

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas
Programa de Pós-Graduação em Administração – PROPAD

Gabriela Araújo Silveira

**Estresse, *Burnout* e seus Mediadores em Professores
do Ensino Superior Federal**

Recife, 2021

Gabriela Araújo Silveira

**Estresse, *Burnout* e seus Mediadores em Professores
do Ensino Superior Federal**

Orientador: Dr. Bruno Campello de Souza

Dissertação apresentada como requisito complementar para obtenção do grau de Mestre em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, PROPAD/UFPE.

Recife, 2021

Gabriela Araújo Silveira

**Estresse, *Burnout* e seus Mediadores em Professores
do Ensino Superior Federal**

Dissertação apresentada como requisito complementar para obtenção do grau de Mestre em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, PROPAD/UFPE.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Bruno Campello de Souza (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

Prof. Dr. Antonio Roazzi (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

Prof. Dra. Rafaella Asfora Siqueira Campos Lima (Examinadora Externa)
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família, por estar sempre ao meu lado, me incentivando e me apoiando em todas as etapas da minha vida, em especial aos meus pais, José e Ana, meus exemplos de dedicação, persistência e amor. Agradeço a todos os docentes, por dedicarem suas vidas à Educação e à construção de um mundo melhor. Agradeço aos professores que me acompanharam dos primeiros passos até aqui e que fazem parte do que sou hoje. Agradeço aos professores das disciplinas que tive a oportunidade de cursar no Mestrado e que me mostraram uma nova maneira de ensinar, de aprender e de ver o mundo. Agradeço a todos os professores que aceitaram participar da pesquisa, sem a colaboração de cada um, este trabalho não seria possível. Agradeço, em especial, ao meu orientador, Prof. Dr. Bruno Campello de Souza, por todas as orientações, recomendações e sugestões que foram fundamentais na construção desta dissertação. Por fim, agradeço também aos meus colegas de Mestrado pela experiência compartilhada e pelas trocas pessoais e acadêmicas durante toda essa etapa.

*“Ainda que desejem bons professores para seus filhos,
poucos pais desejam que seus filhos sejam professores.
Isso nos mostra o reconhecimento que o trabalho de
educar é duro, difícil e necessário.”*

(FREIRE, Paulo)

RESUMO

O Estresse é um sintoma muito comum na vida das pessoas e, em níveis razoáveis, atua positivamente para o crescimento pessoal e profissional do indivíduo. Contudo, altos níveis de Estresse podem desencadear doenças mais graves, como a Síndrome de *Burnout*, trazendo consequências graves para a saúde do ser humano. Dentro desse contexto, uma das categorias profissionais que mais sofrem os efeitos negativos gerados pelo Estresse é a docente. Assim, o objetivo deste trabalho foi descrever os aspectos da vida laboral de professores da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), campus Recife, identificando, por meio das variáveis de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Saúde Mental e *Coping*, potenciais fontes de problemas psíquicos (Estresse e *Burnout*). A pesquisa classifica-se como quantitativa, sendo os dados coletados por meio de questionários e analisados através de cálculos matemáticos e estatísticos. Ao todo, foram pesquisados 150 docentes, distribuídos entre os 10 (dez) Centros que compõem o campus Recife da Instituição. Entre os participantes, a maior parte era do sexo masculino (62,67%), estava na faixa etária de 41 a 60 anos (52,67%), era casada (60%), se autodeclarava branca (56%) e católica (44,67%). Ao final da pesquisa, foi constatado que os professores da Universidade Federal de Pernambuco possuem uma Saúde Mental satisfatória, apresentando uma maior frequência de estados positivos do que negativos, e que, sendo assim, o Estresse e o *Burnout* se fazem pouco presentes na vida laboral dos docentes da UFPE, campus Recife. Além disso, o estudo destacou alguns fatores associados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que merecem atenção especial e devem estar presentes nas estratégias de gestão e nas Políticas Públicas voltadas para a melhoria do trabalho docente.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Estresse. *Burnout*. Saúde Mental. *Coping*. Docentes.

ABSTRACT

Stress is a very common symptom in people's lives and, at appropriate levels, it acts positively for the individual's personal and professional growth. However, high levels of Stress can trigger more serious diseases, such as Burnout Syndrome, bringing serious consequences for human health. Within this context, one of the professional categories that most causes the effects generated by Stress is the teacher. Thus, the objective of this work was to describe aspects of the working life of professors at the Federal University of Pernambuco, campus Recife, identifying, among the variables of Quality of Life Work (QWL), Mental Health and Coping, potential sources of psychic problems (Stress and Burnout). A survey is classified as quantitative, with data collected through questionnaires and mathematical and statistical calculations. Altogether, 150 teachers were surveyed, distributed among the 10 (ten) Centers that make up the Institution's Recife campus. Among the participants, most were male (62,67%), aged between 41 and 60 years (52,67%), were married (60,00%), declared themselves white (56,00%) and catholic (44,67%). At the end of research, it was found that professors at the Federal University of Pernambuco have satisfactory Mental Health, a higher frequency of positive than negative states, and that, therefore, Stress and Burnout are rarely present in the working lives of professors at UFPE, campus Recife. In addition, the study highlighted some factors associated with Quality of Life at Work (QWL) that deserve special attention and should be present in management policies and Public Policies aimed at improving teaching work.

Keywords: Quality of Life Work (QWL). Stress. Burnout. Mental Health. Coping. Teachers.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Dendrograma de Saúde Mental	65
Figura 2 – Diagrama de Box & Whisker – QVT	66
Figura 3 – Diagrama de Box & Whisker – Saúde Mental	67
Figura 4 – Diagrama de Box & Whisker – Personalidade	68
Figura 5 – Histograma – QI	69
Figura 6 – Diagrama de Box & Whisker – Política	70
Figura 7 – Correlação entre Trabalho em Casa e Jornada de Trabalho	73
Figura 8 – Análise Multivariada: Variáveis de Saúde Mental	77
Figura 9 – Análise Multivariada: Dimensões da Personalidade	78
Figura 10 – Análise Multivariada: Variável QI	79
Figura 11 – Análise Multivariada: Variáveis de Política	80
Figura 12 – Análise Multivariada: Variáveis de QVT	81
Figura 13 – Análise Multivariada: QVT Labor e QVT Recompensas	82
Figura 14 – Análise Multivariada: Variáveis de <i>Coping</i>	83
Figura 15 – Interações entre Estresse, <i>Burnout</i> e seus Mediadores	89
Figura 16 – Perfil Individual, Estresse e <i>Burnout</i>	90
Figura 17 – Formas de Atuação, Estresse e <i>Burnout</i>	93
Figura 18 – Aspectos do Trabalho, Estresse e <i>Burnout</i>	95
Figura 19 – Saúde Mental, <i>Coping</i> , Estresse e <i>Burnout</i>	99
Figura 20 – Mapa Conceitual da Pesquisa	102

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição da Amostra	57
Tabela 2 – Cargas Fatoriais para as Variáveis de QVT	63
Tabela 3 – Cargas Fatoriais para as Variáveis de Saúde Mental	64
Tabela 4 – Correlação entre Jornada de Trabalho e Saúde Mental	71
Tabela 5 – Correlação entre o Exercício de Atividades Adm. e a Saúde Mental	71
Tabela 6 – Correlação entre o Local de Trabalho e a Saúde Mental	72
Tabela 7 – Correlação entre o Trabalho em Casa e a Saúde Mental	74
Tabela 8 – Correlação entre a QVT e a Saúde Mental.....	74
Tabela 9 – Correlação entre o Preconceito e a Saúde Mental	75
Tabela 10 – Correlação entre o QI e a Saúde Mental	75
Tabela 11 – Correlação entre as Dimensões da Personalidade e a Saúde Mental	76
Tabela 12 – Correlação entre Homens e Mulheres quanto à Saúde Mental	84
Tabela 13 – Correlação entre Homens e Mulheres quanto à Vida Profissional e <i>Coping</i>	84
Tabela 14 – Comparação entre Homens e Mulheres quanto à Personalidade e ao QI ...	85
Tabela 15 – Correlação entre a Idade e a Saúde Mental	86
Tabela 16 – Correlação entre Idade, Vida Profissional e <i>Coping</i>	86
Tabela 17 – Correlação entre a Idade, a Personalidade e o QI	87

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CAC – Centro de Artes e Comunicação
- CCB – Centro de Ciências Biológicas
- CCEN – Centro de Ciências Exatas e da Natureza
- CCJ – Centro de Ciências Jurídicas
- CCS – Centro de Ciências da Saúde
- CCSA – Centro de Ciências Sociais Aplicadas
- CE – Centro de Educação
- CFCH – Centro de Ciências Humanas e Filosofia
- CIn – Centro de Informática
- CTG – Centro de Tecnologia e Geociências
- IES – Instituição de Ensino Superior
- IFES – Instituições Federal de Ensino Superior
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- OMS – Organização Mundial da Saúde
- ONGs – Organizações Não-Governamentais
- PROPAD – Programa de Pós-Graduação em Administração
- QI – Quociente de Inteligência
- QVT – Qualidade de Vida no Trabalho
- SF-36 – *Short Form Health Survey*
- TIPI – *Tem-Item Personality Inventory*
- Ufes – Universidade Federal do Espírito Santo
- UFPE – Universidade Federal de Pernambuco
- UFT – Universidade Federal do Tocantins

Sumário

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Justificativa	16
1.2 Objetivos	17
1.2.1 Geral	17
1.2.2 Específicos	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	18
2.1.1 Histórico, Conceito e Variáveis	18
2.1.2 Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes do Ensino Superior no Mundo	21
2.1.3 Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes do Ensino Superior no Brasil	25
2.1.4 Dimensões da Personalidade (<i>Big Five</i>)	30
2.1.5 Cognição (QI)	32
2.1.6 Sociodemografia	33
2.1.7 Ideologia Política	34
2.1.8 Atividades Fim <i>versus</i> Atividades Meio	35
2.1.9 Preconceito	37
2.2 Estresse	39
2.3 Burnout	42
2.4 Estresse e Burnout	45
2.5 Estresse e Burnout em Docentes do Ensino Superior	46
2.6 Saúde Mental	48
2.7 Coping	52
3 MÉTODO	56
3.1 Classificação do Método	56
3.2 Amostra	56
3.3 Instrumentos	58
3.3.1 Questionário sobre Sociodemografia, Trabalho e <i>Coping</i>	58
3.3.2 Questionário de Dimensões da Personalidade	58
3.3.3 Questionário de Saúde Mental	59
3.3.4 Questionário de Ideologia Política	59
3.3.5 Questionário de QI	60
3.4 Procedimentos	60

3.5 Análise de Dados	61
3.6 Declaração Ética	61
4 RESULTADOS	62
4.1 Análise Fatorial	62
4.2 Estatística Descritiva	66
4.3 Análise de Correlação	70
4.4 Análise Multivariada	76
4.5 Análise Sociodemográfica	83
5 DISCUSSÃO	88
5.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Estresse e <i>Burnout</i>	90
5.1.1 Perfil Individual, Estresse e <i>Burnout</i>	90
5.1.2 Formas de Atuação, Estresse e <i>Burnout</i>	93
5.1.3 Aspectos do Trabalho, Estresse e <i>Burnout</i>	95
5.2 Saúde Mental, <i>Coping</i>, Estresse e <i>Burnout</i>	98
5.3 Cenário de Estresse e <i>Burnout</i> em Docentes da UFPE	102
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
REFERÊNCIAS	107
APÊNDICE A – Instruções para Aplicação dos Questionários	124
APÊNDICE B – Questionário de Sociodemografia, Trabalho e <i>Coping</i>	126
APÊNDICE C – Questionário de Ideologia Política	128
APÊNDICE D – Questionário de Saúde Mental	131
APÊNDICE E – Questionário de QI	132
APÊNDICE F – Questionário TIPI	133
APÊNDICE G – Formulário para Compilação dos Dados	134

1 INTRODUÇÃO

Durante muitos anos, a grande preocupação das organizações era com a produtividade e o desenvolvimento econômico, deixando de lado as questões relativas ao bem-estar e à satisfação dos colaboradores. Esse quadro só mudou a partir de meados do século passado, quando a produtividade dos trabalhadores começou a cair. Nesse contexto, foram realizados estudos para analisar as causas dessa baixa produtividade, surgindo, a partir daí, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho ou QVT (SATELES; MARTINS, 2018).

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho abordado na maioria dos estudos organizacionais considera o estado geral de bem-estar no local de trabalho e nas relações que os indivíduos têm com esse ambiente e com as outras pessoas, que gera satisfação, motivação e, conseqüentemente, produtividade. Esse estado geral de bem-estar é resultado da avaliação do indivíduo com relação a fatores como salários e benefícios, relacionamento com os colegas de trabalho e com a Administração, e atribuições e responsabilidades do cargo (VILAS BOAS; MORIN, 2016).

Assim, os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho buscam encontrar pontos de melhoria no ambiente de trabalho que possam gerar um sentimento de bem-estar e segurança nos colaboradores e, assim, propiciar sua satisfação e produtividade. Quando a organização oferece más condições de trabalho, como alta carga horária, excesso de atribuições, exclusão na tomada de decisões, redução do nível de responsabilidade, falta de comunicação, baixo relacionamento com os colaboradores e salários e benefícios insatisfatórios, o estado de bem-estar não é atingido, podendo fazer com que os indivíduos apresentem quadros de cansaço, irritação, apatia, indiferença e Estresse (SATELES; MARTINS, 2018).

Dentre os sintomas apresentados, o Estresse é um dos mais comuns nos indivíduos desde o início da história. A explicação para isso está no fato de que esse fenômeno faz parte

do dia a dia de toda pessoa, que está exposta a diversas situações hostis e ameaçadoras, muitas vezes no ambiente de trabalho, para as quais cada uma vai reagir ou responder de forma particular. Portanto, o Estresse faz parte do cotidiano e, em níveis razoáveis, atua positivamente no crescimento pessoal e profissional do indivíduo (CUNHA *et al.*, 2016; ROCHA *et al.*, 2016; ALMEIDA *et al.*, 2017; GONÇALVES, 2017; SILVA; GOULART; GUIDO, 2018).

Entretanto, os altos níveis do Estresse podem desencadear doenças mais graves, impactando negativamente na esfera pessoal e profissional do indivíduo e tendo efeitos graves na sua Saúde Mental. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), condições de trabalho estressantes reduzem o bem-estar físico, psíquico e social das pessoas, afetando sua capacidade de pensar, se emocionar, interagir com os outros e aproveitar a vida, além de torná-las mais suscetíveis a doenças, como a Síndrome de *Burnout* (OMS, 2016).

A Síndrome de *Burnout* é caracterizada por uma reação prolongada aos estressores da atividade laboral, que causa impactos em três dimensões: emocional, profissional e social. Na dimensão emocional, essa Síndrome causa uma profunda exaustão emocional, prevalecendo o sentimento de falta de energia e de recursos emocionais para enfrentar as situações diárias do trabalho. No aspecto profissional, essa doença provoca uma redução da realização pessoal no trabalho, situação em que o colaborador se sente incapaz, insuficiente e desmotivado. No âmbito social, há uma despersonalização ou desumanização, predominando sentimentos e atitudes negativas e o distanciamento em relação às pessoas com quem o indivíduo tem contato no ambiente de trabalho (MASSA *et al.*, 2016). Diante desse quadro, a Síndrome de *Burnout* pode trazer graves consequências para a Saúde Mental dos indivíduos.

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), a Saúde Mental é a ausência de doença mental combinada com um estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe suas próprias habilidades, consegue lidar com o Estresse do dia a dia, pode desempenhar bem seu trabalho e ser produtivo, além de contribuir para a sua comunidade (OMS, 2016). Esse estado de

equilíbrio e bem-estar do indivíduo tende a ser rompido pelo permanente e progressivo quadro de Estresse, causando o surgimento de sérios problemas físicos e psicológicos.

Nesse cenário, a fim de minimizar ou evitar o Estresse e seu agravamento, muitos indivíduos utilizam estratégias de *Coping*. Essas estratégias são caracterizadas por ações tomadas pelo indivíduo para equilibrar a relação desfavorável entre as pressões do ambiente e a sua capacidade de lidar com os agentes estressores presentes nele. Nesse meio, ele tem a função de mediar e amenizar os sintomas do Estresse, a fim de evitar a frequência e intensidade desse fenômeno (DALCIN; CARLOTTO, 2018).

Diante disso, é visto que o Estresse e a Síndrome de *Burnout* podem ter impacto negativo sobre o bem-estar psíquico e, assim, para a Saúde Mental como um todo, o que não apenas é indesejável por si só, mas também traz repercussões negativas para o indivíduo e seu desempenho e produtividade nas organizações (COUTO *et al.*, 2012; BONEZ; DAL MORO; SEHNEM, 2013; CARDOSO, 2016).

Nesse contexto, uma das profissões que mais está vulnerável ao Estresse e à Síndrome de *Burnout* é a docente. Estudos apontam a precarização do trabalho docente, com a extensa carga horária, o alto número de classes sob sua responsabilidade, a pressão dentro do ambiente de trabalho, a falta de reconhecimento e a remuneração insuficiente como fatores que expõem os professores aos agentes estressores no ambiente de trabalho (ANDRADE; CARDOSO, 2012; MASSA *et al.*, 2016).

Visto isso, o tema do presente trabalho foi escolhido tendo em vista a necessidade de ampliar os estudos sobre o contexto de trabalho e suas repercussões no bem-estar e na saúde dos docentes de ensino superior, tendo como objetivo descrever os aspectos da vida laboral dos docentes de ensino superior da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), campus Recife, em busca da identificação de potenciais fontes de problemas psíquicos (Estresse e *Burnout*).

Assim, a fim de apresentar o caminho percorrido até a execução desse objetivo, o presente estudo foi dividido nas seguintes seções: introdução sucinta sobre as temáticas abordadas, bem como a problemática do estudo; referencial teórico, onde são apresentados os temas Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Estresse, *Burnout*, Saúde Mental e *Coping*; justificativa; objetivos gerais e específicos do estudo; método; resultados; discussão da teoria com os resultados obtidos; considerações finais; referências bibliográficas; e apêndices.

1.1 Justificativa

Ao passo que existem muitos estudos direcionados aos professores de ensino básico, poucos são relacionados aos professores de ensino superior, onde, em princípio, os problemas podem ser maiores, visto a complexidade de suas atividades em termos de ensino, pesquisa, extensão e gestão.

Assim, torna-se muito importante realizar mais pesquisas voltadas aos docentes do ensino superior para auxiliar no campo teórico e, conseqüentemente, na intervenção e prevenção de doenças, que podem trazer graves conseqüências para o sistema educacional e para a qualidade do aprendizado dos alunos, além de causar problemas familiares e sociais.

É ainda relevante estudar as estratégias de enfrentamento ou *Coping* que costumam ser utilizadas por esses profissionais, a fim de identificar potenciais caminhos para minimizar os sintomas do Estresse Crônico, da Síndrome de *Burnout* e dos problemas de Saúde Mental.

Portanto, em relação à Academia, a pesquisa se justifica pelo fato de promover a interdisciplinaridade, o que contribui sobremaneira para os estudos desenvolvidos no campo da Administração, da Educação, da Saúde e da Psicologia e poderá servir de norte para futuros pesquisadores desenvolverem estudos relacionados à temática.

Para a Administração Pública, especificamente as Instituições de Ensino Superior (IES), a presente pesquisa se justifica em decorrência das necessidades de mudanças na estrutura geral das universidades e no trabalho docente, bem como para a reflexão e reestruturação das Políticas Públicas voltadas para a Educação.

Em relação à Sociedade, a pesquisa se justifica tendo em vista que a temática abordada envolve diretamente o bem-estar docente, que, por sua vez, é o agente formador dos mais diversos tipos de trabalhadores, influenciando, conseqüentemente, no bem-estar da sociedade como um todo, beneficiária final do trabalho docente.

1.2 Objetivos

1.2.1 Geral

Descrever os aspectos da vida laboral de professores da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), campus Recife, em busca da identificação de potenciais fontes de problemas psíquicos (Estresse Crônico e *Burnout*).

1.2.2 Específicos

No contexto do corpo docente da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), campus Recife:

- a) Caracterizar o perfil dos participantes em termos sociodemográficos;
- b) Estimar o impacto das variáveis de Qualidade de Vida no Trabalho (Perfil Individual, Formas de Atuação e Aspectos do Trabalho) na Saúde Mental docente;
- c) Identificar as estratégias de *Coping* utilizadas no combate aos problemas de Saúde Mental;
- d) Apresentar o cenário do Estresse Crônico e do *Burnout* por meio dos mediadores Qualidade de Vida no Trabalho, Saúde Mental e *Coping*.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

2.1.1 Histórico, Conceito e Variáveis

Entre 1920 e 1930, Elton Mayo e seus colaboradores realizaram uma experiência em uma fábrica da *Western Electric Company*, localizada em Hawthorne, a fim de investigar a relação entre as condições de trabalho e a incidência de fadiga e monotonia entre os trabalhadores. Diante dos estudos realizados, Mayo e seus colegas chegaram à conclusão que fatores como a estrutura, os benefícios, a comunicação informal e a supervisão refletem no comportamento, na produtividade e na satisfação dos trabalhadores. Portanto, de acordo com suas ideias, era preciso proporcionar um ambiente de trabalho saudável e promover as relações sociais no local de trabalho para elevar os níveis de produtividade (AHMAD, 2013).

Anos mais tarde, na década de 1950, Abraham Maslow desenvolveu uma teoria em que a satisfação no trabalho estava relacionada ao atendimento das necessidades humanas. Assim, ele organizou as necessidades humanas hierarquicamente, distinguindo-as em primárias e secundárias. As primárias formavam a base da pirâmide, consistindo em necessidades fisiológicas, relacionadas à sobrevivência do indivíduo, como alimentação e descanso; e necessidades de segurança, relacionadas à sensação de estabilidade, como salário, moradia e emprego. As secundárias eram as necessidades afetivo-sociais, ou seja, de sentir-se parte de um grupo; as necessidades de estima, que se relacionam ao reconhecimento; e as necessidades de auto realização, que seria sentir-se realizado pessoalmente. De acordo com Maslow, para

que os indivíduos se sentissem realizados no trabalho, era preciso que todas essas necessidades fossem satisfeitas (SILVA; GENDERA; VIDAL, 2014).

Pesquisas como a de Elton Mayo e a de Abraham Maslow, baseadas no comportamento e nos fatores motivacionais que influenciam a satisfação do indivíduo no trabalho, contribuíram para o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Ainda em 1950, o termo Qualidade de Vida no Trabalho foi utilizado por Eric Trist e seus colaboradores no *Tavistock Institute*, ao realizarem experiências com o objetivo de facilitar o trabalho e aumentar a produtividade, fazendo com que os estudos sobre a QVT avançassem. No final dessa década, mais uma contribuição foi feita dentro desse tema: a Teoria dos Dois Fatores, de Herzberg. Esse estudioso defendeu que existem dois fatores que explicam o comportamento e a motivação das pessoas no trabalho: os higiênicos e os motivacionais. Os fatores higiênicos são aspectos do ambiente de trabalho, como salário, benefícios, modelo de gestão, relacionamentos com os colegas, estrutura física da organização, entre outros. Já os fatores motivacionais são intrínsecos ao indivíduo, estando relacionados aos sentimentos de auto realização e reconhecimento. Segundo o autor, os fatores higiênicos, quando presentes, podem eliminar ou reduzir a satisfação no trabalho, mas não causam a satisfação, que é gerada pelos fatores motivacionais (MOURA *et al.*, 2020).

Na década de 1960, McGregor formulou a Teoria X e Y. De acordo essa Teoria, existem dois tipos de indivíduos nas organizações: o Tipo X e o Tipo Y. Os indivíduos do Tipo X são avessos ao trabalho, evitando-o sempre que podem, enquanto os indivíduos do Tipo Y buscam satisfação no trabalho que executam, são criativos, competentes e responsáveis. Assim, diante de diferentes comportamentos, as organizações também devem promover ações e práticas diferentes, a fim de aumentar a produtividade e a satisfação no trabalho. De acordo com o autor, enquanto os indivíduos do Tipo X precisam de um controle rígido da Administração, os

indivíduos do Tipo Y precisam que a organização forneça as condições necessárias para que eles possam trabalhar plenamente (TRINDADE; BARBOSA, 2019).

Nesse cenário, no início da década de 1970, Louis Davis, professor da Universidade da Califórnia, introduziu o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho em uma conferência internacional realizada em *Arden House*. De acordo com ele, a Qualidade de Vida no Trabalho busca o equilíbrio psíquico, físico e social dos indivíduos dentro do trabalho por meio de ações que envolvem a implantação de melhorias dentro e fora do ambiente laboral (VILAS BOAS *et al.*, 2017; SANTOS *et al.*, 2018).

Outros estudiosos também conceituaram a Qualidade de Vida no Trabalho de maneira ampla, considerando a influência de diversos aspectos na percepção da QVT. Um desses estudiosos foi Walton que, em 1974, relacionou os fatores abrangidos pela Qualidade de Vida no Trabalho e usados para sua avaliação, quais sejam: (1) salário adequado e justo; (2) condições de trabalho seguras e saudáveis; (3) autonomia e oportunidade de desenvolver capacidades; (4) oportunidade de crescimento na carreira; (5) integração social, apoio, abertura, igualitarismo e ausência de discriminação; (6) gestão organizacional; (7) equilíbrio entre trabalho e vida social; e (8) relevância social do trabalho. Tais fatores devem ser observados pelos gestores para que se tenha uma boa QVT (WALTON, 1974).

Seguindo a mesma linha de humanização do trabalho proposto por Walton, Westley (1979) destaca quatro problemas vivenciados pelos indivíduos no trabalho: injustiça, insegurança, isolamento e anomia. A injustiça, problema de natureza econômica, consiste na diferença salarial e no tratamento recebido; a insegurança, problema de natureza política, diz respeito à falta de estabilidade no emprego e ao medo constante de ser dispensado; o isolamento, problema de natureza psicológica, representa a falta de autorrealização; e a anomia, problema de natureza sociológica, representa a falta de participação ativa em decisões relacionadas diretamente ao processo de trabalho. Diante desse quadro, o autor aponta

propostas, como participação nos lucros, valorização das tarefas e participação nas decisões, a fim de minimizar esses problemas e promover a satisfação e o bem-estar dos colaboradores.

Outros autores interpretaram o termo de uma maneira mais restrita. Hackman e Oldham (1975) e, posteriormente, Moraes e Kilimnik (1994) conceituaram a Qualidade de Vida no Trabalho com base na tarefa realizada pelo trabalhador. Para os autores, a Qualidade de Vida no Trabalho é medida com base nas características das tarefas, que são determinantes na satisfação e no grau de bem-estar do indivíduo com o seu trabalho. Ao dar ênfase na tarefa, os autores deixam de lado questões importantes como a gestão organizacional e as condições de trabalho, que também impactam na percepção de satisfação dos trabalhadores.

Apesar dos vários conceitos apresentados para a Qualidade de Vida no Trabalho, há um consenso de que a QVT abrange diversos aspectos, transitando por um universo que contempla as práticas e princípios administrativos, as condições de trabalho, o estilo de supervisão, o nível de participação, os benefícios, o sistema de recompensas, o envolvimento com o trabalho, a autonomia e o reconhecimento (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

2.1.2 Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes do Ensino Superior no Mundo

A maioria dos estudos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho de professores aborda os docentes do ensino básico. Contudo, existem estudos em todo o mundo que aborda o tema Qualidade de Vida no Trabalho de professores de Instituições de Ensino Superior (IES). A seguir são apresentados alguns desses estudos, que têm trazido boas contribuições para a melhoria do ambiente de trabalho e da saúde dos docentes universitários.

- Continente Asiático:

No Paquistão, um estudo realizado com 360 professores de cinco universidades privadas revelou que a remuneração, a estabilidade, o status e a posição na Instituição, a promoção, a autonomia, a carga horária, o número de cursos ministrados e as expectativas de pesquisa são fatores determinantes para a satisfação no trabalho e para a Qualidade de Vida no Trabalho (ARIF; ILYAS, 2013).

Outro estudo realizado por Sahito e Vaisanen (2017) também no Paquistão observou que a satisfação no trabalho de professores universitários é afetada por fatores demográficos, financeiros, ambientais, sociais e contextuais. Além disso, fatores como gestão organizacional e liderança e a falta de oportunidade de aprendizagem, crescimento e desenvolvimento profissional levam à insatisfação no trabalho. Eles apontaram que a adoção de um estilo democrático de liderança que proporcione segurança no trabalho, melhore a comunicação e a criação de relacionamentos saudáveis no trabalho devem ajudar a melhorar o bem-estar psicológico dos docentes e permitir que estes levem uma vida profissional e pessoal produtiva.

Na China, Du, Lai e Lo (2010) realizaram um estudo com 1770 professores de nove universidades do país, a fim de analisar a vida e a satisfação no trabalho de docentes universitários, chegando à conclusão de que a estrutura da Instituição, o clima organizacional, a área acadêmica dos professores, a orientação para a avaliação de desempenho e a gestão têm impacto substancial na satisfação geral dos professores universitários.

Ainda na China, em 2013, a partir de um estudo, Zhao afirmou que é preciso proporcionar um ambiente acadêmico independente, especialmente com um sistema de incentivos justo, a fim de facilitar a satisfação das expectativas dos professores, maximizar sua paixão intelectual e sua energia, bem como fazê-los trabalhar com alegria, enquanto experimentam o sentimento de pertencimento, realização e felicidade por meio do trabalho.

Outro estudo na China realizado por Chen e Duan (2017) também observou que a felicidade e satisfação dos professores são compostas de fatores objetivos e subjetivos. Entre os fatores objetivos estão as necessidades materiais, a segurança, a renda e as condições de trabalho. Já os fatores subjetivos dizem respeito à realização, à avaliação de vida e às emoções. No fim do estudo, os autores recomendam aumentar a satisfação no trabalho e melhorar a carreira dos professores.

Na Índia, Punia e Kamboj (2013) estudaram o equilíbrio entre qualidade de vida profissional e pessoal em professores de universidades indianas, atuantes em diferentes áreas acadêmicas. Os autores destacaram que o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é importante para aumentar a autoestima, o bem-estar psicológico e a satisfação no trabalho. O resultado do estudo mostrou que a maioria dos professores enfrentou dificuldades para alcançar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, contribuindo para o surgimento do Estresse e de problemas físicos e mentais e comprometendo o bem-estar psicológico. Para os autores, o crescente Estresse na academia estava prejudicando as capacidades operacionais das universidades. O estudo não encontrou variação significativa na percepção do equilíbrio trabalho-vida entre gênero e estado civil.

Nigam (2017) também realizou um estudo sobre a satisfação no trabalho de professores de cinco universidades privadas da Índia. O autor apontou que o ambiente de trabalho dos professores universitários é caracterizado pela falta de pessoal, pela carga de trabalho excessiva, incluindo muitas atividades rotineiras e administrativas, além do ensino, gestão organizacional inadequada, comunicação deficiente, falta de apoio da Administração, ausência de planejamento de carreira e remuneração e benefícios abaixo da média. Todos esses fatores apresentaram impacto negativo significativo na satisfação no trabalho.

- Continente Europeu:

No Reino Unido, Jacobs *et al.* (2007) fizeram um estudo com 13 Instituições de Ensino Superior (IFES) da Inglaterra, a fim de analisar os fatores de satisfação no trabalho. Ao final, os autores descobriram que os fatores de Estresse dos professores universitários foram influenciados pela saúde física, pelo bem-estar psicológico e pelo comprometimento organizacional. Um dos principais contribuintes do Estresse foi a pressão para alcançar classificações mais elevadas nas áreas de ensino e pesquisa para aumentar os níveis de financiamento e para melhorar as credenciais acadêmicas. O estudo também apontou que os professores universitários relataram níveis relativamente mais elevados de sofrimento psicológico e níveis mais baixos de satisfação no trabalho em comparação com o corpo administrativo.

Na Holanda, Bakker e Ball (2010) realizaram um estudo com professores, descobrindo que os níveis de autonomia e de oportunidades de desenvolvimento estavam positivamente relacionados ao envolvimento profissional, que, por sua vez, se relacionou positivamente com o desempenho no trabalho.

Três anos mais tarde, Tadic, Bakker e Oerlemans (2013) realizaram um novo estudo com professores na Holanda, observando que a alta pressão no trabalho, as múltiplas prioridades juntamente com a pressão do tempo, a falta de reciprocidade dos colegas e as relações com os alunos afetam significativamente o esgotamento dos professores, impactando negativamente sua saúde física e emocional. Apesar do esgotamento, muitos professores se sentiam satisfeitos e felizes no trabalho. Uma das principais conclusões do estudo foi que as variações de felicidade no trabalho podem ser previstas pelo alinhamento do nível de exigência do trabalho com os interesses, paixão e valores fundamentais individual do professor. Portanto, o desempenho em empregos de alta demanda e atividades que foram percebidas como

intrinsecamente valiosas, significativas ou interessantes podem contribuir para a felicidade dos professores.

- Continente Americano:

Um estudo realizado em 2020 com professores do ensino superior do México e de El Salvador identificou que as Instituições de Ensino Superior (IES) normalmente focam sua atenção no desempenho e no engajamento acadêmico e tendem a ignorar o bem-estar e a saúde de seus professores (VILLAVICENCIO-AGUILAR; CHACÓN-ANDRADE; DURÓN-RAMOS, 2020).

Nos EUA, Bozeman e Gaughan (2011) realizaram um estudo sobre a satisfação no trabalho de professores do ensino superior. Entre os principais resultados, os autores descobriram que os professores geralmente estavam bastante satisfeitos com seus empregos, notando uma diferença entre o tempo de experiência e o gênero, sendo os professores mais experientes mais satisfeitos e os professores um pouco mais satisfeitos do que as professoras.

2.1.3 Qualidade de Vida no Trabalho de Docentes do Ensino Superior no Brasil

No contexto do trabalho de professores do ensino superior, as universidades já foram vistas como ambientes seguros e com condições de trabalho satisfatórias. O trabalho docente, fundamental para a melhoria da Educação, para a evolução dos educandos e para o progresso das sociedades, vem atravessando uma fase de precarização e desvalorização. No Brasil, as Instituições de Ensino Superior Federais (IFES) têm sido cada vez mais cobradas por eficiência e qualidade, por parte da sociedade e do governo. Nesse cenário de novas exigências, fortes

pressões organizacionais e intensificação do trabalho, os professores dessas Instituições encontram-se sobrecarregados, apresentando visivelmente problemas relacionados a sua saúde (MARRA; MELO, 2005; VIEIRA; BELLEN; FIALHO, 2006; MAUES, 2010; PAULA *et al.*, 2016; VILAS BOAS *et al.*, 2017; BHATIA; MOHSIN, 2020).

No novo cenário, os docentes de ensino superior da rede pública de ensino enfrentam condições de trabalho muito precárias. Um dos fatores relacionados à precarização do trabalho desses profissionais é a exaustiva jornada de trabalho. De acordo com Forattini e Lucena (2015), a carga de trabalho deve considerar dois aspectos: a carga física suportada pelo corpo e a carga mental de trabalho. Muitos docentes precisam trabalhar mais de 40 horas semanais para atender à demanda da Instituição, o que prejudica o seu estado físico e mental, interferindo negativamente na sua vida pessoal e social e em seu estado de saúde geral e mental.

Essa extensa carga horária se deve, em grande parte, a dois fatores: o elevado número de aulas e o aumento da produção acadêmica. Estudos apontam que muitos docentes de ensino superior reclamam do elevado número de turmas que devem assumir por semestre e da superlotação das salas de aula. Além disso, a exigência do aumento da produção acadêmica, mais especificamente da produção de artigos, leva muitos docentes a estabelecerem horários atípicos e a dedicarem cada vez mais tempo a suas atividades profissionais, podendo ameaçar também a qualidade da Educação e da Pesquisa (MANCIBO, 2007; COUTINHO; MAGRO; BUDDE, 2011; OLIVEIRA; NETTO-OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2012).

O produtivismo acadêmico merece mais uma reflexão. Os docentes vinculados aos programas de pós-graduação precisam apresentar um ritmo intenso de produção acadêmica sob o risco de serem excluídos do quadro de docentes permanentes de suas Instituições. A ameaça permanente de desligamento dos programas, que gera um clima de competição entre os pesquisadores e uma disputa por recursos financeiros, associada ao medo da perda de reconhecimento acadêmico, pode causar sérios problemas para a saúde dos docentes. Além

disso, cabe destacar que esse ambiente favorável à competitividade é propício ao assédio moral horizontal, ou seja, aquele que acontece entre o docente e seus colegas de trabalho (MAUES, 2010; CARAN *et al.*, 2010; SOUZA *et al.*, 2017).

A elevada carga horária dos docentes traz implicações para sua vida pessoal e social, visto que ele possui menor disponibilidade de tempo para o lazer e para atividades familiares e sociais prazerosas. Alguns estudos apontam que não há tempo para pausa ou descanso durante o trabalho, o que pode gerar problemas de saúde de cunho emocional e psíquico, como Estresse, labirintite, enxaqueca e outros (GRADELLA JÚNIOR, 2010; LEMOS, 2011; SOUZA *et al.*, 2017).

Outro fator associado à precarização do trabalho docente é o exercício de atividades que vão além da prática educacional. Mancebo *et al.* (2007) afirmam que os professores de ensino superior exercem funções administrativas paralelamente à sala de aula, sobrecarregando seu trabalho. Normalmente, os docentes universitários precisam realizar atividades institucionais, como preencher relatórios, elaborar planos de atividades, participar de grupos e comissões de trabalho e assumir outros encargos administrativos. Essas conjunto de exigências didática, administrativa e intelectual geram desgaste, levando os docentes a um estado de esgotamento físico e mental (OLIVEIRA; NETTO-OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2012).

Alguns autores também destacam as desavenças entre grupos de trabalho e o desrespeito por parte dos alunos como fonte de Estresse, doenças e insatisfações. A socialização do conhecimento com os alunos e o processo de troca na relação pedagógica são consideradas uma fonte de satisfação e prazer para o docente, mas, à medida em que se vivenciam conflitos, podem transformar-se em fonte de sofrimento (FONTANA; PINHEIRO, 2010; GRADELLA JÚNIOR, 2010).

Outro fator que contribui para a precarização do trabalho docente e que cabe destacar é a pouca valorização dada à formação pedagógica do professor universitário. Na nova estrutura

organizacional do trabalho nas Instituições de Ensino Superior (IES) não há mais a marca essencial da docência: a formação. A prioridade é dada à pesquisa. Assim, há um certo desmerecimento das atividades de ensino, sendo o estímulo para a atuação e os critérios de progressão na carreira fundamentados mais na produção científica do que no exercício da docência (CHAUÍ, 2003; COSTA, 2007; SOUZA *et al.*, 2017).

A precarização do trabalho docente também está relacionada à falta de estrutura das Instituições. Fatores como a estrutura física, a hierarquia, o controle gerencial, a remuneração, o plano de cargos e carreiras, a participação no processo decisório bem como a valorização e o reconhecimento influenciam na execução do trabalho, na motivação e na saúde do professor que, sujeito a más condições de trabalho, pode desenvolver doenças físicas e mentais (SOUZA *et al.*, 2017).

O bem-estar dos indivíduos é consideravelmente afetado pelas especificações do trabalho e pela qualidade das condições de trabalho. Más condições de trabalho (sobrecarga, pressão no trabalho, alta demanda, falta de controle sobre a atividade, participação reduzida nos processos decisórios, baixo salário, falta de materiais, ausência de apoio da administração e dos colegas, elevado número de turmas, discriminação e má gestão organizacional) fazem com que os trabalhadores experimentem o mal-estar e o Estresse e, como resultado, sua saúde física e psicológica acaba prejudicada, reduzindo o seu desempenho no trabalho e seu compromisso com a organização e aumentando o absenteísmo e a alienação do trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o magistério é atualmente uma profissão de risco, em todo o mundo, sendo considerada a segunda categoria profissional de maior prevalência entre as doenças ocupacionais, em especial a Síndrome de *Burnout* (BRENNAN; BARNETT, 1998; CARLOTTO, 2002; CAMPOS; LUCENA, 2017; AKAR, 2018).

Assim, esse novo cenário tem afetado diretamente a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes de ensino superior, tendo crescido o número de estudos relacionados a esse tema no Brasil. Um desses estudos, realizado com 530 professores da Universidade Federal de Feira de Santana, na Bahia, em 2005, mostrou que a maioria dos professores apontou deficiências na infraestrutura do ambiente laboral e 72,6% apresentaram alguma queixa de doença, entre elas problemas de Saúde Mental (ARAÚJO *et al.*, 2005).

Alguns anos depois, Borsoi (2012) realizou um estudo com 96 docentes efetivos da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes). Um dos resultados do trabalho foi que muitos professores consideram boa parte de suas atividades desnecessária, um entrave para a produção acadêmica e desgastante. Para a maior parte dos docentes, a elevada carga horária e a intensificação do trabalho são dadas pelo acúmulo de tarefas inócuas. Pouco mais de dois terços dos professores qualificaram as condições laborais como precárias, gerando desestímulo, insatisfação, desânimo e frustração.

Em 2015, Pizzio e Klein realizaram um estudo com docentes da Universidade Federal do Tocantins (UFT), notando que as condições de trabalho e suporte organizacional, a competitividade, as relações interpessoais decorrentes dessa competitividade e o enfraquecimento dos laços de solidariedade têm sido para os docentes fontes de mal-estar no trabalho (PIZZIO; KLEIN, 2015).

Em 2016, um estudo realizado com 5.716 docentes distribuídos entre 10 Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) das Regiões Sudeste, Centro-Oeste e do Distrito Federal, no Brasil, mostrou que os índices de sofrimento psicológico e *Burnout* são altos, devido, provavelmente, à precarização do trabalho docente que afeta as condições de trabalho. Outros estudos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho de docentes foram realizados, sendo encontradas evidências de que a carga de trabalho docente é elevada e as condições de trabalho

não são ideais devido ao excesso de trabalho administrativo e da pressão pela produtividade (VILAS BOAS; MORIN, 2015; PAULA *et al.*, 2016; VILAS BOAS; MORIN, 2017).

2.1.4 Dimensões da Personalidade (*Big Five*)

O *Big Five* ou Modelo dos Cinco Fatores é uma referência na teoria dos traços da personalidade e sua utilização para compreensão dos fenômenos psicológicos é crescente na literatura (HUTZ *et al.*, 1998; ANDRADE, 2008). Conforme esse Modelo, os indivíduos são caracterizados de acordo com os padrões relativamente duradouros de pensamentos, sentimentos e ações em cinco dimensões: Amabilidade, Conscienciosidade, Abertura à Experiência, Extroversão e Neuroticismo (PASSOS; LAROS, 2014).

A Amabilidade refere-se a pessoas mais amáveis, generosas, preocupadas, comprometidas, altruístas e disponíveis para ajudar o outro. Indica a tendência que uma pessoa tem a construir relações agradáveis, harmoniosas e amistosas com outras pessoas. Engloba comportamentos socialmente positivos e a qualidade dos relacionamentos estabelecidos, bem como a aptidão do indivíduo para o convívio social (NUNES; HUTZ, 2007; FARINA; LOPES; ARGIMON, 2016).

Já a dimensão da personalidade intitulada Conscienciosidade caracteriza pessoas realizadoras, empreendedoras, organizadas, persistentes, motivadas, trabalhadoras, ambiciosas, focadas em suas metas, que cumprem normas e buscam manter o controle sobre as situações. A Conscienciosidade indica o grau de determinação do indivíduo para atingir seus objetivos (NORONHA; MANSÃO; NUNES, 2012).

A Abertura à Experiência abrange pessoas curiosas, liberais, imaginativas, criativas, inovadoras e originais. Essa dimensão mostra a tendência a vivenciar novas experiências, a

conhecer novos ambientes, a ter acesso a novos conhecimentos e a demonstrar interesse por atividades sociais e artísticas (AMBIEL; NORONHA; NUNES, 2012).

A Extroversão engloba pessoas comunicativas, decididas, ativas, que demonstram interesse por atividades de lazer e que possuem facilidade em conhecer pessoas novas. Essa dimensão aponta a tendência a ter facilidade em interagir com outras pessoas, a fazer novas amizades e a falar em público (PASSOS; LAROS, 2014).

Por fim, o Neuroticismo é a dimensão da personalidade que caracteriza pessoas suscetíveis a apresentar ansiedade, irritabilidade, vulnerabilidade e insegurança. Indivíduos que apresentam alto nível de Neuroticismo podem apresentar descaso com as normas sociais, hostilidade e condutas de risco (AUERBACH; ABELA; RINGO, 2007; VAZQUES; ZANON; HUTZ, 2010; FARINA; LOPES; ARGIMON, 2016).

Nesse contexto, pessoas que apresentam essas características tendem a se dedicar mais ao trabalho. Pocinho e Perestrelo (2011) afirmam que profissionais com *engagement*, ou seja, aqueles que apresentam energia e eficácia na execução de suas atividades profissionais e que se sentem capazes de lidar com as exigências do trabalho, são caracterizados por altos níveis de Neuroticismo. Corroborando isso, Dalanhol *et al.* (2017) realizaram um estudo com duzentos Oficiais de Justiça do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, a fim de avaliar os níveis de engajamento no trabalho, o Neuroticismo e a Saúde Mental e investigar as relações entre esses fatores. Os resultados mostraram que, mesmo com a grande carga emocional, falta de reconhecimento e demais dificuldades relacionadas à profissão, os Oficiais de Justiça dispõem esforços de maneira persistente para obter um desempenho além do esperado e sentem-se absorvidos pelo seu trabalho de maneira prazerosa e desafiadora. De acordo com o estudo, quanto maiores os sintomas psiquiátricos, maiores os níveis de engajamento no trabalho.

Por outro lado, algumas pesquisas apontam uma relação negativa e significativa entre o Neuroticismo e o desempenho no trabalho. Leite (2017) afirma que o Neuroticismo é um preditor da satisfação no trabalho e que o baixo nível desta dimensão da personalidade garante uma elevada satisfação no trabalho. De maneira similar, Constantino (2019) realizou um estudo com servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior constatando que as pessoas que percebem seus trabalhos como desafiadores, praticando suas habilidades e capacidades no trabalho, que apresentam menor Neuroticismo e possuem maior autoestima, tendo uma atitude positiva em relação a si mesmos, são os que se sentem mais satisfeitos com seu trabalho. Também existem estudos que não constataram influência significativa das dimensões da personalidade na satisfação no trabalho (COUTINHO, 2011).

2.1.5 Cognição (QI)

O Quociente de Inteligência (QI) mede a velocidade de processamento, memória e resolução de problemas abstratos pelos indivíduos, sendo considerada a medida mais confiável na área da Psicologia e tendo grandes implicações clínicas, educacionais e organizacionais, bem como nas Políticas Públicas (JENSEN, 1982; HERMSTEIN; MURRAY, 1994; ULRICH *et al.*, 1996; LYNN; VANHANEN, 2012).

A literatura apresenta diversos aspectos relacionados ao QI, como a relação entre o QI e a Ideologia Política. Nesse aspecto, há um certo consenso entre os estudiosos do tema que a Inteligência tem uma associação positiva com as crenças liberais ou de esquerda (DEARY; BATTY; GALE, 2008) e uma associação negativa com as crenças conservadoras ou de direita (SCHOON *et al.*, 2010).

Apesar de transitar por muitos aspectos, apresentando relações significativas com diferentes variáveis, não foram encontrados estudos na literatura mostrando a relação do Quociente de Inteligência (QI) com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Contudo, também

por isso, essa variável não pode deixar de ser considerada, visto sua importância na caracterização do perfil individual dos indivíduos e sua influência na maneira particular de pensar e agir de cada um, o que pode, assim como visto na literatura, influenciar em diversos aspectos da vida pessoal e profissional das pessoas.

2.1.6 Sociodemografia

Aspectos sociodemográficos, como idade, sexo, estado civil, ocupação profissional, nível de escolaridade, renda, região, entre outros, tendem a influenciar nas percepções acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Com relação à idade, alguns estudos como o de Klein, Pereira e Lemos (2019), realizado com servidores docentes e técnicos-administrativos de uma Universidade do interior do Estado do Rio Grande do Sul, constata que quanto maior a idade melhor é a avaliação do indivíduo com relação à satisfação no trabalho. Resultados semelhantes foram encontrados nos estudos de Herrera e Manrique (2008), Almeida e Figueiredo (2002) e Clark, Oswald e Warr (1996).

O sexo também é um fator determinante na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho. Um estudo realizado por McKeivitt *et al.* (1997) mostra diferenças significativas entre o absenteísmo no trabalho de médicos e médicas. Em um estudo realizado recentemente por Vilas Boas *et al.* (2018) são apontadas significantes diferenças entre homens e mulheres no que diz respeito à percepção de sentido no trabalho, Estresse relacionado ao trabalho, comprometimento afetivo e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Sobre o nível de escolaridade, também é possível notar seus efeitos sobre a satisfação com o ambiente de trabalho. Estudos apontam que, à medida em que o nível de escolaridade aumenta, a satisfação com o ambiente de trabalho diminui (VILAS BOAS; MORIN, 2013; VILAS BOAS *et al.*, 2018; KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019)

O tempo de serviço também é um aspecto que traz impactos para a visão acerca da Qualidade de Vida no Trabalho. Um estudo realizado com metalúrgicos de uma empresa localizada em Curitiba mostra que a satisfação com a Qualidade de Vida muda dependendo do tempo de empresa e do turno de trabalho (DYNIEWICZ *et al.*, 2009).

Outro aspecto sociodemográfico importante no estudo da Qualidade de Vida no Trabalho é a ocupação profissional. Um estudo realizado por Oliveira *et al.* (2016) mostra que professores do ensino básico privado avaliam mais satisfatoriamente aspectos como recompensas, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades e chances de crescimento e segurança do que os professores do ensino básico público.

Portanto, por meio de alguns estudos apresentados, é possível notar a importância da Sociodemografia para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Dependendo do grupo que esteja sendo estudado, as percepções acerca da QVT tendem a variar significativamente.

2.1.7 Ideologia Política

A ideologia política, especialmente sua distinção entre Esquerda e Direita, cada uma associada a princípios específicos e antagônicos, já é bem conhecida no Mundo Ocidental, sendo muito importante na compreensão da cidadania e do funcionamento da sociedade (JOST; NOSEK; GOSLING, 2008; JOST, 2009).

A distinção entre ideologia de Esquerda e ideologia de Direita surgiu no contexto histórico da Revolução Francesa. A ideologia de Esquerda, também chamada de liberal, pressupõe atitudes favoráveis em relação aos grupos minoritários e busca reformas igualitárias. Por outro lado, a ideologia de Direita, também chamada de conservadora, aceita a desigualdade na sociedade e valoriza o status quo. De uma maneira geral, indivíduos de Esquerda preferem

mudança e igualdade, enquanto indivíduos de Direita preferem estabilidade e hierarquia (JOST, 2009).

Nesse contexto, de acordo com estudos realizados em diversos países, a ideologia política é um aspecto presente e muito relacionado ao ambiente universitário, visto o papel dessas Instituições no desenvolvimento nacional (ALTBACK, 1966; WEINBERG; WALKER, 1969; MIDDLEMAS, 1995; BADAT, 2002). Assim, professores, alunos, funcionários e os demais agentes atuantes nesses espaços fazem parte dessa atmosfera política, que tende a trazer influências em suas atitudes, posicionamentos, pensamentos, ideias e ações.

No Brasil, a ideologia política foi um forte fator no ativismo de jovens universitários durante o Regime Militar (1964-1985) e o início do regime civil que se seguiu, em particular o Impeachment do presidente Fernando Collor de Melo em 1992, embora níveis relativamente baixos de envolvimento político e social tenham sido observados entre os universitários brasileiros desde o final dos anos 1990 (PEREIRA; LIMA; CAMINO, 2001). De maneira semelhante, a ideologia política pode trazer impactos no comportamento dos demais atores das instituições de ensino, como os docentes, sendo fundamental investigar mais profundamente esse tema, que, além de importante, também se faz pouco presente em estudos nacionais.

2.1.8 Atividades Fim *versus* Atividades Meio

Cada cargo possui suas atribuições, direitos, deveres e responsabilidades, que devem ser assumidos pelo seu ocupante. Todos esses aspectos tendem a influenciar positivamente ou negativamente a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pelos indivíduos. Um exemplo disso é o que acontece com os docentes de ensino superior das Universidades Federais, no Brasil.

No Brasil, os professores do ensino superior público, além de exercerem as atividades típicas da docência, como dar aulas, participar de projetos, realizar pesquisas e orientar alunos

de graduação e pós-graduação, dentre outras, também precisam realizar Atividades Administrativas e burocráticas na Instituição, o que pode ser determinante na sua avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (GOMES *et al.*, 2017; PIGNATTI; SILVA, 2020).

Conforme visto anteriormente, muitos estudos apontam que o exercício de atividades tipicamente docentes já vem trazendo grandes impactos na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no bem-estar e na saúde dos professores de ensino superior (FERREIRA *et al.*, 2015; VILAS BOAS; MORIN, 2017; ROMERO-CARABALO, 2019; ARAÚJO *et al.*, 2019). As condições físicas, as instalações inadequadas e deficitárias, a falta de recursos didáticos, o excesso de funções burocráticas, as normas e procedimentos administrativos inadequados, a interrupção durante as aulas, a remuneração insuficiente, as longas jornadas de trabalho e a falta de reconhecimento e valorização profissional são alguns dos fatores que provocam essa redução da Qualidade de Vida no Trabalho, no bem-estar e na saúde dos professores universitários (GOMES *et al.*, 2017).

Por outro lado, além do exercício das atividades essencialmente docentes, ou seja, de suas atividades fim, esses profissionais também precisam, muitas vezes, exercer funções administrativas dentro da Instituição, ou seja, Atividades Meio, ligadas à Administração. Essa ambiguidade de função é um aspecto muito discutido na prática laboral do professor universitário, na qual grande parte do tempo do docente é dedicado às Atividades Administrativas em detrimento, às vezes, das Atividades Acadêmicas, associado a fatores como a falta de apoio administrativo necessário ao desenvolvimento de suas atividades (LIMA; LIMA-FILHO, 2009; PIGNATTI; SILVA, 2020).

Nas Instituições Públicas, as Atividades Administrativas são realizadas pelos professores por se considerar que essas atividades se relacionam com a gestão do conhecimento que é gerado e/ou reproduzido nessas Instituições. Além disso, como parte das transformações no sistema educacional e da estratégia neoliberal de eficiência e modernidade da gestão do

ensino superior, nos últimos anos, vem ocorrendo uma diminuição de funcionários administrativos, a fim de reduzir os gastos com pagamento de pessoal, tendo essa redução do quadro de funcionários relação direta com o aumento das Atividades Docentes (GRIPP, 2010).

Assim, os professores universitários também são responsáveis pela execução de Atividades Administrativas, não propriamente de ensino, pesquisa e extensão. Alguns estudos mostram a alta carga horária dispensada para Atividades Administrativas, superior à dispensada para ensino e pesquisa, e apontam que o exercício dessas atividades é visto como um problema para os docentes dentro do seu trabalho e na sua vida pessoal (GRIPP, 2010; GOMES *et al.*, 2017).

2.1.9 Preconceito

A Universidade é um ambiente que contempla uma diversidade de pessoas, cada uma com suas particularidades, pensamentos, princípios e ideias, o que faz desse ambiente um espaço propício ao diálogo, debates, entendimento e compreensão. Por outro lado, a não aceitação dessa diversidade implica em atitudes preconceituosas e hostis a diferentes grupos, como mulheres, negros e homossexuais, o que, normalmente, tende a ser um fator que influencia diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Apesar do expressivo aumento do número de mulheres nas Universidades e Instituições Públicas nos últimos tempos, nota-se que elas tendem a se concentrar em determinadas áreas, como Psicologia, Linguística, Nutrição, Serviço Social, Fonoaudiologia e Enfermagem, consideradas “predominantemente femininas”. Além disso, em sua trajetória docente, as mulheres precisam enfrentar dificuldades e barreiras na construção de suas carreiras. É importante considerar que o preconceito sofrido pelas mulheres nesse ambiente se dá tanto de

maneira explícita como, muitas vezes, de forma sutil e velada (SOUZA, 2003; CABRAL, 2006; LIMA, 2008; FELICIO, 2010; SILVA; RIBEIRO, 2014).

Nesse contexto, as mulheres podem adotar diversas maneiras de adaptação ao ambiente hostil e para o enfrentamento do preconceito sofrido. Silva e Ribeiro (2014), em seu estudo, apresentam mulheres que valorizam as características masculinas no trabalho e querem se adaptar ao “modelo masculino” de pensar e fazer ciência, a fim de enfrentar a adversidade no ambiente de trabalho. Outras estratégias incluem andar acompanhada de uma figura masculina e evitar usar adornos e ter comportamentos “femininos” para evitar o assédio e para se legitimar como profissionais.

De maneira semelhante, outros grupos sociais também tendem a sofrer preconceitos no trabalho, como é o caso dos homossexuais. Nesse contexto, diversos estudos sobre o tema vêm sendo realizados nos últimos anos, revelando a discriminação e o preconceito sofrido por esse grupo (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007; ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008; SOUZA; GARCIA, 2010; SOUZA; PEREIRA, 2010). Um desses estudos, realizado por Dal’Igna, Silva e Silva (2019), evidencia o preconceito sofrido por esse grupo no exercício da docência e sua maneira de se ver e de enfrentar essas questões no ambiente de trabalho.

Com relação ao preconceito racial, mulheres negras também afirmam existir hostilidade no ambiente acadêmico e sofrer discriminações. Como forma de enfrentamento, esse grupo avalia que é importante ver essas situações como uma possibilidade de superação e de desenvolver resistência e como uma maneira de crescimento. Isso faz com que a sensação de mal-estar no trabalho seja minimizada (MUNOZ; OLIVEIRA; SANTOS, 2018).

Assim, por meio desses exemplos, é possível perceber que o preconceito sofrido no ambiente de trabalho está presente no cotidiano de diferentes grupos sociais, levando esses indivíduos a adotarem estratégias de enfrentamento variadas, a fim de melhorar o bem-estar e a Qualidade de Vida no Trabalho.

2.2 Estresse

O Estresse é uma reação muito comum na vida das pessoas. Esse fenômeno pode ser caracterizado como uma reação de alarme, um estágio de resistência ou exaustão. De maneira mais objetiva, o Estresse é uma reação específica ativada por fatores de pressão inespecíficos, tanto positivos quanto negativos, chamados “fatores estressores”. Nesse sentido, pode-se falar em Estresse positivo e Estresse negativo, onde no primeiro esse sintoma é visto com entusiasmo e otimismo pela pessoa e no segundo há um cansaço, irritabilidade e disposição ao surgimento de doenças (SELYE, 1974; ROCHA *et al.*, 2016).

Nesse contexto, Margis *et al.* (2003) trazem uma interessante interpretação da diferença entre o Estresse positivo e o Estresse negativo. Para eles, o Estresse positivo está ligado a questões do cotidiano, acontecimentos diários menores, como perder coisas, esperar em filas, ouvir o barulho do despertador ou o barulho dos vizinhos. Já o Estresse negativo está comumente ligado à frequência e intensidade desses pequenos acontecimentos do dia a dia, que provocam um grande desconforto psíquico, e com situações de tensão crônica, como um relacionamento conjugal conturbado, com agressões físicas ou verbais durante anos, que geram efeitos psicopatológicos graves.

Portanto, o Estresse é caracterizado como um estado entre saúde e doença, no qual o indivíduo luta contra os agentes estressores, mas que só se torna uma doença quando a pessoa é submetida a uma ação constante desses agentes, levando ao surgimento do Estresse crônico. Nesse sentido, a sensação de incapacidade, a desmotivação, a irritabilidade, a tristeza, a apatia e outros sentimentos negativos predominam nas atitudes do indivíduo, fazendo com que o Estresse deixe de ser uma mola propulsora do seu crescimento e gere impactos negativos tanto na esfera profissional quanto na esfera pessoal (ROCHA *et al.*, 2016; MOREIRA; BAPTISTA, 2020).

Além da classificação do Estresse quanto ao seu aspecto positivo ou negativo, alguns autores também diferenciam o Estresse geral e o Estresse associado ao trabalho, também chamado de Estresse ocupacional. O Estresse ocupacional pode ser caracterizado pela submissão frequente de um indivíduo a fatores do trabalho que excedem sua capacidade de enfrentamento ou de respostas fisiológicas, psicológicas e comportamentais a tais fatores. Esses fatores podem ser a pressão para produtividade, retaliação, condições desfavoráveis à segurança no trabalho, relação abusiva entre supervisores e subordinados, falta de controle sobre a tarefa, períodos de descanso incoerentes com as necessidades biológicas, entre outros (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; MURTA; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2005).

Consoante o exposto acima, o Estresse ocupacional é a diferença entre o que o indivíduo percebe e o que ele deseja dos vários aspectos que compõem o seu contexto de trabalho, ou seja, o Estresse ocupacional é a lacuna entre as situações ameaçadoras diárias a que os indivíduos estão expostos no trabalho e seus recursos e habilidades para solucionar tais situações. Em resumo, o Estresse ocupacional ocorre quando o indivíduo considera as demandas do trabalho maiores do que os recursos que possui para enfrentá-las (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; MURTA; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2005).

Dentro desse contexto, muitos autores apontam variáveis que podem minimizar o Estresse ocupacional. Um exemplo é a presença de redes sociais que oferecem suporte ao trabalho, o que permite uma maior flexibilidade e um auxílio na execução das atividades. Outro exemplo é a prática de atividades físicas com regularidade, que desenvolve o condicionamento cardíaco, reduzindo o nível de substâncias associadas ao Estresse na corrente sanguínea. Além disso, a interação entre trabalho e família é um ponto a ser considerado, já que essas esferas podem interferir uma na outra. As características e comportamentos do indivíduo também são

levados em consideração nesse processo, visto que essas variáveis podem deixar determinadas pessoas mais vulneráveis ao Estresse (MARGIS *et al.*, 2003; PASCHOAL; TAMAYO, 2005).

Nesse sentido, muitos trabalhos já foram realizados com os mais diversos profissionais com o intuito de identificar os níveis de Estresse, suas causas e maneiras de minimizar os efeitos negativos desse sintoma. Lipp, Costa e Nunes (2017) realizaram um estudo com 1.837 policiais do Estado de Mato Grosso, verificando que 52% apresentavam Estresse, apontando como principais causas a falta de reconhecimento, a falta de apoio e a precariedade dos recursos. Outro estudo realizado por Freitas *et al.* (2017) com 62 enfermeiros, que ocupavam cargo de chefia de serviço ou eram coordenadores de áreas, revelou que o nível de exigência do cargo, com a necessidade contínua de gerenciamento de pessoal e de conflitos gerados pela diversidade de perfis profissionais, assim como a cobrança das chefias superiores, provocava Estresse nesses profissionais.

Ainda sobre os estudos relacionados ao Estresse, Matos, Morais e Pereira (2015) investigaram o Estresse ocupacional de motoristas de transporte coletivo urbano na cidade de Belo Horizonte, em Minas Gerais. Esse estudo contou com 124 motoristas e apontou que 54,8% deles apresentaram manifestações de Estresse, tendo como principais causas o trânsito lento, o grande número de veículos em circulação nas vias públicas, o curto espaço de tempo para realização das viagens e a relação conflituosa com os passageiros. Os professores também são objeto de estudo dentro desse tema. Araújo *et al.* (2015) avaliaram o nível de Estresse de docentes da área de saúde de uma Instituição de Ensino Superior (IES) da região metropolitana de Goiânia, em Goiás, onde 49% dos 57 professores entrevistados apresentaram nível alto de Estresse, apontando como causas a forma como as tarefas são distribuídas, a elevada carga horária e o tipo de controle existente no trabalho.

Além desses exemplos, outros autores abordaram o Estresse em enfermeiros (UENO *et al.*, 2017; OLIVEIRA *et al.*, 2017; SANTOS *et al.*, 2018; SANTANA *et al.*, 2019); em médicos

residentes (FALCÃO *et al.*, 2019); em docentes do ensino básico e do ensino superior (WEBER *et al.*, 2015; CORTEZ *et al.*, 2017; FREITAS; CALAIS; CARDOSO, 2018); e também em policiais civis e militares (ALMEIDA *et al.*, 2016; PELEGRINI *et al.*, 2018).

O Estresse ocupacional, em níveis elevados, pode ter consequências graves para o indivíduo. Especificamente em profissionais que lidam diretamente e de forma constante com outras pessoas em seu ambiente de trabalho, esse fenômeno pode desencadear a Síndrome de *Burnout*, doença crônica que atinge diversas categorias de trabalhadores no contexto atual.

2.3 *Burnout*

O termo *Burnout* foi utilizado pela primeira vez por Freudenberger, em 1970. Psiquiatra de origem alemã, ele trabalhava em uma clínica em Nova York dedicada ao tratamento de usuários de drogas, onde passou a observar o trabalho de jovens voluntários. Alguns eram pais de crianças que haviam fugido, ou que estavam em dificuldade, outros estavam lá para ajudar os jovens que chegavam à procura de assistência médica, psicológica e odontológica, e havia também jovens profissionais que reconheciam a necessidade da clínica e estavam ali para ajudar. Durante o estudo, Freudenberger começou a notar mudanças significativas no humor, na atitude, na motivação e na personalidade das pessoas que trabalhavam na clínica, resultado dessa variedade de origens pessoais e profissionais.

Freudenberger descreveu o fenômeno como um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos, dando início ao estudo do *Burnout* (FREDENBERGER, 1989). No entanto, a popularização do termo é atribuída à Maslach, pesquisadora da psicologia social, e seus colegas, que entrevistaram diversos profissionais de serviço social na Califórnia para entender como eles lidavam com o Estresse emocional no

trabalho, observando que o termo *Burnout* era muito utilizado para descrever esse fator (MUHEIM, 2013).

Inicialmente, esse termo era atribuído principalmente aos profissionais de serviço social. Contudo, gradativamente pesquisadores e profissionais começaram a reconhecer a ocorrência do *Burnout* em diversos contextos de trabalho, sendo relacionadas também a serviços assistenciais e de educação (HALLSTEN; JOSEPHSON; TÓRGEN, 2005; SCHAUFELI; LEITER; MASLACH, 2009; CARDOSO *et al.*, 2017).

O *Burnout* pode ser classificado como um transtorno de adaptação mental que apresenta sintomas de ordem física, emocional e atitudinal. Na esfera física, o indivíduo pode apresentar cefaléias, alterações frequentes de sono e de peso, distúrbios gastrointestinais, tonturas, náuseas, alergias, além de adoção de hábitos negativos para a saúde; na esfera emocional, o indivíduo apresenta sentimentos de fracasso, desilusão, falta de esperança e de significado do trabalho; e na esfera atitudinal, o indivíduo passa a mostrar-se indiferente, com atitudes negativas e de afastamento em relação ao trabalho, aos colegas, aos supervisores e à própria instituição. Esses sintomas devem ocorrer todos os dias durante um período de duas semanas e causar sofrimento significativo com prejuízo na capacidade de trabalho, não devendo estar relacionado a outros diagnósticos ou ao abuso de substâncias (ABACAR, 2013; PANTOJA *et al.*, 2017; SILVA; BOLSONI-SILVA; LOUREIRO, 2018).

O desenvolvimento desses sintomas é causado pela distância entre os desejos, ideais e expectativas do trabalhador e a capacidade do seu local de trabalho de satisfazê-los (LEITER; MASLACH, 2004). Portanto, o *Burnout* refere-se ao Estresse ocupacional de caráter duradouro, caracterizado por um profundo sentimento de frustração, de incapacidade e exaustão em relação às atividades desenvolvidas no trabalho. Essa Síndrome pode provocar o abandono do trabalho pelo indivíduo ou a sua manutenção no posto de modo pouco ativo e

produtivo, onde o colaborador faz o mínimo que seu trabalho exige e não o seu melhor (ABACAR, 2013).

Dentro da literatura, não há um consenso na definição do construto *Burnout*, existindo diversas definições para o termo. Apesar disso, podem ser definidos cinco elementos comuns entre essas definições: 1) a predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão; 2) a ênfase dada aos sintomas mentais e comportamentais, embora sintomas físicos atípicos sejam por vezes mencionados, 3) a frequente associação do *Burnout* ao trabalho; 4) a presença dos sintomas em indivíduos que não apresentavam indicativos anteriormente e 5) a ocorrência de redução da eficácia e de baixo desempenho no trabalho por causa de atitudes e comportamentos negativos (ABACAR, 2013).

O desenvolvimento do *Burnout* traz consequências negativas nas esferas individual, organizacional e no relacionamento social. Ao nível individual, as consequências incluem problemas fisiológicos, psicológicos e psicossociais, podendo se manifestar através do esgotamento físico, do aumento do uso de álcool e drogas e do desenvolvimento da ansiedade e da depressão, além de trazer impactos negativos para a Saúde Mental. Ao nível da organização, diversas investigações empíricas identificaram o *Burnout* associado com absenteísmo, *turnover* e diminuição da produtividade no trabalho. Ao nível social, o *Burnout* pode provocar o enfraquecimento das relações conjugal, familiar e recreativa do indivíduo (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; LEITER, 1999; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; ABACAR, 2013; SILVEIRA *et al.*, 2016).

2.4 Estresse e *Burnout*

Apesar de compartilharem de sintomas semelhantes, muitas vezes sendo confundidos, o Estresse e o *Burnout* são doenças distintas, havendo diversos debates na literatura a esse respeito (ABACAR, 2013). A seguir, são apresentados pontos de diferenciação entre esses fenômenos.

- Fator de desenvolvimento: de acordo com a literatura, o Estresse se desenvolve a partir de qualquer estímulo ou exigência externa sobre o indivíduo, enquanto o *Burnout* surge em indivíduos que realizam tarefas que exigem contato constante ou direto com pessoas, decorrendo, necessariamente, de sua relação de trabalho (MASLACH; JACKSON, 1981; LEITER; MASLACH, 1999, 2004; ABACAR, 2013; CAPELO, 2017; SILVA *et al.*, 2017).
- Sintomas: o Estresse pode apresentar aspectos positivos ou negativos, pois o sistema corpo-mente pode interpretar o Estresse como uma ameaça (*distress*) ou como um desafio e oportunidade (*eustress*), enquanto o *Burnout* não se relaciona com aspectos positivos, sendo sempre negativo, um *distress* (Estresse negativo), com predominância de sintomas cognitivos, como esgotamento de emoções, uma sensação de vazio, de falta de motivação e de esperança (ABACAR, 2013; ROCHA *et al.*, 2016; CARDOSO *et al.*, 2017).
- Consequências: conforme apresentado no tópico anterior, o Estresse possui aspectos positivos, podendo trazer consequências benéficas para o crescimento humano, diferentemente do *Burnout*, que traz apenas consequências prejudiciais (ABACAR, 2013; ROCHA *et al.*, 2016; CARDOSO *et al.*, 2017).

- Amplitude: enquanto o Estresse afeta quase sempre somente a pessoa envolvida, o *Burnout* traz consequências que vão além do indivíduo, afetando também o seu resultado no trabalho e as pessoas envolvidas no ambiente em que o fenômeno ocorre (MASLACH; JACKSON, 1981; LEITER; MASLACH, 1999, 2004; ABACAR, 2013; TRINDADE; MORCERF; OLIVEIRA, 2018; DESBESELL; FABRÍCIO; KELM, 2018).
- Perfil do indivíduo afetado: o Estresse pode ser vivenciado por qualquer pessoa, enquanto o *Burnout* só pode ser experienciado por indivíduos motivados, dedicados, comprometidos com o seu trabalho, que entraram em suas carreiras com entusiasmo, altos objetivos e expectativas (ABACAR, 2013; CAPELO, 2017).

2.5 Estresse e *Burnout* em Docentes do Ensino Superior

Atualmente, as Instituições de Ensino Superior (IES) enfrentam mudanças multidimensionais, que desafiam seus modos convencionais de atuação. Com a responsabilidade de manter a competitividade de ensino e pesquisa com instituições de todo o mundo, os países em desenvolvimento devem se beneficiar de práticas efetivas dos países desenvolvidos e melhorar suas práticas institucionais, de maneira a reduzir as disparidades existentes. Diante desse cenário, os desafios dentro das Instituições de Ensino Superior (IES) são grandes e a pressão exercida sobre os docentes é cada vez maior (WIEGEL *et al.*, 2016; MALIK; BJÖRKQVIST; ÖSTERMAN, 2017).

Assim, no exercício de sua profissão, o docente vivencia diversas pressões do contexto econômico, político e social, além de crescentes exigências internas da instituição a que está vinculado, tornando o exercício das atividades desgastante e aumentando a sensação de esgotamento e Estresse pelos professores. Alguns exemplos de situações percebidas como

ameaçadoras no contexto de trabalho por esses profissionais são as mudanças das políticas educativas impostas pelo governo, as dificuldades relacionadas às condições de trabalho, a carga horária elevada, a indisciplina dos alunos, as pressões de tempo, o desempenho de múltiplas tarefas e outras (CAPELO; POCINHO, 2016; VIANA; MACHADO, 2016; DESOUKY; ALLAM, 2017; MALIK; BJÖRKQVIST; ÖSTERMAN, 2017; DIAS *et al.*, 2018; PIETROWSKI; CARDOSO; BERNARDI, 2018).

Nesse contexto, a exposição prolongada ao Estresse ocupacional pode levar a uma Síndrome psicológica crônica, denominada *Burnout*. Atualmente, a ocorrência dessa Síndrome em professores é considerada um problema social de grande relevância e uma questão de saúde pública, visto os impactos negativos para a saúde física e mental do trabalhador, com evidente comprometimento de sua Qualidade de Vida no Trabalho (SOUZA *et al.*, 2017).

No entanto, apesar de haver muitos estudos relacionados a essa Síndrome em professores, a maioria das pesquisas não tem mostrado os impactos do trabalho no desempenho e na saúde dos docentes. Percebe-se também que, apesar de ser um consenso na literatura que os professores são muito vulneráveis ao *Burnout*, as pesquisas relacionadas a esse tema são poucas no Brasil e a maior parte delas são voltadas para os professores da rede de ensino básico, sendo dada pouca atenção aos docentes de ensino superior. Diversos autores apontam a necessidade de aprofundamento do tema com novas investigações (CARLOTTO; CÂMARA, 2008; SOUSA; MENDONÇA, 2009; ABACAR, 2013; GLUSCHKOFF *et al.*, 2016; MASSA *et al.*, 2016; SOUZA *et al.*, 2017).

Diante disso, é revelada a importância de estudar os fatores estressores que podem afetar negativamente os professores, em especial os que se dedicam ao ensino superior. No mundo contemporâneo, as universidades, assim como as demais organizações públicas e privadas, vêm sofrendo diversas transformações para se adequar ao novo propósito de mercado, fazendo com que as exigências, as responsabilidades e a pressão no ambiente de trabalho aumentem. Com

isso, os docentes passaram a se preocupar não só com os assuntos acadêmicos, mas também com as inseguranças sobre a carreira e o salário que surgiram nesse novo contexto, que provocam diferentes níveis de Estresse e merecem atenção a fim de evitar doenças com consequências preocupantes para a saúde do ser humano (ABACAR, 2013; GLUSCHKOFF *et al.*, 2016; MASSA *et al.*, 2016).

Outros transtornos psiquiátricos, como ansiedade, depressão, doenças respiratórias e osteomusculares, também são comuns nos docentes. A precarização do trabalho do professor traz prejuízos para sua vida profissional, social e afetiva e, conseqüentemente, para sua Saúde Mental. As demandas, as condições e a precariedade do trabalho docente associadas às exigências, responsabilidades, ao nível de trabalho, às cargas emocional e afetiva e à necessidade de estar sempre atualizado em relação aos seus alunos e obrigações configuram uma grande pressão mental que, caso não seja cuidada adequadamente, pode levar o docente ao desequilíbrio de suas emoções e comportamentos, comprometendo o desenvolvimento do seu trabalho e a qualidade de ensino (SOUZA *et al.*, 2017).

2.6 Saúde Mental

Ao longo do tempo, houve três concepções de saúde. A visão patogênica foi a primeira a surgir, caracterizando a saúde como a ausência de incapacidade, doença e morte prematura, se restringindo aos aspectos físicos do ser humano e não levando em consideração os aspectos emocionais, psicológicos e comportamentais dos indivíduos, já que, inicialmente, na grande parte dos países industrializados, as causas de mortes estavam fortemente relacionadas a doenças agudas e infecciosas. No entanto, mesmo com a melhoria da qualidade de vida e o aumento da expectativa de vida, houve o crescimento de diversos problemas relacionados à

saúde, como ansiedade, depressão e Estresse, sendo um paradoxo considerar que a saúde esteja suficientemente representada pelos aspectos físicos (KEYES, 2007).

Assim, a segunda concepção trouxe para discussão aspectos humanísticos não considerados anteriormente. Essa concepção, conhecida como salutogênica e popularizada por estudos humanísticos, descreveu a saúde como a presença de estados positivos de capacidades, sentimentos, pensamentos e comportamentos humanos, vinculando a saúde não só a aspectos físicos, mas também a aspectos emocionais e comportamentais. Essa visão foi completada, posteriormente, pela terceira abordagem de saúde, o modelo de estado completo, exemplificada na definição de saúde da Organização Mundial da Saúde (OMS), de 1948, que diz que a saúde é um completo bem-estar físico, psíquico e social (KEYES, 2007).

Apesar de inovador, esse conceito foi muito criticado por considerar que é possível atingir um estado de completo bem-estar, sem considerar as limitações humanas e ambientais, como o contexto pessoal, social, econômico e político vivido pelo indivíduo, que tornam o alcance de um pleno estado de bem-estar algo utópico. Assim, novas discussões a respeito do tema foram fomentadas, chegando-se à conclusão de que a saúde é o bem-estar físico, psíquico e social resultante da combinação de diversos fatores, como educação, trabalho, moradia, renda, acesso aos serviços de saúde, bom relacionamento social, capacidade de se adaptar às mudanças e de lidar com a diversidade (KEYES, 2007; OMS, 2016; MONTE; FONTE; ALVES, 2015).

Relacionado ao conceito de saúde, está o conceito de Saúde Mental. Até o final dos anos 1990, a Saúde Mental permanecia indefinida, não reconhecida no nível dos governos e das Organizações Não-Governamentais (ONGs). Contudo, em 1999, David Satcher, cirurgião geral, definiu a Saúde Mental como um estado de bom desempenho da função mental, resultando em atividades produtivas, em um bom relacionamento social e na capacidade de se adaptar às mudanças e de lidar com as adversidades. Já em 2004, a Organização Mundial da

Saúde (OMS) completou essa definição, conceituando a Saúde Mental como a ausência de doença mental combinada com um estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe suas próprias habilidades, consegue lidar com o Estresse do dia a dia, pode desempenhar bem seu trabalho e ser produtivo, além de contribuir para a sua comunidade. Portanto, a Saúde Mental é trabalhada em duas perspectivas: a ausência de doença mental e o estado de bem-estar entre o indivíduo e seu ambiente em diferentes contextos (KEYES, 2007; MONTE; FONTE; ALVES, 2015).

Nesse cenário, um dos aspectos que afetam negativamente a Saúde Mental do indivíduo é o Estresse gerado pelo ambiente de trabalho. O trabalho não proporciona apenas um meio de sobrevivência, mas permite que o ser humano faça parte da vida em sociedade, favorecendo o desenvolvimento de competências e habilidades que contribuem para a formação de sua identidade e para seu relacionamento social e afetivo. Contudo, ao mesmo tempo que dá identidade ao indivíduo, o trabalho também gera desigualdades econômicas, culturais e sociais, que, conseqüentemente, podem provocar em muitos trabalhadores o estado de alienação, indiferença, desinteresse, insatisfação, cansaço, esgotamento físico e psicológico, sofrimento, sobrecarga, adoecimento e outros. Isso tudo afasta o indivíduo do convívio familiar e social e reduz a sua dignidade à utilidade que tem para o sistema econômico. Essa situação tende a trazer impactos negativos para o bem-estar do indivíduo e provocar o surgimento de doenças mentais (SIMÕES; HASHIMOTO, 2013; MONTE; FONTE; ALVES, 2015; PALMA *et al.*, 2019).

Dentro dessa análise, os professores sofrem mais problemas de Saúde Mental do que outras profissões. Com a globalização e a integração econômica, juntamente com o rápido desenvolvimento da ciência e da tecnologia, o ensino superior vem passando por constantes reformas e a competição entre as Instituições de Ensino Superior (IES) está cada vez mais acirrada, aumentando a carga de trabalho e as exigências dos professores universitários. Esse

elevado nível de exigência e a pressão gerada no trabalho fazem com que muitos docentes se sintam incapazes de lidar com as situações diárias, gerando o Estresse, que é um fator preditivo para a exaustão e o esgotamento do trabalho. Paralelamente a isso, o docente pode desenvolver ansiedade e depressão, além de outras doenças que afetam diretamente seu bem-estar psicológico e emocional e, portanto, sua Saúde Mental (JIANG XI'AN; DU XI'AN; DONG XI'AN, 2017; YANG *et al.*, 2019).

As relações afetivas e emocionais são características do trabalho docente. Tal trabalho é preponderantemente intelectual, cria produtos imateriais, como o conhecimento, a informação e as relações afetivas. Portanto, a Saúde Mental é condição para que o professor exerça bem sua função. Assim, as condições de trabalho, além de levar a deterioração da Saúde Mental dos professores, podem afetar negativamente a saúde e a escolaridade dos alunos e impor um ônus financeiro ao orçamento público, com a rotatividade de professores e a inassiduidade provocada pela falta de saúde (SOUZA *et al.*, 2017; JIANG XI'AN; DU XI'AN; DONG XI'AN, 2017; YANG *et al.*, 2019).

Desse modo, considerando que o indivíduo passa a maior parte da sua vida no ambiente de trabalho, torna-se fundamental investigar a sua satisfação com esse ambiente, que afeta diretamente o seu bem-estar e a sua saúde física, mental e social. Portanto, tanto fatores relacionados ao trabalho em si, como o conteúdo do trabalho, a autonomia, os salários e benefícios, a carreira, o reconhecimento e os recursos, quanto fatores sociais, como relação com seus colegas, subordinados, supervisores e com a própria organização, podem trazer impactos para a Saúde Mental do indivíduo (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; SOUZA *et al.*, 2017).

Com relação a isso, estudos mostram que a satisfação no trabalho tem uma forte relação com aspectos da Saúde Mental, apresentando associação positiva com a saúde física e psicológica. Por outro lado, apresenta associação negativa com os eventos produtores de

Estresse, como pressões socioeconômicas, rápidas mudanças sociais, condições de trabalho estressantes, discriminações de gênero, exclusão social, estilo de vida não saudável, risco de violência, problemas físicos de saúde e violação dos direitos humanos, e com os eventos resultantes do Estresse, como despersonalização, perda de confiança, distúrbio do sono, exaustão, depressão, alterações do hábito alimentar e problemas digestivos (ABACAR, 2013; BEZERRA; ASSIS; CONSTANTINO, 2016; DALAGASPERINA; MONTEIRO, 2016; PRADO, 2016; OMS, 2016; CORTEZ *et al.*, 2017).

2.7 Coping

O *Coping* caracteriza os esforços cognitivos e comportamentais realizados pelo indivíduo para lidar, reduzir ou tolerar as exigências da relação de Estresse, tornando-as mais favoráveis e assegurando o bem-estar da pessoa. Em outras palavras, são as ações tomadas ou as estratégias traçadas pelo indivíduo para equilibrar a relação desfavorável entre as pressões do ambiente e a sua capacidade de lidar com os agentes estressores presentes nele (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; RAMOS, 2001; DALCIN; CARLOTTO, 2018).

As estratégias de *Coping* podem ser agrupadas de diversas maneiras: *Coping* centrado no problema (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; KYRIACOU, 2001), *Coping* centrado nas emoções (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; KYRIACOU, 2001), *Coping* social (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; ANTONIAZZI; DELL'AGLIO; BANDEIRA, 1998; KYRIACOU, 2001; TAYLOR *et al.*, 2010; ABACAR, 2013; CAPELO, 2017), *Coping* religioso (FOCH; SILVA; ENUMO, 2017), *Coping* centrado no esporte (PEIXOTO *et al.*, 2019), entre outras. De maneira geral, as três classificações mais comuns são o *Coping* centrado no problema, o *Coping* centrado nas emoções e o *Coping* social.

O *Coping* centrado no problema tenta lidar diretamente com a situação ou alterar a causa do Estresse, adotando medidas para eliminar, evitar ou diminuir o seu impacto. Dentre essas medidas, podem ser citadas atividades de lazer, artísticas e culturais, como ir ao teatro, cinema, museu, parque ou à praia, viajar, tocar instrumentos musicais, escutar músicas, dançar, pintar, fotografar, cozinhar e tantos outros, que permitem o relaxamento e o distanciamento do trabalho (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; KYRIACOU, 2001).

Nesse contexto, é importante falar sobre uma estratégia de *Coping* específica: o trabalho em casa, ou teletrabalho, ou *home-office*. O teletrabalho é uma alternativa de trabalho que permite o uso da informação e das telecomunicações pelos colaboradores a partir do seu domicílio ou de outros lugares remotos (CARVALHO; FINCATO, 2018).

Ao trabalhar em casa, o indivíduo passa a estar longe do ambiente de trabalho tradicional e dos problemas relacionados a ele. Se por um lado, alguns trabalhadores apontam desvantagens ao realizar o trabalho fora das dependências da organização, como perda de integração e vínculo com a Instituição e indisciplina, por outro, muitos indivíduos apontam vantagens ao trabalhar em casa, como conciliar melhor as demandas sociais, profissionais e familiares, a economia de tempo, a flexibilização do trabalho e a autonomia no modo de trabalhar (BARROS; SILVA, 2010; NOHARA *et al.*, 2010; ROCHA; AMADOR, 2018).

Aliados a essas vantagens, alguns trabalhadores podem usar o teletrabalho como estratégia de fuga de problemas relacionados ao ambiente de trabalho. Uma das implicações dessa visão é que a maior produtividade e melhor desempenho dos trabalhadores ao trabalhar em casa, apontados por diversos estudos, podem ser consequência de um distanciamento dos fatores laborais que provocam mal-estar nos indivíduos e da eficácia do teletrabalho como *Coping*.

A segunda categoria de *Coping* é o centrado nas emoções, que visa minimizar a sensação de Estresse, desprezando a situação, aumentando a tolerância para eventos negativos

ou mantendo o equilíbrio emocional. Esse grupo de estratégias não lida com a fonte de Estresse em si, mas com o estado emocional associado ao Estresse. Em outras palavras, o indivíduo ignora as emoções advindas da situação estressora e não enfrenta o problema de frente (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; KYRIACOU, 2001).

A terceira categoria de *Coping*, mais recente na literatura e abordada por muitos autores, é o *Coping* social, em que a pessoa procura apoio social, ou seja, o indivíduo busca ajuda de outras pessoas após um episódio de Estresse. Essas outras pessoas fazem parte do ciclo social do indivíduo, podendo ser familiares próximos, como pai, mãe e irmãos, ou amigos e conhecidos. Esse contato ajuda a minimizar os eventos ameaçadores entre aqueles que buscam essa alternativa. Talvez por isso essa categoria de *Coping* tenha ganhado espaço entre o tema: no contexto do mundo atual, o apoio social tem permitido construir um sentimento de pertencimento a um grupo e de minimização da sensação de solidão, o que pode trazer melhorias significativas para a segurança e autoestima do indivíduo (ANTONIAZZI; DELL'AGLIO; BANDEIRA, 1998; TAYLOR *et al.*, 2010; ABACAR, 2013; CAPELO, 2017).

O *Coping* também pode ser definido como um protetor da Síndrome de *Burnout*, na medida em que seu uso evita ou reduz o risco do Estresse negativo se tornar crônico. Assim, é como se o *Coping* estivesse entre duas extremidades: o Estresse e a Síndrome de *Burnout*. Nesse meio, ele tem a função de mediar e amenizar os sintomas do Estresse, a fim de evitar a frequência e intensidade desse fenômeno. Quando as estratégias de *Coping* utilizadas no combate ao Estresse são insuficientes ou na ausência de estratégias eficazes de confronto, os indivíduos são levados a um esgotamento dos recursos emocionais, desencadeando a Síndrome de *Burnout*, uma doença grave e com consequências imprevisíveis para a saúde do indivíduo (ABACAR, 2013; MELO; CARLOTTO, 2016).

Apesar de ser amplamente relacionado ao Estresse e à Síndrome de *Burnout*, o *Coping* também é muito utilizado pelos indivíduos no enfrentamento de problemas de Saúde Mental.

É muito comum que pessoas com doenças psicológicas ou que apresentam sintomas de desgaste emocional sejam orientadas a realizar exercícios físicos, a adotarem uma dieta alimentar saudável e equilibrada, a manter uma rotina com um tempo de descanso adequado e buscar alternativas de lazer, como leituras, programas culturais e atividades que proporcionem o relaxamento físico e psicológico. Portanto, é importante não restringir o *Coping* ao combate ao Estresse e à Síndrome de *Burnout*, pois as estratégias de enfrentamento podem se relacionar com outros fenômenos que não sejam necessariamente os citados.

3 MÉTODO

3.1 Classificação do Método

A presente pesquisa é classificada como quantitativa de levantamento, visto que busca caracterizar, por meio da inter-relação entre as variáveis de estudo, o cenário de uma população, a partir de uma amostra dela (CRESWELL, 2010).

3.2 Amostra

A amostra foi calculada com base no tamanho mínimo de amostra apresentado por Costello e Osborne (2005) em seus estudos. De acordo com os autores, a maioria dos estudiosos (63,2%) utiliza para o cálculo da amostra uma proporção de 2 a 5 participantes para cada variável da pesquisa. Assim, considerando que o presente estudo possui entre 15 e 20 variáveis, e utilizando a maior proporção (5:1), chega-se a uma amostra mínima equivalente a 100 indivíduos. Diante disso, a amostra foi formada por 150 docentes de ensino superior ativos e efetivos da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), campus Recife, que aceitaram participar da pesquisa de forma voluntária. Os professores foram selecionados entre os seguintes Centros que compõe a Instituição:

- Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA);
- Centro de Ciências Jurídicas (CCJ);
- Centro de Ciências Humanas e Filosofia (CFCH);
- Centro de Educação (CE);
- Centro de Artes e Comunicação (CAC);

- Centro de Ciências da Saúde (CCS);
- Centro de Ciências Biológicas (CCB);
- Centro de Tecnologia e Geociências (CTG);
- Centro de Informática (CIn);
- Centro de Ciências Exatas e da Natureza (CCEN).

A amostra foi distribuída conforme mostra a Tabela 1.

Tabela 1: Distribuição da Amostra

		Amostra	
		Frequência	Percentual
Sexo	Feminino	56	37,33%
	Masculino	94	62,67%
Idade (Anos)	Até 40	48	32,00%
	41-60	79	52,67%
	61 ou Mais	23	15,33%
Estado Civil	Solteiro	25	16,67%
	União Informal	12	8,00%
	Casado	90	60,00%
	Separado/Divorciado	20	13,33%
	Viúvo	3	2,00%
Raça	Branca	84	56,00%
	Negra	9	6,00%
	Parda	48	32,00%
	Outra	9	6,00%
Religião	Católica	67	44,67%
	Protestante	10	6,67%
	Espírita	18	12,00%
	Ateu/Agnóstico	36	24,00%
	Outra	19	12,66%

Fonte: A Autora (2021).

Dentre os 150 docentes que participaram da pesquisa, 37,33% eram do sexo feminino e 62,67% eram do sexo masculino. Pouco mais de 50% dos participantes possuem entre 40 e 60 anos. Além disso, 60% dos docentes são casados.

Com relação à raça, 56% dos professores se declararam brancos, enquanto 38% se declararam negros ou pardos. Sobre a religião, a católica se destaca entre as demais com 44,67%. No entanto, é importante destacar que uma parte significativa dos docentes se declaram ateus ou agnósticos.

3.3 Instrumentos

3.3.1 Questionário sobre Sociodemografia, Trabalho e *Coping*

Utilizou-se um questionário contendo questões sobre aspectos sociodemográficos (Apêndice B), de trabalho e de *Coping*, elaborado e validado por Souza, Silva e Roazzi (2010). O questionário aborda perguntas sobre as características sociais dos indivíduos pesquisados, sua formação profissional e seu ambiente laboral, além de conter 3 (três) perguntas sobre o tempo dedicado ao sono, à prática de exercícios e ao lazer, considerados, para fins deste estudo, estratégias de *Coping*.

3.3.2 Questionário de Dimensões da Personalidade

Foi utilizada a versão brasileira do *Ten-Item Personality Inventory* – TIPI (GOSLING; RENTFROW; SWANN JR., 2003) validada por Souza, Souza e Roazzi (2015). O questionário lista uma série de características pessoais e o interlocutor deve responder em uma escala de 1

(um) – “Discordo Totalmente” – a 7 (sete) – “Concordo Totalmente”, o quanto se identifica com cada afirmação. O questionário encontra-se no Apêndice F deste documento.

3.3.3 Questionário de Saúde Mental

Além dos questionários anteriores, foi utilizado um questionário de Saúde Mental (Apêndice D), adaptado do questionário padronizado *Short Form Health Survey 36* (SF-36), a fim de estimar o nível de Saúde Mental dos participantes. O SF-36 foi traduzido e validado no Brasil por Ciconelli *et al.* (1999) e já foi utilizado para avaliar diferentes populações. O questionário é composto questões distribuídas em 8 (oito) áreas: Capacidade Funcional, Limitações Físicas Provocadas pela Saúde, Dor, Estado Geral de Saúde, Vitalidade, Aspecto da Vida Social, Limitações Provocadas por Questões Emocionais e Saúde Mental. No entanto, para fins deste estudo, o questionário foi adaptado para avaliar apenas a Saúde Mental, sendo utilizados apenas as perguntas correspondentes às áreas Vitalidade e Saúde Mental do SF-36.

3.3.4 Questionário de Ideologia Política

Também foi utilizado um questionário sobre Ideologia Política (Apêndice C), contendo itens relativos a crenças, valores e autoidentificação ao longo do espectro ideológico Esquerda-Direita, elaborado e validado por Souza (2019, no prelo).

3.3.5 Questionário de QI

Por fim, foi utilizado um questionário sobre QI (Mini Teste de QI e Teste Rápido de Conhecimentos), elaborado e validado por Souza (2019, no prelo), onde o indivíduo pesquisado deve responder às perguntas de conhecimentos gerais em um tempo determinado e cronometrado pelo pesquisador que, para este estudo, foi de 10 (dez) segundos para cada questão. O questionário encontra-se no Apêndice E deste documento.

3.4 Procedimentos

Os questionários foram aplicados juntos e de uma única vez pela autora deste trabalho com o auxílio de estudantes voluntários do Programa de Pós-Graduação em Administração (PROPAD) da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), campus Recife, presencialmente, visto que a aplicação foi feita no cenário pré-pandemia.

Os alunos foram instruídos antes da aplicação, sendo explicadas as técnicas de abordagem, de preenchimento dos questionários e de tabulação dos dados, reduzindo, por meio do treinamento, as chances de erros provenientes de uma aplicação inadequada dos questionários e de uma tabulação incorreta. Cada aluno ficou responsável por aplicar uma quantidade padrão de questionários por Centro. O tempo estimado de aplicação do instrumento foi entre 20 (vinte) e 30 (trinta) minutos.

Após a coleta, os alunos tabularam os dados, usando a planilha eletrônica do pacote do *Microsoft Office*. Os dados coletados foram enviados à pessoa responsável pela pesquisa, que os organizou e selecionou apenas os dados válidos para o banco de dados, eliminando os erros provenientes de aplicações ou tabulações inadequadas.

3.5 Análise de Dados

Os dados coletados foram analisados quantitativamente utilizando o *software* Statistica, pela autora da pesquisa, com o auxílio do seu professor orientador. Foram utilizados métodos estatísticos diversos para a análise de dados.

A sociodemografia da amostra foi caracterizada por meio da Estatística Descritiva. Coeficientes de correlação avaliaram o grau de associação entre pares de variáveis. A análise de variância foi utilizada para comparar grupos. Contudo, a ênfase foi na Teoria das Facetas, uma abordagem científica que permite lidar eficazmente com fenômenos multivariados de interrelações complexas por meio de procedimentos que geram resultados de forma visual e intuitiva e, ao mesmo tempo, integrando intimamente teoria e evidências (SOUZA, SOUZA & ROAZZI, 2015; ROAZZI & SOUZA, 2019). Os achados foram expressos sob a forma de Mapa Conceitual para interpretação teórica e por meio de gráficos e tabelas para expressão quantitativa.

3.6 Declaração Ética

Conforme estabelecido pelas diretrizes éticas para pesquisa científica com seres humanos no Artigo 1º, Parágrafo Único, Subseções I e V, da Resolução N° 510 do Conselho Nacional de Saúde do Brasil, o presente estudo foi isento de registro ou avaliação no Conselho Nacional de Ética em Pesquisa pelo fato de não ter sido registrada ou solicitada a identificação de sujeitos. Também não foi realizada intervenção experimental nos participantes que pudesse gerar riscos acima dos comuns da vida diária e absolutamente nenhuma forma de diagnóstico ou aconselhamento foi oferecida como consequência das respostas ou com qualquer outra base. De acordo com os princípios internacionais de ética em pesquisa, a participação no presente estudo foi totalmente informada e estritamente voluntária.

4 RESULTADOS

4.1 Análise Fatorial

Conforme visto no Referencial Teórico, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) transita por diversos aspectos, compreendendo desde a satisfação com as atividades executadas até a satisfação com as recompensas recebidas por meio do trabalho.

Assim, foi realizada uma Análise Fatorial das variáveis de Qualidade de Vida no Trabalho, a fim de identificar construtos representativos das seguintes variáveis da QVT: Satisfação Geral, Salário, Benefícios e Direitos, Atividades e Tarefas Realizadas, Relacionamento com os Gestores e a Administração, Relacionamento com os Funcionários Técnico-Administrativos, Relacionamento com os Colegas Professores, Relacionamento com os Alunos e Satisfação com as Perspectivas Futuras.

A Análise Fatorial permite agrupar variáveis inter-relacionadas em dimensões latentes comuns, chamadas de fatores ou construtos. O número de fatores é definido pelo autovalor ou *eigenvalue*, que verifica o grau de importância de cada fator na explicação do problema estudado. De acordo com o critério de Kaiser, devem ser considerados na Análise Fatorial apenas os fatores com *eigenvalue* igual ou superior a 1 (um).

Assim, a Análise Fatorial Exploratória dos itens relativos à QVT, usando a Análise de Componentes Principais, a rotação Varimax Normalizada e o Critério de Kaiser para a escolha do número de Dimensões Latentes, resultou na identificação de dois Fatores ou Construtos, sendo o primeiro com Eigenvalue de valor 2.7598 (34.5% de variância explicada) e o segundo com Eigenvalue de 1.3012, (16.3% de variância explicada), totalizando uma variância

explicada cumulativa de 50.8%. A Tabela 2 mostra as Cargas Fatoriais para cada uma das variáveis estudadas.

Tabela 2: Cargas Fatoriais para as Variáveis de QVT

Variável de Satisfação	Fator 1 (Labor)	Fator 2 (Recompensas)
Satisfação Geral	0,59	0,39
Salário, Benefícios e Direitos	-0,06	0,76
Atividades e Tarefas Realizadas	0,57	0,33
Relacionamento com os Gestores e a Administração	0,77	0,15
Relacionamento com os Funcionários Técnico-Administrativos	0,77	0,04
Relacionamento com os Colegas Professores	0,60	-0,03
Relacionamento com os Alunos	0,62	-0,22
Satisfação com as Perspectivas Futuras	0,10	0,72

Fonte: A Autora (2021).

As variáveis Satisfação Geral e com as Atividades e Tarefas Realizadas, bem como o Relacionamento com Gestores, Funcionários, Colegas e Alunos, mostraram-se claramente ligadas ao Fator 1, o qual pode ser denominado QVT Labor. Já a variável de Satisfação com Salário, Benefícios e Direitos, junto com Perspectivas Futuras, emergiram como associadas ao Fator 2, denominado aqui como QVT Recompensas. Esses dois construtos, aliados a outras variáveis já apresentadas no Referencial Teórico (Personalidade, QI, Sociodemografia, Ideologia Política, Atividades Administrativas, Atividades Docente e Preconceito) determinam a QVT em termos deste estudo.

De maneira semelhante, conforme visto no Item 5.3.3 da Seção anterior, o *Short Form Health Survey* 36 (SF-36) divide o questionário de Saúde Mental em dois construtos: Vitalidade e Saúde Mental. Entretanto, a partir de uma Análise Fatorial Exploratória dos itens relativos à Saúde Mental, usando a Análise de Componentes Principais, a rotação Varimax Normalizada e o Critério de Kaiser para a escolha do número de Dimensões Latentes, foram identificados dois Fatores, sendo o primeiro com Eigenvalue de valor 4.1835 (46.5% de variância explicada)

e o segundo com Eigenvalue de 1.2001, (13.34% de variância explicada), totalizando uma variância explicada cumulativa de 59.8%, conforme mostra a Tabela 3.

Tabela 3: Cargas Fatoriais para as Variáveis de Saúde Mental

Item da Saúde Mental	Fator 1 (Sentir-se Bem)	Fator 2 (Sentir-se Mal)
Sentiu-se cheio de vida?	0,73	-0,18
Tem estado muito nervoso.	-0,16	0,71
Sentiu-se tão desanimado que nada podia lhe animar?	-0,36	0,59
Sentiu-se calmo e pacífico?	0,60	-0,49
Teve muita energia?	0,83	-0,16
Sentiu-se triste e deprimido?	-0,59	0,47
Sentiu-se exaurido, acabado?	-0,12	0,81
Sentiu-se feliz?	0,83	-0,13
Sentiu-se cansado?	-0,17	0,72

Fonte: A Autora (2021).

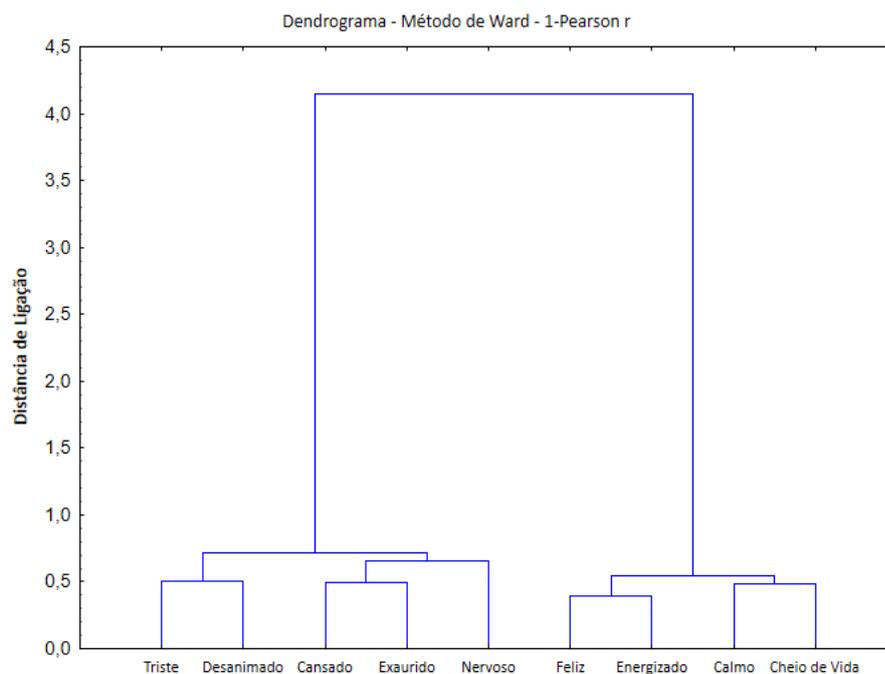
As variáveis ligadas ao Fator 1, denominado “Sentir-se Bem”, foram Sentir-se Cheio de Vida, Sentir-se Calmo, Ter Energia e Sentir-se Feliz, enquanto os itens Ter Estado Nervoso, Sentir-se Desanimado, Sentir-se Exaurido e Sentir-se Cansado ligaram-se ao Fator 2, denominado “Sentir-se Mal”. Com relação à variável Sentir-se Triste, nota-se que há valores relativamente próximos para os Fatores 1 e 2, indicando que essa variável não discrimina bem esses dois Fatores na Análise Fatorial, sendo o seu oposto que faz parte do conjunto. Por isso, a Análise Fatorial coloca a variável Sentir-se Triste, de maneira limítrofe, junto aos estados emocionais positivos.

Além disso, ao se realizar uma Análise de Confiabilidade, que é uma medida de consistência estatística, encontra-se que as variáveis relacionadas ao “Sentir-se Bem” têm um Alfa de Cronbach igual a 0.81, enquanto as variáveis relacionadas ao “Sentir-se Mal” têm um Alfa de Cronbach igual a 0.77, indicando que os dois conjuntos são bastante coerentes uns com os outros, ou seja, tendem a variar conjuntamente na mesma direção. Ao remover a variável Sentir-se Triste do conjunto de variáveis do “Sentir-se Mal”, o Alfa de Cronbach do conjunto

cai de 0.77 para 0.73, ou seja, a qualidade do indicador cai 0.4 pontos, e, ao colocar a variável Sentir-se Triste de maneira invertida no conjunto de variáveis do “Sentir-se Bem”, o Alfa de Cronbach do conjunto aumenta de 0.81 para 0.83, ou seja, a qualidade aumenta apenas 0.02 pontos. Portanto, não é interessante manter a variável Sentir-se Triste dentro do Fator 1, mesmo que seja de maneira invertida.

Na Figura 1, é apresentada a Análise Cluster das variáveis de Saúde Mental. Percebe-se que essa Análise coloca a variável Sentir-se Triste junto com os demais estados emocionais negativos, o que não diverge conceitualmente do que foi encontrado na Análise Fatorial, já que, nesta última, é o oposto do Sentir-se Triste que se une aos estados emocionais positivos. Assim, por meio da Análise Cluster, é possível visualizar melhor a inter-relação dessas variáveis e a definição dos dois Fatores ou Construtos.

Figura 1: Dendrograma de Saúde Mental

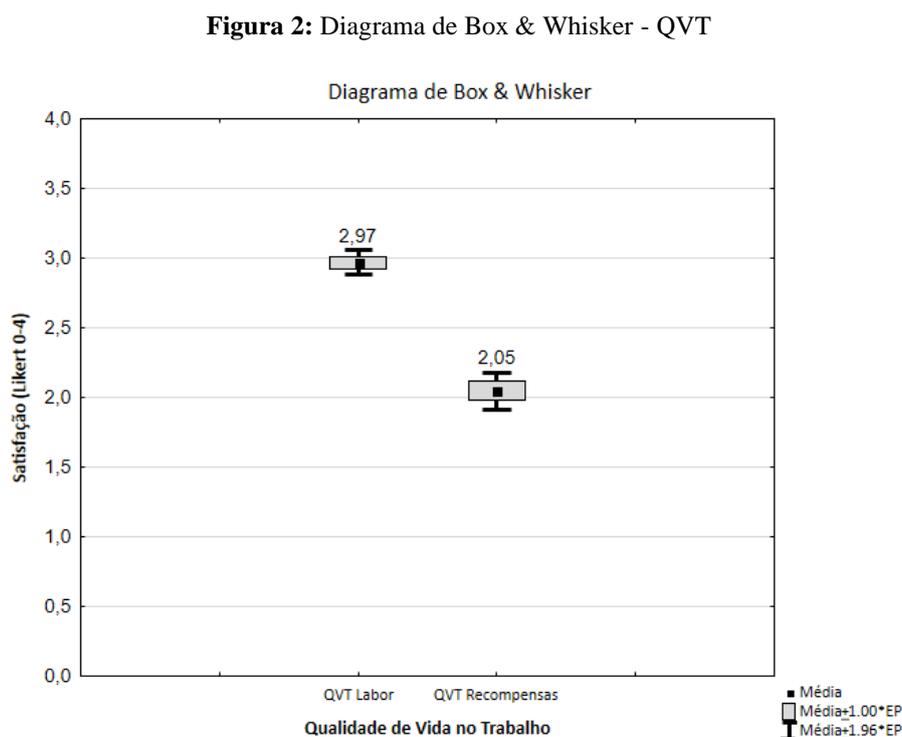


Fonte: A Autora (2021)

Assim, os Fatores “Sentir-se Bem” e “Sentir-se Mal”, obtidos por meio da Análise Fatorial, foram usados na análise deste estudo em substituição às variáveis “Vitalidade” e “Saúde Mental”, presentes no SF-36, por se entender que aqueles construtos representam o estado de Saúde Mental da amostra para fins desta pesquisa.

4.2 Estatística Descritiva

A seguir, são apresentados os resultados obtidos a partir da Estatística Descritiva. A Figura 2 mostra a satisfação dos docentes da UFPE em relação às Atividades Executadas e às Recompensas (QVT Labor e QVT Recompensas).

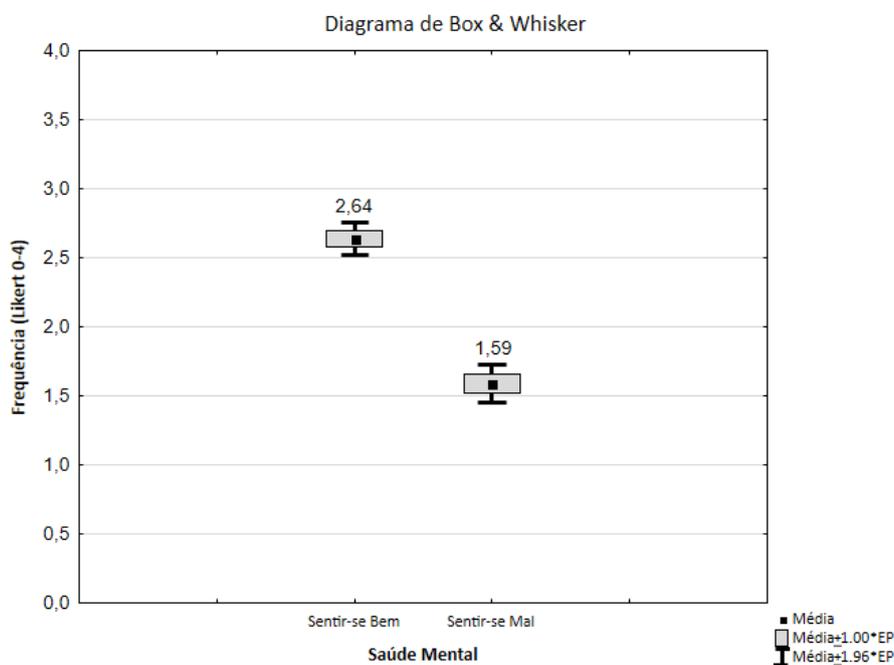


Fonte: A Autora (2021)

A Figura 2 aponta que os docentes da UFPE se mostram satisfeitos com as Atividades Executadas por eles no trabalho, enquanto não mostram nem satisfação nem insatisfação com suas Recompensas, aparentando uma certa neutralidade. As Recompensas são um fator pouco importante na avaliação do docente sobre sua satisfação com o trabalho. De maneira oposta, as Atividades Executadas são um fator relevante e levado em consideração pelos docentes na sua avaliação de satisfação com o trabalho.

A Figura 3 mostra o nível de Saúde Mental dos docentes da UFPE.

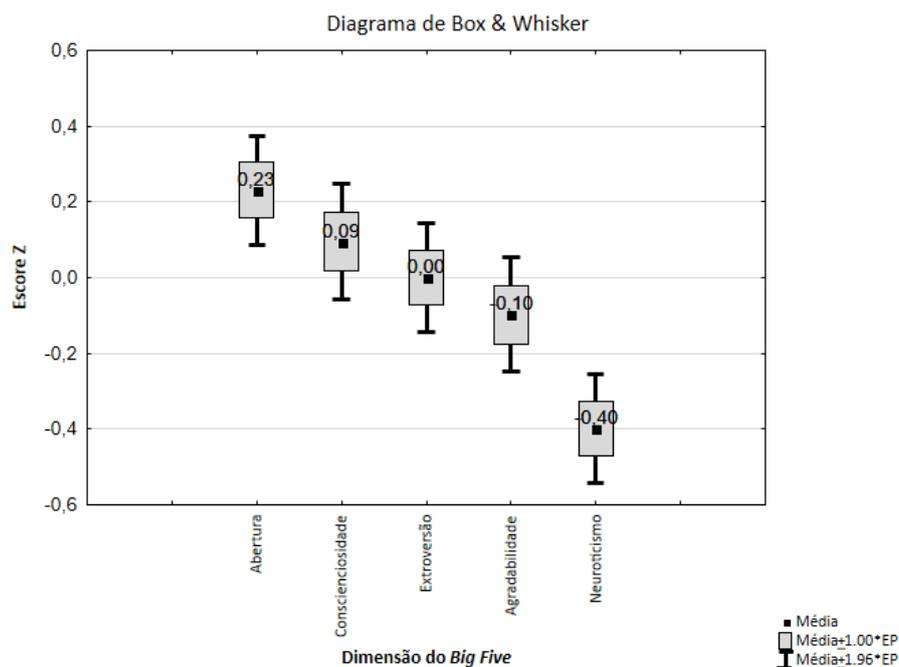
Figura 3: Diagrama de Box & Whisker - Saúde Mental



Fonte: A Autora (2021)

A Figura 3 revela que os docentes da UFPE possuem uma boa Saúde Mental, apresentando sentimentos positivos com mais frequência do que apresentam sentimentos negativos.

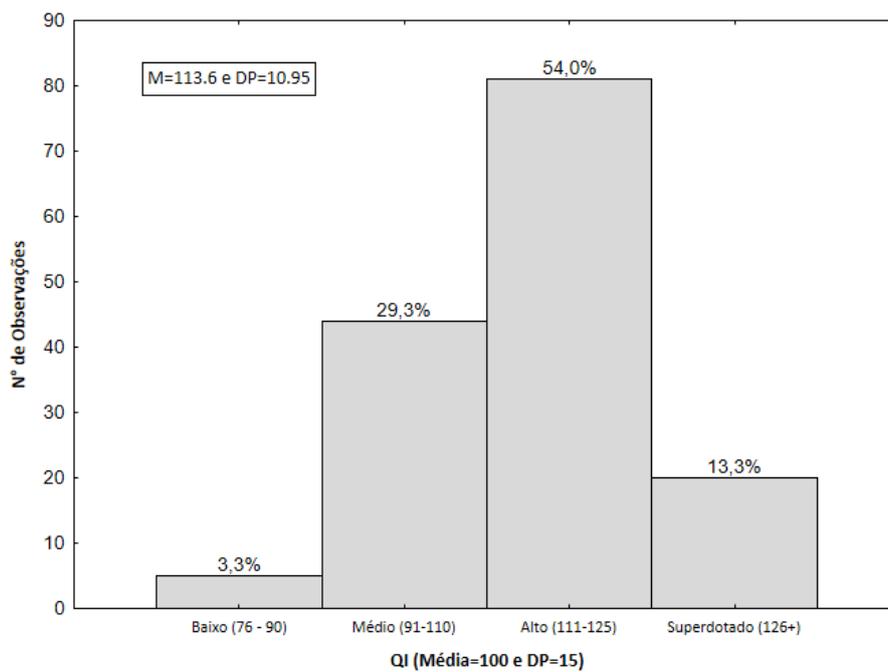
A Figura 4 mostra a distribuição da amostra em relação às Dimensões da Personalidade.

Figura 4: Diagrama de Box & Whisker – Personalidade

Fonte: A Autora (2021)

De acordo com a Figura 4, os docentes da UFPE possuem um baixo nível de Neuroticismo, abaixo da média apresentada por outros grupos de docentes na sociedade. Tal média foi obtida no estudo realizado por Azevêdo (2018) com professores da Região Metropolitana do Recife (RMR). Por outro lado, esses docentes apresentam um elevado nível de Abertura à Experiência.

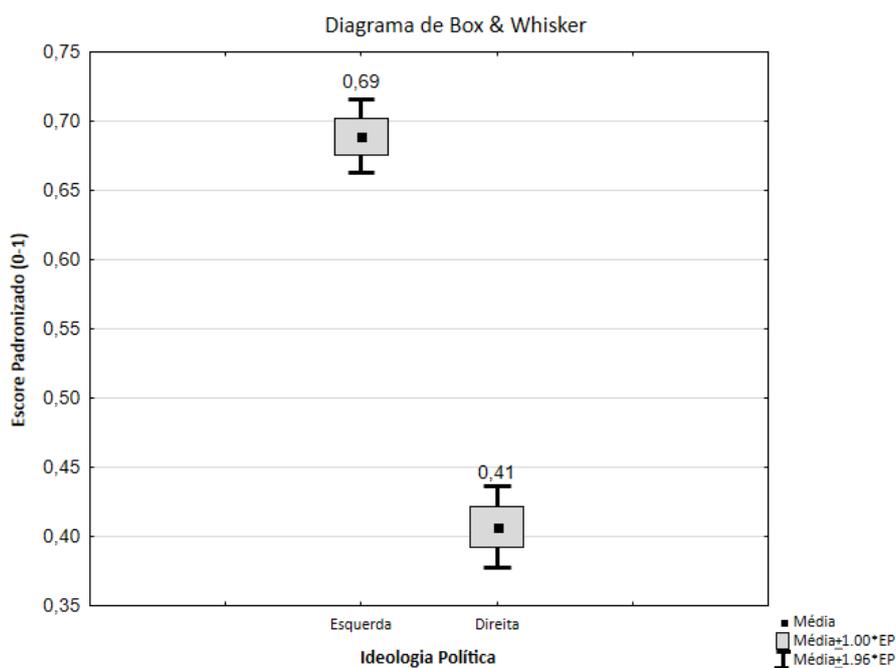
A Figura 5 mostra a distribuição dos docentes da UFPE em termos do Quociente de Inteligência (QI).

Figura 5: Histograma - QI

Fonte: A Autora (2021)

A Figura 5 permite observar que a maior parte dos docentes da UFPE (67,3%) possuem um Quociente de Inteligência (QI) alto ou muito alto.

Finalizando a Estatística Descritiva, a Figura 6 mostra a distribuição da amostra de acordo com a Ideologia Política.

Figura 6: Diagrama de Box & Whisker – Política

Fonte: A Autora (2021)

A Figura 6 revela que a maioria dos docentes da UFPE possuem Ideologia Política de Esquerda. Além disso, esse grupo de profissionais apresenta uma média maior se comparada à média de outros grupos docentes da sociedade nesse aspecto (AZEVEDO, 2018).

4.3 Análise de Correlação

A seguir, são apresentadas as Análises de Correlação realizadas por meio dos dados coletados neste estudo. Na Tabela 4, está apresentada a relação entre a Jornada de Trabalho e as variáveis de Saúde Mental, a fim de identificar o quanto a quantidade de horas trabalhadas influencia no surgimento de problemas psíquicos.

Tabela 4: Correlação entre Jornada de Trabalho e Saúde Mental

	Jornada de Trabalho	
	Rho	<i>p</i>
Sentir-se Bem	-0.05	0.57
Sentir-se Mal	0.13	0.11

Fonte: A Autora (2021).

Observando os resultados, nota-se que a Jornada de Trabalho, por si só, não tem influência significativa na Saúde Mental dos docentes.

A Tabela 5 mostra a correlação entre o exercício de Atividades Administrativas e a Saúde Mental dos docentes.

Tabela 5: Correlação entre o Exercício de Atividades Administrativas e a Saúde Mental

	Jornada de Trabalho			
	Sem Atividades Administrativas		Com Atividades Administrativas	
	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>
Sentir-se Bem	-0.15	0.19	0.02	0.88
Sentir-se Mal	0.02	0.86	0.28	0.02

Fonte: A Autora (2021).

Assim, ao analisar mais detalhadamente o impacto da Jornada de Trabalho na Saúde Mental dos professores, encontra-se uma relação significativa e positiva entre a quantidade de horas trabalhadas e “Sentir-se Mal” para aqueles que exercem Atividades Administrativas.

Na Tabela 6, é apresentada a relação entre o Local de Trabalho e a Saúde Mental dos docentes.

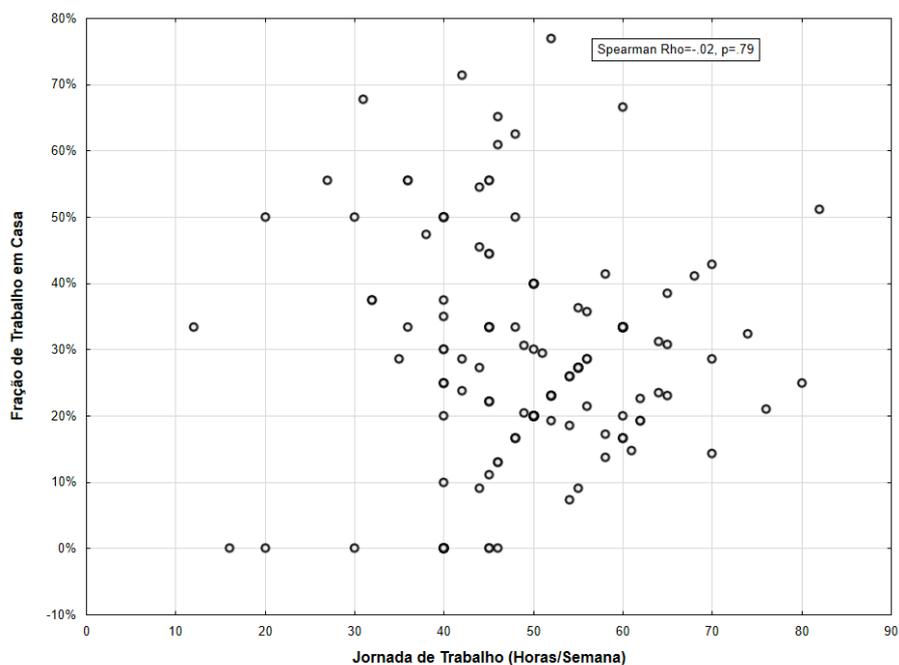
Tabela 6: Correlação entre o Local de Trabalho e a Saúde Mental

	Local de Trabalho					
	Universidade		Casa		Outro	
	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>
Sentir-se Bem	0.10	0.22	-0.04	0.63	-0.09	0.29
Sentir-se Mal	-0.07	0.43	0.17	0.03	0.04	0.59

Fonte: A Autora (2021).

O resultado aponta que há uma relação significativa e positiva entre Trabalhar em Casa e “Sentir-se Mal”. Como explicação para esse resultado, a princípio, imaginou-se que os professores poderiam se sentir mal ao Trabalhar em Casa por ter uma pressão e sobrecarga maior do que o trabalho na Universidade ou em outros locais.

Assim, foi feita a correlação entre a Jornada de Trabalho e o Trabalho em Casa, a fim de identificar se há um aumento da carga horária ao trabalhar em casa, conforme mostra a Figura 7.

Figura 7: Correlação entre o Trabalho em Casa e a Jornada de Trabalho

Fonte: A Autora (2021)

Entretanto, o resultado da correlação aponta que não há um aumento da Jornada de Trabalho ao realizar o Trabalho em Casa. Assim, outra explicação possível para o que está acontecendo é que os docentes não se sentem mal ao trabalhar em casa, mas preferem trabalhar em casa por se sentirem mal, ou seja, o Local de Trabalho pode estar sendo usado como estratégia de *Coping* para o enfrentamento do mal-estar.

A Tabela 7 mostra a correlação entre o Trabalho em Casa e as Dimensões da Personalidade.

Tabela 7: Correlação entre o Trabalho em Casa e a Personalidade

	Local de Trabalho	
	Casa	
	Rho	<i>p</i>
Abertura	-0.05	0.54
Conscienciosidade	-0.02	0,80
Extroversão	0.09	0.26
Agradabilidade	-0.01	0.88
Neuroticismo	0.17	0.03

Fonte: A Autora (2021).

De acordo com o resultado mostrado na Tabela 7, nota-se que há uma correlação significativa e positiva entre o Trabalho em Casa e o Neuroticismo.

A Tabela 8 mostra a relação entre a de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), em termos de Atividades Executadas e Recompensas, e a Saúde Mental.

Tabela 8: Correlação entre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Saúde Mental

	Variáveis de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)			
	Labor		Recompensas	
	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>
Sentir-se Bem	0.30	0.00	0.09	0.30
Sentir-se Mal	-0.24	0.00	-0.09	0.27

Fonte: A Autora (2021).

Observa-se que o QVT Labor possui uma correlação significativa e positiva com o “Sentir-se Bem” e uma correlação significativa e negativa com o “Sentir-se Mal”. Por outro lado, o QVT Recompensas não apresenta correlação significativa com o “Sentir-se Bem” e o “Sentir-se Mal”.

A Tabela 9 mostra a correlação entre o Preconceito sofrido pelos docentes do sexo masculino e do sexo feminino e a Saúde Mental.

Tabela 9: Correlação entre o Preconceito e a Saúde Mental

	Preconceito					
	Homens		Mulheres		Todos	
	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>
Sentir-se Bem	-0.04	0.75	-0.00	0.96	-0.02	0.80
Sentir-se Mal	0.00	0.94	-0.07	0.45	-0.04	0.57

Fonte: A Autora (2021).

De acordo com os resultados apresentados, constata-se que não há correlação significativa entre o Preconceito sofrido por homens e mulheres e a Saúde Mental.

A Tabela 10 mostra a correlação entre o QI dos docentes e a Saúde Mental.

Tabela 10: Correlação entre o QI e a Saúde Mental

	QI	
	Rho	<i>p</i>
Sentir-se Bem	-0.03	0.69
Sentir-se Mal	-0.00	1.00

Fonte: A Autora (2021).

Nota-se que não há uma correlação significativa entre o QI e a Saúde Mental dos docentes de ensino superior da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), campus Recife.

A Tabela 11 mostra a correlação entre as dimensões da Personalidade (Abertura, Conscienciosidade, Extroversão, Agradabilidade e Neuroticismo) e a Saúde Mental dos docentes.

Tabela 11: Correlação entre as Dimensões da Personalidade e a Saúde Mental

	Dimensões da Personalidade									
	Abertura		Conscienciosidade		Extroversão		Agradabilidade		Neuroticismo	
	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>
Sentir-se Bem	-0.02	0.84	0.32	0.00	0.08	0.32	0.12	0.14	-0.48	0.00
Sentir-se Mal	0.08	0.31	-0.21	0.01	0.12	0.15	-0.20	0.01	0.52	0.00

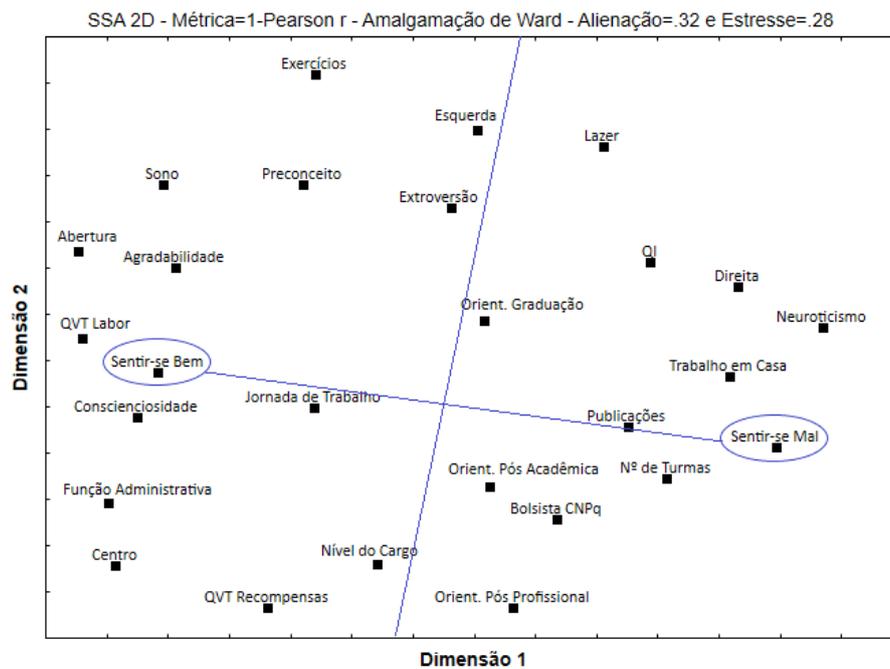
Fonte: A Autora (2021).

Os resultados apresentados na Tabela 11 mostram que há uma correlação significativa e negativa entre a Conscienciosidade e a Agradabilidade e o “Sentir-se Mal”. Por outro lado, há uma correlação significativa e positiva entre o Neuroticismo e o “Sentir-se Mal”.

4.4 Análise Multivariada

A seguir, são apresentados os resultados da Análise Multivariada, sendo destacadas as relações que as variáveis de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e *Coping* possuem com as variáveis de Saúde Mental (“Sentir-se Bem” e “Sentir-se Mal”). É importante informar que, na Análise Multivariada, a proximidade das variáveis no gráfico é diretamente proporcional ao nível de inter-relação entre elas.

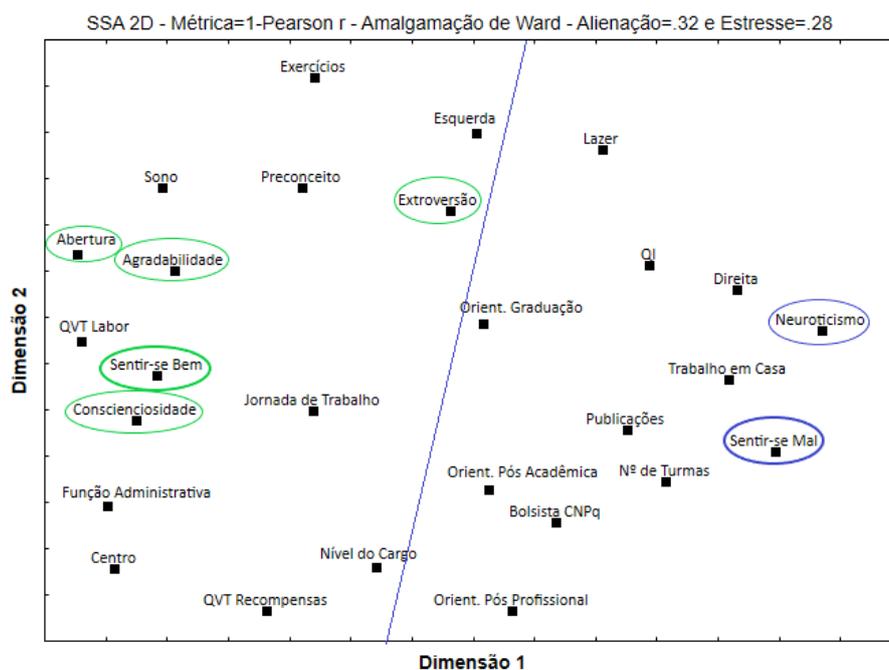
A Figura 8 apresenta a Análise Multivariada realizada com todas as variáveis do estudo, dando destaque para as variáveis de Saúde Mental.

Figura 8: Análise Multivariada: Variáveis de Saúde Mental

Fonte: A Autora (2021)

Por meio da Figura 8, nota-se a clara separação entre o “Sentir-se Bem” e o “Sentir-se Mal” em dois eixos distintos.

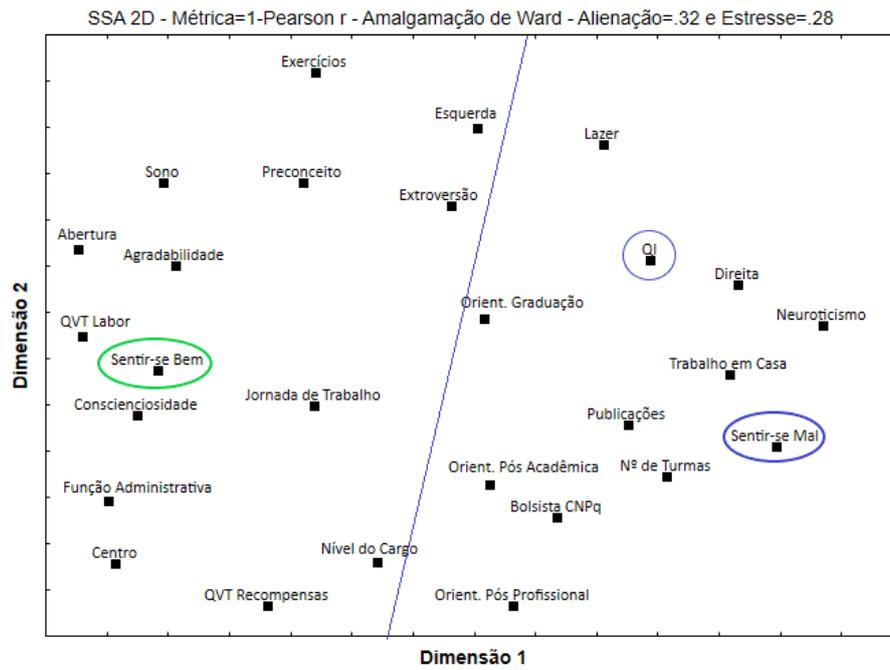
A Figura 9 mostra a Análise Multivariada dando destaque para as Dimensões da Personalidade.

Figura 9: Análise Multivariada: Dimensões da Personalidade

Fonte: A Autora (2021)

Diante da Figura 9, observa-se que as Dimensões de Personalidade que apresentam características predominantemente positivas (Agradabilidade, Conscienciosidade, Abertura à Experiência e Extroversão) tendem a estar próximas de “Sentir-se Bem”, enquanto a Dimensão da Personalidade que possui características tipicamente negativas, o Neuroticismo, se aproxima mais do “Sentir-se Mal”. Vale destacar que a dimensão da personalidade Extroversão apresenta uma distância similar entre o “Sentir-se Bem” e o “Sentir-se Mal”, estando quase equidistante das duas variáveis de Saúde Mental. Contudo, baseando-se nas características das dimensões apresentadas e na disposição dos eixos “Sentir-se Bem” e “Sentir-se Mal”, apresentados na Figura 8, optou-se por colocar essa dimensão mais próxima do “Sentir-se Bem”.

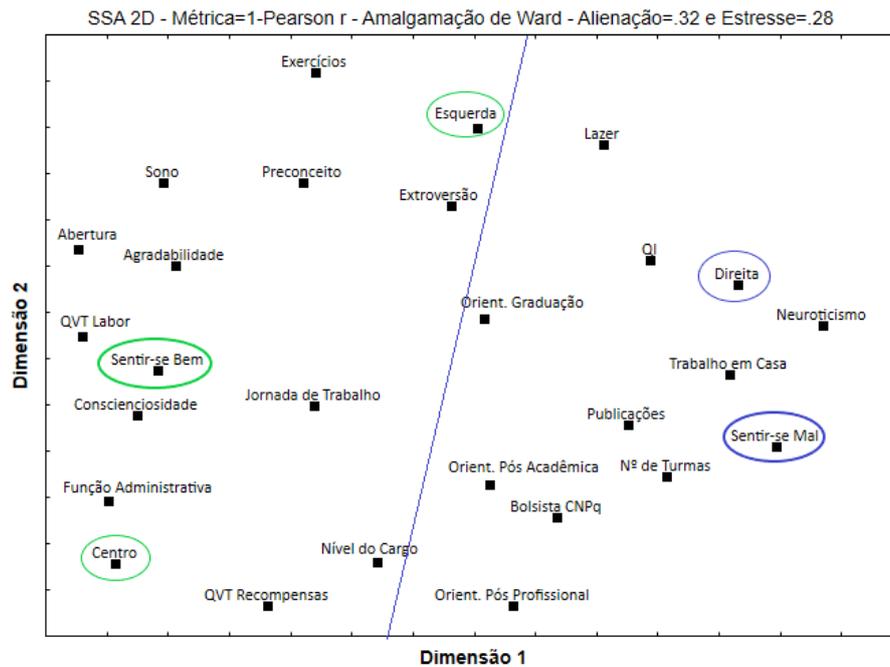
A Figura 10 mostra a Análise Multivariada dando destaque para a variável QI.

Figura 10: Análise Multivariada: Variável QI

Fonte: A Autora (2021)

Com relação ao QI, a Figura 10 aponta que esta variável está mais próxima da variável de Saúde Mental “Sentir-se Mal” do que do “Sentir-se Bem”.

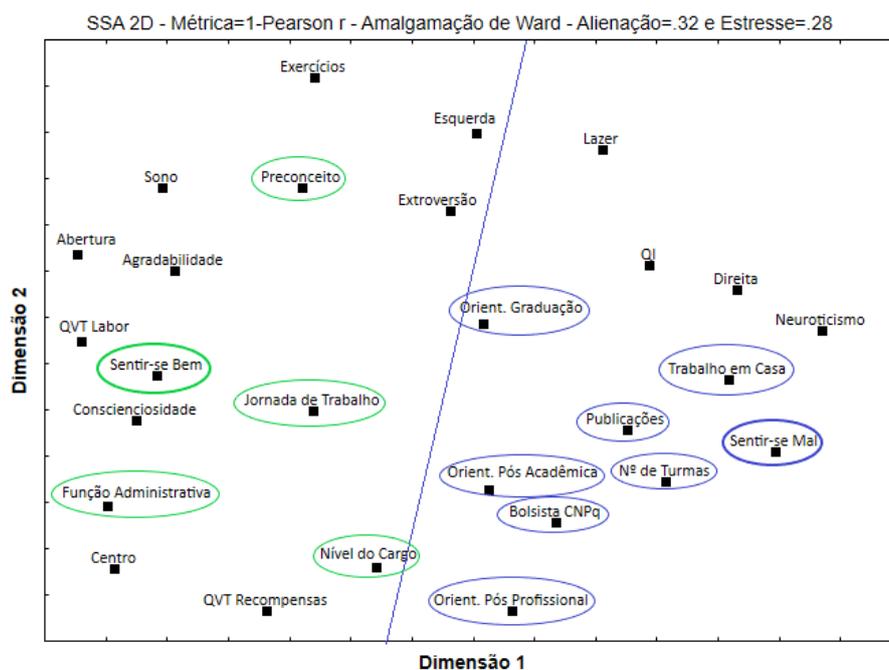
Na Figura 11, está a Análise Multivariada dando destaque para as variáveis de Política.

Figura 11: Análise Multivariada: Variáveis de Política

Fonte: A Autora (2021)

Conforme mostra a Figura 11, o posicionamento de Direita tende a se aproximar mais do “Sentir-se Mal”, enquanto ter uma posição política de Esquerda ou de Centro aproxima-se do “Sentir-se Bem”.

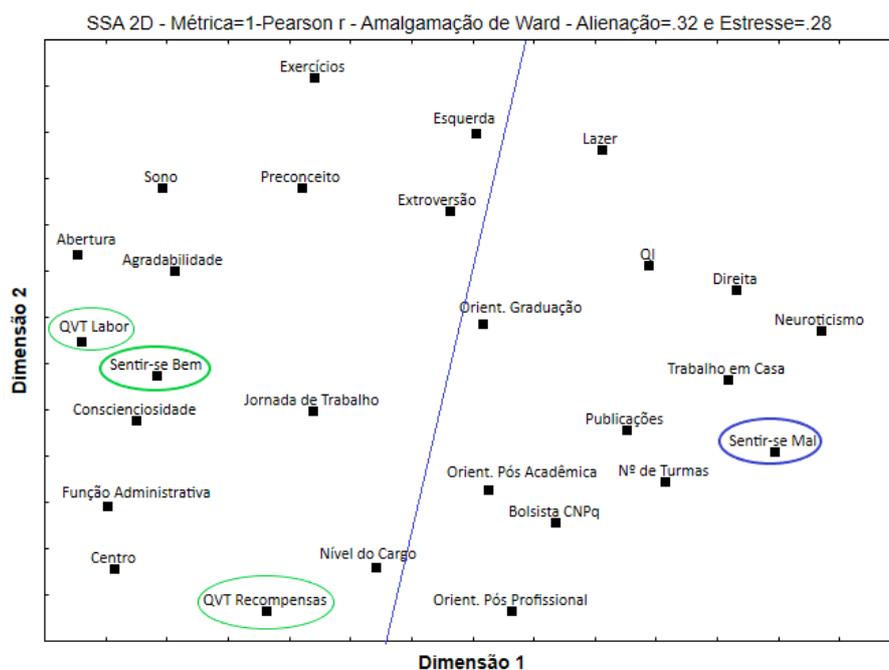
A Figura 12 mostra a Análise Multivariada dando destaque para as seguintes variáveis de Qualidade de Vida no Trabalho: Atividades Administrativas, Atividades Docente e Preconceito.

Figura 12: Análise Multivariada: Variáveis de QVT

Fonte: A Autora (2021)

A Figura 12 mostra que o exercício de Funções Administrativas está mais próximo do “Sentir-se Bem”. Por outro lado, as Atividades Fim dos docentes, como orientações, publicações e aulas, estão mais próximas do “Sentir-se Mal”. O Trabalho em Casa, fortemente correlacionado ao Neuroticismo, está mais próximo do “Sentir-se Mal”. Também é importante apresentar o comportamento da variável Preconceito, que se mostra mais próxima do “Sentir-se Bem”.

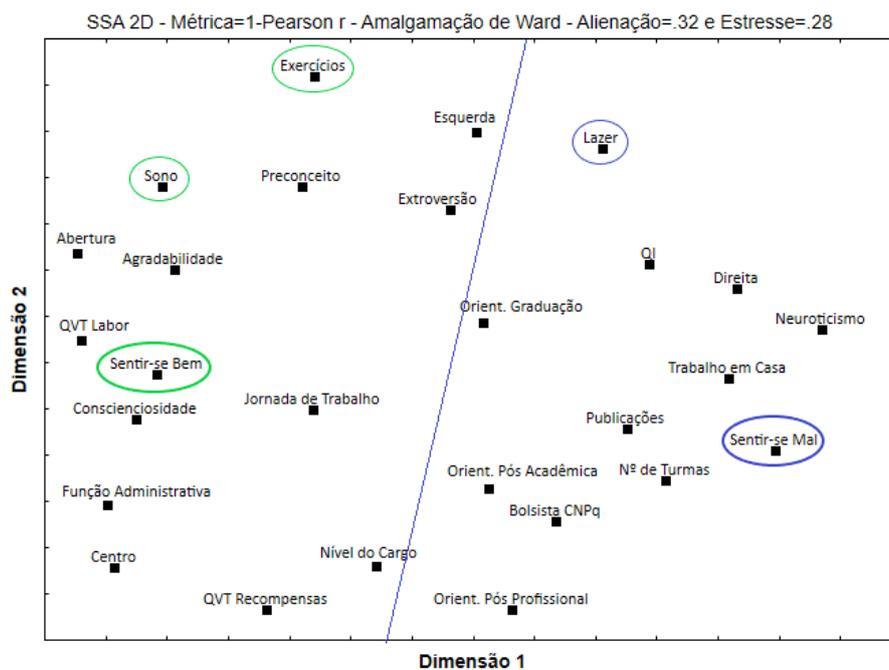
A Figura 13 mostra a Análise Multivariada dando destaque para a disposição das variáveis QVT Labor e QVT Recompensas.

Figura 13: Análise Multivariada: QVT Labor e QVT Recompensas

Fonte: A Autora (2021)

Assim, percebe-se que o QVT Labor e QVT Recompensas apresentam-se próximas da variável “Sentir-se Bem”.

A Figura 14 mostra a Análise Multivariada dando destaque para as variáveis de *Coping*.

Figura 14: Análise Multivariada: Variáveis de *Coping*

Fonte: A Autora (2021)

Na Figura 14, observando o comportamento das variáveis de *Coping*, nota-se que o Sono e a Prática de Exercícios Físicos estão mais próximos do “Sentir-se Bem”. Por outro lado, o Lazer está levemente mais próximo do “Sentir-se Mal”.

4.5 Análise Sociodemográfica

A Tabela 12 mostra a comparação entre Homens e Mulheres quanto às medidas de Saúde Mental.

Tabela 12: Comparação entre Homens e Mulheres quanto às Variáveis de Saúde Mental

	Homens (n=94)		Mulheres (n=56)		Teste Mann-Whitney U (p)
	Média	DP	Média	DP	
Cheio de vida	2,55	1,094	2,80	0,980	0,22
Nervoso	1,24	0,876	1,29	1,004	0,96
Desanimado	0,47	0,683	0,70	0,851	0,08
Calmo	2,71	0,812	2,61	0,846	0,55
Energético	2,59	0,860	2,38	0,945	0,17
Triste	0,97	0,921	1,14	0,903	0,20
Exaurido	1,20	1,083	1,63	1,105	0,02
Feliz	2,69	0,916	2,79	0,825	0,59
Cansado	2,03	0,885	2,34	0,745	0,02
Sentir-se Bem	2,64	0,724	2,64	0,754	0,93
Sentir-se Mal	1,48	0,815	1,77	0,827	0,03

Fonte: A Autora (2021).

Os resultados da Tabela 12 mostram que as Mulheres apresentam, ligeiramente, mais sentimentos negativos relacionados ao trabalho do que os Homens.

A Tabela 13 mostra a comparação entre Homens e Mulheres quanto à Vida Profissional e ao *Coping*.

Tabela 13: Comparação entre Homens e Mulheres quanto à Vida Profissional e ao *Coping*

	Homens (n=94)		Mulheres (n=56)		Teste Mann-Whitney U (p)
	Média	DP	Média	DP	
Jornada de trabalho (Horas/Semana)	48,83	11,865	50,13	10,450	0,70
Fração de Trabalho em Casa (%)	0,27	0,162	0,31	0,167	0,20
Nº de Orientações na Graduação	3,46	3,397	4,04	3,578	0,22
Nº de Orientações na Pós-Graduação Acadêmica	3,82	3,894	3,54	3,732	0,88
Nº de Orientações na Pós-Graduação Profissional	0,29	1,142	0,07	0,322	0,10
Nº de Publicações com Qualis em 12 Meses	4,66	4,139	4,77	3,459	0,53
Bolsa de Produtividade em Pesquisa (Ordinal 0-2)	0,34	0,632	0,14	0,483	0,02
Nº de Turmas que Leciona	3,12	1,502	3,23	1,537	0,59
Atividade de Administração Universitária (Likert 0-2)	0,70	0,865	0,70	0,851	1,00
QVT - Labor (Escore 0-4)	2,96	0,555	2,98	0,512	0,83
QVT - Recompensas (Escore 0-4)	2,12	0,863	1,93	0,729	0,16
Quantidade de Sono (Horas/Dia)	6,17	1,113	6,25	0,995	0,62
Quantidade de Exercício (Horas/Semana)	3,36	3,337	3,01	3,052	0,58
Quantidade de Lazer (Horas/Semana)	9,39	6,849	8,02	5,334	0,38

Fonte: A Autora (2021).

A Tabela 13 aponta que, no geral, não há diferenças significativas de desempenho no trabalho entre Homens e Mulheres, salvo com relação às Bolsas de Produtividade. Também não há indícios de diferenças expressivas nas horas dedicadas ao Sono, à Prática de Exercícios e ao Lazer.

A Tabela 14 compara Homens e Mulheres quanto às Dimensões da Personalidade e ao Quociente de Inteligência (QI).

Tabela 14: Comparação entre Homens e Mulheres quanto à Personalidade e ao QI

	Homens (n=94)		Mulheres (n=56)		Teste Mann-Whitney U (p)
	Média	DP	Média	DP	
QI (Média=100 e DP=15)	115,18	10,351	111,00	11,517	0,02
Abertura (Escore Z)	0,16	0,890	0,35	0,904	0,17
Conscienciosidade (Escore Z)	0,17	0,949	-0,02	0,958	0,23
Extroversão (Escore Z)	-0,03	0,914	0,04	0,868	0,58
Agradabilidade (Escore Z)	-0,09	1,078	-0,12	0,668	0,81
Neuroticismo (Escore Z)	-0,35	0,944	-0,48	0,805	0,47

Fonte: A Autora (2021).

Diante da Tabela 14, é observado que não há diferenças significativas entre Homens e Mulheres no que diz respeito às Dimensões da Personalidade. Entretanto, com relação ao QI, os Homens apresentam uma média um pouco acima da média apresentada pelas Mulheres.

Agora, considerando a Idade, a Tabela 15 mostra a correlação entre a Idade e as variáveis de Saúde Mental.

Tabela 15: Correlação entre a Idade e a Saúde Mental

	Correlação c/ Idade	
	Rho	p
Cheio de vida	0,14	0,09
Nervoso	-0,06	0,48
Desanimado	-0,05	0,54
Calmo	0,18	0,03
Energético	0,14	0,09
Triste	-0,08	0,31
Exaurido	-0,22	0,01
Feliz	0,03	0,73
Cansado	-0,06	0,45
Sentir-se Bem	0,15	0,07
Sentir-se Mal	-0,14	0,08

Fonte: A Autora (2021).

A Tabela 15 aponta que, com o avanço da Idade, os docentes se sentem mais calmos e menos exauridos com o trabalho. Apesar desses resultados, de maneira geral, o impacto positivo na Saúde Mental é apenas marginalmente significativo.

A Tabela 16 apresenta a correlação entre Idade, Vida Profissional e *Coping*.

Tabela 16: Correlação entre Idade, Vida Profissional e *Coping*

	Correlação c/ Idade	
	Rho	p
Jornada de trabalho (Horas/Semana)	0,20	0,01
Fração de Trabalho em Casa (%)	-0,24	<.01
Nº de Orientações na Graduação	-0,01	0,90
Nº de Orientações na Pós-Graduação Acadêmica	0,15	0,07
Nº de Orientações na Pós-Graduação Profissional	-0,002	0,98
Nº de Publicações com Qualis em 12 Meses	-0,14	0,09
Bolsa de Produtividade em Pesquisa (Ordinal 0-2)	0,03	0,75
Nº de Turmas que Leciona	0,01	0,86
Atividade de Administração Universitária (Likert 0-2)	0,21	0,01
QVT - Labor (Escore 0-4)	0,06	0,45
QVT - Recompensas (Escore 0-4)	-0,21	0,01
Quantidade de Sono (Horas/Dia)	-0,04	0,64
Quantidade de Exercício (Horas/Semana)	-0,16	0,05
Quantidade de Lazer (Horas/Semana)	-0,22	0,01

Fonte: A Autora (2021).

A partir dos resultados apresentados na Tabela 16, nota-se que quanto maior a Idade, maior a Jornada de Trabalho e o exercício de Atividades Administrativas e menor o Trabalho em Casa. Os docentes com Idade mais elevada apresentam menor satisfação com as Recompensas e dedicam menos tempo à Prática de Exercícios e ao Lazer.

A Tabela 17 exhibe a correlação entre a Idade, as Dimensões da Personalidade e o Quociente de Inteligência (QI).

Tabela 17: Correlação entre a Idade, a Personalidade e o QI

	Correlação c/ Idade	
	Rho	p
QI (Média=100 e DP=15)	-0,10	0,24
Abertura (Escore Z)	0,17	0,04
Conscienciosidade (Escore Z)	0,26	<.01
Extroversão (Escore Z)	-0,08	0,32
Agradabilidade (Escore Z)	0,07	0,37
Neuroticismo (Escore Z)	-0,34	<.01

Fonte: A Autora (2021).

A Tabela 17 aponta que o aumento da Idade aumenta o nível de Abertura à Experiências e de Conscienciosidade e diminui o nível de Neuroticismo.

Por fim, análises quanto a outros aspectos sociodemográficos, como raça, orientação sexual e identidade sexual não puderam ser feitas, pois os dados obtidos sobre esses aspectos foram poucos.

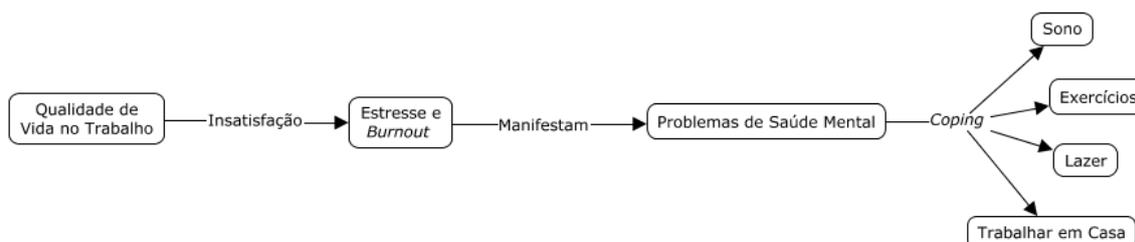
5 DISCUSSÃO

A manifestação do Estresse Crônico nos indivíduos pode acontecer em diversos contextos da sua vida, inclusive no ambiente de trabalho, podendo acarretar doenças mais graves, como a Síndrome de *Burnout*. O Estresse Crônico e o *Burnout* surgem a partir de fatores cumulativos e persistentes, que devem ser avaliados conjuntamente, para que haja um diagnóstico sobre essas doenças (BRAGA, 2008; TABOSA; CORDEIRO, 2018). De acordo com Couto, Gomes e Helal (2015), o Estresse Crônico e o *Burnout* são resultado de um conjunto de indicadores negativos de saúde que contribuem para o surgimento de doenças mentais. Por isso, os modelos existentes de avaliação dessas doenças, como o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (LIMA, 2005), o Inventário de Estresse em Enfermeiros (STACCIARINI, 2000), a Escala de Percepção de Estresse – Versão Reduzida (REIS; HINO; AÑEZ, 2010) e o *Job Stress Scale* (PASCHOAL; TAMAYO, 2004), utilizam indicadores de saúde física e mental dentro e fora do ambiente laboral para determinar a presença ou não desses fenômenos.

Sendo assim, o Estresse e o *Burnout* são considerados construtos, que são avaliados por meio de variáveis relacionadas à saúde. Visto isso, para fins deste estudo, o Estresse e o *Burnout* foram avaliados por meio das variáveis de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de Saúde Mental e de *Coping*, este último sendo representado pelo tempo dedicado ao sono, à prática de exercícios e ao lazer. Vale destacar que, para este estudo, o uso apenas da escala de Saúde Mental se mostrou satisfatório para avaliar a presença do Estresse e do *Burnout*, visto que seus indicadores ilustram bem os itens abordados nos instrumentos de avaliação já existentes.

A partir dos resultados encontrados, foi elaborado um Mapa Conceitual deste estudo, mostrando como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a Saúde Mental e o *Coping* contribuem para o surgimento do Estresse e do *Burnout* em docentes do ensino superior federal. As interações entre as variáveis apresentadas e o Estresse e o *Burnout* podem se dar de duas maneiras, conforme mostra a Figura 15.

Figura 15: Interações entre Estresse, *Burnout* e seus Mediadores



Fonte: A Autora (2021)

A Figura 15 aponta dois tipos de interações entre a QVT, a Saúde Mental e o *Coping* com o Estresse e o *Burnout*: uma que antecede e outra que sucede o desenvolvimento dessas doenças. Assim, o Estresse e o *Burnout* podem surgir a partir da insatisfação gerada pela Qualidade de Vida no Trabalho, sendo essa uma medida dessas doenças. Por outro lado, o Estresse e o *Burnout*, quando já desenvolvidos, tendem a manifestar problemas de Saúde Mental. Dessa forma, a presença de problemas de Saúde Mental pode ser considerados um “termômetro” da presença dessas doenças. De maneira semelhante, as estratégias de *Coping* usadas no combate aos problemas de Saúde Mental também podem identificar a presença das doenças citadas e, como visto No Referencial Teórico, serem usadas para minimizar seus sintomas.

Visto isso, serão mostradas a seguir, de maneira mais detalhada, como cada uma dessas variáveis se relacionam e se comportam como mediadores do Estresse e do *Burnout* em docentes do ensino superior federal.

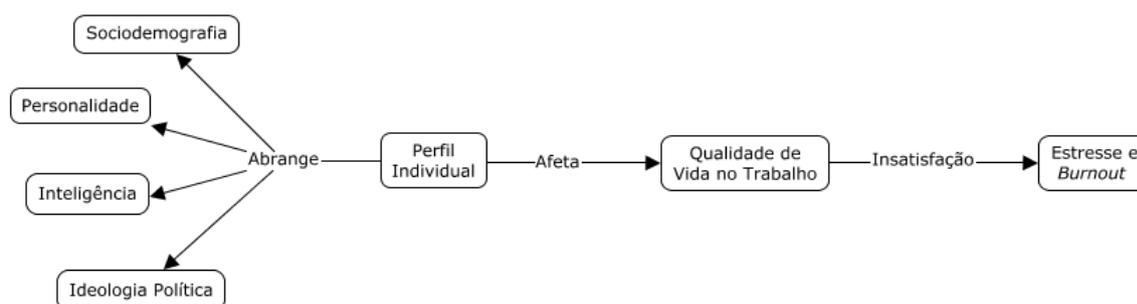
5.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Estresse e *Burnout*

Considerando os resultados encontrados nesta pesquisa, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é afetada por três grandes fatores: Perfil Individual, Formas de Atuação e Aspectos do Trabalho.

5.1.1 Perfil Individual, Estresse e *Burnout*

O Perfil Individual abrange a Sociodemografia, a Personalidade, o Quociente de Inteligência (QI) e a Ideologia Política, conforme mostra a Figura 16.

Figura 16: Perfil Individual, Estresse e *Burnout*



Fonte: A Autora (2021)

Analisando a Sociodemografia, observa-se que entre Homens e Mulheres não há uma diferença significativa entre a Jornada de Trabalho e as atividades executadas por ambos, com exceção da diferença entre Bolsas de Produtividade, e que as Mulheres apresentam um nível de Saúde Mental menor que o dos Homens.

Conforme visto no Referencial Teórico, diferenças entre Homens e Mulheres em relação a aspectos ligados à Saúde Mental, como a percepção de sentido no trabalho, o Estresse ocupacional, o comprometimento afetivo e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal já foram apontadas em estudos recentes (BOZEMAN; GAUGHAN, 2011; VILAS BOAS *et al.*, 2018). Entretanto, nesse caso, levando em consideração que o quadro de trabalho não sofre grandes alterações em função do sexo, como explicar a maior sensação de mal-estar entre as Mulheres? Uma resposta pode estar na diferença entre a quantidade de Bolsistas de Produtividade do sexo masculino e do sexo feminino. O número de Mulheres Bolsistas de Produtividade é menor, o que revela, conforme já visto na Revisão da Literatura, uma desigualdade entre sexos nesse aspecto, o que leva algumas Mulheres a se adaptarem ao “modelo masculino” de pensar e fazer ciência e a despender mais esforços intrínsecos, a fim de enfrentar a adversidade no ambiente de trabalho.

Com relação à Idade, nota-se que quanto maior a Idade, maior a presença e frequência de sentimentos positivos relacionados à Saúde Mental, sem, contudo, haver uma melhora significativa da Saúde Mental de maneira geral. O aumento da Idade também está associado ao aumento da Jornada de Trabalho, mas, conforme visto anteriormente na Seção de Resultados, o volume de trabalho não tem impactos significativos na Saúde Mental. Assim, não é possível afirmar que a Saúde Mental varia em função da Idade. Contudo, considerando que os docentes com maior idade comumente possuem mais tempo de serviço na Universidade, é possível inferir que esse fator pode ser o responsável por essa presença contínua de sentimentos positivos nos docentes com maior Idade. Como visto anteriormente, alguns estudos mostram que o tempo de serviço influencia positivamente na satisfação e na Qualidade de Vida no Trabalho (DYNIEWICZ *et al.*, 2009; BOZEMAN; GAUGHAN, 2011).

A Personalidade mostrou-se um dos fatores que influenciam negativamente a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Saúde Mental dos docentes do ensino superior

federal. Mais especificamente, o Neuroticismo é a Dimensão da Personalidade responsável pelo mal-estar do indivíduo. Conforme visto no Referencial Teórico, algumas pesquisas já apontam uma relação significativa e negativa entre essa Dimensão da Personalidade e o desempenho no trabalho, bem como aponta que o baixo nível de Neuroticismo garante uma elevada satisfação no trabalho (LEITE, 2017; CONSTANTINO, 2019). No cenário do trabalho docente da UFPE, essa afirmação é confirmada pela Estatística Descritiva, que revela um baixo nível de Neuroticismo nos docentes da Universidade, que, por outro lado, apresentam um bom nível de satisfação com as atividades executadas.

O Quociente de Inteligência (QI) também se apresentou relacionado ao mal-estar docente. Todavia, não foi encontrada uma explicação para esse resultado, ficando como uma lacuna a ser preenchida pela literatura futura.

Com relação à Ideologia Política, os docentes que se declararam de Centro e, relativamente, os que se declararam de Esquerda apresentaram um melhor resultado no teste de Saúde Mental, enquanto os docentes de Direita apresentaram um menor bem-estar. Isso pode ser explicado pelo ambiente universitário que, devido ao seu comprometimento com o desenvolvimento nacional, é um espaço politizado e com ideias predominantemente relacionadas a igualdade social, permitindo que os indivíduos se sintam mais à vontade e livres para expressar seus pensamentos e ideias. Por outro lado, a polarização política vivida no contexto atual, evidenciando e acirrando os grupos de Esquerda e Direita podem estar provocando o sentimento de mal-estar e prejudicando a Saúde Mental de indivíduos que se declaram de Direita, que podem se sentir sem espaço para discutir suas ideias e opiniões.

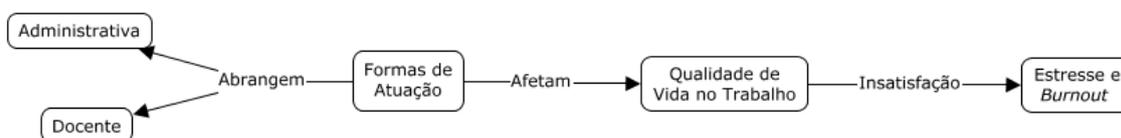
Assim, é possível concluir que, a partir da análise feita, as Mulheres vêm sentindo um maior mal-estar no ambiente de trabalho do que os Homens, enquanto os docentes com maior idade tendem a sentir mais sentimentos positivos relacionados ao trabalho. Também nota-se que o Neuroticismo e a Ideologia de Direita são aspectos que influenciam negativamente a

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Saúde Mental dos docentes do ensino superior federal, podendo levar ao desenvolvimento do Estresse e do *Burnout* nesses profissionais.

5.1.2 Formas de Atuação, Estresse e *Burnout*

As Formas de Atuação dos professores da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), campus Recife, podem ser classificadas em Atividades Administrativas e Atividades Docente. Na Figura 17, é apresentada a relação dessas Formas de Atuação com o desenvolvimento do Estresse e do *Burnout* em docentes.

Figura 17: Formas de Atuação, Estresse e *Burnout*



Fonte: A Autora (2021)

De acordo com o Referencial Teórico, o exercício de Atividades Administrativas sobrecarrega o trabalho docente, gerando desgaste e levando esses profissionais da Educação a um estado de esgotamento físico e mental (GRIPP, 2010; GOMES *et al.*, 2017). Assim, a princípio, imaginou-se que, no âmbito da docência na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), campus Recife, a Qualidade de Vida no Trabalho e a Saúde Mental dos docentes poderiam ser afetadas negativamente pelo exercício de tais Atividades.

As Atividades Administrativas não são atividades essenciais do professor, ou seja, são Atividades Meio e não Atividades Fim. As Atividades Fim do professor são, dentre outras, aulas, pesquisas, extensão e orientação. Assim, ao se dedicarem mais a Atividades Meio e não a suas Atividades Fim, os professores poderiam sofrer impactos na QVT e na Saúde Mental,

visto que, além de não exercer Atividades Docente, muitos professores, ao exercerem Atividades Administrativas, acabam tendo que renunciar boa parte de suas atividades efetivamente relacionadas à docência para se dedicarem mais às Atividades Meio, fazendo com que o docente “deixe de ser professor”.

No entanto, a partir das análises feitas, constatou-se que o exercício das Atividades Administrativas está relacionado a uma melhor QVT e uma melhor Saúde Mental, enquanto o exercício das Atividades Docente está relacionado a uma menor QVT e um menor nível de Saúde Mental. Com isso, conclui-se que as Atividades Docente estão deixando os professores mais vulneráveis ao Estresse e ao *Burnout* e que, à medida que se distanciam dessas atividades, eles tendem a se sentir melhor.

Esse resultado corrobora a literatura sobre o tema, pois constata que o elevado número de turmas, a pressão exercida para publicação e a grande quantidade de alunos de graduação e pós-graduação sob orientação podem prejudicar a saúde e o bem-estar dos professores de ensino superior. Tratando mais especificamente do produtivismo acadêmico, conforme visto anteriormente, estudos já mostram que o ritmo intenso de produção sob o risco de serem excluídos do quadro de docentes permanentes de suas Instituições e dos programas de pós-graduação, bem como o clima de competição, a disputa por recursos financeiros e o medo da perda de reconhecimento acadêmico, podem ser associados ao surgimento de problemas de saúde nos docentes.

A pouca importância dada à formação pedagógica do professor universitário também é um fator que prejudica o relacionamento com os alunos em sala de aula. A prioridade na nova estrutura organizacional do trabalho nas Instituições de Ensino Superior (IES) é a pesquisa e a produção científica, deixando de lado as atividades de ensino tão importantes para a postura, o comportamento, a didática e o relacionamento com os alunos em sala de aula. A falta de preparação dos professores de ensino superior pode trazer sérios entraves para a socialização

do conhecimento com os alunos e para o processo de troca inerente à relação pedagógica, gerando conflitos, que podem transformar-se em fonte de insatisfação.

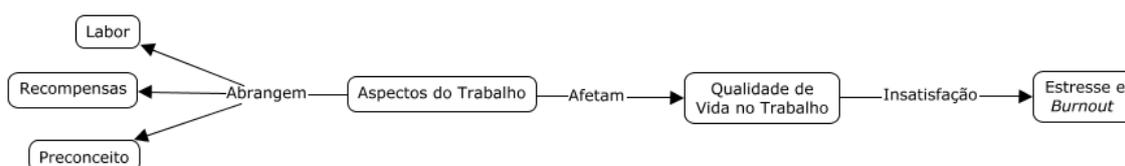
Além disso, a insatisfação docente com suas Atividades Fim pode estar relacionada às condições de trabalho e de suporte organizacional, como a falta de uma estrutura física adequada, de instalações e de tecnologias, que facilitem o trabalho docente e propiciem um ambiente agradável à produção acadêmica e às relações interpessoais.

Portanto, considerando esses resultados, as Atividades Docente podem ser consideradas um fator que facilita o desenvolvimento do Estresse e do *Burnout* em docentes do ensino superior federal, enquanto o exercício das Atividades Administrativas pode atuar como fator de melhoria do bem-estar, da Saúde Mental e, conseqüentemente, como minimizador do Estresse e *Burnout* nos docentes universitários.

5.1.3 Aspectos do Trabalho, Estresse e *Burnout*

Os Aspectos do Trabalho que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são as Atividades Executadas, também chamadas neste estudo de QVT Labor, as Recompensas recebidas, chamadas aqui de QVT Recompensas, e o Preconceito sofrido no ambiente laboral. A Figura 18 mostra a relação encontrada entre os Aspectos do Trabalho, o Estresse e o *Burnout*.

Figura 18: Aspectos do Trabalho, Estresse e *Burnout*



Fonte: A Autora (2021)

Com relação ao volume de trabalho, o resultado encontrado nesta pesquisa vai de encontro aos achados da literatura. A maior parte dos estudos existentes sobre o tema afirmam que a alta carga horária de trabalho dos professores de ensino superior prejudica o seu estado físico e mental, interferindo negativamente na sua vida pessoal e social e em seu estado de saúde geral e mental. Entretanto, a partir dos resultados deste estudo, nota-se que o volume de trabalho não tem influência na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e na Saúde Mental do docente.

Isso parece ser contraditório, considerando que o volume de trabalho é algo fundamentalmente associado ao Estresse e ao *Burnout* e que a grande parte dos participantes da pesquisa trabalham mais do que 40 horas semanais, chegando a ter docentes que trabalham mais de 50 horas por semana. Como visto no Referencial Teórico, Forattini e Lucena (2015) afirmam que docentes que precisam trabalhar mais de 40 horas semanais para atender à demanda da Instituição têm prejuízos em seu estado físico e mental, com impactos negativos na sua vida pessoal e social e em seu estado de saúde geral e mental.

Uma das respostas para isso está relacionada à motivação intrínseca ao trabalho. O trabalho docente é menos desgastante em comparação a outras categorias profissionais. A quantidade de horas trabalhadas a mais tem um desgaste menor, dada a natureza do trabalho docente, que exige mais a capacidade intelectual do que a capacidade física. Sendo assim, um aumento da quantidade de horas de trabalho, por exemplo, tende a ter mais impacto no trabalho e na saúde de um operário da construção civil, que tem um trabalho mais operacional e manual, do que nos docentes. Além disso, dentro do contexto das tarefas intelectuais, existem tarefas mentais que exigem mais esforço do que outras ou são mais operacionais e repetitivas do que outras. Muitas vezes o professor pode passar horas extras lendo algum artigo ou livro relacionado ao seu tema de estudo, ou fazendo alguma pesquisa, e não necessariamente fazendo algum trabalho intelectual que gere grandes Estresses. Somado a isso, o professor tem um

acordo de trabalho voluntário, ou seja, ele pode se dedicar a Atividades Docentes, como dar aulas, realizar pesquisas, desenvolver projetos, dar palestras, escrever ensaios e artigos para serem publicados, e executar Atividades Administrativas, ajustando o tempo de maneira flexível. Assim, a natureza do trabalho do professor pode fazer com que o volume de trabalho não tenha influência sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua Saúde Mental. Vale destacar do Referencial Teórico que Tadic, Bakker e Oerlemans (2013), quando realizaram um estudo com professores holandeses, afirmaram que, mesmo com um elevado nível de exigência e uma alta carga horária, se as atividades forem percebidas como intrinsecamente valiosas, significativas ou interessantes pelos docentes, eles se sentirão felizes e satisfeitos com o seu trabalho.

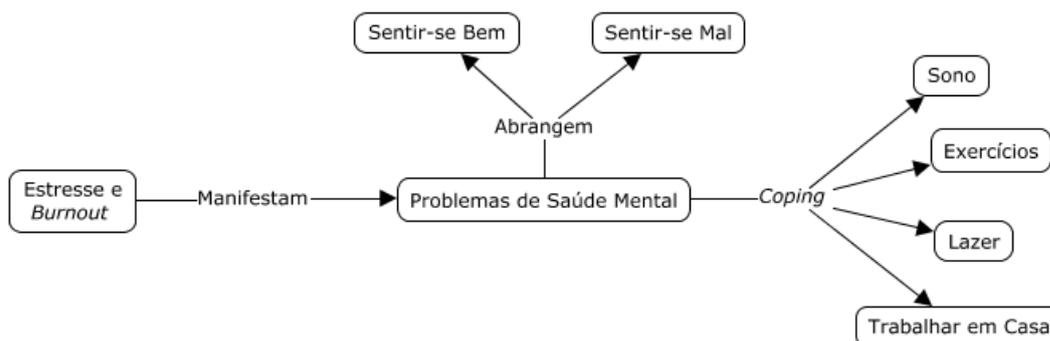
Diante dos resultados da pesquisa, observa-se que o Labor é um aspecto determinante na satisfação e no bem-estar dos docentes com o seu trabalho. Com relação às Recompensas, que compreende a satisfação com os salários, benefícios, direitos e com as perspectivas futuras, notou-se que esse Aspecto do Trabalho possui uma interferência menor na visão que os docentes têm do seu trabalho e na sua Saúde Mental. Assim, fica claro com o estudo que ações e Políticas Públicas voltadas para a melhoria do ambiente do trabalho e para a prática docente podem trazer mais benefícios para a QVT e para a Saúde Mental desses profissionais do que aquelas voltadas para recompensas financeiras. Em consequência, a tendência dos docentes de desenvolver Estresse e *Burnout* é reduzida.

Outra discussão pertinente é o comportamento da variável Preconceito, que se mostra mais próxima do “Sentir-se Bem”. Para entender essa proximidade, é importante olhar para a literatura. Alguns autores apontam que o preconceito sofrido no trabalho faz com que os trabalhadores aumentem sua jornada de trabalho e assumam mais atribuições para superar as discriminações sofridas e compor uma resistência às barreiras impostas, promovendo uma sensação de bem-estar nesses indivíduos. Silva e Ribeiro (2014) afirmam que muitas mulheres

acabam adaptando-se às regras vigentes na ciência para serem bem-sucedidas profissionalmente. Essas regras pressupõem uma expressiva produção acadêmica para que esse grupo possa concorrer igualmente por bolsas, projetos, posições e recursos com os outros membros da comunidade científica. Esse “produtivismo acadêmico” requer dedicação e o resultado é o mérito, o reconhecimento e o respeito dentro da comunidade acadêmica (SGUISSARDI, 2010). Em um estudo realizado no setor bancário, Souza, Bianco e Silva (2016) apontaram que uma das estratégias utilizadas pelos indivíduos homossexuais para lidar com o preconceito no trabalho é apresentando uma alta performance no trabalho, ou seja, mostrando competência, além de se colocar à disposição dos colegas de trabalho e de criar laços de amizade. Munoz, Oliveira e Santos (2018) descreveram relatos em que mulheres negras afirmam que a hostilidade no ambiente acadêmico não deve ser vista só como impedimento, mas como uma possibilidade de desenvolver uma comunidade de resistência. Portanto, alguns indivíduos que sofrem preconceito dentro do ambiente de trabalho podem enxergar esse cenário como possibilidade de crescimento, superação e resistência, trazendo uma sensação de bem-estar, o que pode explicar a proximidade entre a variável Preconceito e o “Sentir-se Bem”.

5.2 Saúde Mental, *Coping*, Estresse e *Burnout*

O Estresse e o *Burnout* podem ser inferidos pelos problemas de Saúde Mental e pelas estratégias de *Coping*, visto que esses problemas, bem como seu enfrentamento, conforme visto anteriormente, podem surgir a partir do Estresse e do *Burnout*. A Figura 19 mostra a relação entre Saúde Mental, *Coping*, Estresse e *Burnout*.

Figura 19: Saúde Mental, *Coping*, Estresse e *Burnout*

Fonte: A Autora (2021)

Como visto anteriormente, a Saúde Mental é medida por meio das variáveis Vitalidade e Saúde Mental no SF-36. Entretanto, para fins deste estudo, a Saúde Mental foi mensurada, através das variáveis “Sentir-se Bem” e “Sentir-se Mal”, encontradas por meio de uma Análise Fatorial.

Os resultados encontrados neste estudo mostram que, entre os docentes da UFPE, campus Recife, a maior parte dos indivíduos apresenta sentimentos positivos (Sentir-se Cheio de Vida, Sentir-se Calmo, Ter Energia e Sentir-se Feliz) mais frequentemente do que sentimentos negativos (Ter Estado Nervoso, Sentir-se Desanimado, Sentir-se Exaurido e Sentir-se Cansado).

Considerando que os problemas de Saúde Mental são mediadores do Estresse e do *Burnout*, o fato dos docentes da Universidade pesquisada se sentirem bem na maior parte do tempo mostra que o cenário de Estresse e *Burnout* na UFPE é reduzido, sendo um essa Instituição um espaço, atualmente, pouco propício ao desenvolvimento dessas doenças.

Com relação ao *Coping*, um aspecto relevante encontrado na pesquisa foi o Trabalho em Casa como estratégia de enfrentamento. Por meio de uma correlação entre o local de

trabalho e o “Sentir-se Mal”, constatou-se que há uma correlação significativa e positiva entre Trabalhar em Casa e “Sentir-se Mal”.

A fim de investigar as causas desse resultado, imaginou-se, a princípio, que os professores poderiam se sentir mal ao trabalhar em casa por ter uma pressão e sobrecarga maior do que trabalhando na Universidade ou em outros locais. Entretanto, o resultado da análise estatística apontou que não há correlação significativa e positiva entre Trabalhar em Casa e a Jornada de Trabalho, ou seja, não há variação de volume de trabalho quando os professores optam por trabalhar em suas residências.

Diante desse resultado e com base na literatura, uma explicação possível para o que está acontecendo é que os docentes não se sentem mal ao trabalhar em casa, mas preferem trabalhar em casa por se sentirem mal, ou seja, o local de trabalho pode estar sendo usado como estratégia de *Coping* para o enfrentamento do mal-estar e não como *Coping* do trabalho, pois a Jornada de Trabalho não é reduzida.

Nesse sentido, estudos apontam que os docentes oscilam bastante entre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, muitas vezes indo para o lado profissional. Nesse contexto, um dos pontos que é afetado pelo trabalho docente é a presença familiar. Assim, uma das maneiras que podem ajudar a equilibrar a vida profissional e pessoal do professor é o Teletrabalho, que possibilita a aproximação das demandas do trabalho e da família, mitigando o Estresse e a apreensão nas duas esferas. Parte dos pesquisadores apontam que especialmente as mulheres tendem a apresentar Estresse e sentimento de culpa pela falta de tempo para se dedicar aos cuidados domésticos e aos filhos, mostrando que alternativas como o trabalho em casa ajudam na redução desse conflito (FIGUEROA; ABURTO; ACEVEDO, 2012; BARHAM; VANALLI, 2012; FERRER; GAGNÉ, 2013; STROBINO; TEIXEIRA, 2014; FIKSENBAUM, 2014; OLIVEIRA *et al.*, 2020).

Por outro lado, estudos também apontam que muitos indivíduos revelam falta de organização, interrupções constantes em seu horário de trabalho, confusão entre período de trabalho e período de lazer, misturando a vida profissional e a vida pessoal, além de apontar casos de problemas familiares que levaram à separação conjugal. Muitas pessoas afirmam que precisaram adaptar gradativamente o ambiente doméstico a sua nova condição de trabalho, conciliando conflitos como afastamento físico e vínculo com a organização, proximidade física e indisponibilidade para a família, autonomia com invasão dos espaços íntimos e vida privada e trabalho. Assim, mesmo reconhecendo que o tempo com a família aumenta ao trabalhar em casa, muitos indivíduos reconhecem que o tempo para a família fica na mesma proporção, fazendo com que algumas pessoas ainda prefiram manter o local de trabalho distinto do ambiente familiar (COSTA, 2007; NOHARA *et al.*, 2010).

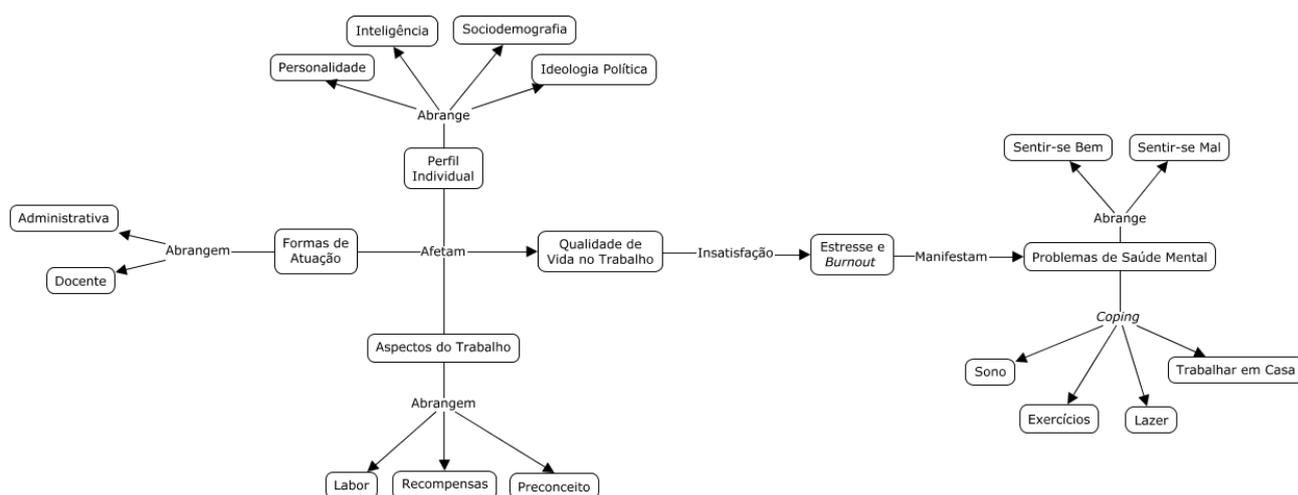
Algumas pesquisas também mostram que um dos pontos negativos de trabalhar em casa ou em outro local é a diminuição dos períodos de descanso, principalmente por desfazer essa divisão entre o tempo destinado ao trabalho e o tempo dedicado ao lazer, onde exige-se que no trabalho também exerça seu papel de pai/mãe, filho/filha, marido/mulher, irmão/irmã e no seu momento de descanso/lazer também exerça seu papel de trabalhador/trabalhadora, o que evidencia o custo de levar o trabalho para dentro do espaço de convivência familiar (COSTA, 2007; DINARTE, 2013).

Assim, o Trabalho em Casa pode ser considerado uma estratégia de *Coping*. Outras estratégias de enfrentamento mais tradicionais, como dormir bem e praticar exercícios também se mostram importantes para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Saúde Mental. O tempo dedicado ao lazer não se mostrou uma estratégia tão efetiva no combate aos problemas de Saúde Mental e, conseqüentemente, ao Estresse e ao *Burnout*.

5.3 Cenário de Estresse e *Burnout* em Docentes da UFPE

De acordo com o que foi discutido anteriormente, delineou-se o Mapa Conceitual da Pesquisa, apresentado na Figura 20:

Figura 20: Mapa Conceitual da Pesquisa



Fonte: A Autora (2021)

O Mapa Conceitual mostra que a insatisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode levar ao desenvolvimento do Estresse e do *Burnout*, assim como essas doenças podem manifestar problemas de Saúde Mental, para os quais o indivíduo adota estratégias de enfrentamento (*Coping*). Assim, a QVT, a Saúde Mental e o *Coping* constituem mediadores do Estresse e do *Burnout*.

De acordo com os resultados e discussões realizadas anteriormente, conclui-se que algumas variáveis de QVT, como o Neuroticismo e o exercício de Atividades Docente, impactam negativamente a Qualidade de Vida no Trabalho e a Saúde Mental dos docentes.

Sobre o Neuroticismo, a partir da Estatística Descritiva, foi identificado que essa Dimensão da Personalidade não é predominante nos docentes da UFPE. A maioria dos

professores da Universidade tem um nível maior de Abertura à Experiência, estando o nível de Neuroticismo apresentado por esses profissionais abaixo da média de outros grupos docentes da sociedade (AZEVEDO, 2018). Portanto, apesar do Neuroticismo ter grande impacto para o bem-estar docente, no cenário da UFPE, campus Recife, esse fator não gera graves consequências para a Qualidade de Vida no Trabalho e para a Saúde Mental de todo o grupo.

O exercício de Atividades Docente está associado a presença de sentimentos negativos (Ter Estado Nervoso, Sentir-se Desanimado, Sentir-se Exaurido e Sentir-se Cansado) por um tempo maior. Entretanto, de acordo com o Ranking Universitário de 2019 do Jornal Folha de São Paulo, a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) é a 12ª melhor Universidade do Brasil, estando igualmente em 12º lugar em termos de ensino e em 17º lugar em termos de pesquisa, em uma amostra de 197 Instituições. Considerando essa informação, o desempenho dos docentes da UFPE se mostra alto. Aliado a essa informação, conforme mostra a Estatística Descritiva realizada neste estudo, a maior parte dos professores da UFPE possuem um bom nível de Saúde Mental, nível este acima da média de outros grupos docentes da sociedade (AZEVEDO, 2018).

Diante disso, como explicar essa contradição? A resposta pode estar na estratégia de *Coping*. Apesar de tenderem a se sentir mal ao realizar Atividades Docente, os professores usam estratégias de enfrentamento, como dedicar um tempo maior para a execução de Atividades Administrativas ou Trabalhar em Casa por mais tempo, a fim de manter o elevado nível de desempenho e melhorar sua Saúde Mental.

Em consequência disso, os níveis de Estresse e de *Burnout* dos docentes da UFPE apresentam-se baixos. A Estatística Descritiva permitiu observar que tanto a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) quanto a Saúde Mental estão satisfatórias, apresentando-se em níveis mais elevados em comparação com a população de uma maneira geral.

Portanto, ao apresentar bons indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e de Saúde Mental, mediadores do Estresse e do *Burnout*, é possível inferir que o cenário da UFPE não se mostra favorável ao desenvolvimento dessas doenças, apresentando um espaço de trabalho razoável para que os docentes se sintam bem e realizem suas atividades de maneira adequada.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo se propôs a analisar o cenário do Estresse e do *Burnout* em docentes do ensino superior da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), campus Recife, inferindo a presença dessas doenças em tal grupo de profissionais por meio dos seus mediadores: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Saúde Mental e *Coping*.

Os resultados da pesquisa revelam que o quadro docente da UFPE possui uma relativa estabilidade em relação à presença do Estresse e do *Burnout*, visto que a maior parte dos docentes possuem uma boa Saúde Mental e se sentem satisfeitos com as atividades que executam, bem como usam algumas estratégias para enfrentar o mal-estar e os problemas relacionados ao trabalho.

Por outro lado, alguns aspectos merecem atenção dos gestores públicos e da Administração, em especial o mal-estar provocado nos docentes pela execução de suas Atividades Fim. A pesquisa mostrou que as Atividades Docentes estão relacionadas a sentimentos negativos, como sentir-se desanimado e cansado, o que pode estar levando uma parte dos professores a trabalharem mais em casa e a executarem mais Atividades Administrativas, distanciando-se do exercício docente.

A limitação do estudo está no tamanho e na diversidade da amostra e na quantidade de variáveis usadas. Para o presente estudo, o tamanho da amostra foi satisfatório, conforme apresentado no Método, porém estudos posteriores que utilizem uma amostra maior, aliada a um maior número de variáveis, podem trazer respostas para algumas lacunas deixadas e novas contribuições para o tema. A diversidade da amostra, como comparar Instituições Públicas e Privadas, ou Instituições Públicas de Estados/Regiões diferentes, também pode trazer novas contribuições e ampliar o estudo em questão, sendo um aspecto a ser levado em consideração. Também seria interessante acrescentar novas variáveis, visto que, cada variável pode interferir significativamente em outras e identificar novas relações não identificadas e/ou pensadas

anteriormente. Análises quanto ao QI e aos aspectos sociodemográficos, como raça, orientação sexual e identidade sexual, ficam como sugestão para estudos futuros com amostras maiores e mais diversificadas. Outra sugestão seria realizar estudos qualitativos sobre o tema, visto a limitação da pesquisa quantitativa por sua objetividade e a complexidade inerente às Ciências Sociais e ao estudo do comportamento humano.

Por fim, a presente pesquisa mostra sua relevância para a literatura por inserir aspectos novos na análise desse tema, como a inter-relação das Dimensões da Personalidade, o Quociente de Inteligência (QI), a Ideologia Política e o Teletrabalho com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a Saúde Mental e, conseqüentemente, com o Estresse e o *Burnout*, apontando o impacto negativo do Neuroticismo na Saúde Mental, o Teletrabalho como estratégia de *Coping* e a Ideologia de Direita como fator que gera mal-estar nos docentes. Essas interações podem ser estudadas de maneira mais ampla e aprofundada em estudos posteriores.

Além disso, esta pesquisa é mais um achado que corrobora os resultados encontrados na literatura, evidenciando e chamando atenção, mais uma vez, para a necessidade de promover ações e criar Políticas Públicas na área da Educação que invertam o quadro atual em que os docentes se sentem mal ao executar as atividades próprias do seu cargo. Essas ações e Políticas devem focar, mais especificamente, na melhoria das instalações, das tecnologias, do espaço de trabalho e de outros aspectos que facilitem a execução do trabalho docente. Como visto neste estudo, contribuições precisamente financeiras não tendem a impactar na satisfação docente com o seu trabalho.

De uma maneira geral, a pesquisa mostra sua importância por trazer novas contribuições para o tema Estresse e *Burnout* em docentes de ensino superior, que ainda é escasso, e por inserir novas variáveis e considerações que podem ajudar a compreender melhor o tema e a formular instrumentos, estratégias e Políticas Públicas de intervenção dessas doenças nesse grupo de profissionais.

REFERÊNCIAS

ABACAR, M. **Burnout em docentes do ensino básico em escolas moçambicanas e brasileiras**. Tese de Doutorado: Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2013.

AHMAD, S. *Paradigms of quality of work life*. *Journal of Human Values*, v.19, n.1, p.73-82, 2013.

AKAR, H. *The relationships between Quality of Work Life, school alienation, Burnout, affective commitment and organizational citizenship: a study on teachers*. *European Journal of Education Research*, v.7, n.2, p. 169-180, 2018.

ALMEIDA, D. M.; COSTA, V. M. F.; LOPES, L. F. D.; SANTOS, R. C. T. **Satisfação no trabalho dos policiais militares do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo**. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, v.36, n.4, p.801-815, 2016.

ALMEIDA, L.; FIGUEIREDO, E. **Satisfação no trabalho: Um estudo num grupo de trabalhadores de organismo público**. *Liberdade*, v.2, n.1, p.67-95, 2002.

ALMEIDA, D. M.; TOMAZZONI, G. C.; SANTOS, A. S.; RODRIGUES, G. O.; SIMONETTO, E. O. **Análise de cenários envolvendo satisfação no trabalho e Estresse ocupacional por meio da dinâmica de sistemas**. *Future Journal*, v.9, n.1, p.78-94, 2017.

ALTBACH, P. G. *Students and Politics*. *Comparative Education Review*, n. 2, p.175-187, 1966.

ALVAREZ, A.; GOMEZ, I. C. *Conflicto trabajo-familia, em mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo*. *Pensamiento Psicologico*, v.9, n.6, p.89-106, 2011.

AMBIEL, R. A.; NORONHA, A. P.; NUNES, M. F. **Interesses profissionais e personalidade: um aporte para a integração dos construtos**. *Avaliação psicológica*, v.11, n.2, p.191-201, 2012.

ANDRADE, J. M. **Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil**. 2008. 169 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

ANDRADE, P. S.; CARDOSO, T. A. O. **Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout**. *Revista Saúde e Sociedade*, v.21, n.1, p.129-140, 2012.

ANTONIAZZI, A. S.; DELL'AGLIO, D. D.; BANDEIRA, D. R. **O conceito de Coping: uma revisão teórica**. *Estudos de Psicologia*, v.3, n.2, p.273-294, 1998.

ARAÚJO, A. L.; FÉ, E. M.; ARAÚJO, D. A. M.; OLIVEIRA, E. S.; MOURA, I. H.; SILVA, A. R. V. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho de docentes universitários**. *Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro*, 2019.

ARAÚJO, B. L. S.; GOMES, D. V.; PIRES, V. S.; FILHO, I. M. M.; COSTA, A. L. S. **Estresse ocupacional em docentes de uma Instituição de Ensino Superior da região metropolitana de Goiânia**. Revista de Divulgação Científica Sena Aires, v.4, n.2, p.96-104, 2015.

ARAÚJO, T. M.; SENA, I. P.; VIANA, M. A.; ARAÚJO, E. M. **Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior**. Revista Baiana de Saúde Pública, v.29, n.1, p. 6-21, jan./jun. 2005.

ARIF, S.; ILYAS, M. **Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan**. *Quality Assurance in Education*, v.21, n.3, p. 282-298, 2013.

AUERBACK, R.; ABELA, J.; RINGO, H. M. **Responding to symptoms of depression and anxiety: Emotion regulation, neuroticism and engagement in risky behaviors**. Behaviour Research and Therapy, v.45, n.9, p.2182-2191, 2007.

AYDEMIR, O.; ICELLI, I. **Burnout: Risk Factors**. In S. Bährer-Kohler (Eds). *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*. Basel, Switzerland: Springer, 2013.

AZEVEDO, T. G. **Síndrome de Burnout, Apego e Saúde Mental em docente de escola pública e particular**. 2018. 142f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Recife, 2018.

BADAT, S. **Black Student Politics: Higher Education and Apartheid from SASO to SANSCO, 1968-1990**. New York: Routledge, 2002.

BAKKER, A. B.; BAL, M. P. **Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers**. Journal of occupational and organizational psychology, v.83, n.1, p.189-206, 2010.

BÁRBARO, A. M.; ROBAZZI, M. L. C. C.; PEDRÃO, L. J.; CYRILLO, R. M. Z.; SUAZO, S. V. V. **Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho: revisão de literatura**. Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas, v.5, n.2, 2009.

BARHAM, E. J.; VANALLI, A. C. G. **Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v.12, n.1, p.47-60, 2012.

BARROS, M. A. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma Instituição de Ensino Superior privada**. Revista Espaço Acadêmico, n.188, p.38-46, 2017.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE.BR, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BEZERRA, C. M.; ASSIS, S. G.; CONSTANTINO, P. **Sofrimento psíquico e Estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura**. Revista Ciência & Saúde Coletiva v.21, n.7, 2016.

BHATIA, A.; MOHSIN, F. **Determinants of college teachers' happiness - a comprehensive review**. Journal of Critical Reviews, v.7, n.9, p.9-17, 2020.

BONEZ, A.; DAL MORO, E.; SEHNEM, S. B. **Saúde Mental de agentes penitenciários de um presídio catarinense**. Revista Psicologia Argumento, v.31, n.74, p.507-517, 2013.

BORSOI, I. C. F. **Trabalho e produtividade: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de ensino superior**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v.15, n.1, p. 81-100, 2012.

BOYAS, J.; WIND, L. H; KANG, S. *Exploring the relationship between employment-based social capital, job stress, Burnout, and intent to leave among child protection workers: An age-based path analysis model*. Children and Youth Services Review, v.34, p.50-62, 2012.

BOZEMAN, B.; GAUGHAN, M. *Job satisfaction among university faculty: Individual, work, and institutional determinants*. The Journal of Higher Education, v.82, n.2, p.154- 186, 2011.

BRAGA, C. D. **As novas tecnologias de gestão e suas decorrências: as tensões no trabalho e o estresse ocupacional na função gerencial**. 2008. 134f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Belo Horizonte.

BRENNAN, R. T.; BARNETT, R. C. *Negative affectivity: How serious a threat to self-report studies of psychological distress*. Women's Health: Research on Gender, Behavior and Policy, v.4, n.4, p.369-384, 1998.

CABRAL, C. **O conhecimento dialogicamente situado: histórias de vida, valores humanistas e consciência crítica de professoras do Centro Tecnológico da UFSC**. 2006. 206 f. Tese (Doutorado em Educação Científica e Tecnológica) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

CARAN, V. C. S.; SECCO, I. A. O.; BARBOSA, D. A.; ROBAZZI, M. L. C. C. **Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil**. Acta Paul Enferm., v.23, n.6, p.737-744, 2010.

CAMPOS, M. L.; LUCENA, R. C. S. *Quality of life and prevalence of Burnout Syndrome in Higher Education Teachers*. International Archives of Medicine, v.10, n.242, 2017.

CAPELO, M. R. T. F. **Vulnerabilidade ao Estresse, Coping e Burnout em educadoras de infância portuguesas**. Revista Educar em Revista, n.64, p.155-169, 2017.

CAPELO, R.; POCINHO, M. **Estratégias de Coping: contributos para a diminuição do stress docente**. Revista Psicologia, Saúde & Doenças, v.17, n.2, p.282-294, 2016.

CARDOSO, L. **Impacto do Estresse na saúde de profissionais que trabalham em serviços de emergência**. Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2016.

CARDOSO, H. F.; BAPTISTA, M. N.; SOUSA, D. F. A.; JÚNIOR, E. G. **Síndrome de Burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v.17, n.2, p.121-128, 2017.

CARLOTTO, M. S. *Burnout syndrome and teaching work*. Psychology in Study, v.7, n.1, p.21-29, 2002.

CARVALHO, G. B. J.; FINCATO, D. P. **A implantação do trabalho remoto no âmbito da Procuradoria Geral Federal**. Revista da AGU, v.17, n.3, p.129-148, 2018.

CHAUI, M. **A universidade pública sob nova perspectiva**. Revista Brasileira de Educação, v.24, p.5-15, 2003.

CHEN, W.; DUAN, Y. *Teachers' Happiness Index based on AHP Model of Evaluation Index System of Building and Research*. AMSE JOURNALS, v. 37, n.1, p.65-76, 2017.

CICONELLI, R. M.; FERRAZ, M. B.; SANTOS, W.; MEINÃO, I.; QUARESMA, M. R. **Tradução para a língua portuguesa e validação do questionário genérico de avaliação de qualidade de vida SF-36 (Brasil SF-36)**. Rev. Bras. Reumatol., v.39, p.143-50, 1999.

CLARK, A.; OSWALD, A.; WARR, P. *Is job satisfaction U-shaped in age?* Journal of Occupational and Organizational Psychology, v.69, p.57-81, 1996.

CONSTANTINO, G. L. G. **Determinantes da satisfação no trabalho e seus reflexos no desempenho: um estudo com servidores de uma universidade federal**. 2019. 225 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Faculdade de Administração e Turismo, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, Rio Grande do Sul, 2019.

CORTEZ, P. A.; SOUZA, M. V. R.; AMARAL, L. O.; SILVA, L. C. A. **A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente**. Cadernos de Saúde Coletiva, v.25, n.1, p.113-122, 2017.

COSTA, I. S. A. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. Revista de Administração Pública, v.41, n.1, p.105-124, 2007.

COSTELLO, A. B.; OSBORNE, J. W. *Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis*. Practical Assessment, v.10, n.7, p.1-9, 2005.

COUTINHO, A. **Influência da personalidade (modelo Big Five) na satisfação profissional global**. Revista de Psicologia, n.1, v.5, p.197-202, 2011.

COUTINHO, M. C.; MAGRO, M. L. P. D.; BUDDE, C. **Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários**. Psicologia: Teoria e Prática, v.13, n.2, p.154-167, 2011.

COUTO, G.; BRITO, E. A. G.; SILVA, A. V.; LUCCHESI, R. **Saúde Mental do policial militar: relações interpessoais e Estresse no exercício profissional**. Revista Psicologia Argumento, n.30, v.68, p.185-194, 2012.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2010.

CUNHA, N. C.; PALMIERI, T. M. R.; CUNHA, T. N. B.; CUNHA, N. B. **Estresse dentro das organizações de trabalho**. Revista de Gestão, Tecnologia e Ciências, v.5, n.9, p.1-17, 2016.

DALAGASPERINA, P.; MONTEIRO, J. K. **Estresse e docência: um estudo no ensino superior privado**. Revista Subjetividades, v.16, n.1, p.37-51, 2016.

DALANHOL, N. S.; FREITAS, C. P. P.; MACHADO, W. L.; HUTZ, C. S.; VASQUEZ, A. C. S. **Engajamento no trabalho, Saúde Mental e personalidade em oficiais de justiça**. Psico, n.48, v.2, p.109-119, 2017.

DAL'LGNA, M. C.; SILVA, J. V.; SILVA, M. Z. **Há diferença? Processos de constituição da identidade profissional de docentes homossexuais**. Revista Práxis, v.16, n.2, p.184-208, 2019.

DALCIN, L.; CARLOTTO, M. S. **Avaliação de efeito de uma intervenção para a Síndrome de *Burnout* em professores**. Revista de Psicologia Escolar e Educacional de São Paulo, v.22, n.1, p.141-150, 2018.

DEARY, I.; BATTY, D.; GALE, C. *Bright children become enlightened adults*. *Psychological Science*, v.19, p.1-6, 2008.

DESOUKY, D.; ALLAM, H. *Occupational stress, anxiety and depression among egyptian teachers*. *Journal of Epidemiology and Global Health*, v.7, p.191-198, 2017.

DESBESELL, V. H.; FABRÍCIO, A.; KELM, M. L. **Incidência da Síndrome de *Burnout* em docentes do ensino superior no noroeste do Rio Grande do Sul**. Revista Brasileira de Administração Científica, v.9, n.2, p.50-61, 2018.

DIAS, T. L.; NEVES, M. S.; SILVEIRA, K. A.; ENUMO, S. R. F. **Estresse e estratégias de enfrentamento de professores: um estudo comparativo**. Revista Triângulo, v.11, n.2, p.264-279, 2018.

DINARTE, P. V. **É tudo trabalho? Estudo comparado do tratamento jurídico do teletrabalho na organização internacional do trabalho, na União Europeia e na América Latina**. 2013. 70 f. Monografia (Monografia de graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013.

DU, P.; LAI, M.; LO, L. N. *Analysis of job satisfaction of university professors from nine Chinese universities*. *Frontiers of Education in China*, v.5, n.3, p.430-449, 2010.

DYNIWICZ, A. M.; MOSER, A. D.; SANTOS, A. F.; PIZONI, H. **Avaliação da Qualidade de Vida de trabalhadores em empresa metalúrgica: um subsídio à prevenção de agravos à saúde**. Fisioter. Mov., v.22, n.3, p.457-466, 2009.

EAGLY, A. H.; WOOD, W. *Inferred sex differences in status as a determinant of gender stereotypes about social influence*. *Journal of Personality and Social Psychology*, v.43, p.915-928, 1982.

ECCEL, C. S.; FLORES-PEREIRA, M. T. **A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de shopping Center: um estudo crítico.** In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXII, 2008, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

FALCÃO, N. M.; CAMPOS, E. M.; SIMÃO, D. A.; SENA, N. S.; FERREIRA, M. T. M. **Síndrome de *Burnout* em médicos residentes.** Revista de Medicina da Universidade Federal do Ceará, v.59, n.3, p.20-23, 2019.

FARINA, M.; LOPES, R. M. F.; ARGIMON, I. I. L. **Perfil de idosos através do modelo dos cinco fatores de personalidade (*Big Five*): revisão sistemática.** Revista Diversitas - Perspectivas em Psicologia, v.12, n.1, p.97-108, 2016.

FELÍCIO, J. R. D. **A política das agências de fomento na promoção da participação das mulheres na pesquisa.** In: ENCONTRO NACIONAL DE NÚCLEOS E GRUPOS DE PESQUISA PENSANDO GÊNERO E CIÊNCIAS, 2., 2010, Brasília. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010. p. 45-52.

FERREIRA, M.C.; SILVEIRA, A. P.; SÁ, M. A. B.; FERES, S. B. L.; SOUZA, J. G. S.; MARTINS, A. M. E. B. L. **Transtorno mental e estresse no trabalho entre professores universitários da área da saúde.** Trabalho, Educação e Saúde, v.13, n.1, p.135-155, 2015.

FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas.** In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXI, 2007, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

FERRER, A.; GAGNÉ, L. ***Family-friendly benefits?*** Journal of Management & Organization, v. 19, n. 06, p. 721-741, 2013.

FIGUEROA, A. J.; ABURTO, M. A. C.; ACEVEDO, R. Z. ***Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos em padres y madres de la ciudad de Talca, Chile.*** Acta Colombiana de Psicología, v.15, n.1, p.57-65, 2012.

FIKSENBAUM, L. M. ***Supportive work–family environments: implications for work–Family conflict and well-being.*** The International Journal of Human Resource Management, v. 25, n.5, p. 653-672, 2013.

FOCH, G. F. L.; SILVA, A. M. B.; ENUMO, S. R. F. ***Coping religioso/espiritual: uma revisão sistemática de literatura (2003-2013).*** Arquivos Brasileiros de Psicologia, v.69, n.2, p.53-71, 2017.

FONTANA, R. T.; PINHEIRO, D. A. **Condições de saúde auto-referidas de professores de uma universidade regional.** Rev. Gaúcha Enferm., v.31, n.2, p.270-276, 2010.

FORATTINI, C. D.; LUCENA, C. **Adoecimento e sofrimento docente na perspectiva da precarização do trabalho.** Laplage em Revista, v.1, n.2, p.32-47, 2015.

FREITAS, G. R.; CALAIS, S. L.; CARDOSO, H. F. **Estresse, ansiedade e qualidade de vida em professores: efeitos do relaxamento progressivo**. Revista Psicologia Escolar e Educacional de São Paulo, v.22, n.2, p.319-326, 2018.

FREITAS, F. M. B.; VANNUCHI, M. T. O.; HADDAD, M. C. L.; SILVA, L. G. C.; ROSSANEIS, M. A. **Hardiness e Estresse ocupacional em enfermeiros gestores de instituições hospitalares**. Revista de Enfermagem UFPE Online, v.11, n.10, p.4199-4205, 2017.

FREUDENBERGER, H. J. **Burnout**. 1989.

FREUDENBERGER, H. J. **The staff Burn-out syndrome in alternative institutions. Psychotherapy: Theory, Research and Practice**, v. 12, n.1, p.73-82, 1975.

GAINO, L. V.; SOUZA, J.; CIRINEU, C. T.; TULIMOSKY, T. D. **O conceito de Saúde Mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo**. Revista Eletrônica de Saúde Mental Álcool e Drogas, v.14, n.2, 2018.

GLUSCHKOFF, K.; ELOVAINIO, M.; KINNUNEN, U.; MULLOLA, S.; HINTSANEM, M.; KELTIKANGAS-JÄRVINEN, L.; HINTSA, T. **Work stress, poor recovery and Burnout in teachers. Occupational Medicine**, n.66, p.564-570, 2016.

GOMES, K. K.; SANCHEZ, H. M.; SANCHEZ, E. G. M.; JÚNIOR, A. L. S.; FILHO, W. M. A.; SILVA, L. A.; BARBOSA, M. A.; PORTO, C. C. **Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior**. Rev. Bras. Med. Trab., v.15, n.1, p.18-28, 2017.

GONÇALVES, R. M. E. G. **Transtorno de Burnout e técnicas cognitivas: uma abordagem no contexto organizacional**. Revista Pluritas, v.1, n.1, 2017.

GOSLING, S. D.; RENTFROW, P.; SWANN JR, W. B. **A very brief measure of the Big-Five personality domains. Journal of Research in Personality**, v.37, n.6, p.504-528, 2003.

GRADELLA JÚNIOR, O. **Sofrimento psíquico e trabalho intelectual**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v.13, n.1, p.133-148, 2010.

GRIFFITH, J.; STEPTOE, A.; CROPLEY, M. **An investigation of Coping strategies associated with job stress in teachers. British Journal of Educational Psychology**, v.69, p.517-531, 1999.

GRIPP, G. **A prática dos professores no ensino superior**. Estudos de Sociologia, v.15, n.28, p.61-85, 2010.

HACKMAN, J.; OLDHAM, G. **Development of the Job Diagnostic Survey**. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.

HALLSTEN, L.; JOSEPHSON, M.; TORGÉN, M. **Performance-based self-esteem: A driving force in Burnout processes and its assessment. Arbete och Hälsa**, v.4, p.1-35, 2005.

HARMSSEN, R.; HELMS-LORENZ, M.; MAULANA, R.; VEEM, K. V. *The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. Teachers and Teaching: Theory and Practice*, v.24, n.6, p.626-643, 2018.

HERMSTEIN, R.; MURRAY, C. *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*. Free Press: 1994.

HERRERA, A. G.; MANRIQUE, A. F. G. *Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería*. *Aquichan*, v.8, n.2, p.243-256, 2008.

HUTZ, C. S.; NUNES, C.; SILVEIRA, A. D.; SERRA, J.; ANTON, M.; WIECZOREK. **O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores**. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v.11, p.395-411, 1998.

JACOBS, P. A.; TYTHERLEIGH, M. Y.; WEBB, C.; COOPER, C. L. *Predictors of work performance among higher education employees: An examination using the ASSET Model of Stress*. *International Journal of Stress Management*, v.14, n.2, p.199-210, 2007.

JENSEN. *The Debunking of Scientific Fossils and Straw Persons*. *Contemporary Education Review*, v.1, n.2, p.121-135, 1982.

JIANG, X. R.; DU, J. J.; DONG, R. Y. *Coping style, job Burnout and mental health of university teachers of the millennial generation*. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, v.13, n.7, p.3379-3392, 2017.

JOST, J. T.; NOSEK, B. A.; GOSLING, S. D. *Ideology: Its Resurgence in Social, Personality, and Political Psychology*. *Perspectives on Psychological Science*, v.3, n.2, p.126-136, 2008.

JOST, J. T. *Elective Affinities: On the Psychological Bases of Left-Right Differences*. *Psychological Inquiry*, v.20, n.2, p.129-141, 2009.

JÚNIOR, F. S. P. **Ayahuasca, autoconsciência e bem-estar psicológico: um estudo sobre a (in)congruência religiosa**. Dissertação de Mestrado: Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2014.

KEYES, C. L. M. *Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health*. *American Psychologist*, v.62, n.2, p.95-108, 2007.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. **Qualidade de Vida no Trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público**. *RAM*, v.20, n.3, 2019.

KYRIACOU, C. *Teacher stress: directions for future research*. *Educational Review*, v.53, n.1, p.27-35, 2001.

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

LEITE, G. A. F. **Influência da inteligência emocional e personalidade na satisfação profissional**. 2017. Dissertação (Mestrado em Gestão de Empresas) - Universidade dos Açores, Ponte Delgada, 2017.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. *Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job Burnout*. *Occupational Stress and Well Being*, v.3, p.91-134, 2004.

LEMOS, D. **Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições**. Cad. CRH, v.24, p.105-120, 2011.

LIMA, B. S. **Teto de vidro ou labirinto de cristal? as margens femininas das ciências**. 2008. 133 f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

LIMA, F. V. **Correlação entre variáveis preditoras de estresse e o nível de estresse**. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2005.

LIMA, M. F. E. M.; LIMA-FILHO, D. O. **Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a**. Ciências & Cognição, v.14, n.3, p.62-82, 2009.

LIPP, M. E. N.; COSTA, K. R. S. N.; NUNES, V. O. **Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: sintomas mais frequentes**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v.17, n.1, p.46-53, 2017.

LYNN, R.; VANHANEN, T. *INTELLIGENCE: A Unifying Construct for the Social Sciences*. Ulster Institute for Social Research: London, 2012.

MALIK, N. A.; BJÖRKQVIST, K.; ÖSTERMAN, K. *Factors associated with occupational stress among university teachers in Pakistan and Finland*. *Journal of Education, Health na Community Psychology*, v.6, n.2, 2017.

MANCEBO, D. **Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer**. Psicol. Reflex. Crit., v.20, n.1, p.74-80, 2007.

MARGIS, R.; PICON, P.; COSNER, A. F.; SILVEIRA, R. O. **Relação entre estressores, Estresse e ansiedade**. Revista de Psiquiatria, v.25, n.1, p.65-74, 2003.

MARRA, A. V.; MELO, M.C.O.L. **A prática social de gerentes universitários em uma instituição pública**. *Rev. Adm. Contemp*, v.9, n.3, p.9-31, 2005.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. **Satisfação e saúde no trabalho - Aspectos conceituais e metodológicos**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v.6, p.59-78, 2003.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. *The measurement of experienced Burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*, v.2, p.99-113, 1981.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste?** Campinas, SP: Papyrus, 1999.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. **Job Burnout**. *Annu. Psychol*, v.52, p.397-422, 2001.

MASSA, L. D. B.; SILVA, T. S. S.; SÁ, I. S. V. B.; BARRETO, B. C. S.; ALMEIDA, P. H. T. Q.; PONTES, T. B. **Síndrome de Burnout em professores universitários**. *Revista Terapia Ocupacional*, v.27, n.2, p.180-189, 2016.

MATOS, M. G.; MORAES, L. F. R.; PEREIRA, L. Z. **Análise do Estresse ocupacional em motoristas de coletivo urbano na cidade de Belo Horizonte**. *Revista Gestão & Tecnologia*, v.15, n.1, p. 256-275, 2015.

MAUES, O. **A reconfiguração do trabalho docente na Educação superior**. *Educ*, n.1, p. 141-160, 2010.

MCKEVITT, C.; MORGAN, M.; DUNDAS, R.; HOLLAND, W. W. **Sickness absence and 'working through' illness: a comparison of two professional groups**. *Journal of Public Health Medicine*, v.19, n.3, p.295-300, 1997.

MEDEIROS, T. J.; AGUIAR, J.; BARHAM, E. J. **Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família**. *Revista Psicologia Argumento*, v.35, n.88, p.45-62, 2017.

MEDEIROS, L. F. R.; FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995 a 2009**. *Revista Gestão Contemporânea*, n.9, p. 9-34, jan./jun. 2011.

MELO, L. P.; CARLOTTO, M. S. **Prevalência e preditores de Burnout em bombeiros**. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, v.36, n.3, p.668-681, 2016.

MIDDLEMAS, K. **Orchestrating Europe: The informal politics of the European Union, 1973-95**. *Fontana Press*, 1995.

MONTE, K.; FONTE, C.; ALVES, S. **Saúde Mental em uma população não clínica de jovens adultos: da psicopatologia ao bem-estar**. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, p.83-87, 2015.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo**. Belo Horizonte, CEPEAD/FACE da Universidade Federal de Minas Gerais, [Relatório de Pesquisa], 1994.

MORAIS, A. L. **Brasil é o país mais ansioso e deprimido da América Latina**. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/brasil-e-o-pais-mais-deprimido-e-ansioso-da-america-latina/>>. Acesso em: 20 de setembro de 2019.

MOREIRA, G.; BAPTISTA, J. A. A. **A Síndrome de Burnout em uma instituição de ensino na zona leste de São Paulo**. In: XV SIMPÓSIO DOS PROGRAMAS DE MESTRADO PROFISSIONAL UNIDADE DE PÓS-GRADUAÇÃO, EXTENSÃO E PESQUISA, 2020, São Paulo.

MOURA, J. S.; RIBEIRO, J. C. O. A.; NETA, A. A. C.; NUNES, C. P. **A precarização do trabalho docente e o adoecimento mental no contexto neoliberal.** Revista Profissão Docente, v.19, n.40, p.01-17, jan./abr. 2019.

MOURA, L. L.; SILVA, S. W.; CARVALHO, J. F. S.; RIBEIRO, K. L.; JÚNIOR, I. M. S. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise sob a ótica dos docentes do IFNMG - Campus Araçuaí (MG).** Revista Sítio Novo, v.4, n.4, p. 57-73, out./dez. 2020.

MUHEIM, F. *Burnout: History of a Phenomenon.* In S. Bährer-Kohler (Eds). *Burnout for Experts: Prevention.* In S. Bährer-Kohler (Eds). *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working.* Basel, Switzerland: Springer, 2013.

MUNOZ, B. L.; OLIVEIRA, G. L. S.; SANTOS, A. O. **Mulheres negras acadêmicas: preconceito, discriminação e estratégias de enfrentamento em uma universidade pública do Brasil.** Interfaces Brasil/Canadá, v.18, n.3, p.28-41, 2018.

MURTA, S. G.; TRÓCCOLI, B. T. **Avaliação de intervenção em Estresse ocupacional.** Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa, v.20, n.1, p.39-47, 2004.

NIGAM, S. *Factors Affecting job Satisfaction an Analytical Study of Academician in Selected Private Universities of Central India,* 2017.

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; RIBEIRO, A. F.; SILVA, M. M. **O teletrabalho na visão dos teletrabalhadores.** Revista de Administração e Inovação, v.7, n.2, p.150-170, 2010.

NORONHA, A. P.; MANSÃO, C. S.; NUNES, M. F. **Interesses Profissionais e Personalidade: análise correlacional a partir do ATPH e BFP.** Actualidades em Psicologia, v.26, n.113, p.73- 86, 2012.

NUNES, C. H.; HUTZ, C. S. **Escala fatorial de extroversão: manual técnico.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

OLIVEIRA, A. V. A.; AMORIM, M. A.; SOUZA, M. P.; MORAS, A. F. **Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: um estudo com docentes universitários.** UFAMBR, v.2, n.2, p.20-33, jan./jun.2020.

OLIVEIRA, E. B.; GALLASCH, C. H.; JÚNIOR, P. P. A. S.; OLIVEIRA, A. V. R.; VALÉRIO, R. L.; DIAS, L. B. S. **Estresse ocupacional e *Burnout* em enfermeiros de um serviço de emergência: a organização do trabalho.** Revista de Enfermagem da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, v.25, p.1-7, 2017.

OLIVEIRA, T. F.; LINS, V. L.; SILVA, R. M.; FONTOURA, L. V. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo comparativo entre professores de escola pública e privada.** Psicologia Argumento, v.34, n.85, p.104-119, 2016.

OLIVEIRA, A.; NETTO-OLIVEIRA, E. R.; OLIVEIRA, A. A. B. **Qualidade de vida e fatores de risco de professores universitários.** Rev. educ. fis. UEM, v.23, n.1, p.57-67, 2012.

OMS. **Saúde Mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/saude-mental-depende-de-bem-estar-fisico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial/>>. Acesso em: 20 de setembro de 2019.

PAIVA, K. C. M.; GOMES, M. A. N.; HELAL, D. H. **Estresse Ocupacional e Síndrome de *Burnout*: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior.** *Gestão & Planejamento*, v.16, n.3, p.285-309, 2015.

PALMA, T. F.; FERREIRA, M. E. R.; SANTOS, C. B. A.; LÔBO, L. N. **Panorama da Saúde Mental e trabalho no Brasil.** *Revista de Saúde Coletiva da UEFS*, v.9, p.153-158, 2019.

PANTOJA, F. G. B.; SILVA, M. V. S.; ANDRADE, M. A.; SANTOS, A. A. S. **Avaliação do *Burnout* em trabalhadores de um hospital universitário do município de Belém (PA).** *Revista Saúde em Debate*, v.41, n.2, 2017.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no Estresse ocupacional.** *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v.21, n.2, p.173-180, 2005.

PASSOS, M. F.; LAROS, J. A. **O modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: revisão de literatura.** *Revista Portuguesa de Psicologia*, n.21, p.13-21, 2014.

PAULA, A. V. ***Qualidade de Vida no Trabalho de Professores de Instituições Federais de Ensino Superior: um estudo em duas universidades brasileiras.*** Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA UFLA. (Tese de doutorado) 2016.

PAULA, A. V. de; VILAS BOAS, A. A.; CAMARGO, G. C.; SANTOS, A. P.; COSTA, A. C. N.; BERTÃO, A. R.; THOMAS, C. A. O. ***Uma Análise sobre a Precarização do Trabalho Docente no Magistério Superior de Instituições Federais Brasileiras.*** In: Congresso de Stress da ISMA-BR, 2016, Porto Alegre. Anais do 16º Congresso de Stress da ISMA-BR. Porto Alegre: ISMA-BR, 2016. v. 1. p. 1-29.

PEIXOTO, E. M.; CAMPOS, C. R.; NAKANO, T. C.; BALBINOTTI, M. A. A.; PALMA, B. P. **Inventário de *Coping* para atletas em situação de competição: evidências de validade.** *Avaliação Psicológica*, v.18, n.1, p.1-12, 2019.

PELEGRINI, A.; CARDOSO, T. E.; CLAUMANN, G. S.; PINTO, A. A.; FELDEN, E. P. G. **Percepção das condições de trabalho e Estresse ocupacional em policiais civis e militares de unidades de operações especiais.** *Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional da Universidade de São Carlos*, v.26, n.2, p.423-430, 2018.

PELSMA, D.M.; RICHARD, G. V.; HARRINGTON, R. G.; BURRY, J. M. **Measurement & Evaluation in Counseling & Development**, v.21, n.4, p.165–176, 1989.

PEREIRA, C.; LIMA, M. E.; Camino, L. **Sistemas de Valores e Atitudes Democráticas de Estudantes Universitários de João Pessoa.** *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v.14, n.1, p.177-190, 2001.

PIETROWSKI, D. L.; CARDOSO, N. O.; BERNARDI, C. C. N. **Estratégias de Coping frente à Síndrome de Burnout entre os professores: uma revisão integrativa da literatura nacional.** Revista Contextos Clínicos, v.11, n.3, p.397-409, 2018.

PIGNATTI, E. S.; SILVA, C. M. G. D. **Relação entre saúde emocional e qualidade de vida no trabalho de professores universitários: uma revisão da literatura.** Brazilian Journal of Development, v.6, n.10, p.75058-75075, 2020.

PIZZIO, A.; KLEIN, K. **Qualidade de Vida no Trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior.** Revista Educação e Sociedade, v.36, n.131, p. 493-513, abr./jun. 2015.

POCINHO, M.; PERESTRELO, C. X. **Um ensaio sobre Burnout, engagement e estratégias de Coping na profissão docente.** Educação e Pesquisa, v.37, n.3, p.513-528, 2011.

PRADO, C. E. P. **Estresse ocupacional: causas e consequências.** Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v.14, n.3, p.285-289, 2016.

PUNIA, V.; KAMBOJ, M. **Quality of Work-life Balance Among Teachers in Higher Education Institutions.** Learning Community, v.4, n.3, p.197-208, 2013.

RAMOS, M. **Desafiar o desafio: A prevenção do Estresse no trabalho.** Lisboa: Editora RH, 2001.

REIS, R. S.; HINO, A. A.; AÑEZ, C. R. **Perceived stress scale: reliability and validity study in Brazil.** Journal of Health Psychology, v.15, n.1, p.107-114, 2010.

ROAZZI, A.; SOUZA, B. C. **Advancing Facet Theory as the Framework of Choice to Understand Complex Phenomena in the Social and Human Sciences.** In: S.H. Koller. (Org.). Psychology in Brazil: Scientists Making a Difference. 1ed. New York: Springer, 2019, v. 1, p. 283-309.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cad. EBAPE, v.16, n.1, p.152-162, 2018.

ROCHA, I. S.; MARANHÃO, T. L. G.; BARROSO, M. L.; BATISTA, H. M. T. **Estresse ocupacional na docência: revisão da literatura.** Revista Multidisciplinar e de Psicologia, v.10, n.30, p.282-301, 2016.

ROMERO-CARABALLO, M. P. **Condições de trabalho e significado da profissão acadêmica em professores universitários colombianos.** Acta Colombiana de Psicologia, v.22, n.2, p.280-291, 2019.

SÁ, M. A. D.; HONÓRIO, J. B.; OLIVEIRA, R. C. R.; VIANA, K. M. P. **Qualidade de Vida no Trabalho Docente – uma questão de Prazer!** In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007, Rio de Janeiro. Anais...Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007.

SAHITO, Z.; VAISANEN, P. *Factors Affecting Job Satisfaction of Teacher Educators: Empirical Evidence from the Universities of Sindh Province of Pakistan*. Journal of Teacher Education and Educators, v.6, n.1, p.5-30, 2017.

SANTANA, R. S.; FONTES, F. L. L.; MORAIS, M. J. A.; COSTA, G. S.; SILVA, R. K.; ARAÚJO, C. S.; SILVA, A. L. B.; PEREIRA, R. I. N. **Estresse ocupacional dos enfermeiros de urgência e emergência de um hospital público de Teresina (PI)**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v.17, n.1, p.76-82, 2019.

SANTOS, V. L. P.; GARCIA, I. F.; RODRIGUES, I. C. G.; RIBAS, J. L. C.; BUSATO, I. M. S.; BERTÉ, R. **Estudo da Qualidade de Vida no Trabalho de professores do ensino superior**. Revista Intersaberes, v.14, n.31, p.187-197, 2018.

SANTOS, C. B.; SANTOS, M. F.; AMPARO, K. S.; SOUZA, S. S.; GOMES, R. M.; SILVA, M. S. P. **Avaliação do nível de Estresse em enfermeiros da emergência de um hospital de grande porte**. Revista Interscientia, v.6, n.2, p.79-89, 2018.

SATELES, D. B.; MARTINS, P. R. *A Qualidade de Vida no Trabalho, o fator Estresse e seus impactos no ambiente organizacional*. 2018. 34. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Faculdade Evangélica de Jaraguá, Jaraguá, 2018.

SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; MASLACH, C. *Burnout: 35 years of research and practice*. Career Development International, v.14, n.3, p.204-220, 2009.

SCHOON, I.; CHENG, H.; GALE, C. R.; BATTY, G. D.; DEARY, I. J. *Social status, cognitive ability, and educational attainment as predictors of liberal social attitudes and political trust*. Intelligence, v.38, n.1, p.144-150, 2010.

SELYE, H. *Stress in health and disease*. Boston (USA): Butterworths, 1974.

SGUISSARDI, V. **Produtivismo acadêmico**. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. (Org.). Dicionário de trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2010.

SILVA, N. R.; BOLSONI-SILVA, A. T.; LOUREIRO, S. R. **Burnout e depressão em professores do ensino fundamental: um estudo correlacional**. Revista Brasileira de Educação, v.23, p.1-18, 2018.

SILVA, P. M.; GENDERA, A. K. C.; VIDAL, D. F. **Os modelos de Qualidade de Vida no Trabalho e suas possíveis influências nas organizações**. OpenAcad Review, v.1, 2014.

SILVA, R. M.; GOULART, C. T.; GUIDO, L. A. **Evolução histórica do conceito de Estresse**. Rev. Cient. Sena Aires, v.7, n.2, p.148-156, 2018.

SILVA, M. A.; LAMPERT, S. S.; BANDEIRA, D. R.; BOSA, C. A.; BARROSO, S. M. **Saúde emocional de agentes comunitários: Burnout, Estresse, bem-estar e qualidade de vida**. Revista da SPAGESP, n.18, v.1, p.20-33, 2017.

SILVA, F. F.; RIBEIRO, P. R. C. **Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”**. Ciência & Educação, v.20, n.2, p.449-466, 2014.

SILVEIRA, A. L. P.; COLLETA, T. C. D.; ONO, H. R. B.; WOITAS, L. R.; SOARES, S. H.; ANDRADE, V. L. A.; ARAÚJO, L. A. **Síndrome de *Burnout*: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v.14, n.3, p.275-284, 2016.

SIMÕES, F. I. W.; HASHIMOTO, F. **Adoecimento no trabalho: um estudo de caso**. Revista Laborativa, v.2, n.2, p.73-85, 2013.

SMITH, M. J.; CONWAY, F. T.; KARSH, B. **Occupational Stress in Human Computer Interaction**. *Industrial Health*, v.37, p.157-173, 1999.

SOUZA, A. M. F. L. **As armas de marte no espelho de vênus: a marca de gênero em Ciências Biológicas**. 2003. 216 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2003.

SOUZA, B. C. **A Multidimensional View of Political Attitudes and their Relations to Psychological and Sociocultural Elements in University Students: An Empirical Study with 237 Brazilian Undergraduates**. 2019. No Prelo.

SOUZA, E. M.; BIANCO, M. F.; SILVA, P. O. M. **Análise arqueológica das estratégias utilizadas por homossexuais no trabalho bancário**. Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, v.3, n.6, p.13-65, 2016.

SOUZA, E. M.; GARCIA, A. **Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário**. Revista de Administração Pública, v.44, n.6, p.1353-1377, nov./dez. 2010.

SOUZA, K. R.; MENDONÇA, A. L. O.; RODRIGUES, A. M. S.; FELIX, E. G.; TEIXEIRA, L. R.; SANTOS, M. B. M.; MOURA, M. **A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes**. Revista Ciência e Saúde Coletiva, v.22, n.11, p.3667-3676, 2017.

SOUZA, E. M.; PEREIRA, S. J. N. **As categorias identitárias que (re)produzem discriminações: estudo da discriminação exercida por gays**. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXIV, 2010, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

SOUZA, B. C.; SILVA, L. X. L.; ROAZZI, A. **MMORPGS and cognitive performance: A study with 1280 Brazilian high school students**. Computers in Human Behavior, 2010.

SOUZA, B. C.; SOUZA, F. M. C.; ROAZZI, A. **The Lack of a Treatment of Uncertainty in Facet Theory: A Relevant Problem?** In: Roazzi, A.; Souza, B. C.; Bilsky, W. (Org.). Facet Theory: Searching for structure in Complex Social, Cultural and Psychological Phenomena. 1ed. Recife: Editora Universitária - UFPE, 2015, p. 54-64.

STACCIARINI, J. M.; TRÓCCOLI, B. **Instrumento para mensurar o estresse ocupacional: Inventário de em Enfermeiros (IEEE)**. Revista Latino-Americana de Enfermagem, v.8, n.6, p.40-49, 2000.

STROBINO, M. R. C.; TEIXEIRA, R. M. **Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: Estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção na cidade de Curitiba**. Revista Administração, v.49, n.1, p.59-76, 2014.

TABOSA, M. P. O.; CORDEIRO, A. T. **Estresse Ocupacional: análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco**. ReCaPe, v.8, n.2, p.282-303, 2018.

TADIC, M.; BAKKER, A. B.; OERLEMANS, W. G. M. **Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance**. Journal of School Psychology, v. 51, n.2013, p.735-750, 2013.

TAYLOR, S. E.; SEEMAN, T. E.; EISENBERGER, N. I.; KOZANIAN, T. A.; MOORE, A. N.; MOONS, W. G. **Effects of a supportive or an unsupportive audience on biological and psychological responses to stress**. Journal of Personality and Social Psychology, v.98, n.1, p.47-56, 2010.

TRINDADE, N. M.; BARBOSA, A. F. B. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em uma distribuidora de cosméticos situada em Paulista/PE**. Revista de Engenharia e Pesquisa Aplicada, 2019.

TRINDADE, M. A.; MORCERF, C. C. P.; OLIVEIRA, M. S. **Saúde Mental do professor: uma revisão da literatura com relato de experiência**. Conecte-se! Revista Interdisciplinar de Extensão, v.2, n.4, p.42-59, 2018.

UENO, L. G. S.; BOBROFF, M. C. C.; MARTINS, J. T.; MACHADO, R. C. B. R.; LINARES, P. G.; GASPAR, S. G. **Estresse ocupacional: estressores referidos pela equipe de enfermagem**. Revista de Enfermagem UFPE On-line, v.11, n.4, p.1632-1638, 2017.

ULRICH, N.; BOODOO, G.; BOUCHARD, T. J.; BOYKIN, A. W.; BRODY, N.; CECI, S. J.; HALPERN, D. F.; LOEHLIN, J. C.; PERLOFF, R.; STEMBERG, R. J.; URBINA, S. **Intelligence: Knowns and unknowns**. American Psychologist, v.51, p.77-101, 1996.

VASCONCELOS, P. H.; ALVES, C. L. E.; SANTOS, S. F. M.; FRANCISCO, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior**. RAI – Revista de Administração e Inovação, v.9, n.2, p.79-97, 2012.

VAZQUES, A. C.; ZANON, C.; HUTZ, C. S. **Estabilidade temporal da escala fatorial de neuroticismo**. Avaliação Psicológica, v.9, n.2, p.333-335, 2010.

VIANA, C. M. Q. Q.; MACHADO, L. C. **Desenvolvimento profissional docente e intensificação do trabalho: viver ou sobreviver?** Revista Em Aberto, v.29, n.97, p.47-60, 2016.

VIEIRA, E. M. F.; BELLEN, H. M. V.; FIALHO, F. A. P. **Universidade em tempo de mudança**. Cad. EBAPE, v.4, n.3, p.1-7, 2006.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. **Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise**. Revista Administração em Diálogo – RAD, v.19, n.2, p.62-90, 2017.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. **Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá.** Revista Contemporânea de Economia e Gestão, v.14, n.2, 2016.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. *Stress no Trabalho, bem-estar Psicológico e Comprometimento com o Trabalho: Efeitos e Relações com a Qualidade de Vida no Trabalho.* In: ROSSI, A. M.; MEURS, J. A.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). Stress e qualidade de vida no trabalho: Stress Interpessoal e Ocupacional. São Paulo: Atlas, 2015. p. 119-140.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. *Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Instituições Públicas de Ensino Superior: uma comparação entre Brasil e Canadá.* In: XXXVII ENANPAD, 2013, Rio de Janeiro. Anais do XXXVII Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Curitiba: ANPAD, 2013. v.1. p.1-16.

VILAS BOAS, A. A.; PIRES, A. A. S.; FARIA, D. A.; MORIN, E. M. *Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões sudeste, centro-oeste e Distrito Federal.* Brazilian Applied Science Review, v.2, n.1, p.19-51, 2018.

VILLAVICENCIO-AGUILAR, D.; CHACÓN-ANDRADE, E. R.; DURÓN RAMOS, M. F. *Data on Orientation to Happiness in Higher Education Institutions from Mexico and El Salvador.* Data, v.5, n.1, p.27, 2020.

VOLLRATH, M. *Personality and Stress.* Scandinavian Journal of Psychology, v.42, p.335-347, 2001.

WALTON, R. E. **Improving the quality of work life.** Harvard Business Review, 1974.

WALTON, R. E. **Quality of Work Life: What is it?** Sloan Management Review, v. 1, p. 11-21, 1974.

WEBER, L. N. D.; LEITE, C. R.; STASIAK, G. R.; SANTOS, G. A. S.; FORTESKI, R. **O Estresse no trabalho do professor.** Revista Imagens da Educação, v.5, n.3, p.40-52, 2015.

WEINBERG, I.; WALKER, K. N. *Student Politics and Political Systems: Toward a Typology.* American Journal of Sociology, n.75, v.1, p.77-96, 1969.

WESTLEY, W. A. *Problems and solutions in the quality of working life.* Human Relations, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

WIEGEL, C.; SATTLER, S.; GÖRITZ, A. S.; DIEWALD, M. *Work-related stress and cognitive enhancement among university teachers.* Anxiety, Stress & Coping: An International Journal, v.29, n.1, p.100-117, 2016.

YANG, R.; YOU, X.; ZHANG, YU.; LIAN, L.; FENG, W. *Teachers' mental health become worse: the case of China.* International Journal of Educacional Development, v.70, 2019.

ZHAO, J.; CHEN, H. *An Exploration of the Classified Incentives of College Teachers Based on Work Happiness.* Psychology Research, 2013.

APÊNDICE A

INSTRUÇÕES PARA APLICAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS

- **ABORDAR OS SUJEITOS INDIVIDUALMENTE E FACE-A-FACE:** Abordar os sujeitos um a um presencialmente, anotando as respostas.
- **COLETAR DADOS DOS SUJEITOS ADEQUADOS:** Total de 15 professores efetivos e ativos da UFPE, sendo:
 - CCSA - 2 Professores
 - CCJ - 2 Professores
 - CFCH - 1 Professor
 - CE - 1 Professor
 - CAC - 1 Professor
 - CCS - 2 Professores
 - CCB - 1 Professor
 - CTG - 2 Professores
 - CIn - 1 Professor
 - CCEN - 2 Professores

Para assegurar uma boa amostra, deve-se variar cursos, turnos e outras características ao máximo.

- **Nº DO SUJEITO:** Deve ser registrado no canto superior esquerdo da folha de respostas um número de ordem para cada sujeito coletado e data da coleta.
- **PESQUISADOR:** Deve ser registrado em cada folha de respostas o nome do pesquisador responsável pela coleta dos dados.
- **USAR A FOLHA DE RESPOSTAS:** Ao aplicar o questionário, assegurar que as respostas sejam assinaladas na folha de respostas (imprimir uma cópia da folha de respostas para cada sujeito).
- **DIGITAR AS RESPOSTAS NO ARQUIVO EM MS EXCEL:** Inserir os registros das folhas de respostas no arquivo em MS Excel apropriado.
- **FAZER AS PERGUNTAS DE MODO A SE FAZER ENTENDER:** Utilizar a linguagem necessária até que o sujeito dê sinais de que compreendeu o que está sendo perguntado.
- **OBTER RESPOSTA PARA TODAS AS PERGUNTAS:** Não deixar pergunta alguma sem resposta, mesmo que isso signifique pedir estimativas ou ter que descartar o sujeito atual e obter outro para substituí-lo (observar que TODAS as perguntas têm resposta para TODOS os casos – note ainda que registrar um “0” e deixar um campo “em branco” NÃO são a mesma coisa).
- **RESPONDER CONFORME INDICADO:** Cada pergunta deve ter apenas uma única resposta e a mesma deve ser fornecida estritamente no formato indicado, mesmo que para isso seja preciso “forçar” o sujeito a uma escolha, ou então descartar o sujeito atual e obter outro para substituí-lo. Algumas respostas são quantidades, outras são datas e outras são códigos numéricos indicados entre parênteses.
- **NÃO INFLUENCIAR AS RESPOSTAS:** Procurar ser o mais neutro possível na hora de fazer as perguntas, sem sugerir, direta ou indiretamente, qualquer resposta. Esforçar-se para não indicar, via tom de voz, gesto ou expressão facial, qualquer concordância ou discordância, aprovação ou desaprovação, para com qualquer resposta que seja fornecida.

- **SF-36 (SAÚDE MENTAL):** Deve ser aplicado oralmente, ou seja, o pesquisador deve apenas ler as perguntas em voz alta e anotar as respostas com a codificação adequada.
- **QUESTIONÁRIO TIPI:** Apenas neste caso, pode-se mostrar a folha impressa ao interlocutor para auxiliar a compreensão das perguntas e das alternativas de resposta (nos demais instrumentos, o pesquisador deve apenas ler as perguntas em voz alta e anotar as respostas com a codificação adequada).
- **TESTE DE OIE CONHECIMENTOS:** Testes a serem aplicados oralmente em menos de dois minutos segundo as instruções específicas.

CENTROS

- (01) Artes e Comunicação (CAC)
- (02) Ciências Biológicas (CCB)
- (03) Ciências Exatas e da Natureza (CCEN)
- (04) Ciências Jurídicas (CCJ) / Faculdade de Direito do Recife (FDR)
- (05) Ciências Sociais Aplicadas (CCSA)
- (06) Ciências da Saúde (CCS)
- (07) Educação (CE)
- (08) Filosofia e Ciências Humanas (CFCH)
- (09) Informática (CIn)
- (10) Tecnologia e Geociências (CTG)

GRANDES ÁREAS

(1) **Ciências Exatas e da Terra:** Matemática, Probabilidade e Estatística, Ciência da Computação, Astronomia, Física, Química, Geociências, Oceanografia.

(2) **Engenharias:** Engenharia Civil, Engenharia de Minas, Engenharia de Materiais e Metalúrgicas, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica, Engenharia Química, Engenharia Sanitária, Engenharia de Produção, Engenharia Nuclear, Engenharia de Transportes, Engenharia Naval e Oceânica, Aerodinâmica, Bioengenharia.

(3) **Ciências Agrárias:** Agronomia, Recursos Florestais e Engenharia Florestal, Engenharia Agrícola, Zootecnia, Medicina Veterinária, Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca, Ciência e Tecnologia de Alimentos.

(4) **Ciências Biológicas:** Biologia Geral, Genética, Botânica, Zoologia, Ecologia, Morfologia, Fisiologia, Bioquímica, Biofísica, Farmacologia, Imunologia, Microbiologia, Parasitologia.

(5) **Ciências da Saúde:** Medicina, Odontologia, Farmácia, Enfermagem, Nutrição, Saúde Coletiva, Fonoaudiologia, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Educação Física.

(6) **Ciências Sociais Aplicadas:** Direito, Administração, Economia, Arquitetura e Urbanismo, Planejamento Urbano e Regional, Demografia, Ciência da Informação, Museologia, Comunicação, Serviço Social, Economia Doméstica, Desenho Industrial, Turismo.

(7) **Ciências Humanas:** Filosofia, Sociologia, Antropologia, Arqueologia, História, Geografia, psicologia, Educação, Ciência Política, Teologia.

(8) **Linguística, Letras e Artes:** Linguística, Letras, Artes.

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO DE SOCIODEMOGRAFIA, TRABALHO E *COPING*

CENTRO: ____ CURSO: ____ ÁREA: ____

01) Sexo: (0) Feminino (1) Masculino

02) Ano de Nascimento: _____

03) Você tem titulação em:

A) Ciências Exatas ou Tecnologia

(0) Nenhuma (1) Superior (2) Especialização (3) Mestrado (4) Doutorado

B) Ciências Biológicas ou Saúde

(1) Nenhuma (1) Superior (2) Especialização (3) Mestrado (4) Doutorado

C) Ciências Sociais ou Humanas

(2) Nenhuma (1) Superior (2) Especialização (3) Mestrado (4) Doutorado

D) Outra Área

(3) Nenhuma (1) Superior (2) Especialização (3) Mestrado (4) Doutorado

04) Estado Civil:

(1) Casado (2) Solteiro (3) Divorciado/separado (4) Viúvo (5) União Informal

05) Número de Filhos: _____ (Caso não tenha, colocar “0”)

06) Quantas pessoas da sua família moram junto com você? _____

(Não inclua a si mesmo - Coloque “0” se nenhuma)

07) Quantos anos você tem de experiência como professor? _____ anos

08) Há quantos anos você é professor da UFPE? _____ anos

09) Qual o seu regime de trabalho na UFPE?

(1) 20 horas (2) 40 horas (3) 40 horas c/ dedicação exclusiva

10) O seu cargo é de professor:

(1) Assistente (2) Adjunto (3) Associado (4) Titular

11) Quantas horas por semana você costuma efetivamente trabalhar:

A) No campus da UFPE? _____ horas/semana

B) Em casa? _____ horas/semana

C) Em outro local? _____ horas/semana

12) Você normalmente trabalha:

A) Pela Manhã? (6:00-12:00) (1) Sim (0) Não

B) À Tarde? (12:00-18:00) (1) Sim (0) Não

C) À Noite? (18:00-24:00) (1) Sim (0) Não

D) De Madrugada? (00:00-06:00) (1) Sim (0) Não

13) Em termos de aulas na graduação neste semestre, você:

A) Tem quantas turmas? _____ turmas

B) Está dando quantas horas? _____ horas

C) Tem aproximadamente quantos alunos? _____ alunos

14) Você leciona ou lecionou disciplinas em cursos de especialização ou MBA neste semestre? Quantas e totalizando quantas horas?

A) *Lato Sensu* i) _____ disciplinas ii) _____ horas

- B) *Stricto Sensu* i) _____ disciplinas ii) _____ horas
- 15) Em relação a programa de pós-graduação *stricto sensu* de mestrado ou doutorado:
- A) Você faz parte de quantos? _____ programas
- B) Lecionou ou está lecionando neste semestre:
- i) _____ disciplinas ii) _____ horas iii) _____ alunos
- 16) Você tem ou teve neste semestre sob sua orientação quantos alunos de:
- A) Estágio _____ alunos
- B) Monitoria _____ alunos
- C) Trabalho de Conclusão de Curso _____ alunos
- D) Iniciação Científica _____ alunos
- E) Mestrado Acadêmico _____ alunos
- F) Mestrado Profissional _____ alunos
- G) Doutorado _____ alunos
- 17) Você publicou conteúdos acadêmicos nos últimos 12 meses:
- A) Artigos em periódicos indexados: (0) Nenhum (1) 1-5 (2) 6-10 (3) 11 ou mais
- B) Trabalhos completos em eventos: (0) Nenhum (1) 1-5 (2) 6-10 (3) 11 ou mais
- C) Livros ou capítulos: (0) Nenhum (1) 1-5 (2) 6-10 (3) 11 ou mais
- D) Matérias na mídia comum: (0) Nenhuma (1) 1-5 (2) 6-10 (3) 11 ou mais
- E) Matérias em blogs ou afins: (0) Nenhuma (1) 1-5 (2) 6-10 (3) 11 ou mais
- 18) Você publicou nos últimos 12 meses trabalhos internacionais? (1) Sim (0) Não
- 19) Você atua ou atuou neste semestre como:
- A) Editor de livro? (1) Sim (0) Não
- B) Editor de revista? (1) Sim (0) Não
- C) Coordenador de projeto financiado? (1) Sim (0) Não
- D) Membro de equipe de projeto financiado? (1) Sim (0) Não
- 20) Você é bolsista de produtividade em pesquisa do CNPq?
- (0) Não (1) Sim, Nível 2 (2) Sim, Nível 1
- 21) Você atua ou atuou neste semestre em função administrativa na UFPE?
- (0) Não (1) Sim, mas sem gratificação (2) Sim, com gratificação
- 22) Você avalia que, à luz do que ocorre na UFPE, o seu desempenho como professor está:
- (0) Muito abaixo do que deveria ser
- (1) Abaixo do que deveria ser
- (2) Mais ou menos dentro do que deveria ser
- (3) Acima daquilo que é exigido
- (4) Muito acima daquilo que é exigido
- 23) Usando a escala abaixo, como você avalia a sua satisfação com a sua vida laboral na UFPE em termos de:
- (0) Muito insatisfeito (1) Insatisfeito (2) Neutro (3) Satisfeito (4) Muito satisfeito
- A) Satisfação geral _____
- B) Salário, benefícios e direitos _____
- C) Atividades e tarefas realizadas _____
- D) Relacionamento com os gestores e a Administração _____
- E) Relacionamento com os funcionários técnico-administrativos _____
- F) Relacionamento com os colegas professores _____
- G) Relacionamento com os alunos _____
- H) Satisfação com as perspectivas futuras _____
- 24) Quantas horas por dia você costuma dormir em média? _____ horas
- 25) Quantas horas por semana você costuma dedicar a atividades físicas como exercícios e esportes? _____ horas/semana
- 26) Quantas horas por semana você costuma dedicar a atividades como *hobbies*, lazer e diversão? _____ horas/semana

APÊNDICE C

QUESTIONÁRIO DE IDEOLOGIA POLÍTICA

01) Para cada uma das dicotomias abaixo, indique qual o princípio que você considera como sendo mais importante do que o outro para a sociedade. Considere o cenário onde um princípio está em conflito com o outro e você é forçado a escolher entre eles.

	(1) Escolhido		(0) Não escolhido	
	i			ii
A) Liberdade de expressão	___		Não ofender o sentimento alheio	___
B) Redistribuição da riqueza	___		Garantia da propriedade privada	___
C) Liberdade individual	___		Ordem social	___
D) Não deixar um culpado livre	___		Não condenar um inocente	___
E) Direitos do indivíduo	___		Interesse da maioria	___

02) Para cada uma das afirmativas a seguir, indique o seu grau de concordância segundo a escala abaixo.

(0) Discordo completamente

(1) Discordo parcialmente

(2) Nem concordo, nem discordo

(3) Concordo parcialmente

(4) Concordo Completamente

A) O governo e a sociedade devem se preocupar principalmente com o combate à injustiça social e à opressão, bem como com as formas de compensar aqueles historicamente injustiçados ou oprimidos. _____

B) Um governo deve ser minimalista, gerindo a sociedade com pouca regulação, tributação e intervenção, garantindo apenas certos direitos básicos e deixando o resto para os cidadãos resolverem por si mesmos. _____

C) A maior parte do sucesso ou fracasso de uma pessoa específica deve-se ao grupo social ao qual ela pertence (homem ou mulher, negro ou branco, rico ou pobre, LGBT+ ou heteronormativo, etc.). _____

D) O governo e a sociedade devem se preocupar principalmente com a garantia da liberdade individual, da propriedade privada e do livre comércio. _____

E) A maior parte do sucesso ou fracasso de uma pessoa específica deve-se a uma combinação do seu talento e competência com o seu esforço e trabalho. _____

F) Um governo deve ter uma grande influência sobre a sociedade para poder diminuir as desigualdades por meio do controle da produção, de muitos programas sociais e da redistribuição da riqueza. _____

03) Avalie cada um dos fenômenos abaixo para o caso do Brasil, na sua opinião.

(0) Não é um problema

(1) É um problema, mas existem muitos outros problemas mais importantes

(2) É um problema de alguma importância

(3) É um problema de muita importância

(4) É um dos principais problemas do país e precisa ser priorizado

A) Problemas ecológicos e ambientais _____

B) Pobreza e miséria _____

C) Educação _____

D) Segurança pública _____

E) Saúde _____

F) Preconceito e discriminação _____

G) Corrupção _____

04) Indique se você concorda ou não com os direitos, leis, medidas e políticas públicas apresentados a seguir.

(1) Sim (0) Não

- A) Direito ao aborto _____
 B) Sistema de cotas para minorias _____
 C) Direitos LGBT+ _____
 D) Reforma agrária _____
 E) Pena de morte _____
 F) Porte de armas para cidadãos comuns _____
 G) Menos impostos para as empresas _____
 H) Impostos mais altos para os mais ricos _____
 I) Legislação ecológica mais rigorosa _____
 J) Privatização de empresas públicas e mistas _____

05) Você participa de:

- A) Movimento social? (0) Não (1) Sim, de modo informal (2) Sim, formalmente
 B) Movimento ecológico? (0) Não (1) Sim, de modo informal (2) Sim, formalmente
 C) Partido político? (0) Não (1) Sim, de modo informal (2) Sim, formalmente
 D) Sindicato? (0) Não (1) Sim, de modo informal (2) Sim, formalmente
 E) Associação comunitária (0) Não (1) Sim, de modo informal (2) Sim, formalmente
 F) Iniciativa social de grupo religioso? (0) Não (1) Sim, de modo informal (2) Sim, formalmente

06) Você acha que, na situação atual da sociedade brasileira, mudanças importantes nas leis, políticas públicas e relações sociais devem ser buscadas via manifestações e ações envolvendo:

(0) Nunca (1) Raramente (2) Ocasionalmente (3) Geralmente (4) Sempre

- A) Divulgação de ideias, abaixo assinados, petições, palestras e/ou debates _____
 B) Boicotes, passeatas, carreatas, comícios e/ou greves _____
 C) Bloqueios de vias de circulação, ocupação de prédios e/ou confronto físico _____

07) Indique qual a importância dos elementos abaixo para que você forme as suas percepções, opiniões e atitudes políticas.

(0) Mínima (1) Pouca (2) Alguma (3) Muita (4) Máxima

- A) Argumentos lógicos e/ou matemáticos _____
 B) Estatísticas e registros oficiais _____
 C) Pesquisas científicas _____
 D) Juízos e visões de fontes legítimas _____
 E) Opinião da maioria _____
 F) Experiência própria ou de pessoas próximas _____
 G) Religião e fé _____
 H) Tradição e costumes _____

08) Você mudaria suas percepções, opiniões e atitudes políticas em função de contrapontos baseados em lógica e evidências apresentados por pessoas com ideias diferentes da sua?

- (0) Certamente não mudaria
 (1) Provavelmente não mudaria
 (2) Igual chance de mudar ou não mudar
 (3) Provavelmente mudaria
 (4) Certamente mudaria

09) Politicamente, você se define como sendo:

- (0) Fortemente de esquerda
 (1) Predominantemente de esquerda
 (2) Centro/nem esquerda, nem direita
 (3) Predominantemente de direita
 (4) Fortemente de direita

10) Você se identifica como:

- A) Gênero:
 (1) Feminino (2) Masculino (3) Outro/Não binário
 B) Sexualidade:
 (1) Heterossexual (2) Homossexual (3) Bissexual (4) Outro

C) Raça:

(1) Branco (2) Negro (3) Pardo (4) Outro

D) Religião:

(1) Católico (2) Protestante (3) Espírita (4) Outra (5) Ateu/Agnóstico

11) Você já experimentou preconceito ou discriminação?

(0) Não

(1) Sim, com palavras em situação reservada

(2) Sim, com palavras em público

(3) Sim, com decisões a meu respeito com impactos profissionais ou econômicos diretos

(4) Sim, com ameaça de violência física

(5) Sim, com efetiva violência física

A) Na Universidade _____

B) Em outro trabalho _____

C) Em outro lugar _____

APÊNDICE D

QUESTIONÁRIO DE SAÚDE MENTAL

Nas últimas quatro semanas, com que frequência você:

- (0) Nunca
- (1) Poucas vezes
- (2) Algumas vezes
- (3) A maior parte das vezes
- (4) Sempre

- 1) Sentiu-se cheio de vida _____
- 2) Ficou muito nervoso _____
- 3) Sentiu-se tão desanimado que nada podia lhe animar _____
- 4) Sentiu-se calmo e pacífico _____
- 5) Teve muita energia _____
- 6) Sentiu-se triste e deprimido _____
- 7) Sentiu-se exaurido, acabado _____
- 8) Sentiu-se feliz _____
- 9) Sentiu-se cansado _____

APÊNDICE E

QUESTIONÁRIO DE QI

MINI-TESTE DE QI

(Cada pergunta deve ser respondida em até 10 segundos, tempo após o qual o examinador descarta a questão e passa para a seguinte – As respostas corretas devem ser anotadas como “1” e as incorretas como “0”)

01) Se o meu relógio está na minha mão esquerda, o que acontece com ele na minha imagem num espelho?

(R=Fica na minha mão direita)

02) Se um conjunto de azulejos tem um formato com cinco lados iguais, eu posso cobrir pelo menos a parte central de uma parede encaixando-os lado a lado?

(R=Não)

03) Frio está para gelado assim como cansado está para...

(R=Exausto)

04) Considerando que um carro anda a 80 km/h, quanto tempo ele vai precisar para andar uma distância de 60 km?

(R=45min)

05) Qual o próximo valor na sequência a seguir? 1, 2, 5, 10, 17, 26...

(R = 37)

TESTE RÁPIDO DE CONHECIMENTOS

(Cada pergunta deve ser respondida em até 10 segundos com um “Sim” ou um “Não”, tempo após o qual o examinador descarta a questão e passa para a seguinte – As respostas corretas devem ser anotadas como “1” e as incorretas como “0”)

01) As experiências vividas pelos indivíduos são geneticamente transmitidas às novas gerações.

(R = Não)

02) Todas as coisas que existem são apenas diferentes misturas dos mesmos ingredientes básicos.

(R = Sim)

03) Existem algumas coisas que surgem do nada.

(R = Não)

04) A velocidade com que um corpo cai no vácuo depende do seu peso.

(R = Não)

05) A matéria pode ser transformada em energia e vice-versa.

(R = Sim)

06) Qualquer número pode ser produzido a partir da divisão de dois números inteiros.

(R = Não)

07) A capital da Dinamarca é Estocolmo.

(R = Não)

08) Platão foi um importante filósofo romano.

(R = Não)

09) A palavra inglesa “*work*” significa trabalho.

(R = Sim)

10) Na língua portuguesa, é correto dizer “Fazem 250 anos que Mozart nasceu”.

(R = Não)

APÊNDICE F

QUESTIONÁRIO TIPI

Abaixo está listada uma série de características com as quais você pode ou não se identificar. Por gentileza, preencha os espaços em branco para cada item com um valor que indique o quanto você concorda ou discorda com um determinado item. Pense no par de características como um todo mesmo que uma se aplique mais a você que outra.

Use a notação abaixo para preencher as lacunas:

- (1) Discordo fortemente
- (2) Discordo moderadamente
- (3) Discordo um pouco
- (4) Nem discordo nem concordo
- (5) Concordo um pouco
- (6) Concordo moderadamente
- (7) Concordo fortemente

- 1. Eu me vejo como uma pessoa extrovertida, entusiástica _____
- 2. Eu me vejo como uma pessoa crítica, irascível _____
- 3. Eu me vejo como uma pessoa confiável, auto disciplinada _____
- 4. Eu me vejo como uma pessoa ansiosa, facilmente perturbável _____
- 5. Eu me vejo como uma pessoa aberta a novas experiências, complexa _____
- 6. Eu me vejo como uma pessoa reservada, quieta _____
- 7. Eu me vejo como uma pessoa simpática, calorosa _____
- 8. Eu me vejo como uma pessoa desorganizada, descuidada _____
- 9. Eu me vejo como uma pessoa calma, emocionalmente equilibrada _____
- 10. Eu me vejo como uma pessoa convencional, pouco criativa _____

