagradáveis os comportamentos de colegas, como falta de coleguismo e falta de ética. De acordo com essa autora, os professores de ambos os grupos tendem indicar mais aspectos desagradáveis do que agradáveis, tanto em relação ao seu trabalho quanto em situações específicas de relação pessoal. Essa percepção pode favorecer um desgaste físico e psicológico desses professores (ULRICH, 2005).

Outra fonte de doenças ocupacionais nesse grupo é proveniente da sobrecarga das cordas vocais, decorrente do extensivo trabalho diário com aulas expositivas, não raramente realizadas em ambientes sem ventilação e com uma quantidade excessiva de alunos, exigindo o aumento do tom

de voz. Fatores dessa natureza, segundo comentam Servilha e Ruela (2008), contribuem para a rouquidão, fadiga vocal, ardor na garganta, esforço ao falar, dificuldade em projetar e manter a intensidade da voz, prejudicando o ensino-aprendizagem, o que dificulta a atividade, haja vista que a voz, a fala e a linguagem são recursos didáticos e de interação professor-aluno.

As dores musculoesqueléticas podem ser outra condição proveniente do excesso de trabalho associado às situações psicossociais não favoráveis do trabalho que acarretam o agravamento e o surgimento de quadros álgicos, acometendo os braços, as pernas e a coluna, tornando-se um problema que compromete a atividade e o desempenho dos professores e afastando-o de seu labor (CARDOSO et al., 2011). Pesquisas realizadas com essa categoria profissional descrevem altos percentuais de sintomas osteomusculares, como dor, formigamento ou dormência que afetam principalmente as regiões das partes superior e inferior das costas, pescoço e ombros (FERNANDES; ROCHA; OLIVEIRA, 2009).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se por uma abordagem quantitativa, com característica descritiva e explicativa, visando descrever fatores de pressão e propensão ao estresse no trabalho de docentes universitários que lecionam em uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública localizada no interior de Minas Gerais. O levantamento dos dados se deu por meio da aplicação de um questionário fechado, em formato de escala intervalar de frequência do tipo *Likert* de cinco pontos, fundamentado, teoricamente, no Modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988). Os questionários foram enviados *online* por *e-mail* para 1.324 os professores, junto ao termo de consentimento de participação na pesquisa, tendo sido retornado um percentual de quase 12%, ou seja, 153 pesquisados.

Após a aplicação dos questionários, os dados foram armazenados em uma base preparada para o tratamento, feito posteriormente, mediante a utilização do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 20.0. O tratamento dos dados foi obtido pelo uso das técnicas estatísticas univariada e bivariada. A estatística univariada mostrou a distribuição de frequência das respostas, bem como estabeleceu as medidas de posicionamento da amostra (média e mediana) e de dispersão dos dados. A estatística bivariada foi utilizada para correlacionar fontes de tensão no trabalho com variáveis demográficas e ocupacionais, como também com os sintomas manifestados em decorrência dos eventos potencialmente causadores de pressão ocupacional.

Como a distribuição dos dados no estudo não se mostrou normal, testes não paramétricos foram utilizados na análise bivariada (*Kruskal-Wallis*, *Mann-Whitney*). Nesse caso, para as variáveis que possuíam somente duas categorias, como o sexo, adotou-se o teste não paramétrico de *Mann-Whitney* para proceder à comparação dos valores centrais entre as categorias. Já para variáveis distribuídas em três ou mais categorias, como escolaridade, adotou-se o teste não paramétrico de *Kruskal-Wallis*, que permite a comparação múltipla de k tratamentos ou categorias. Nesse teste, a hipótese nula é de que não há diferença entre as medianas das categorias, e a hipótese alternativa é de que exista pelo menos uma diferença significativa entre as categorias ou tratamentos estudados.

Outros testes não paramétricos foram utilizados de acordo com os resultados e a necessidade de explicação para eles, a exemplo do teste de *Friedman* e da correlação de *Spearman*. O primeiro foi empregado para avaliar diferenças entre os fatores de pressão e os sintomas físicos e mentais apurados no trabalho, procurando verificar se algumas dessas dimensões exerciam maior impacto sobre os docentes pesquisados.

A correlação de *Spearman* foi aplicada para verificar a intensidade em que os fatores de pressão no trabalho se relacionavam linearmente com os sintomas físicos e mentais, ou seja, se, à medida que um aumentava, o mesmo acontecia com o outro. O *valor-p* foi utilizado para fins de conclusão dos testes, em termos de significância, são valores de $p < 0,01$ e $p < 0,05$, representando níveis de confiança de 99,0% e 95,0%, respectivamente.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS, OCUPACIONAIS E DE HÁBITOS DE VIDA

A amostra deste estudo, constituída de 153 docentes da instituição pesquisada, contou com 79 participantes do gênero masculino (51,6%) e 74 do gênero feminino (48,4%). Em relação ao Centro Acadêmico, a maioria (28,8%) trabalha no Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas. Da amostra total, 18,3% deles não atuam no Campus de Viçosa-MG, mas, sim, nos Campi de Florestal (8,5%) ou de Rio Paranaíba (9,8%). A proporção de atuantes nos Centros de Ciências Agrárias (14,4%), Ciências Biológicas e da Saúde (19%) e no Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (19,6%) é proporcionalmente semelhante, o que sugere uma representatividade dos docentes participantes em relação ao ambiente de desempenho das atividades como um todo. A maior parte

possui mais de 40 anos, é casada, tem um ou mais filhos, possui pós-graduação incompleta ou completa, realiza atividades laborais no Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas, trabalha na Instituição há 10 anos ou menos, executa jornada semanal de mais de 40 horas. Ainda, trabalha frequentemente ou sempre aos sábados, domingos e feriados, não fuma, tem o hábito de consumir bebida alcoólica e realiza exames médicos para verificação de seu estado de saúde.

4.2 FATORES DE PRESSÃO DECORRENTES DO TRABALHO

Os fatores de pressão foram analisados com base no modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988) que contempla seis dimensões caracterizadas como fontes de pressão no trabalho: fatores intrínsecos ao trabalho, papel gerencial, relacionamento interpessoal, desenvolvimento na carreira, estrutura e clima organizacional e interface casa/trabalho. Os indicadores pertinentes a estes fatores foram distribuídos em uma escala de frequência tipo *Likert* de cinco pontos. Estabeleceu-se, para fins de interpretação, que valores de 1 a 1,99 indicam uma situação de ausência de pressão, tendendo a leve; de 2,00 a 3,99, uma situação de pressão moderada; e de 4,00 ou mais, uma pressão intensa.

Para realização da análise descritiva, utilizaram-se medidas de tendência central (média e mediana) e de variabilidade (desvio-padrão e intervalos interquartis 25% e 75%). Na Tabela 1 está demonstrado que todos os fatores avaliados indicam uma pressão ocupacional moderada, com destaque para os fatores associados à estrutura e clima organizacional e ao relacionamento interpessoal que apresentaram as maiores médias, quais sejam 2,77 e 2,49, respectivamente.

Tabela 1 – Análise descritiva dos fatores de pressão no trabalho – Medidas de tendência central e variabilidade

Fatores de pressão	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Estrutura e clima organizacional	2,77	0,92	2,14	2,71	3,43
Relacionamento interpessoal	2,49	0,87	1,80	2,40	3,00
Fatores intrínsecos ao trabalho	2,33	0,66	1,81	2,38	2,75
Interface casa/trabalho	2,26	0,84	1,56	2,13	3,00
Desenvolvimento na carreira	2,24	0,79	1,63	2,13	2,81
Papel gerencial	2,23	0,78	1,67	2,17	2,67

Fonte: Dados da pesquisa.

O teste de Friedman confirma que os fatores que mais pressionam os docentes (Tabela 2), quando comparados entre si, são aqueles associados à estrutura e clima organizacional (PM=4,61) e ao relacionamento interpessoal (PM=3,89).

Tabela 2 – Teste de pareamento para os fatores de pressão no trabalho

Fatores de pressão	Resultados		
	Posto médio	P-valor	Conclusão
Estrutura e clima organizacional	4,61		
Relacionamento interpessoal	3,89		
Fatores intrínsecos ao trabalho	3,49	0,000**	EC>RI>FT>ICT>CR>PG
Interface casa/trabalho	3,07		
Desenvolvimento na carreira	3,06		
Papel gerencial	2,88		

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Friedman*.

- O valor de p-valor em negrito indica diferença significativa.

- Os resultados significativos foram identificados com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor<0,01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0,05* (nível de confiança de 95,0%).

A análise dos indicadores de estrutura e clima organizacional mostrou que todos os indicadores exercem pressão moderada nos docentes pesquisados. Os mais representativos são recursos financeiros insuficientes para trabalhar (M=3,05), discriminação e favoritismo encobertos (M=3,04) e falta de comunicação e não ser consultado acerca de decisões importantes (M=3,03). Já em relação aos indicadores de relacionamento interpessoal, tem-se que os docentes pesquisados os vivenciam em nível moderado. Aqueles que apresentaram as maiores médias foram ter o meu tempo tomado por outros (M=2,89), falta de apoio por parte de colegas (M=2,50) e ter de estar sempre disponível para atender as pessoas (M=2,46).

A estrutura do clima organizacional e o relacionamento interpessoal vêm constituindo preocupação por serem fatores de pressão que desencadeiam uma série de consequências prejudiciais à organização. Podem-se observar tais consequências no estudo de Lourenço, Teixeira e Santinnelli (2011), ao descreverem os quesitos contidos no Regimento de Admissão, Promoção e Aperfeiçoamento do Pessoal Docente.

Deficiências no relacionamento interpessoal, seja com a coordenação, pares ou alunos podem promover situações de pressão que colocam em risco o rendimento e o ensino de qualidade, principalmente quando tal realidade se mostra refém do cumprimento de metas e do desejo de ascensão na carreira. Isso passa pelo crivo exigente da avaliação, exigindo pontuação cada vez mais significativa para fins de produtividade, o que requer empenho e dedicação constantes, acompanhados da observância ao fazer dos pares e, obviamente, do desempenho deles para fins de comparação.

4.3 SINTOMAS FÍSICOS E MENTAIS

Conforme se apresenta na Tabela 3, os sintomas são manifestados em intensidade moderada, tendo sido constatada média de 2,51 para os mentais e 2,08 para os físicos.

Tabela 3 – Análise descritiva dos sintomas físicos e mentais – Medidas de tendência central e variabilidade

Sintomas	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Mentais	2,51	0,81	1,88	2,38	3,00
Físicos	2,08	0,64	1,60	2,00	2,53

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

O teste de Friedman, cujos resultados são apresentados na Tabela 4, constatou que os sintomas mentais têm maior impacto do que os sintomas físicos nos docentes avaliados ($p < 0,01$).

Tabela 4 – Teste de pareamento para os sintomas físicos e mentais

Sintomas	Resultados		
	Posto médio	P-valor	Conclusão
Mentais	1,79	0,000**	SM > SF
Físicos	1,21		

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Friedman*.

- O valor de p-valor em negrito indica diferença significativa.

- Os resultados significativos foram identificados com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0,05* (nível de confiança de 95,0%).

Com relação aos fatores físicos, predominou em nível moderado a dor nos músculos do pescoço e nos ombros ($M=3,12$). Ao desenvolver pesquisas com docentes, sob esse foco, Fernandes, Rocha e Oliveira (2009) verificaram altos percentuais de sintomas osteomusculares, incluindo dor, formigamento ou dormência que atingiam, principalmente, as regiões das partes superior e inferior das costas, do pescoço e dos ombros dos participantes da pesquisa.

Cardoso et al. (2011) atribuem as dores musculoesqueléticas a outra condição proveniente do excesso de trabalho associado a situações psicossociais desfavoráveis, que agravam quadros álgicos, comprometendo a atividade e o desempenho dos professores, até mesmo afastando-os de seu labor. No tocante aos sintomas mentais, prevaleceu aquele associado à ansiedade ($M=3,29$), corroborando os estudos realizados por Silva (2015) e Nunes (2017).

Em estudo realizado por Contaifer et al. (2003), os autores relacionaram sintomas mentais da amostra por eles examinada às frustrações próprias da carreira, quanto às expectativas profissionais e salariais; crescimento profissional frustrado por limitações de tempo e

oportunidades insuficientes; e relacionam ainda tais características às já referidas limitações nas relações interpessoais, que tornam esses profissionais avessos a compreender e dar conta das metas previstas na hierarquia institucional.

4.4 ESTRATÉGIAS DE COMBATE AO ESTRESSE OCUPACIONAL

A Tabela 5 revela, em uma avaliação global, que os escores obtidos apresentaram média igual a 3,36, revelando o uso moderado das estratégias.

Tabela 5 – Análise descritiva de estratégias de combate ao estresse ocupacional – medidas de tendência central e variabilidade

Variável	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Estratégia de combate ao estresse ocupacional	3,36	0,59	2,93	3,36	3,79

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise estatística evidenciou que as estratégias mais utilizadas pelos docentes participantes da pesquisa se relacionam ao planejamento das atividades (M=3,96), ao gozo de férias regulares (M=3,75) e à tentativa de resolver objetivamente a situação (M=3,63). É pertinente retomar nessa discussão as conclusões do estudo de Lourenço, Teixeira e Santinnelli (2011) ao mencionarem que, valendo-se de sua autonomia administrativa, as universidades estabelecem critérios de desempenho por produtividade do docente para a consequente progressão horizontal, que o pressionam de tal modo a torná-lo cada vez mais impossibilitado de descansar, seja por meio das férias ou de outros momentos de lazer.

Geralmente, os docentes usam o tempo de descanso para atuar em cursos, orientações e trabalhos de pesquisa e extensão, como também planejar atividades e resolver os problemas inerentes da profissão. As estratégias defensivas, que em essência, deveriam ser utilizadas para proteger o indivíduo das pressões oriundas do trabalho, vão ficando difíceis de serem acessadas uma vez que a organização do trabalho impede que sejam utilizadas para fins do alcance do equilíbrio físico e mental. Tal realidade potencializa o aumento de pressão no trabalho e o surgimento de doenças ocupacionais futuras.

4.5 ANÁLISE BIVARIADA

4.5.1 Fatores de pressão no trabalho versus dados demográficos e ocupacionais

Diferenças significativas foram observadas entre os fatores de pressão associados ao desenvolvimento na carreira e à estrutura e clima organizacional com a faixa etária e as horas semanais de trabalho dedicadas à instituição de ensino, conforme mostrado na Tabela 6.

Tabela 6 – Teste de comparação fatores de pressão no trabalho *versus* dados demográficos e ocupacionais

Fator de pressão	Faixa Etária	Resultados		
		Posto médio	Valor p	Conclusão
Desenvolvimento na carreira	Até 40 anos	89,37	0,002**	Até 40 > Acima de 40
	Acima de 40 anos	67,37		
Fator de pressão	Horas semanais de trabalho	Resultados		
		Posto médio	Valor p	Conclusão
Estrutura e clima organizacional	Até 40 horas	61,41	0,000*	Ate 40 < de 41 a 50 < Acima de 50
	De 41 a 50 horas	89,64		
	Acima de 50 horas	90,06		

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: - As probabilidades de significância (p-valor) referem-se aos testes de *Mann Whitney* e *Kruskall-Wallis*

- O valor de p-valor em negrito indica diferença significativa.

- Os resultados significativos foram identificados com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0,05* (nível de confiança de 95,0%).

Concernente ao desenvolvimento na carreira, a Tabela 6 mostra que aqueles docentes que possuem até 40 anos de idade vivenciam maior pressão pela construção de uma carreira e pelo alcance de realização em relação aos que têm mais de 40 anos ($p=0,002$). Essa diferença foi também observada nos estudos de Contaifer et al. (2003), em que a faixa etária que mais apresentou estresse foi a dos 30 aos 50 anos, tanto no nível leve quanto no moderado.

O estresse ocupacional mostra que os docentes mais novos parecem sentir mais os impactos da competitividade uma vez que para ultrapassarem o estágio probatório em uma universidade pública, precisam dedicar mais tempo para a formação acadêmica. Ou seja, invariavelmente precisam realizar cursos de atualização e ler a literatura contemporânea e diária pertinente à sua formação, como também cuidar da produção acadêmica. Elementos desta natureza trazem cansaço ou, até mesmo, esgotamento no trabalho. Considerações de Lourenço, Teixeira e Santinnelli (2011, p. 17) de que “cada instituição estabelece gradação de valores de acordo com sua cultura institucional, missão, objetivos e valores organizacionais”, evidencia-se a razão da apreensão e do estresse desses docentes que contam entre 30 e 50 anos de idade.

A Tabela 6 também revela que os docentes que possuem até 40 horas semanais de trabalho na instituição sofrem menos pressão em relação à estrutura e clima organizacional, em comparação com aqueles que têm maior carga horária, em um valor de $p < 0.001$. Docentes que trabalham acima de 50 horas sentem-se ainda mais pressionados pela estrutura e clima da organização, especialmente por atuarem em um momento acadêmico-científico em que as informações chegam em profusão; sendo pressionados a produzirem em pesquisa e extensão, eles devem estar atentos a dados novos, atualizados, atuantes em encontros e palestras, o que, somado às atividades em sala de aula, absorve demasiadamente a pouca carga horária que resta. Portanto, a carga horária excessiva, conforme apontam Paschoal e Tamayo (2004), pode gerar consequências seríssimas para a saúde, principalmente dos docentes mais velhos e idosos.

4.5.2 Fatores de pressão no trabalho e os sintomas físicos e mentais

Para avaliar a relação entre fatores de pressão no trabalho e sintomas físicos e mentais, recorreram-se, inicialmente, aos gráficos de dispersão das distribuições e, em seguida, aos coeficientes de correlação de *Spearman*, uma vez que as variáveis de estudo não seguem distribuição normal.

Tabela 7 – Associação entre os fatores de pressão no trabalho e os sintomas físicos e mentais

Fatores de pressão	Coeficiente de correlação		Valor p
	Sintomas físicos	Sintomas mentais	
Interface casa e trabalho	0,539**	0,541**	0,000**
Fatores intrínsecos do trabalho	0,520**	0,474**	0,000**
Relacionamento interpessoal	0,502**	0,455**	0,000**
Estrutura e clima organizacional	0,476**	0,440**	0,000**
Papel gerencial	0,460**	0,410**	0,000**
Desenvolvimento na carreira	0,393**	0,392**	0,000**

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: - O valor de p-valor em negrito indica significância estatística.

- Os resultados significativos foram identificados com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber: $p\text{-valor} < 0,01$ ** (nível de confiança de 99,0%).

Os gráficos de dispersão exibiram a existência de relação linear e positiva para ambas as associações propostas pelo estudo, corroboradas pelos coeficientes de correlação apresentados na Tabela 7.

Dados constantes na Tabela 7 indicam a existência de coeficientes de correlação significativos ($p < 0,000$ em todos os casos), positivos de média intensidade entre os sintomas físicos

e os fatores de pressão no trabalho. As maiores associações são observadas com relação ao fator interface casa/trabalho e fatores intrínsecos ao trabalho, em que se verificam os coeficientes de correlação de 0,539 e 0,520, respectivamente. Essa interface casa/trabalho atinge a organização da agenda dos docentes, independentemente de gênero, pois os afazeres domésticos exigem bastante, gerando dores de cabeça, insônia, falta ou excesso de apetite e uso de fumo e de bebida além do adequado. A sobrecarga no trabalho, considerado um relevante item pertinente aos fatores de pressão intrínsecos ao trabalho, provocam dores musculares e nos ombros, fadiga, gastrite e palpitações, conforme discutido e observado por Rosch (2008) e Cardoso *et al.* (2011).

Similarmente, a Tabela 7 também aponta a existência de coeficientes de correlação significativos ($p < 0,000$ em todos os casos), positivos e de média intensidade entre os sintomas mentais e os fatores de pressão no trabalho. O maior coeficiente de correlação também foi observado com relação ao fator interface casa/trabalho ($r = 0,541$). Conforme discutido anteriormente, a agenda doméstica é ampla, e as preocupações oriundas da vida privada podem causar ansiedade, nervosismo acentuado, irritabilidade, raiva e pânico, como sintomas decorrentes da pressão e necessidade de se conciliarem as exigências do trabalho com as da vida privada. Reconhece-se que a produção acadêmica possa roubar o tempo que o docente poderia gastar com outras esferas de sua vida, confundindo-o quanto àquilo que pertence às esferas do trabalho e da vida pessoal, potencializando a experimentação de sentimentos de frustração, esgotamento, incompetência e culpa por não alcançar as metas de trabalho, muitas vezes inatingíveis (PERISTA; MAXIMIANO; FREITAS, 2000; TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2007).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa investigou as condições de trabalho de docentes de uma Universidade Federal, visando identificar fatores significativamente causadores de pressão no trabalho e esclarecer quais os sintomas físicos e mentais decorrem do trabalho e as estratégias utilizadas para combater o surgimento do estresse ocupacional. Além disso, o estudo buscou estabelecer associações entre os fatores de pressão no trabalho com dados relativos ao perfil dos pesquisados e os sintomas manifestados em função da pressão ocupacional.

De modo geral, os fatores de pressão no trabalho exercem pressão moderada sobre os participantes pesquisados, o mesmo ocorrendo com a avaliação dos sintomas físicos e mentais e as estratégias utilizadas para lidar com a possibilidade de estresse ocupacional. Os fatores oriundos

da estrutura e do clima da instituição, bem como dos relacionamentos interpessoais evidenciaram-se com os mais relevantes para os docentes. Tal resultado pode indicar que boa parte da pressão advinda desta realidade possa estar associada à *performance* do docente no que se refere ao exercício da docência em sala de aula como também dirigida para a produção intelectual, atividades tais que requerem empenho e dedicação constantes, via de regra provocadoras de sentimentos indesejados de ansiedade, frustração, incompetência e culpa.

Vivências desta natureza, conforme apontado pela literatura, invariavelmente vêm acompanhadas de sintomas osteomusculares, que no caso de estudo se comprovou por meio da queixa dos docentes a respeito das dores que sentem nos músculos do pescoço e nos ombros. As estratégias utilizadas pelos pesquisados para lidar com a pressão parecem indicar que a organização do trabalho na instituição não favorece o equilíbrio físico e mental do docente, tendo em vista que o tempo de descanso, uma estratégia recorrente evidenciada pela literatura, destina-se para a atuação em cursos, orientações e trabalhos de pesquisa e extensão, como também para o planejamento de atividades e resolução dos problemas inerentes à profissão docente.

Outro ponto relevante apurado pelo estudo refere-se aos sintomas físicos e mentais decorrentes da profissão em associação com os fatores que causam pressão no trabalho. A pesquisa revelou que a díade carreira *versus* vida doméstica não parece equacionada no ambiente estudado uma vez que tal fator mostrou-se acompanhado de sintomas físicos e mentais significativos. Este resultado leva a crer que elementos da esfera profissional, por exemplo, a exigência por produtividade e excelência de ensino, possa estar comprometendo o tempo e a energia que deveriam ser destinados para outros eventos externos ao trabalho, no caso o convívio social e familiar.

Quanto às limitações deste estudo, é válido realçar que um estudo realizado em uma única unidade análise não permite generalizar os achados para a realidade de outras instituições. Além disso, estudos quantitativos não esgotam a complexa associação entre temas relativos à função docente em nível superior e o estresse ocupacional, podendo ser complementados por abordagens qualitativas para aprofundamento dos dados. Mas, a maior limitação desta pesquisa centra-se na amostra representativa de apenas 12% da população de docentes da Instituição, requerendo que mais pesquisas sejam realizadas visando obter um pronunciamento mais amplo dos docentes acerca de sua condição de trabalho, por se tratar de tema de grande importância no contexto educacional.

Em termos de recomendações, este estudo permite sumarizar algumas de natureza gerencial, por exemplo, ações educativas planejadas no sentido de incentivar os docentes a realizarem atividades que lhes proporcionem melhoria na saúde física e mental, dentro e fora do

ambiente de trabalho. Tais atividades podem incluir tanto aquelas que vão desde pequenas pausas nas atividades para relaxamento ou exercício da musculatura, quanto outras que envolvam a conscientização a respeito dos efeitos do estresse na produtividade, o diálogo com pares e amigos, a busca de harmonioso convívio com a família, voltado, inclusive, para a recreação e atividades de lazer. Sugere-se que a proximidade do corpo diretivo da Instituição (reitor, pró-reitor, diretores, chefes de departamento e coordenadores de curso) com o corpo docente possa atuar no sentido de dissuadir a crença de que a filosofia da Instituição se pauta exclusivamente na busca de resultados, mas, sobretudo, de notabilizar o elemento humano como um bem que torna a Instituição responsável pela formação de indivíduos preparados para a vida pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS

- ANAUT, M. **A resiliência: ultrapassar os traumatismos**. Lisboa: CLIMEPSI Editores, 2005.
- AUBERT, N. A neurose profissional. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 1, p. 84-105, jan./fev. 1993.
- BATEMAN, T. S.; STRASSER, S. A cross-lagged regression test of the relationship between job tension and employee satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, v. 68, p. 439-445, 1983.
- BEZERRA, C. M.; MINAYO, M. C. S.; CONSTANTINO, P. Estresse ocupacional em mulheres policiais. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 3, p. 657-666, 2013.
- CARDOSO, J. P.; ARAUJO, T. M.; CARVALHO, F. M.; OLIVEIRA, N. F.; REIS, E. F. B. dos. Aspectos psicossociais do trabalho e dor músculo esquelética em professores. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 8, p.1498-1506, ago. 2011.
- CONTAIFER, T. R. C.; BACHION, M. M.; YOSHIDA, T.; SOUZA, J. T. Stress among university teachers from the health care area. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 24, n. 2, p. 215, ago. 2003.
- COOPER, C. L. Identifying stressors at work: recent research developments. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 27, n. 5, p. 369-376, 1983.
- COOPER, C. L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2008.
- COOPER, C.; SLOAN, S.; WILLIAMS, S. **Occupational stress indicator management guide**. London: Thorbay Press, 1988.
- COUTO, H. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: Ed. COP, 1987.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez/Oboé, 1992.

FERNANDES, M. H.; ROCHA, V. M.; OLIVEIRA, A. C. Fatores associados à prevalência de sintomas osteomusculares em professores. **Revista de Salud Publica**, Bogotá, v. 11, n. 2, p. 256-267, abr. 2009.

GOULART, J. E.; LIPP, M. E. N. Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais. **Psicologia em Estudo**, Maringá, PR, v. 13, n. 4, p. 847-857, out./dez. 2008.
HERRERO, S. G.; SALDAÑA, M. Á. M.; RODRIGUEZ, J. G.; RITZEL, D. O. Influence of tasks demand on occupational stress: gender differences. **Journal of Safety Research**, v. 43, p. 365-374, 2012.

LAZARUS, R. S. From psychological stress to the emotions: a history of changing outlooks. **Annual Review of Psychology**, v. 44, n. 1, p. 1-22, 1993.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer, 1984.

LIMA, M. S. C. de. **Imagem e identidade**: estudo sobre o professor universitário. Tese (Doutorado em Educação) – Instituto de Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa. 2012.

LIPP, M. E. N. **Stress e o turbilhão da raiva**. São Paulo: Caso do Psicólogo, 2005.

LOPES, S. V.; SILVA, M. C. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 11, p. 3869-3880, 2018.

LOURENÇO, C. D. S.; TEIXEIRA, T. C.; SANTINELLI, F. Carreira docente, avaliação de desempenho e progressão horizontal: um estudo em sete universidades federais do Sul-Sudeste de Minas Gerais. In: ENCONTRO NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3., 2011, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: ANPAD, 2011.

MILLER, H. Academics and their labour process. In: SMITH, C.; KNIGHTS, D.; WILLMOTT, H. (Ed.). **White-collar work**. the nonmanual labour process. London: Macmillan, 1991.

NISHIMURA, S. P. **A precarização do trabalho docente como necessidade do capital**: um estudo sobre o REUNI na UFRGS. 2012. 139 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2012.

NUNES, M. S. **Estresse ocupacional**: estudo com professores do ensino superior de uma instituição privada na Região do Vale do Aço, MG. 2017. 107 f. Dissertação (Mestrado Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2017.

OKEKE, C. I. O; DLAMINI, C. C. Na empirical study of stressors that impinge on teachers in secondary schools in swaziland – South African. **Journal of Education**, v. 33, n. 1, p. 1-12, 2013.

OLIVEIRA, E. S. G. O. Mal-estar docente como fenômeno da modernidade: os professores no país das maravilhas. **Revista Ciências & Cognição**, Rio de Janeiro, v. 7, p. 27-41, 2006.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PERES, R. S.; HONÓRIO, L. C. Fatores de pressão no trabalho dos profissionais do serviço de urgência. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, v. 14, p. 232-251, 2014.

PERISTA, H.; MAXIMIANO, S.; FREITAS, F. Família, gênero e trajetórias de vida: uma questão de (usos do) tempo. **Anais ...** In: IV Congresso Português de Sociologia, Coimbra, 2000.

PIMENTA, S. G., ANASTASIOU, L. G. C. **Docência no ensino superior**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2008. (Coleção Docência em Formação).

QUICK, J. C.; HENDERSON, D. F. Occupational stress: preventing suffering, enhancing wellbeing. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 13, n. 449, p. 1-11, 2016.

ROSCH, P. J. O comportamento tipo “A” propenso a problemas coronarianos, stress no trabalho e doença cardíaca. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2008.

SANCHES, E. N.; SANTOS, J. D. F. Estresse em docentes universitários da saúde: situações geradoras, sintomas e estratégias de enfrentamento. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 31, n. 75, p. 615-626, out./dez. 2013.

SERVILHA, E. A. M.; RUELA, I. S. Riscos de saúde e voz dos professores: especificidades das unidades da rede municipal de ensino. **Revista CEFAC**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 109-114, jan./fev. 2008.

SILVA, S. L. **Estresse ocupacional em professores: estudo no Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Minas Gerais**. 2015. 134 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2015.

SPARKS, K.; FARAGHER, B.; COOPER, C. L. Well-being and occupational health in the 21st century workplace. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 74, p. 489-509, 2001.

TAMAYO, A. Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 3, p. 127-147, 2001.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J.O. Fontes de tensão no olimpo empresarial brasileiro: tempo de menos, mudanças e sobrecarga demais, muito orgulho e o peso do teatro corporativo **Anais....** In: XXXI Encontro da ANPAD. n. 31, 2007, Rio de Janeiro.

ULRICH, E. **Percepções de professores universitários sobre as relações interprofissionais que levam a estresse**. 2005. 147 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2005.

ZILLE, L. P.; BRAGA, C. D.; MARQUES, A. L. Estresse no trabalho: estudo de caso com gerentes que atuam em uma instituição financeira nacional de grande porte. **Revista de Ciências da Administração**, v. 10, p. 175-196, 2000.

WIRKUS, L. Level of occupational stress of court probation officers and style of coping with stress. **Current Issues in Personality Psychology**, v. 3, n. 4, p. 214-229, 2015.

YOUNG, K. M.; COOPER, C. L. Occupational stress in the ambulance service: a diagnostic study. **Journal of Managerial Psychology**, v. 10, n. 3, p. 29-36, 1995.