



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTU SENSU* EM PSICOLOGIA**

**ESTRESSE E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DE DOCENTES DO NÍVEL  
SUPERIOR**

**Maurício Benício Valadão**

Orientador: Prof. Dr. Sebastião Benício da Costa Neto

Goiânia, Dezembro de 2016



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTU SENSU* EM PSICOLOGIA**

**ESTRESSE E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DE DOCENTES DO NÍVEL  
SUPERIOR**

Maurício Benício Valadão

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da PUC-Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Sebastião Benício da Costa Neto.

Goiânia, 2016

V136e

Valadão, Maurício Benício

Estresse e estratégias de enfrentamento de docentes do nível superior[ manuscrito]/ Maurício Benício Valadão.-- 2016.

129 f.; 30 cm

Texto em português com resumo em inglês

Dissertação (mestrado) -- Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Goiânia, 2016

Inclui referências f.89-112

1. Deformações e tensões. 2. Universidades e faculdades - Corpo docente - Goiânia (GO). 3. Personalidade. 4. Liderança. 5. Qualidade de vida. I.Costa Neto, Sebastião Benício da. II.Pontifícia Universidade Católica de Goiás. III. Título.

CDU: 159.944.4:378.011.3-051(043)

## FICHA DE AVALIAÇÃO

VALADÃO, M. B. 2016. *Estresse e Estratégias de Enfrentamento de Docentes do Nível Superior*. Orientador: Prof. Dr. Sebastião Benício da Costa Neto.

Esta Dissertação foi submetida à banca examinadora:

---

Prof. Dr. Sebastião Benício da Costa Neto  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Presidente da Banca

---

Profa. Dra. Débora Dalbosco Dell'Aglio  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Membro Efetivo Externo

---

Prof. Dr. Cristiano Coelho  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Membro Efetivo Interno

---

Prof. Dr. Fábio Jesus Miranda  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Membro Suplente Interno

Este trabalho é dedicado aos meus tios, Haroldo e Seni, que sempre me apoiaram e acreditaram que eu poderia ser alguém melhor.

## AGRADECIMENTOS

O longo caminho percorrido no mestrado nos faz perceber o quão é valiosa e árdua a tarefa de obter conhecimento. Então, o ato de agradecer nada mais é do que prestar reconhecimento àqueles que fizeram parte desta jornada durante estes dois anos de estudo.

Primeiramente, agradeço a Deus – onisciente e onipresente –, por estar comigo em todos os passos dados em minha vida e em meus estudos.

Ao meu orientador, Professor Sebastião Benício da Costa Neto, que sempre me ensinou e orientou com brilhantismo. Saiba que te admiro muito, pois é recheado de conhecimento e humildade. Obrigado pela paciência, por sempre me orientar em qualquer hora, seja nos feriados, em dias santos, e, principalmente, por me incentivar a ser cada vez melhor. Meu muitíssimo obrigado por tudo!

Ao professor Cristiano Coelho, “divisor de águas aeroviárias”. Agradeço pelo ensinamento, conhecimento e por toda ajuda, o que contribuiu para a minha formação. Obrigado por fazer acreditar que sempre posso e por todo o cuidado que teve comigo durante este tempo. Tenho a certeza que foi um grande parceiro nesta empreitada.

À professora Débora Dalbosco Dell’Algio, obrigado por aceitar o convite em fazer parte da banca e por me orientar nas correções do trabalho. Suas considerações foram de grande valia para meu engrandecimento como pesquisador.

Aos meus tios Haroldo e Seni, que, desde a época em que me adotaram, sempre acreditaram em mim. Seus incentivos, broncas, acompanhamentos, carinhos, enfim, tudo o que me foi repassado, serviram para enfrentar o que a vida apresenta. Por meio de seus ensinamentos e da educação dada a mim, tenho certeza que sou uma pessoa melhor, pronta para enfrentar qualquer adversidade. Obrigado por me ajudarem a iniciar e concluir o mestrado.

À minha namorada, esposa, amiga e companheira de todos os momentos, Carlise Nascimento, obrigado por tudo. Obrigado pela paciência, por aguentar as chatices cotidianas, pelos vários ensinamentos e pelo grande amor que tens por mim. Sem você, este trabalho não seria possível. Obrigado por me levantar, por me fazer enxergar, por me fazer entender que tudo é possível. Amo você!

Aos amigos que o mestrado me apresentou. Foram doze meses de aula, doze meses de humor, conhecimento, saídas, descontração e muita amizade. Admiro a

todos e tenho a certeza que nossa amizade será sólida e perpetuará além das carteiras escolares. Obrigado, Camila Américo, Isadora Samaridi, Larissa Azevedo e Vilker Nascimento.

À amiga e Professora Ivone Félix de Sousa, que, com tanto carinho e graça, me fez entender a estatística. Tenho a certeza que, sem seus ensinamentos, suas aulas e orientações, nada disso seria possível. Lembrarei com carinho de nossas orientações. Com certeza faremos valiosas pesquisas juntos. Obrigado por tudo, Ivone!

Aos professores que fizeram parte da minha caminhada durante o processo, muito obrigado pelo conhecimento e pela dedicação.

Obrigado, Martha, secretária do programa, por sempre me “tolerar” nas ligações, nos *hangouts* e nas dezenas de dúvidas, as quais você respondia com carinho. Você é fenomenal! Seu jeito doce e educado faz o atendimento da secretaria do Programa ser o melhor dentre as galáxias.

Aos colegas docentes da instituição que dispuseram seu tempo em responder à minha pesquisa, meu muitíssimo obrigado! Sem vocês, não conseguiria atingir os objetivos propostos e engrandecer a academia.

Enfim, agradeço a todos que direta e indiretamente me auxiliaram durante este tempo. Obrigado de coração!

“Uma das coisas mais inteligentes que podemos saber é ‘saber que não sabemos’. Só é possível caminhar em direção a excelência sabendo que não sabemos algumas coisas”.

(Mário Sérgio Cortella)



## RESUMO

Esta dissertação buscou compreender o estresse, a personalidade e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos docentes de uma instituição de ensino superior na cidade de Goiânia – Goiás. Está organizada em três artigos, sendo o primeiro uma revisão sistemática da literatura, e os demais, pesquisas empíricas. O objetivo da revisão foi apresentar um panorama das produções nacional e internacional sobre estresse, estilo de liderança, enfrentamento e docentes, com base em artigos publicados e indexados entre os anos de 2005 e 2014. Em 94 artigos selecionados, constatou-se que, apesar da extensa produção sobre estresse, estilos de liderança e enfrentamento, poucos versam sobre a relação entre a influência dos estilos de liderança e a geração do estresse em colaboradores, especialmente os do ensino superior. Além disso, existe escassez de trabalhos que avaliam as estratégias de enfrentamento psicológico utilizadas pelos colaboradores que sofrem estresse em virtude do estilo gerencial. Os estudos em língua inglesa foram os que mais se aproximaram do escopo desta pesquisa. As publicações no Brasil ainda são incipientes. Com relação ao primeiro estudo empírico, objetivou-se identificar o nível de estresse ocupacional, os estressores e as estratégias de enfrentamento psicológico de 64 docentes do ensino superior. Os resultados apresentaram níveis baixo e médio de estresse ocupacional, e os estressores mais frequentes foram: tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho; poucas perspectivas de crescimento na carreira; incômodo com a deficiência nos treinamentos; e irritação com as poucas informações sobre decisões organizacionais. As estratégias de enfrentamento mais utilizadas foram: resolução de problemas; suporte social; fuga-esquiva; reavaliação positiva; e aceitação de responsabilidade. Verificou-se também uma correlação positiva entre afastamento e estresse e fuga-esquiva e estresse. Concluiu-se que os docentes apresentam níveis baixo e moderado de estresse ocupacional. Já com relação às estratégias de enfrentamento, constatou-se que os esforços cognitivos e comportamentais adotados gerenciam o modo como os docentes percebem o que ocorrem ao seu redor. A segunda pesquisa empírica teve como objetivo identificar o nível de estresse ocupacional, os fatores de personalidade bem como a correlação entre estresse ocupacional, personalidade e variáveis sociodemográficas de 64 docentes do ensino superior. Os resultados apontaram para níveis baixo e moderado de estresse ocupacional. Como fator de personalidade, o neuroticismo foi o mais encontrado entre os professores. Além disso, não houve correlações entre o estresse e os dados sociodemográficos. Acerca da correlação entre os dados sociodemográficos e os fatores de personalidade, foi observada apenas a correlação entre o estado civil e os fatores de personalidade, sendo que o neuroticismo foi o único fator que não obteve significância. Ademais, houve correlação positiva entre o fator neuroticismo e o estresse. Concluiu-se que o estudo dos fatores de personalidade é de extrema importância para que se crie um programa de qualidade de vida de forma direcionada a esses profissionais.

**Palavras-chave:** Docentes. Ensino Superior. Estilo de Liderança. Estratégias de Enfrentamento. Estresse. Estresse Ocupacional. Personalidade.

## ABSTRACT

This dissertation sought to understand the stress, personality and coping used by teachers of a higher education institution in the city of Goiânia - Goiás. It is organized into three articles, being the first one is a systematic literature review, and the others, empirical research studies. The objective of the review was to present an overview of national and international productions on stress, leadership style, confrontation and instructors, based on articles published and indexed between the years 2005 and 2014. In 94 selected articles, it was observed that, despite the huge amount of papers about stress, leadership styles and coping, only a few dealt with the relationship between the influence of leadership styles and the stress generation in employees, especially those in higher education. Furthermore, there is a lack of papers that evaluates the strategies of psychological coping used by the employees who suffer stress due to the management style. Articles written in English were the closest studies to the scope of this research. Publications in Brazil are still incipient. Regarding the first empirical study, the objective was to identify the level of occupational stress, the stressors and the psychological coping strategies of 64 higher education teachers. The results presented low and medium levels of occupational stress, and the most frequent stressors were: insufficient time to achieve the workload; few prospects for career growth; anger with the deficiency in the trainings; and irritation with the little information about organizational decisions. The most used coping were: problem solving; social support; escape-avoidance; positive reassessment; and acceptance of responsibility. There was also a positive correlation between withdrawal and stress and escape-avoidance and stress. It was concluded that teachers have low and moderate levels of occupational stress. Regarding to coping, it was observed that the cognitive and behavioral efforts adopted manage the way teachers perceive what is happening around them. The second empirical research aimed to identify the level of occupational stress, personality factors also the correlation between occupational stress, personality and sociodemographic variables of 64 higher education teachers. The results pointed low and moderate levels of occupational stress. As a personality factor, neuroticism was the most found among teachers. In addition, there were no correlations between stress and ordinal sociodemographic data. Regarding the correlation between nominal sociodemographic data and personality factors, only the correlation between marital status and personality factors was observed, and neuroticism was the only factor that has not reached significance. Moreover, there was a positive correlation between the neuroticism factor and the stress. It was concluded that teachers are in low and moderate levels of stress, and that the study of personality factors is of extreme importance in order to create a quality of life program in a way directed to these professionals.

**Keywords:** Teachers. Higher education. Leadership Style. Coping. Stress. Occupational stress. Personality.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Diagrama do fluxo de seleção dos artigos.....	37
Figura 2 – Distribuição dos artigos sobre estresse, docentes do ensino superior, <i>coping</i> e estilo de liderança durante os anos de 2005 a 2014.....	38
Figura 3 – Artigos sobre estresse, <i>coping</i> , docentes do ensino superior e estilo de liderança, segundo os países de publicação em língua inglesa.....	39
Figura 4 – Distribuição dos artigos, segundo os descritores.....	40
Figura 5 – Frequência de descritores apresentados nos artigos publicados no Brasil.....	41

## LISTA DE SIGLAS

CAAE	– Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CAPES	– Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CFP	– Conselho Federal de Psicologia
CGF	– Cinco Grandes Fatores
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CNS	– Conselho Nacional de Saúde
EAD	– Ensino a Distância
EET	– Escala de Estresse no Trabalho
EMEP	– Escala Modo de Enfrentar Problemas
EVET	– Escala de Vulnerabilidade a Estressores no Trabalho
IES	– Instituição de Ensino Superior
IGFP-5	– Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade
IndexPsi	– Indexadora de Periódicos Científicos Brasileiros em Psicologia
JSS	– Job Stress Scale
MLQ	– Multifactor Leadership Questionnaire
MS	– Ministério da Saúde
OSI	– Occupational Stress Indicator
PEPSIC	– Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia
PubMed	– Publicações Médicas
PUC	– Pontifícia Universidade Católica
QVT	– Qualidade de Vida no Trabalho
RSL	– Revisão Sistemática da Literatura
SAG	– Síndrome da Adaptação Geral
SCIELO	– Scientific Electronic Library Online
SPSS	– Statistical Package for the Social Sciences
TCLE	– Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
USP	– Universidade de São Paulo
WCSS	– Ways of Coping Inventory

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Classificação do Estresse.....	29
Tabela 2 – Instrumentos para avaliação do estresse e do estresse crônico ocupacional.....	48
Tabela 3 – Perfil sociodemográfico de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64).....	57
Tabela 4 – Média das variáveis estressoras (média e alta pontuação) de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64).....	59
Tabela 5 – Média das variáveis estressoras (baixa pontuação) de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64).....	61
Tabela 6 – Nível de estresse no trabalho de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64).....	61
Tabela 7 – Consistência interna dos 8 fatores de <i>coping</i> de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64).....	62
Tabela 8 – Média dos fatores de <i>coping</i> de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64).....	63
Tabela 9 – Correlação estresse e estratégias de enfrentamento de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64).....	64
Tabela 10 – Nível de estresse no trabalho de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64).....	75
Tabela 11 – Correlações entre estresse e variáveis sociodemográficas nominais de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64).....	77
Tabela 12 – Fatores de personalidade de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64).....	78
Tabela 13 – Análise das médias dos fatores de personalidade por sexo dos docentes (n = 64).....	79
Tabela 14 – Correlação entre variáveis sociodemográficas ordinais e fatores de personalidade de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64).....	80
Tabela 15 – Correlação entre dados sociodemográficos nominais e fatores de personalidade de docentes do nível superior (n=64).....	83
Tabela 16 – Correlação estresse e fatores de personalidade (n = 64).....	84

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	14
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	16
<b>2 PERCURSO METODOLÓGICO</b> .....	25
2.1 Aspectos Metodológicos da Revisão Sistemática da Literatura.....	25
2.2 Aspectos Metodológicos dos Estudos Empíricos.....	27
2.2.1 Tipo de Estudo.....	27
2.2.2 Participantes.....	27
2.2.2.1 Critérios de Inclusão.....	27
2.3 Materiais.....	27
2.3.1 Material de Consumo.....	27
2.3.2 Material Permanente.....	28
2.4 Instrumentos.....	28
2.5 Procedimentos da Pesquisa.....	30
2.6 Análise dos Dados.....	31
2.7 Aspectos Éticos.....	31
2.8 Resultados.....	31
<b>ARTIGO 1 – RELAÇÃO ESTRESSE E ESTILO DE LIDERANÇA ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA</b> .....	32
Introdução.....	33
Metodologia.....	36
Resultados e Discussão.....	37
Conclusão.....	49
<b>ARTIGO 2 – ESTRESSE OCUPACIONAL E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO PSICOLÓGICO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR DE GOIÂNIA</b> .....	51
Introdução.....	52

Metodologia.....	54
Resultados e Discussão.....	56
Conclusão.....	65
<b>ARTIGO 3 – ESTRESSE OCUPACIONAL E PERSONALIDADE DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR DE GOIÂNIA.....</b>	<b>66</b>
Introdução.....	66
Metodologia.....	71
Resultados e Discussão.....	73
Conclusão.....	85
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>87</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>113</b>
ANEXO A – Questionário Sociodemográfico.....	113
ANEXO B – Escala de Estresse no Trabalho (EET).....	115
ANEXO C – Inventário de Estratégias de Coping, de Folkman e Lazarus....	117
ANEXO D – Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade.....	123
ANEXO E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	126
ANEXO F – Declaração de Instituição Coparticipante.....	128
ANEXO G – Folha de Rosto – CONEP.....	129

## APRESENTAÇÃO

Meu interesse pelo estudo sobre o estresse surgiu ainda na época das consultorias aplicadas em empresas na cidade de Goiânia, estado de Goiás, principalmente na área de treinamento de colaboradores. As revistas especializadas para o público de recursos humanos e empresarial traziam, cada vez mais, reportagens sobre qualidade de vida e saúde do trabalhador, ou seja, aspectos de preocupação que as organizações estabeleciam com seus colaboradores. Em minha especialização em Gestão de Pessoas por Competência e *Coaching*, ficou cada vez mais claro que, se o trabalhador era beneficiado com melhorias dentro da empresa, sua produtividade e eficiência poderiam também ser melhoradas. Os benefícios e sua relação com a produtividade ficaram mais evidentes quando a empresa estabelecia projetos de atenção à saúde do trabalhador, incluindo a diminuição do estresse.

Com o meu ingresso na área da docência, no ano de 2008, cresceu meu interesse pelo estudo do estresse. Assim, optei por estudar o estresse do docente e sua possível relação com o estilo de liderança da instituição. Isto é, interessou-me compreender com maior clareza a situação do docente na instituição de ensino, a sua percepção sobre o estilo de liderança e a relação deste com um possível estresse; e ainda, as estratégias de enfrentamento para lidar com tal situação. Desse modo, busquei atender ao meu interesse de estudo por meio do ingresso no Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Psicologia, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

A presente dissertação possui formato híbrido. Isso porque é composta pela combinação de capítulos e artigos. Inicia-se por uma introdução, que apresenta o problema de investigação, contemplado os seguintes itens: definições sobre o estresse; definições sobre o estilo de liderança; e o docente de instituições de ensino superior. À introdução segue um capítulo destinado à apresentação da metodologia adotada, conferindo base aos produtos desta pesquisa, que estão dispostos da seguinte forma:

- a) Um artigo de revisão sistemática de literatura acerca da percepção do docente do ensino superior sobre a relação estresse-estilo de liderança organizacional;



- b) Um artigo empírico, que demonstra o estresse no trabalho, as estratégias de enfrentamento desse estresse utilizadas pelos docentes e a avaliação das características da personalidade;
- c) Um artigo empírico, demonstrando a relação entre estresse e personalidade dos docentes do ensino superior;

Para efeito de organização desta dissertação, as figuras e tabelas estão dispostas em sequência numérica, sendo devidamente renumeradas para publicação. Quando do envio, as referências de cada artigo serão corretamente realocadas. Ao final deste estudo, encontram-se as considerações finais, as referências completas e os anexos.

Do ponto de vista da ética em pesquisa, o presente estudo seguiu rigidamente a Resolução MS/CNS n° 466/12, do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde.

## 1 INTRODUÇÃO

Um dos grandes entraves enfrentado pelas organizações atualmente diz respeito ao bem-estar físico e mental do trabalhador. Nesse sentido, não há como ocultar ou negar o fato de que o estresse é um problema na sociedade contemporânea que impacta a saúde dos trabalhadores. Tem-se identificado que o estresse vem se configurando como um grande problema para as empresas, o que atinge as instituições de ensino superior e, por conseguinte, o trabalho docente, podendo ocasionar faltas, afastamentos e até demissões nessa que é considerada “uma profissão louvável” (MELEIRO, 2002, p. 15).

Quando da pesquisa do presente tema, percebeu-se a extensa produção científica sobre estilos de liderança, estresse, fatores de personalidade e estratégias de enfrentamento psicológico (ZONTA; ROBLES; GROSSEMAN, 2006; SANT’ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012). No entanto, esses assuntos são tratados, em sua maioria, de forma isolada e pouco articulados a outros temas, o que faz com que não se encontre contribuições teóricas suficientes que relacionem diretamente a influência dos estilos de liderança na geração do estresse em docentes de instituições de ensino superior. Da mesma forma, há escassez sobre o assunto quando relacionado com possíveis estratégias de enfrentamento do estresse.

Para os docente-trabalhadores ou, para utilizar um termo mais atual, os docentes colaboradores, que estão, conforme Casagrande (2011), sob regime de contrato de trabalho, trabalho temporário ou como prestadores de serviço, a vida profissional acadêmica ocorre dentro de uma organização/instituição, diferentemente dos autônomos, que são gerenciadores de seu próprio tempo.

As atividades dos docentes estão relacionadas diretamente com ensino, pesquisa, planejamento de aulas, reuniões, orientações, projetos e, ainda, participações em eventos técnico-científicos. À carga de tensão proporcionada por tais atividades podem-se agregar determinados estilos de liderança que geram estresse.

Por meio de artigos revisados (DINIZ, 2009; CANOVA; PORTO, 2010; FARIAS *et al.*, 2011), observou-se que grande parte das organizações não estabelecem intervenções no comportamento, que auxiliem os colaboradores a enfrentarem o estresse, especificamente as instituições de ensino superior. Alguns

artigos apresentam estudos de estratégias de enfrentamento de estudantes, que se desgastam e se estressam durante a jornada universitária (ZONTA; ROBLES; GROSSEMAN, 2006), estratégias de enfrentamento psicológico em pacientes oncológicos (KOHLSDORF, 2008) e estratégias de enfrentamento em portadores de transtorno de humor (MIASSO; CASSIANI; PEDRÃO, 2007). Porém, ainda assim, não foram identificados estudos que relacionem estresse e estilo de liderança em instituições de ensino e estratégias de enfrentamento utilizadas pelos docentes.

Segundo Sobrinho e Porto (2012), o número de pesquisas sobre o bem-estar do colaborador vem aumentando gradativamente, com foco em perspectivas hedônicas e eudaimônicas. Importa mencionar que essas perspectivas estão diretamente ligadas ao prazer e à autorrealização, o que, dentro de uma organização, dependem, em sua grande parte, de um gestor e, conseqüentemente, de seu estilo de liderança.

É preciso compreender que uma organização é um conjunto de sistemas que fornece os meios de subsistência para muitas pessoas, seja em forma de salário, participação nos lucros, abonos, benefícios, seja por meio de outras formas de remuneração. De acordo com Maximiano (2011), as organizações são importantes não só para seus clientes, mas também para usuários e colaboradores, haja vista que devem atender às expectativas de todos, incluindo a comunidade em geral. No caso das organizações/instituições de ensino, os clientes são os alunos, e os trabalhadores, seus docentes.

Em 1883, Taylor começou a observar a importância dos trabalhadores em uma fábrica. Inicialmente, observou somente o salário e, posteriormente, desenhou um sistema que garantisse a motivação desses trabalhadores. Salienta-se que, desde aquela época, parecia haver certa preocupação com os colaboradores, porém sem considerar seus comportamentos. Foi somente em 1910 que Munsterberg iniciou pesquisas visando aplicar a Psicologia ao trabalho das indústrias (MAXIMIANO, 2011).

Com o passar do tempo, a compreensão de que os colaboradores também eram parte dos ativos de uma empresa aumentou significativamente. Em algumas organizações, eles já são computados como investimento e fazem parte dos centros de custo contábil. Segundo Oliveira e Limongi-França (2005), as pessoas compõem os ativos intangíveis de uma organização e consistem em principais diferenciais competitivos.

Mesmo com o ritmo frenético da evolução tecnológica, em especial na área da educação, com o advento das modalidades Ensino a Distância (EAD), a figura do professor não é deixada de lado, pois há necessidade de uma interação entre professores e estudantes em diversos lugares e tempos.

Os ativos humanos servem a uma organização e são gerenciados por um líder. Conforme Maximiano (2011), a liderança é uma função que qualquer pessoa precisa exercer, caso ela seja responsável pelo desempenho de um grupo de pessoas. E ratifica: “Liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas” (MAXIMIANO, 2011, p. 277).

O líder é a peça fundamental para gerir uma organização. Ele também é constituído por competências e comportamentos, oriundos de sua educação, do envolvimento com seu nicho e, principalmente, com seus valores. O grande desafio para um líder é trabalhar com um grupo diversificado, na tentativa de alinhar os objetivos centrais da empresa aos individuais, dos colaboradores. Ele influencia e consegue envolver os colaboradores, com vistas a determinado objetivo. Destaca-se que o conceito de liderança, no âmbito das organizações, possui diversas abordagens e poder ser concebido como um processo de influência (CROZATTI, 1998).

De acordo com alguns estudos (CANOVA; PORTO, 2010; FARIAS *et al.*, 2011; SANT’ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012; TAMAYO, 2012), há uma preocupação em associar a liderança dentro da cultura da empresa com o objetivo de entender, posteriormente, o papel da cultura organizacional. Os autores supracitados puseram em evidência a importância da distância entre líder e liderados, não se esquecendo da cultura. No entanto, não houve nesses estudos a preocupação em perceber a influência do líder sobre os liderados de forma direta, isto é, não envolvendo cultura, valores e clima organizacional.

Os gestores e líderes assumem papéis importantes dentro de uma organização, principalmente com relação ao comportamento e bem-estar dos colaboradores. Observa-se que algumas empresas vêm concretizando essa intensa busca pelo bem-estar, pois entendem que funcionários desmotivados ou estressados são prejuízos para elas. No *ranking* das melhores empresas para se trabalhar, nota-se a preocupação com a satisfação e a motivação dos funcionários, considerando o significado do líder. Outro fato que deve ser observado e que está ligado a esse *ranking* é o estilo de liderança, isto é, como o líder se comporta na

instituição, como ele administra as estratégias a serem tomadas e, principalmente, como se relaciona com seus subordinados, nesse caso, os docentes (VOCÊ S/A, 2014).

Neste contexto, importa destacar os principais estilos de gerenciamento observados nas organizações, quais sejam: autocrático; democrático; *laissez-faire*; e autêntico. O estilo autocrático apresenta perfil mais agressivo, não partilhando suas decisões com o grupo; logo, mais centralizador. O estilo democrático reparte todas as etapas dos processos na empresa com o grupo, estimulando as interações. O estilo *laissez-faire*, por sua vez, significa quase que a inexistência de um líder e de seu estilo, deixando o indivíduo e o grupo praticamente sozinhos em suas decisões. Já o estilo de liderança autêntico baseia-se em um comportamento que privilegia o líder e o liderado; nesse caso, o líder apresenta um perfil ético, transparente e com um padrão de comportamento que eleva o desenvolvimento positivo de todos (VERGARA, 2000; FERREIRA *et al.*, 2001; CAETANO, 2005; LUCK, 2008; ESPER; CUNHA, 2015).

O comportamento do líder e os traços de personalidade exercem importante influência na percepção dos colaboradores acerca dos estressores de seu contexto laboral (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012). Além disso, a personalidade é a forma como as pessoas interagem e reagem entre si (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Nesse sentido, é imprescindível avaliar a personalidade dos trabalhadores, tanto para entendê-los no trabalho quanto para provocar o seu desenvolvimento pessoal e profissional (SOUZA; MARQUES, 2014).

De forma geral, os estudos da personalidade fundamentam-se em vários enfoques, a saber: psicanalítico; humanista; de traços; cognitivo; e comportamental (SCHULTZ; SCHULTZ, 2011). Isso demonstra que são várias as aproximações teóricas entre a Psicologia e o tema proposto.

Dentre os enfoques que procuram compreender a personalidade, destaca-se o modelo *Big Five*. Segundo Andrade (2008), o *Big Five* caracteriza a personalidade humana, sendo uma ferramenta poderosa para entender como o indivíduo se comporta em determinadas situações da vida. Desse modo, essa ferramenta pode auxiliar na percepção do estresse provocado pelo estilo de liderança. Natividade e Hutz (2015) e Robbins, Judge e Sobral (2010) esclarecem que o modelo *Big Five* caracteriza a personalidade por meio de cinco fatores, quais sejam: Neuroticismo; Extroversão; Socialização; Realização; e Abertura.

O neuroticismo refere-se à vivência de angústia, aflição e ansiedade. Além disso, segundo Nunes, Hutz e Nunes (2010), no neuroticismo pode-se verificar uma tendência à instabilidade emocional e alguns comportamentos vulneráveis, negativos e depressivos. Ademais, os indivíduos com altos escores nesse traço de personalidade apresentam instabilidade emocional e pessimismo, e valem-se de estratégias de *coping* com pouca tolerância.

A extroversão, de acordo com Nunes (2007), compreende a alta expressão de comunicação de um indivíduo e a sua capacidade de se alegrar, ou seja, ser expansivo. Pessoas que falam com desenvoltura, têm facilidade em conhecer outros indivíduos e conseguem se socializar em qualquer ambiente apresentam altos índices nesse fator. O autor supracitado considera, para essa caracterização, a facilidade com que essas “[...] pessoas conseguem desenvolver vínculos consistentes com os demais” (NUNES, 2007, p. 103).

Socialização significa “[...] a qualidade das relações interpessoais dos indivíduos, podendo representar pessoas que são generosas, bondosas, afáveis [...]” (NORONHA *et al.*, 2015, p. 97). Nesse caso, pode-se ter a compaixão e o seu oposto. As pessoas que apresentam altos índices nesse traço são mais generosas, prestativas e afáveis; por sua vez, os que “são baixos em socialização tendem a ser cínicas, não cooperativas e irritáveis, podendo também ser pessoas manipuladoras, vingativas e implacáveis” (NUNES; HUTZ, 2007, p. 21).

Para Natividade e Hutz (2015), os indivíduos com esse fator possuem uma tendência a se autogerenciar, ou seja, são mais focados nos objetivos e tendem a ser mais organizados; já os que pontuam menos possuem comportamentos contrários a esses, e tendem a ser negligentes, descuidados e até preguiçosos.

Por fim, Vasconcellos e Hutz (2008, p. 135) conceituam o fator abertura, apontando que pessoas que apresentam esse fator de personalidade possuem “comportamentos exploratórios”, ou seja, necessitam de ter experiências renovadas e tendem para a criatividade e a curiosidade. Por outro lado, as que pontuam menos costumam ser conservadoras, tradicionais e, conseqüentemente, inflexíveis.

Vários artigos (NUNES, 2007; VASCONCELLOS; HUTZ, 2008; DESSEN; PAZ, 2010; SILVA; NAKANO, 2011; D’AMICO; MONTEIRO, 2012; GOMES; GOLINO, 2012; GARCIA-SANTOS; WERLANG, 2013; DEYOUNG, 2014; SILVA; MOURÃO, 2015) e algumas dissertações (CERVO, 2007; KOHLSDORF, 2008) têm utilizado, com êxito, o modelo *Big Five* com outras variáveis para explicar alguns

fatores de personalidade relacionados a empresas, comportamentos organizacionais e estilos de liderança.

Estudos demonstram que comportamentos do líder influem na geração do estresse em colaboradores, sendo considerado um fenômeno essencialmente afetivo (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012). Little, Simmons e Nelson (2007), por exemplo, verificaram que os afetos positivos dos líderes predizem a saúde dos seus liderados. Em contrapartida, Sant'Anna, Paschoal e Gosendo (2012) afirmam que um gerenciamento autocrático e a despreocupação com necessidades básicas dos colaboradores potencializam nestes a experiência de estresse.

O termo estresse é originário da palavra inglesa “*stress*”, amplamente utilizada por pesquisadores, e refere-se a uma situação que causa pressão e desconforto ao indivíduo (HAAN, 1982). Conforme Calais, Andrade e Lipp (2003), o estresse não ocorre apenas frente a estímulos aversivos, podendo ser entendido também como uma reação intensa do organismo diante de um evento bom ou ruim, que altere a sua vida, ou seja, esse processo também é decorrente da necessidade de adaptações às demandas existentes. Portanto, não existe um único fator preponderante para desencadear o estresse, mas vários, por exemplo: esforços grandiosos; medo; fadiga; e grandes humilhações (HIRSCH *et al.*, 2015).

O estresse, enquanto avaliado por sua resposta, pode ser dividido em três fases, a saber: alarme; adaptação e resistência; e exaustão ou esgotamento, sendo esta última a mais grave (LIPP, 2004; NICKEL; COSER, 2007).

A exaustão emocional é definida como uma resposta ao estresse ocupacional crônico e caracteriza-se pela presença de desgaste físico e emocional. O indivíduo sente que está sendo bastante exigido e reduzido em seus recursos emocionais (MASLACH; JACKSON, 1986; MASLACH, 1993). Da exaustão emocional, nasce o fator principal de doenças, o *Burnout*. Este, considerado como estresse crônico profissional, é uma síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica no trabalho, advinda de experiências negativas de relacionamento. Em outros termos, apresenta-se quando os indivíduos têm de trabalhar em situação de desbalanceamento crônico, na qual se demanda mais do que as pessoas podem dar e se oferece menos do que elas precisam (MASLACH; LEITER, 1997).

O *Burnout* também acomete professores e, desde a década de 1990, é compreendido como uma junção de aspectos externos e individuais. Desde essa época, tem-se certificado que essa síndrome é uma doença “progressiva e

silenciosa, e muito tem influenciado negativamente a atividade docente, bem como nos processos pedagógicos” (COSTA NETO; RIBEIRO, 2014, p. 2).

Em uma perspectiva transacional, o estresse é compreendido pela atribuição de sentido ou avaliação cognitiva que o indivíduo faz do evento estressor (LAZARUS; FOLKMAN, 1984). Em um estudo realizado em 1984, Lazarus e Folkman propuseram um modelo de processamento de *stress* e *coping*, baseando-se em quatro concepções:

- a) *Coping*, sendo este um processo interacional entre o ambiente e o indivíduo;
- b) Gerenciamento do estressor;
- c) Percepção cognitiva do indivíduo frente à demanda;
- d) O esforço do indivíduo para minimizar as situações provocadas pelas demandas externas ou internas advindas do ambiente.

Verifica-se, então, que a teoria de enfrentamento psicológico, ou seja, o *coping*, aproxima-se conceitual e epistemologicamente dessa compreensão acerca do estresse (ANTONIAZZI; DELL´AGLIO; BANDEIRA, 1998).

Para amenizar a situação de estresse, na busca de uma adaptação frente à situação, os docentes utilizam diferentes estratégias de enfrentamento psicológico. Na literatura anglo-saxônica, essas estratégias são chamadas de *coping*, e correspondem às maneiras de se enfrentar situações estressantes. Portanto, *coping* é um conjunto de esforços cognitivos e comportamentais que as pessoas utilizam para equilibrar as demandas externas e internas diante de situações estressantes (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

Lazarus e Folkman (1991) dividem as estratégias de *coping* em duas categorias: a que está voltada para a regulação da emoção e a que procura resolver problemas. A estratégia de *coping* voltada para a regulação da emoção é um esforço cognitivo para regular o estado emocional; e a estratégia de *coping* voltada para o problema busca mudar a situação e alterar o problema existente na relação entre a pessoa e o estresse (LAZARUS; FOLKMAN, 1991; COSTA NETO; RIBEIRO, 2014). Ressalta-se que as estratégias de *coping* para lidar com o estresse vão variar de indivíduo para indivíduo, sendo elas: de manejo, controle ou esQUIVA.

Segundo Pinheiro (2002), mesmo existindo vários estudos sobre *coping*, poucos trabalhos têm sido desenvolvidos para verificar a utilização desse tipo de estratégia em ambiente organizacional de instituições de ensino superior. Silveira *et*



al. (2014) realizaram uma revisão da literatura a fim de verificar o estresse e estratégias de enfrentamento em professores. Foram encontrados 19 artigos na literatura internacional, e apenas um tratava de professores de universidade. Pocinho e Capelo (2009) realizaram uma pesquisa com 54 professores do ensino básico sobre estresse, estratégias de enfrentamento e autoeficácia. Verificou-se que 20,4% dos docentes pesquisados estavam vulneráveis ao estresse. Diante desse número, pode-se afirmar que há a necessidade de desenvolver mais estudos que estabeleçam a relação entre estresse e *coping* no ambiente organizacional de instituições de ensino superior.

Entendendo a relevância do tema e da investigação sobre o estresse nas organizações, com base na identificação dos estilos de liderança que se relacionam a esse fenômeno, chegou-se às seguintes questões de pesquisa: Que estratégias de enfrentamento psicológico são utilizadas por esses docentes frente às situações de estresse no ambiente de trabalho? Qual a relação entre os fatores de personalidade dos docentes e os indicadores de estresse no ambiente de trabalho?

Com o fito de responder a essas questões, este estudo tem por objetivo principal identificar, descrever e compreender o estresse e as estratégias de enfrentamento dos docentes de instituição de nível superior. Os objetivos específicos são:

- a) Avaliar o perfil sociodemográfico, a formação e a experiência profissional dos participantes;
- b) Identificar as fontes de estresse dos participantes;
- c) Avaliar as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos participantes em situações de estresse;
- d) Avaliar os fatores de personalidade dos participantes;
- e) Verificar as relações entre traços de personalidade e enfrentamento psicológico;
- f) Correlacionar o perfil sociodemográfico, a formação e a experiência profissional dos participantes com os indicadores de estresse;
- g) Correlacionar o perfil sociodemográfico, a formação e a experiência profissional dos participantes com o enfrentamento psicológico.

Além de ampliar a literatura especializada sobre o tema, este estudo se justifica por produzir evidência científica para ser utilizada tanto na formação de

recursos humanos quanto nas ações de cuidados da saúde de trabalhadores no contexto do ensino universitário.

## 2 PERCURSO METODOLÓGICO

O presente capítulo tem por objetivo apresentar o percurso metodológico desta pesquisa. Para tanto, está dividido em duas partes: aspectos metodológicos da revisão sistemática da literatura e aspectos metodológicos dos estudos empíricos.

### 2.1 Aspectos Metodológicos da Revisão Sistemática da Literatura

A revisão de literatura, ora apresentada, baseou-se nas regras de Sampaio e Mancini (2007) para Revisão Sistemática da Literatura (RSL), com exceção para o fato de que a escolha dos artigos que constituíram o *corpus* da análise foi realizada apenas pelo pesquisador.

A prática baseada em pesquisas científicas está em franco crescimento, em especial as que focam o cuidado com a saúde. Isso significa que os profissionais da área necessitam qualificar as ações de cuidado, baseando-se em pesquisas de máxima qualidade (SAMPAIO; MANCINI, 2007). Sendo assim, somente uma pesquisa não compreende a totalidade de um fenômeno, visto que essa consiste em um ponto de vista de determinado indivíduo. As decisões com nível de qualidade superior buscam se sustentar em várias e sedimentadas evidências e pontos de vista (ANGELONI, 2003).

A RSL é um tipo de estudo que faz o levantamento de várias publicações científicas acerca de um tema. Na área da saúde, as evidências para organizar um maior número de estudos aumentam cada vez mais, o que facilita algumas tomadas de decisões (EVANS; PEARSON, 2001; SAMPAIO; MANCINI, 2007). Assim, a escolha pela RSL teve origem no fato de esta ser “planejada para responder uma pergunta específica e que utiliza métodos explícitos para identificar, selecionar e avaliar criticamente os estudos, e para coletar os dados destes estudos incluídos na revisão” (CASTRO, 2001, p. 1).

A RSL busca reunir várias pesquisas que contenham uma metodologia clara, por meio de estudos experimentais e randômicos (GREENHALGH, 1997; EVANS; PEARSON, 2001). Para a presente revisão, buscou-se, de um lado, a interface entre o estudo do estresse no trabalho, a docência no nível superior e o estilo de liderança

organizacional; e de outro, a interface entre as estratégias de *coping* e os fatores de personalidade.

A RSL difere-se de uma simples revisão narrativa, pois é necessário seguir etapas padronizadas e claramente verificadas. A revisão narrativa apresenta, por vezes, questões amplas de procura, fontes frequentemente não especificadas e inferências baseadas em estudos científicos. Por outro lado, a RSL traz uma questão específica de procura e análise, baseada em critérios explicitados e estudos empíricos (MULROW; COOK; DAVIDOFF, 1997; SAMPAIO; MANCINI, 2007).

Para a realização de uma revisão sistemática da literatura, algumas etapas fundamentais devem ser seguidas, a saber:

- 1) Definição da pergunta;
- 2) Localização dos estudos;
- 3) Seleção dos estudos;
- 4) Verificação da coleta de dados;
- 5) Apresentação dos resultados (SAMPALIO; MANCINI, 2007; ROTHER, 2007).

Segundo Galvão e Pereira (2014), a primeira etapa da RSL compreende a definição da pergunta. Logo após, prossegue-se para a localização dos estudos. Para dar início à busca, as palavras-chave são definidas, pois são necessárias para que se estabeleça uma busca mais precisa nos bancos de dados (ROTHER, 2007). Os bancos de dados que deram suporte a presente RSL foram: SCIELO; PEPSIC; PubMed Central; IndexPsi; e Cochrane, por meio do Portal de Periódicos da CAPES.

Para selecionar os dados deste estudo, foi necessário definir os critérios de inclusão e exclusão dos artigos (avaliação crítica dos estudos), considerando a pergunta realizada em um primeiro momento (SAMPALIO; MANCINI, 2007; ROTHER, 2007). Os critérios de inclusão foram: tempo de busca; população; interesse; e idiomas. Já os critérios de exclusão foram estes: artigos que necessitam ser pagos para serem acessados; artigos que não se enquadravam na pergunta levantada; e artigos que se repetiam em outro idioma.

## **2.2 Aspectos Metodológicos dos Estudos Empíricos**

### **2.2.1 Tipo de Estudo**

Quantitativo; Descritivo-exploratório; Transversal; e Prospectivo.

### **2.2.2 Participantes**

O número de participantes foi obtido com base no número total de docentes da instituição de ensino superior escolhida para a pesquisa, consistindo em uma população de 100 pessoas. Segundo Breakwell *et al.* (2010), população são os indivíduos importantes do campo de interesse da pesquisa. No caso da presente pesquisa, essa população corresponde aos docentes de uma instituição de ensino privada de Goiânia – Goiás. Levou-se em consideração uma amostra probabilística aleatória simples. Assim, dos 100 docentes, foram sorteados (números aleatórios) 64, sendo escolhido para o cálculo um erro amostral de 5%, com um desvio padrão (Z) de 1,645, com nível de confiança de 90%. Como a categoria é bastante homogênea, o nível de variação *Split* é 80/20.

#### **2.2.2.1 Critérios de Inclusão**

O critério de inclusão fundamentou-se na premissa básica que o docente deveria ser ativo na função há mais de doze meses.

## **2.3 Materiais**

Os recursos materiais foram divididos em duas partes: materiais de consumo e materiais permanentes.

### **2.3.1 Material de Consumo**

Exemplar do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), três resmas de papel sulfite A4, dois toners de impressora, canetas esferográficas (azul,

preta e vermelha), cliques de papel, grampeador de papel e outros materiais de escritório.

### 2.3.2 Material Permanente

Impressora, dois aparelhos para gravar áudio e *notebook*.

## 2.4 Instrumentos

- Questionário Sociodemográfico, de Formação e de Experiência Profissional – trata-se de um instrumento composto de 15 (quinze) perguntas, sendo algumas com opções fixas, para serem respondidas de maneira objetiva, e outras a serem completadas, abordando as seguintes variáveis: sexo; idade; estado civil; religião; escolaridade; dependentes; renda familiar; tempo de exercício da profissão docente; quantidade de instituições em que trabalha; existência de outro emprego além do trabalho docente; vínculo empregatício; e horas por semana dedicadas à docência. (ANEXO A)
- Escala de Estresse no Trabalho (EET), de Paschoal e Tamayo (2004) – instrumento que avalia o estresse ocupacional geral. Essa escala é composta por 23 itens, que foram construídos com base na literatura de estressores organizacionais psicossociais. Cada item reproduz o agente estressor e a reação a ele. Trata-se, ainda, de um instrumento em formato de escala *Likert* de cinco pontos, sendo: 1 (discordo totalmente); 2 (discordo); 3 (concordo em parte); 4 (concordo); e 5 (concordo totalmente). Na pontuação dessa escala, quanto maior o score, mais indicativo de estresse; quanto menor, menos indicativo de estresse. Para a análise dos dados da escala, faz-se uso da estatística descritiva com o cálculo da média dos grupos dos docentes. (ANEXO B)

A análise do estresse dos docentes baseou-se na média geral das perguntas, na média dos indivíduos e na média geral de cada indivíduo (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). A Tabela 1 apresenta a classificação do estresse de acordo com a EET. Para identificar os níveis de estresse, realizou-se uma normatização para o grupo por meio do *software* estatístico SPSS e das médias dos indivíduos. Assim, quando o

valor obtido for de 2,01 a 3,00, esse é compreendido como indicativo de médio estresse.

Tabela 1 – Classificação do Estresse

Classificação	Pontuação Média
BAIXO	1,00 a 2,00
MÉDIO	2,01 a 3,00
ALTO	3,01 a 5,00

- Inventário de estratégias de *coping*, de Folkman e Lazarus (1985) – no Brasil, foi traduzido e adaptado por Savóia, Santana e Mejias (1996). É um questionário que contém 66 itens e escala Likert de quatro pontos, distribuída da seguinte forma: 0 (não usei estratégia); 1 (usei um pouco); 2 (usei bastante); 3 (usei em grande quantidade). São abordadas, nos itens do inventário, situações que os indivíduos possam vir a utilizar quando se deparam com episódios estressantes. Lazarus e Folkman (1986) realizaram uma análise fatorial dos itens para garantir maior conformidade. (ANEXO C)

Nessa adaptação os autores, visando garantir validade à escala, submeteram-na a uma verificação, sob forma de questionário, com 100 sujeitos; após, verificaram a sua confiabilidade; e, ao final, aplicaram o método de teste-reteste, com 76 estudantes universitários, com o objetivo de verificar a precisão da escala.

A tradução para a língua portuguesa foi revisada pelo Departamento de Letras da Universidade de São Paulo (USP). Quanto à consistência interna, os fatores apresentados variaram entre 0,424 a 0,688 ( $p < 0,001$ ), mesmos valores apresentados nos estudos de Folkman e Lazarus (1985), ou seja, os testes apresentados na tradução e na adaptação mostraram números correspondentes entre o instrumento original e o traduzido. Por fim, os resultados demonstraram que o inventário seguiu os padrões aceitos na Psicologia. Para a análise dos dados, fez-se a soma dos escores de cada item de um mesmo fator e a divisão pelo número total dos itens que compõem o fator.

- Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (IGFP-5) ou *Big Five* – trata-se de um modelo composto por 44 itens, que avalia características da

personalidade, com escala Likert de cinco pontos, distribuída da seguinte forma: 1 (discordo totalmente); 2 (discordo em parte); 3 (nem concordo nem discordo); 4 (concordo em parte); e 5 (concordo totalmente), validado no Brasil por Andrade (2008). Os cinco fatores de personalidade analisados nesse inventário são: abertura; conscienciosidade; extroversão; amabilidade; e neuroticismo. Para a validação desse instrumento, Andrade (2008) utilizou uma amostra de 5.089 pessoas, de cinco regiões do país. (ANEXO D)

No intuito de analisar os dados coletados, foram respeitados os cinco fatores de personalidade propostos no inventário e fez-se a soma dos escores de cada item de um mesmo fator e, logo após, a divisão pelo número total dos itens que o compunham. Desse modo, foi possível identificar as médias de cada fator na amostra (ANDRADE, 2008).

## **2.5 Procedimentos da Pesquisa**

O pesquisador entrou em contato com a instituição de ensino por meio de ofício, solicitando autorização para que os docentes vinculados a ela pudessem participar da presente pesquisa. Após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética de Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, o pesquisador entrou em contato, pessoalmente, com os 64 docentes sorteados através de uma amostra probabilística aleatória simples, para explicar os objetivos da pesquisa e a aplicação da coleta de dados. Durante esse encontro, os participantes foram consultados sobre a escolha do melhor local para a realização da pesquisa: na instituição ou em local a ser definido por ele. Caso o local definido pelo participante fosse externo à instituição de ensino, o pesquisador se deslocaria até ele. Isso ocorreu com dois participantes; os demais optaram pela própria instituição. A coleta de dados ocorreu nos meses de outubro e novembro do ano de 2015.

Os participantes foram devidamente esclarecidos sobre o caráter estritamente acadêmico da pesquisa e sobre detalhes do TCLE (ANEXO E). Após a assinatura do termo, em duas vias (uma do participante e outra do pesquisador), o participante recebeu orientações para responder aos instrumentos da pesquisa: Dados sociodemográficos, de formação e de experiência profissional; Escala de Estresse



no Trabalho (EET); Inventário de Estratégias de Coping, de Folkman e Lazarus; e Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. Esses foram lidos e respondidos por cada participante.

Para os casos de dúvidas com relação aos questionários e com vistas à obtenção de clareza, o pesquisador permaneceu presente durante a coleta de dados. O tempo médio para a resposta de todos os instrumentos foi de 30 minutos. Não foram observadas situações adversas ao longo desse processo.

## **2.6 Análise dos Dados**

Os dados quantitativos, provenientes do Questionário Sociodemográfico, de Formação e de Experiência Profissional, da Escala de Estresse no Trabalho, do Inventário de Estratégias de *Coping*, de Folkman e Lazarus, e do Inventário dos Cinco grandes Fatores de Personalidade, foram tabulados e analisados por meio de estatística simples (média, desvio padrão e mediana) e *softwares* (Excel 2013 e pacote estatístico SPSS Statistics 23.0, para Windows).

## **2.7 Aspectos Éticos**

Este estudo seguiu estritamente as recomendações da MS/CNS nº 466/12, do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde, que versam sobre as pesquisas envolvendo seres humanos. Desse modo, buscou-se a aprovação do estudo científico no Comitê de Ética e Pesquisa, sendo aprovado sob o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) da Plataforma Brasil de numeração 47317615.6.0000.0037 e parecer nº 1.280.794. Após o consentimento da instituição, deu-se início ao processo de coleta de dados com os 64 docentes da instituição de ensino. A coleta de dados, bem como a sua manipulação, foi realizada pelo pesquisador, a fim de reafirmar o sigilo e a confidencialidade.

## **2.8 Resultados**

Os resultados foram apresentados sob forma de artigos científicos. Cada um deles foi elaborado seguindo as normas específicas do periódico para o qual o artigo será enviado.

# ARTIGO 1 – RELAÇÃO ESTRESSE E ESTILO DE LIDERANÇA ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

Maurício Benício Valadão\*

Sebastião Benício da Costa Neto\*, \*\*

\*Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia-Go, Brasil

\*\*Universidade Federal de Goiás, Goiânia-Go, Brasil

## RESUMO

Estresse, estilo de liderança e docência são temas que têm recebido a atenção de pesquisadores nos últimos anos. Neste estudo, busca-se verificar como a literatura especializada tem feito associações entre a percepção do docente acerca do estresse gerado pela atividade laboral e a sua relação com o estilo de liderança utilizada por gestores de instituição de ensino superior. Nesse sentido, produções científicas da área, publicadas no Brasil e no exterior, foram pesquisadas com base na revisão sistemática da literatura, considerando o período de 2005 a 2014. Os descritores utilizados foram: estresse; estilo de liderança; enfrentamento; e docentes do nível superior. As bases eletrônicas consultadas foram: SciELO; PEPsic; PubMed Central; IndexPsi; e Cochrane. Em 94 artigos selecionados, constatou-se que, apesar da extensa produção sobre estresse, estilos de liderança e enfrentamento, são poucas as contribuições que relacionam a influência dos estilos de liderança e a geração do estresse em colaboradores, especialmente os do ensino superior. Além disso, existe escassez de trabalhos que avaliam as estratégias de enfrentamento psicológico utilizadas por colaboradores que sofrem estresse em decorrência do estilo gerencial. Os estudos em língua inglesa foram os que mais se aproximaram do escopo desta pesquisa. Ademais, importa mencionar que a publicação no Brasil ainda é incipiente.

**Palavras-chave:** Estilo de liderança. Estratégias de enfrentamento. Estresse. Revisão sistemática da literatura.

## ABSTRACT

Stress, leadership style and teaching are themes that have received the researches' attention in the last years. This study aims verifying how the specialized literature has made associations between the teacher's perception about the stress generated by the work activity and its relation with the leadership style used by managers of higher education institutions. In this sense, scientific productions of the area published in Brazil and abroad, were researched based on the systematic literature review, considering the period from 2005 to 2014. The descriptors used were: stress; leadership style; coping; and upper-level teachers. The electronic bases consulted were: SciELO; PEPsic; PubMed Central; IndexPsi; And Cochrane. Among 94 selected articles, it was observed that, despite the huge amount of papers about stress, leadership styles and coping, only a few dealt with the relationship between the influence of leadership styles and the stress generation in employees, especially on those in higher education. Furthermore, there is a lack of papers that evaluates the strategies of psychological coping used by the employees who suffer stress due to the management style. Articles written in English were the closest studies to the scope of this research. It's important to mention that publications in Brazil are still incipient.

**Keywords:** Coping. Leadership style. Stress. Systematic Review.

## INTRODUÇÃO

O estresse tem sido bastante investigado desde a década de 1970, principalmente no contexto das organizações. A preocupação com o trabalhador cresce cada vez mais. Além disso, esse assunto é tratado em revistas específicas da área organizacional.

O termo estresse foi criado por Selye, que sofreu influência de dois fisiologistas. A primeira influência foi Bernard, em 1879, que sugeriu que o organismo deveria permanecer constante, independentemente das mudanças do meio externo. A segunda foi Cannon, em 1939, que sugeriu o termo homeostase para o processo fisiológico que o organismo utiliza para se equilibrar internamente. Assim sendo, a palavra estresse é definida com base nas tensões ou pressões ocasionadas por eventos específicos exercidos sobre o organismo (LIPP, 2003).

Durante a época da utilização do termo por Selye, as pesquisas sobre esse objeto estavam restritas a laboratórios. Todavia, com a Segunda Guerra Mundial, houve uma mudança de situação. Foram observados, em soldados, desequilíbrios denominados de “neurose de guerra”. Esses desequilíbrios foram relacionados às reações emocionais ou mentais de soldados que abandonaram o campo de batalha ou ficaram incapacitados para combater. Nota-se que, desde o final do século XX, as pesquisas sobre o estresse estão em várias áreas, embasando teorias fisiológicas, psicológicas e biológicas. De forma geral, o estresse pode ser definido como reação interna do organismo para lidar com determinadas situações, preparando o indivíduo para agir, enfrentar ou fugir delas (LIPP, 1996; MILSTED; AMORIM; SANTOS, 2009).

Para Lazarus e Folkman (1984), estresse, em uma perspectiva psicológica, é o termo usado para designar um conjunto orquestrado de defesas corpóreas contra várias formas de estímulos nocivos, isto é, qualquer evento procedente de ambientes interno e externo que exceda as fontes de adaptação de um indivíduo ou sistema social. O estresse intenso, e até mesmo prolongado, pode ter impacto negativo no indivíduo (tanto físico quanto mental), ou seja, o organismo do indivíduo irá reagir física ou psicologicamente frente às possíveis demandas estressoras, sejam com situações que possam irritar, excitar, amedrontar e até confundi-lo (COOPER; COOPER; EAKER, 1988; LIPP, 1996).

Devido aos impactos negativos que o estresse pode provocar, as organizações começaram a compreender que os colaboradores fazem parte dos

ativos de uma empresa, sendo computados também como investimento e fazendo parte dos centros de custo contábil. Segundo Oliveira e Limongi-França (2005), as pessoas compõem os ativos intangíveis de uma organização e consistem em seus principais diferenciais competitivos.

Nesse sentido, pode-se afirmar que gestores e líderes assumem papéis importantes na organização, principalmente em relação ao comportamento e ao bem-estar dos colaboradores. Algumas empresas já concretizam essa intensa busca pelo bem-estar, pois entendem que funcionários desmotivados ou estressados são prejuízos para elas. Assim sendo, o estilo de liderança também passa a ser objeto de estudo. Chiavenato (2011) afirma que existem três tipos de estilo de liderança: autocrático, democrático e liberal. O estilo autocrático centraliza todas as ações; o democrático baseia-se na participação dos colaboradores em todas as decisões; e o liberal (*laissez-faire*) é o estilo em que os colaboradores agem de forma livre, sem cobrança ou imposição de metas.

Tendo em vista que os líderes possuem estilos diferentes de liderança, sabe-se, então, que estes influenciam diretamente o comportamento e o resultado dos colaboradores. Verifica-se, portanto, que o estilo de liderança impacta o bem-estar do indivíduo, visto que a percepção do estresse é individual (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012). Diante disso e com a crescente preocupação com a saúde dos colaboradores dentro das empresas, incluem-se programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), responsáveis por gerar benefícios em sua totalidade, desde a redução dos níveis de estresse até o aumento da produtividade (BARROS, 2010).

O desgaste físico e mental do colaborador gera uma diminuição da capacidade de trabalho e, conseqüentemente, da produtividade, fazendo com que a empresa crie ações preventivas. Nesse sentido, o trabalhador ganha, e a empresa também (ALVES, 2012). Uma QVT que promova benefícios aos trabalhadores deve sempre se pautar pelo indivíduo e tê-lo como variável, modificando seus objetivos para atender a todos por meio de uma abordagem diferenciada (FERREIRA, 2011).

Segundo Walton (1974), a QVT depende do equilíbrio entre trabalho, outros ambientes da vida do indivíduo e empresa. É nesse aspecto que ela cumpre função social. Acerca disso, Timossil *et al.* (2010, p. 472) sublinham:

De forma generalizada, a investigação da QVT pode preocupar-se principalmente com a satisfação do colaborador em relação a inúmeros fatores, como: salário; segurança; saúde no trabalho; condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho; desenvolvimento das capacidades e múltiplas habilidades; autonomia; informação; crescimento profissional; integração social; e espaço de vida no trabalho e fora dele.

Se uma organização aumentar a sensação de bem-estar dos colaboradores, certamente diminuirá as faltas no trabalho, aumentará a produtividade do indivíduo e até incrementará o comprometimento deles (LIMONGI-FRANÇA; SCHIRRMESTER, 2012). Contudo, para as diversas decisões tomadas no campo da saúde dos trabalhadores, faltam medidas baseadas em melhores evidências científicas.

Em uma pesquisa realizada em revistas direcionadas a gestores de diversas organizações, por meio do levantamento da quantidade de reportagens de diversos temas ligados à área organizacional, veiculadas no primeiro semestre de 2015, que estabelecem uma ligação entre QVT, estresse e saúde, Costa Neto e Valadão (2016) encontraram 144 reportagens.

Os artigos sobre QVT representam 61,11% do total de reportagens e publicidades analisadas. Já estresse e saúde representam 39,89% encontrados nos exemplares. Com relação à publicidade, ou seja, anúncios encontrados nas revistas, 15,97% abordam o estresse/saúde do trabalhador nas organizações e, apenas, 4,86% versam sobre QVT (COSTA NETO; VALADÃO, 2016, p. 5)

O estresse no trabalho varia de acordo com a situação. Dessa forma, é importante situar o contexto do trabalho no qual a pessoa está inserida. É sabido que as organizações buscam melhorar o desempenho e a produtividade dos trabalhadores, e essa busca pode ou não submetê-los a um novo contrato psicológico e a um novo processo organizacional (MAFFIA; PEREIRA, 2014).

No campo da educação superior, as condições do trabalho dos docentes, as pressões derivadas da natureza desse trabalho, o contexto social e as relações de emprego apontam para situações estressantes (COOPER; MARSHALL, 1976).

Com o objetivo de amenizar a situação de estresse, para não desencadear, por exemplo, a Síndrome de *Burnout*, os docentes podem buscar diferentes maneiras de enfrentar a situação estressante em suas vidas. A esse enfrentamento dá-se o nome de *coping*, isto é, um conjunto de métodos que as pessoas utilizam

para equilibrar as demandas externas e internas perante as situações estressantes (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

Lazarus e Folkman (1991) dividem as estratégias de *coping* em duas categorias: voltadas para o problema e voltadas para a solução. As estratégias de *coping* voltadas para a solução configuram-se como um esforço cognitivo para regular o estado emocional. Por sua vez, as estratégias de *coping* voltadas para o problema buscam mudar a situação e alterar o problema existente na relação entre a pessoa e o estresse. Assevera-se que essas estratégias vão variar de indivíduo para indivíduo, sendo elas: de manejo, controle ou esquiva (KOHLSDORF, 2008).

A par dessas considerações, o objetivo deste estudo é apresentar um painel geral das produções científicas, publicadas no período de 2005 a 2014, sobre o estresse em docentes do ensino superior, sua relação com o estilo de liderança e as estratégias de enfrentamento utilizadas por esses profissionais.

## **METODOLOGIA**

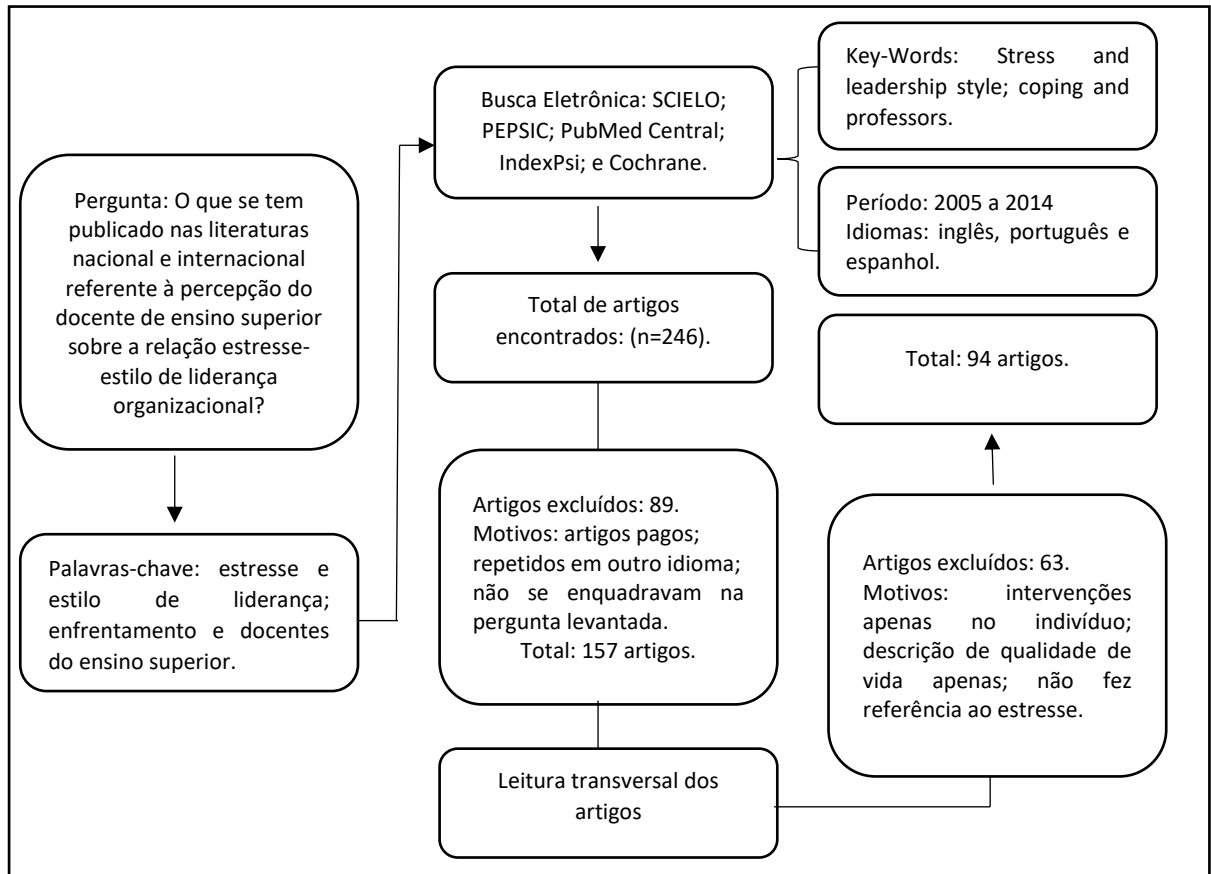
Utilizou-se como aporte metodológico neste estudo a Revisão Sistemática da Literatura (RSL), baseada em Sampaio e Mancini (2007), método de revisão de pesquisa que tem como fonte de dados publicações relacionadas ao tema escolhido. Nesta pesquisa, a pergunta levantada foi: o que se tem publicado nas literaturas nacional e internacional referente à percepção do docente de ensino superior sobre a relação estresse-estilo de liderança organizacional e estratégias de enfrentamento entre os anos de 2005 e 2014?

Em seguida, foram definidos os termos de busca, nos idiomas português, espanhol e inglês, a saber: estresse e estilo de liderança; enfrentamento e docentes do ensino superior. Foram utilizadas também outras combinações. Por meio do Portal de Periódicos da CAPES, os artigos foram pesquisados nas seguintes bases de dados: SCIELO; PEPSIC; PubMed Central; IndexPsi; e Cochrane.

Foram identificados 246 artigos científicos e, após análise prévia, por meio da leitura de seus resumos, restaram 157 artigos. Na seleção dos resumos foram incluídos artigos que contemplavam: 1) população: docentes do ensino superior; e 2) interesse: estudos sobre estresse, estilo de liderança organizacional e estratégias de enfrentamento. Após uma seleção em profundidade dos 157 artigos, 94 fizeram parte da análise deste *corpus*. Durante a seleção, foram encontrados artigos que

necessitavam ser pagos para o acesso em sua integralidade, artigos que não se enquadravam na pergunta levantada e artigos que se repetiam em outro idioma. Estas etapas são apresentadas na Figura 1.

Figura 1 – Diagrama do fluxo de seleção dos artigos



## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados serão apresentados em duas partes. A primeira, com características descritivas dos artigos, destacando-se a análise do número de publicações por idioma, país de publicação, ano de publicação, tipo de estudo, desenhos de investigação, descritores e instrumentos para investigação. A segunda, relativa ao conteúdo conceitual dos artigos, com base nestas categorias: conceito de estresse; conceito de *coping*; e estilo de liderança, observando como as relações entre essas variáveis são apresentadas pelos autores.

Dos 94 artigos científicos selecionados, 67 (71,27%) foram escritos em língua portuguesa; 26 (27,68%), em língua inglesa; e 1 (1,07%), em língua espanhola. Os

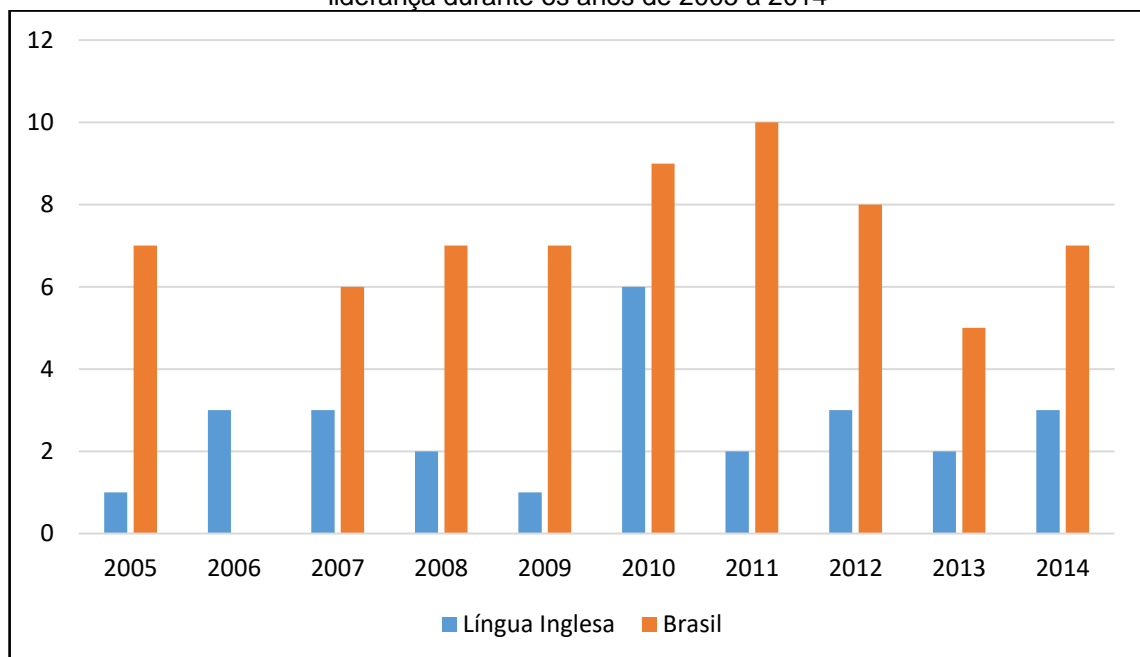
dados supracitados demonstram que pouco material tem sido produzido em língua espanhola. Importa mencionar a publicação de material em língua portuguesa em regiões onde se falam a língua espanhola.

Os 26 artigos escritos em língua inglesa foram os que mais se aproximaram do tema proposto nesta revisão de literatura. As publicações foram mais frequentes no ano de 2010, havendo um crescimento no estudo desde o ano de 2005. Embora os estudos acerca do tema sejam relativamente recentes, as divulgações pelos centros acadêmicos internacionais cresceram bastante.

No Brasil, os estudos apresentaram uma realidade um pouco diferente das pesquisas em outros países, visto que, em relação à literatura internacional, por aqui existe maior acesso aos artigos não pagos. O ano de 2011 foi o que mais apresentou publicações; nos demais anos, a média de publicação foi similar.

A Figura 2 demonstra de que forma os artigos em línguas inglesa e portuguesa foram distribuídos durante os anos de 2005 a 2014.

Figura 2 – Distribuição dos artigos sobre estresse, docentes do ensino superior, *coping* e estilo de liderança durante os anos de 2005 a 2014

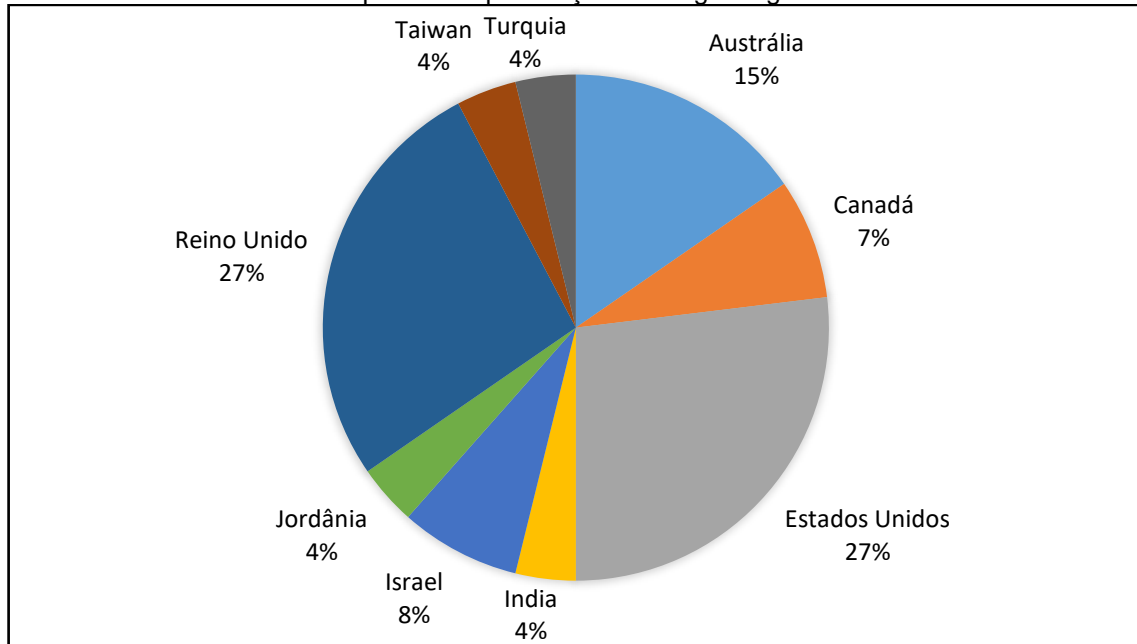


A Figura 3 apresenta o local das publicações em língua inglesa. A reflexão acerca do local de publicação das pesquisas aponta para a expansão, no mundo, do tema estresse, estilo de liderança e docentes do nível superior. Além disso, estes dados buscam identificar, em nível global, as estratégias que podem ser adotadas



em uma possível intervenção no estresse, participando, desse modo, das metas de saúde, sejam locais ou globais (NASSI-CAIÓ, 2015).

Figura 3 – Artigos sobre estresse, *coping*, docentes do ensino superior e estilo de liderança, segundo os países de publicação em língua inglesa



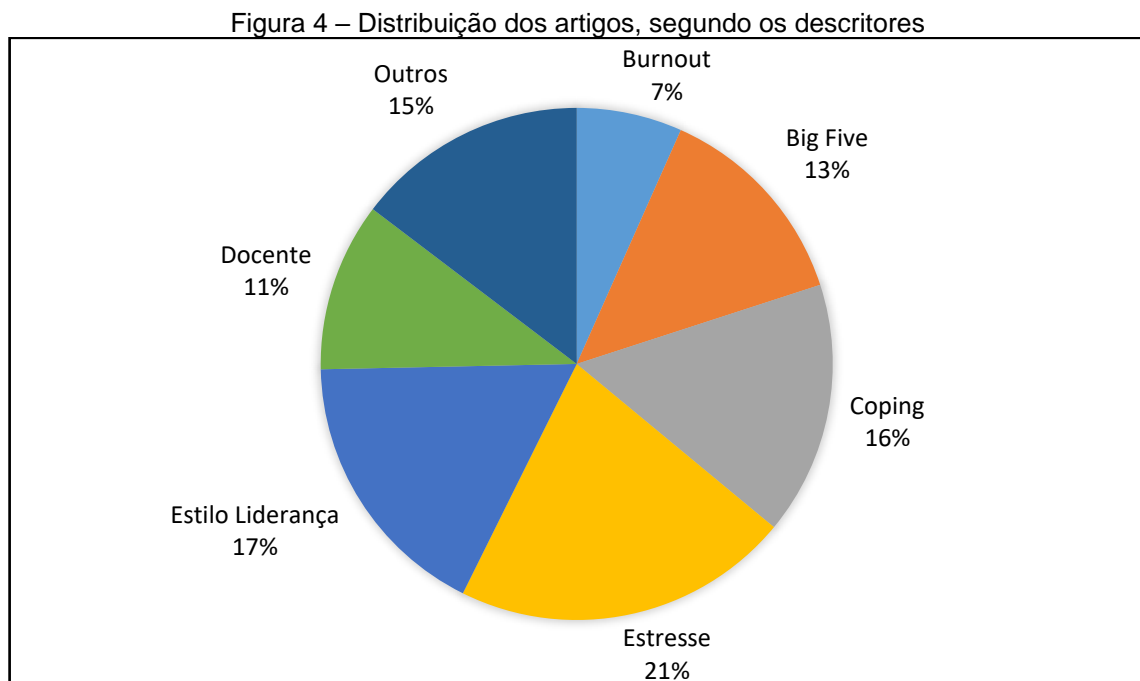
Os estudos empíricos totalizaram 87 (92,55%); e os teóricos, 7 (7,45%). Com relação à metodologia adotada, 68% utilizaram métodos quantitativos; 21%, misto (ou seja, quantitativo-qualitativo); e 11%, estudos qualitativos. Dos países que publicaram estudos em língua inglesa, o Reino Unido e os Estados Unidos foram os mais produtivos quanto às pesquisas sobre estresse, estilo de liderança e personalidade. Dos estudos que envolvem diretamente o estilo de liderança correlacionada com outras variáveis, 55% eram quantitativos; 35%, qualitativos; e 10%, teóricos.

Vários estudos utilizam inventários e questionários para mensurar estresse, personalidade, enfrentamento e estilo de liderança; por isso, sua alta representatividade (64%). Ressalta-se que alguns utilizaram ainda entrevistas semiestruturadas para procederem a um estudo complementar, qualitativo e quantitativo (CERVO, 2007; RAMOS; NEME, 2008; PINTO, 2009; LANEIRO, 2011; CRUZ, 2012). Percebe-se, no entanto, que a pesquisa qualitativa é pouco utilizada para verificar, de fato, a percepção do docente ou colaborador sobre a relação estresse-estilo de liderança. Dessa forma, faz-se necessário aprofundar os estudos qualitativos, pois, conforme demonstram Medeiros *et al.* (2012, p. 581), “essa

metodologia tem por natureza o entendimento de como os fenômenos acontecem, buscando a profundidade dos fatos e não meramente obter resultados quantitativos do fenômeno estudado”.

Neste cenário, merece atenção o artigo de Hermann e Felfe (2014), que delimita e separa a forma metodológica de análise dos dados em quantitativa e qualitativa. Além de empregar essas formas, os pesquisadores utilizaram um processo experimental, realizado em sessões: os participantes eram convidados a “dramatizarem” situações do dia a dia organizacional e, posteriormente, responderem de que forma aquelas dramatizações os afetavam. Esse método conferiu inovação à pesquisa.

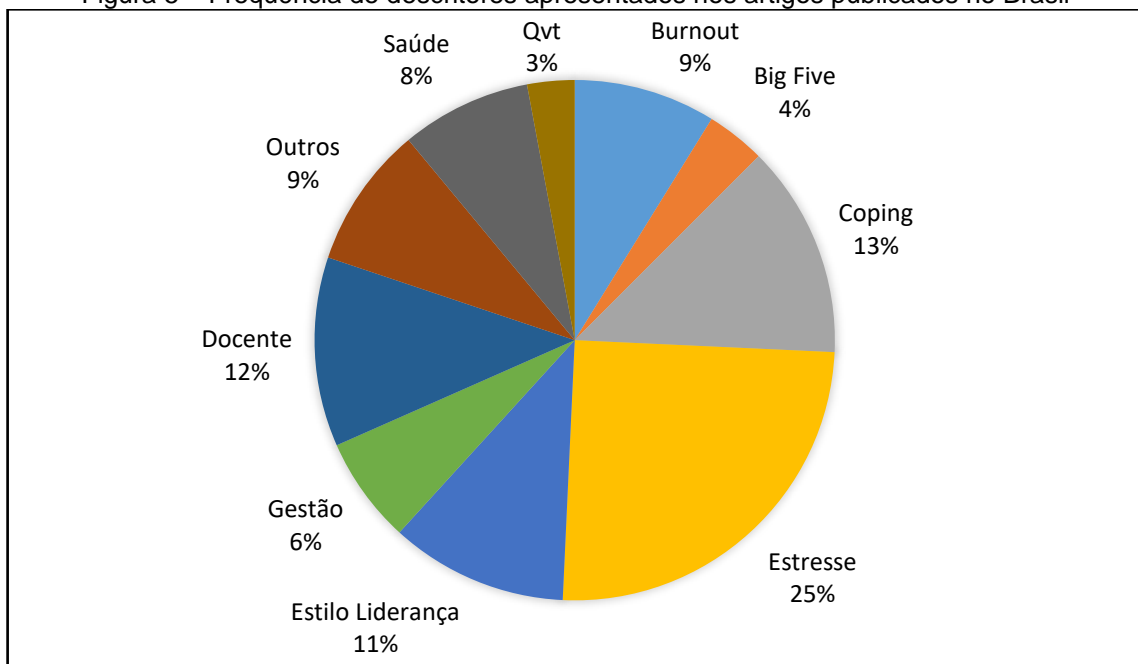
É importante ressaltar de que forma está disposta a fundamentação teórica desses estudos e como estão divididos, e de que forma estão dispostos os descritores. A Figura 4 demonstra a quantidade de descritores encontrados em publicações em língua inglesa.



Descritores são importantes em pesquisas, visto que facilitam a sua procura em periódicos (interoperabilidade) e, ainda, valorizam a hierarquia do estudo a ser pesquisado. Oliveira *et al.* (2003) avaliaram dois periódicos nacionais, com publicações entre os anos de 1995 e 2000, e verificaram que, em 56,3% dos artigos pesquisados, os descritores estavam empregados incorretamente, considerando a

listagem DeCS 2001 (BRANDAU; MONTEIRO; BRAILE, 2005). Observa-se que há pouca diferença entre os descritores dos artigos publicados em língua inglesa e os publicados em língua portuguesa, conforme Figura 5. Nota-se que ambas as publicações seguem um determinado padrão no uso dos descritores, facilitando a procura das pesquisas tanto em bases nacionais quanto internacionais. Brandau, Monteiro e Braile (2005) pontuam que descritores escolhidos de forma correta facilitam a busca nos idiomas inglês, espanhol e português.

Figura 5 – Frequência de descritores apresentados nos artigos publicados no Brasil



O estudo com professores e sua relação com o estresse e as estratégias de enfrentamento é bastante relatado nos artigos, conforme pode ser observado nos descritores (Figuras 3 e 4). Bogler (2001) pesquisou o estilo de liderança e o impacto deste em 930 professores em Israel, e verificou que a percepção deles modifica de acordo com a satisfação e ocupação desse profissional em sala de aula. Isto é, se o professor estiver satisfeito com a sua ocupação e se sentir valorizado, a percepção que ele terá do líder e seu estilo de liderança será totalmente diferente daquele que não está satisfeito e que não se sente valorizado. A pesquisa demonstrou ainda que, para o docente estar satisfeito e ter uma percepção mais positiva do trabalho e de seu líder – nesse caso, o diretor –, necessita de um “olhar profissional” em todos os aspectos do ensino e em situações que estejam diretamente vinculados ao ensinar.

Os demais artigos que tratam dos docentes descrevem a preocupação com o estresse, a necessidade de entender o que ocorre com a profissão docente e como o professor pode amenizar esse estresse. Para amenizá-lo, as estratégias de enfrentamento orientadas para a solução do problema, quando utilizadas, visam promover atitudes positivas, fazendo com que tenham um comportamento mais engajado e satisfeito com o trabalho. Se esses docentes utilizam estratégias de enfrentamento que não visam à solução de problemas, eles podem vir a ter problemas de relacionamento, ocasionando o estresse. Mesmo sendo importante a utilização de estratégias de enfrentamento, esses artigos asseveram que a percepção de cada indivíduo é fundamental para saber se determinado evento é ou não estressante, pois, de acordo com a percepção sobre sua demanda, o estresse pode gerar *burnout*, estando, dessa forma, diretamente relacionado com a percepção que ele tem da comunidade em que está inserido, do local de trabalho e do que ocorre ao seu redor (PARKER; MARTIN, 2009; BARTLEY; ROESCH, 2011; ULLRICH; LAMBERT; MCCARTHY, 2012; WAGNER *et al.*, 2013).

Verifica-se que há uma quantidade maior de produção em pesquisa sobre estresse ocupacional dos trabalhadores e sua relação com o *coping* e os fatores de personalidade. As pesquisas mostram que mensurar os fatores de personalidade é importante, dado que nem sempre um determinado evento ou demanda de trabalho pode ser estressante, e sim a forma como o indivíduo avalia o ambiente. Por conseguinte, na avaliação, o que se leva em conta é o traço de personalidade de cada um. Isso significa que a percepção do docente é modificada de acordo com o traço de personalidade. Nesse sentido, a organização deve se preocupar com cada colaborador, visto que a percepção que este tem do momento e, inclusive, da liderança, é única. Observa-se que essa percepção pode influenciar positiva ou negativamente o meio organizacional. Assim sendo, quanto mais se preocupar com as demandas, o ambiente e a forma assertiva como o gestor conduz os trabalhos, menos efeito o estresse terá sobre os trabalhadores/docentes (KENNEDY; ANDERSON, 2002; GRANT; LANGAN-FOX, 2006; BERSON; DAN; YAMMARINO, 2006; TIMMS; GRAHAM; CALTABIANO, 2006; DHAR; DHAR, 2010; EKSI, 2010; MARK; SMITH, 2012).

As publicações sobre o estilo de liderança do líder evidenciam a forma como a organização é conduzida, destacando pontos importantes sobre a cultura da empresa e o comportamento organizacional, além do impacto desses fatores na

geração de estresse dos colaboradores. Nota-se que existe um favorecimento maior entre o estilo de liderança e a cultura da empresa, havendo pouco relacionamento entre este estilo e a produção do estresse propriamente dito (VIGODA-GADOT, 2006; DALE; FOX, 2008; SU; JENKINS; LIU, 2011; OMIDVARI; AZIMI; HOSSEINI, 2013; SELEGHIM *et al.*, 2015).

Merece a devida atenção a produção de pesquisadores brasileiros publicada em revistas internacionais. Pereira e Barbosa (2013) publicaram na revista *BMC Medical Education*. A pesquisa desses autores objetivou estudar o estresse e as estratégias de enfrentamento utilizadas por alunos de medicina de uma universidade na cidade de Goiânia. Por meio de um grupo focal, com 33 estudantes, encontraram os fatores mais estressantes do curso e as estratégias mais utilizadas para enfrentamento. Os fatores mais estressantes foram: falta de tempo livre; excesso de aulas; provas; altas demandas das disciplinas do curso; competitividade entre os colegas; e problemas familiares. Como estratégias de enfrentamento, seguem as que os alunos mais utilizaram: a eleição de prioridades na resolução das demandas; regulação de emoção (ver filmes e ler livros); e a busca por suporte social (estar com os amigos e a família). Os autores concluíram que os estudantes estavam com alto nível de estresse, e que as estratégias de enfrentamento voltadas para a resolução de problemas estavam sendo pouco utilizadas.

Seleghim *et al.* (2015) pesquisaram o uso de estratégias de enfrentamento no estresse ocupacional de 310 auxiliares e técnicos de enfermagem. Esse estudo procurou identificar dados sociodemográficos e relacioná-los com as estratégias de enfrentamento, encontrando uma associação entre estratégias de *coping* e variáveis sociodemográficas (educação formal e quantidade de filhos). Isto é, quanto mais educação formal e quanto maior o número de filhos desses profissionais, mais baixa a vulnerabilidade para se ter estresse ocupacional. Da amostra, 73,5% tinham mais de onze anos de estudo formal. De acordo com essa pesquisa, a estratégia mais utilizada foi a resolução de problema.

Os artigos teóricos, em sua generalidade, não citaram de forma explícita qual a modalidade – integrativa ou narrativa – empregada na revisão da literatura, conforme estudos da Cibernética do *Big Five* (DEYOUNG, 2014) e de Folkman (2010), que fazem um levantamento teórico sobre estresse, enfrentamento e esperança.

Quanto aos aspectos substantivos, o conceito de estresse foi disposto nos estudos de três formas, a saber: conceitual; histórica; e cognitiva. Percebe-se que os artigos apresentaram variados conceitos. Quanto à identificação e classificação, o estresse, à luz da perspectiva histórica (SELYE, 1936; 1954; 1956; 1959; 1976; 1982), é abordado como uma doença cronológica, um conjunto de situações, tais como: esforço excessivo; medo; e dor. Outros teóricos, como Haan (1982) e Lipp (1996; 2002; 2003; 2009), vinculam o estresse a um conjunto de eventos, podendo estes ser bons ou ruins, alterando a vida do indivíduo. A visão histórica do conceito de estresse deve ser destacada, pois, durante a pesquisa, situações novas foram sendo descobertas, complementando ainda mais o estudo, possibilitando o surgimento de outras pesquisas na área. Pearlin (1982) e Jex (1998), por exemplo, pontuaram que o estresse pode ter um tempo de duração longo, o que depende do ambiente e do indivíduo.

Com base na conceituação cognitiva, percebe-se nos artigos revisados a definição do estresse como a percepção do indivíduo frente a uma demanda interna ou externa (LAZARUS; FOLKMAN, 1982; 1984; 1999), ou seja, determinados indivíduos podem desenvolver estresse frente a uma determinada ocorrência, e outros, não (CONTAIFER *et al.*, 2005; PAIVA; SARAIVA, 2005; NORONHA; FERNANDES, 2007; GOTO; SOUZA; LIMA JR., 2009; STEKEL, 2011; BRAGA; ZILLE, 2015; BEZERRA; MINAYO; CONSTANTINO, 2013).

Bastante recorrente nos achados, foram as teorias sobre o estresse ocupacional. Grande parte dos artigos pesquisados citou Tamayo (1997) e Paschoal e Tamayo (2004; 2006). Noronha e Fernandes (2007), além de terem utilizado esses autores para conceituar o estresse ocupacional, estabeleceram uma interessante relação entre o estresse ocupacional e o raciocínio. Esses autores concluíram que o estresse atrapalha o raciocínio dos colaboradores de uma organização.

Quanto às pesquisas que envolvem diretamente o estilo de liderança e os colaboradores, inclusive docentes, os estudiosos notaram que existe uma relação entre ambiente de trabalho saudável, motivação, eficiência e estilo de liderança democrático empregado pelos líderes ou gestores, sugerindo influência direta no comportamento dos colaboradores. Isso significa que os líderes podem promover a motivação e são responsáveis pelo comportamento e/ou a forma de trabalho de seus colaboradores. O estudo de Brandão e Carchan (2010) revela que 75% de uma amostra de um determinado grupo percebe que o comportamento do seu líder

influencia de forma direta a atuação das pessoas. Verificou-se que, geralmente, o comportamento dos líderes é democrático, isto é, eles estimulam a participação de todos, e mesmo que haja algum grupo estressado, esse estresse não provém do líder, mas de outros fatores percebidos (MELEIRO, 2005; PASCHOAL; TAMAYO, 2005; NICKEL; COSER, 2007; DESSEN; PAZ, 2010; PEDROSO, 2010; GOULART JR.; LIPP, 2011; FÉLIX *et al.*, 2013; SANTOS, 2012; OLIVEIRA; NOGUEIRA, 2012; SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012; ROLDAN *et al.*, 2013).

Quanto à utilização dos instrumentos de avaliação do estilo gerencial, bem-estar e estilo de liderança, os mais frequentes foram: Escala de Avaliação do Estilo Gerencial (MELO, 2004); Escala de Suporte Organizacional Percebido (TAMAYO *et al.*, 2000); Escala de Bem-Estar no Trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008) e Escala de Estilo de Liderança (MELO, 2004). Outro estudo (SOUSA; MENDONÇA, 2009) apresentou ainda uma Escala *Likert* de Percepção de Justiça Organizacional.

De modo geral, as demais pesquisas desenvolveram questionários com base em categorias que envolviam estilo de liderança, bem-estar no trabalho, comportamento do líder percebido e até estresse, a exemplo da pesquisa de Nickel e Coser (2007), que objetivou mensurar a percepção de cada docente de uma instituição de nível superior, estabelecendo a relação entre mudança organizacional e estresse. Com base na coleta de dados da pesquisa, os autores construíram questionários para mensurar a percepção do estresse. Eles chegaram à conclusão que a mudança organizacional, quando sem critérios que envolvam a todos, provoca estresse nos docentes.

Outras pesquisas utilizaram escalas aplicadas de forma qualitativa, a fim de complementar a abordagem acerca de estresse e estressores (PAIVA; SARAIVA, 2005; CALDEREREO; MIASSO; CORRADI-WEBSTER, 2008; BRAGA; ZILLE, 2015).

Percebe-se que, com relação à utilização de escalas e inventários nos estudos, esses são utilizados para perceberem objetivos de forma diferenciada. Assim sendo, esses materiais corroboram o entendimento do Conselho Federal de Psicologia (CFP), que, por meio da Resolução nº 002/2003, entende que o processo de pesquisa de cada escala, a forma como a coleta de dados é realizada e a manipulação das informações mostram interações diferentes entre os indivíduos e a sociedade. Nesse sentido, é necessário aferir o que se pretende de forma

diferenciada. Machado e Morona (2007, p. 20) apresentam essa mesma concepção dentro do Manual de Avaliação Psicológica:

A função do teste torna-se, dessa forma, medir as diferenças entre indivíduos ou entre as reações do mesmo indivíduo em diferentes ocasiões. É importante ressaltar que os testes psicológicos devem ser entendidos como instrumentos auxiliares nesta coleta de dados que é a Avaliação Psicológica e que, juntamente com as demais informações organizadas pelo psicólogo, auxiliam na compreensão do problema estudado, de forma a facilitar a tomada de decisões (MACHADO; MORONA, 2007, p. 20).

Goulart Jr. e Lipp (2011) fizeram uma pesquisa sobre o estilo de liderança e o estresse em escolas estaduais e não encontraram relação linear entre o estilo de liderança empregado e o estresse dos professores.

Outros estudos sobre estratégias de enfrentamento utilizadas por colaboradores mostraram que a solução de problemas e o suporte social foram as estratégias mais utilizadas (TRINDADE; LAUTERT; BECK, 2009; FONTES *et al.*, 2010; ABAID, 2011; UMANN *et al.*, 2014). Os pesquisadores concluíram que são necessárias mais pesquisas para observar o impacto do estresse e as estratégias de enfrentamento mais utilizadas, a fim de prevenir o estresse e manter a boa saúde mental dos colaboradores (MENDES; COSTA; ROCHA, 2005; TRINDADE; LAUTERT; BECK, 2009; SILVEIRA; ENUMO; BATISTA, 2014). Por fim, Rampelotto e Abaid (2011) concluíram que a identificação das estratégias de enfrentamento permite explorar algumas ações que podem auxiliar no planejamento de atividades, sejam elas psicológicas ou administrativas.

Nas pesquisas publicadas em língua inglesa, as escalas e inventários mais utilizados para mensurar liderança, demandas do trabalho e satisfação no trabalho foram: MLQ de Bass (1985 e 1995), para identificar as características do líder; Questionário Friedman's, baseado em Vroom and Yetton's (1973), para mensurar a forma das decisões do líder; Yaniv's Questionnaire (1982), para identificar a percepção dos professores no trabalho; Escala Job Satisfaction, validada por Messik (1995); Escala CARD (demandas e recursos em sala de aula), desenvolvida por Ullrich, Lambert e Mccarthy (2012); e Escala de Estresse Occupational Stress Indicator (OSI) – Job Satisfaction Scale –, de Cooper, Cooper e Eaker (1988). Nota-se que os referidos inventários e escalas foram consolidados e compartilhados pelos autores pesquisados.



Quando se fala em estratégia de enfrentamento *coping*, a referência mais frequente é a de Lazarus e Folkman (1984), que a conceituam como esforços cognitivos e comportamentais do indivíduo para lidar com as demandas em situações de estresse (SANTOS; ALVES JR., 2007; CALDEREREO; MIASSO; CORRADI-WEBSTER, 2008; STEKEL, 2011).

Para aferir o estresse e o *Burnout* nas organizações, as escalas mais utilizadas foram: Escala de Subjective Work Environment Stresse, de Caplan, Cobb, Van Harrison e Pinneau (1980); Escala de Estresse Occupational Stress Indicator, de Cooper, Cooper e Eaker (1988); Escala de Estresse Percebido (PSS), de Cohen e Williamson (1988); Job Stress, de Kim *et al.* (1996); Escala de Burnout, de Leithwood *et al.* (1999); Maslach Burnout Inventory, de Maslach *et al.* (1996). As escalas supracitadas seguem uma ordem cronológica, mostrando que o estudo de estresse é um fato presente nas organizações, desde o início das pesquisas realizadas por Selye, em 1930.

A construção de diversas escalas sobre esse assunto revela experiências diferentes que interferem na percepção do autor, do participante e na forma de coletar dados. Todas visam medir o nível proposto de acordo com a tarefa a ser desempenhada, sendo um processo flexível e que não segue apenas um padrão (URBINA, 2007).

Outras escalas também foram utilizadas para mensurar o estresse, porém em menor grau, a saber: Escala de Vulnerabilidade a Estressores no Trabalho (EVET) de Noronha e Fernandes (2007); Formulário para Levantamento de Atividades Diárias, de Bianchi (2009) e Guido *et al.* (2011); e Inventário Sobre o Estado Geral de Saúde, de Chaves (1994).

Para identificar os fatores de personalidade, as escalas e inventários mais utilizados foram: NEO Five-Factor Inventory, de McCrae e John (1992); Estratégias de Coping na escala Brief COPE Inventory, de Carver (1997); Escala de Coping – Coping Styles derivada da WCSS (Ways of Coping Inventory), de Folkman e Lazarus (1984); Ways of Coping Questionnaire, de Folkman e Lazarus (1988). Observa-se um contexto de escalas diversas quando se fala em personalidade, um fato verificado nos textos internacionais, corroborando o estudo de Andrade (2008). Este autor identificou numerosas publicações internacionais sobre validade e elaboração de escalas de personalidade. Diferentemente do Brasil, tais escalas adentram ao rol

de testes de personalidade aprovadas pelo Conselho Federal de Psicologia, conforme demonstrado pelo Manual de Avaliação Psicológica (2007).

Como forma de mensurar quantitativamente o estresse e o estresse ocupacional, a Tabela 2 apresenta as escalas e os inventários mais utilizados nos estudos levantados.

Tabela 2 – Instrumentos para avaliação do estresse e do estresse crônico ocupacional

Autor	Escala
Stekel (2011) Paschoal e Tamayo (2004) Canova e Porto (2010)	Escala de Estresse no Trabalho, de Paschoal e Tamayo (2004)
Santos e Alves Jr. (2007) Pinto (2009) Silveira <i>et al.</i> (2014) Silveira, Enumo e Batista (2014) Aguiar <i>et al.</i> (2009)	Inventário de Sintomas de Stress para adultos (ISSL), de Lipp (2000)
Calderereo, Miasso e Corradi-Webster (2008)	Questionário, com 44 itens, baseado na literatura de Lazarus e Folkman (1984)
Faro (2013) Viana <i>et al.</i> (2010)	Escala de Estresse Percebido ( <i>Perceived Stress Scale – PSS</i> ), traduzida e validada por Luft, Sanches, Mazo e Andrade (2007)
Guerrer e Biacchi (2007) Bianchi (2009)	Escala Bianchi de Stress
Barcaui e Limongi-França (2014) Giannini, Latorre e Ferreira (2012)	Job Stress Scale (JSS), de Karasek (1998)
Trindade, Lauterk e Beck (2009) Costa <i>et al.</i> (2013) Mazon, Carlotto e Câmara (2008) Carlotto (2011) Ramos e Neme (2008) Sousa e Mendonça (2009)	Maslach Burnout Inventory (MBI)

Na avaliação das estratégias de enfrentamento, o inventário mais utilizado foi o *coping*, de Lazarus e Folkman, de 1984 (STEKEL, 2011). Santos e Alves Jr. (2007) fizeram uso da Escala Modo de Enfrentar Problemas (EMEP), que foi validada por Seidl, Tróccoli e Zannon (2001).

O uso de questionários desenvolvidos pelos autores também se faz presente. Calderereo, Miasso e Corradi-Webster (2008), por exemplo, estruturaram um

questionário, com 44 itens, baseado na literatura de Lazarus e Folkman (1984). Faro (2013), com o objetivo de fazer um levantamento de estressores, desenvolveu um questionário baseado na teoria de Streiner e Norman (2008). Já o artigo de Contaifer *et al.* (2005) despertou a atenção na parte metodológica da criação dos inventários. Para mensurar estresse e estressores em professores universitários, os autores desenvolveram dois inventários: Inventário de Fontes de Estresse para professores universitários e Inventário de Sintomas de Estresse. Ambos foram construídos com base em eventos estressantes vivenciados por docentes no período de um ano.

Limongi-França e Rodrigues (2014) elaboraram um questionário envolvendo inventário pessoal, estresse no trabalho, estratégias de enfrentamento e qualidade de vida no trabalho. Eles valeram-se de uma grande quantidade de material para complementar o questionário. Utilizaram ainda: Job Stress Scale (JSS), elaborada por Theorell (1998); Coping with Job Stress (CJS), de Latack e Havlovic (1992); e WHOQOL – Bref, para mensurar a qualidade de vida no trabalho, desenvolvido por Fleck *et al.* (2000).

Nas pesquisas qualitativas encontradas, as entrevistas semiestruturadas e o grupo focal foram os mais utilizados. Goto, Souza e Lima Jr. (2009) desenvolveram um questionário contendo 44 perguntas para avaliar o estresse. Paiva e Saraiva (2005) elaboraram um questionário para mensurar as estratégias de enfrentamento mais utilizadas por docentes. Bezerra, Minayo e Constantino (2013) fizeram uso do grupo focal para verificar o estresse em mulheres policiais; Corral-Mulato *et al.* (2011) desenvolveram um questionário semiestruturado aberto em grupo focal; e Dela Coleta e Dela Coleta (2008) também utilizaram o desenho de investigação grupo focal para coletar dados.

Nota-se que uma multiplicidade de instrumentos foi utilizada em investigações sobre estresse e/ou *coping* e/ou estilos de liderança, mas nem sempre associando essas três variáveis.

## **CONCLUSÃO**

Por meio desta revisão, pode-se concluir que o estudo sobre o estresse está em bastante evidência pelo mundo, com crescimento constante, e, conforme demonstrado, pesquisá-lo é importante, pois, desde a década de 1940, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), ele é chamado de a doença do

século. Além disso, existe uma concordância conceitual em todas as produções sobre o fato de o estresse provocar doenças, comprometendo radicalmente os colaboradores e, por conseguinte, fazendo com que a eficiência, a produtividade e a motivação decresçam entre os docentes do ensino superior.

Apesar da extensa produção científica encontrada sobre estresse, estilos de liderança e enfrentamento, constatou-se que, em sua maioria, são elementos tratados de forma isolada ou com outros temas. Assim, das poucas contribuições encontradas com relação à influência dos estilos de liderança na geração do estresse, especialmente no ensino superior, percebeu-se, nas conclusões, que não houve a associação entre estresse e estilo de liderança (LIPP; GOULART, 2011). Além disso, as mudanças organizacionais oriundas do sistema de ensino são, provavelmente, desencadeadoras de estresse, necessitando da interveniência do líder e da forma como este realiza a gestão dessas mudanças. Do mesmo modo, existe uma escassez sobre os assuntos relacionados, de modo que a organização possa contribuir com as possíveis estratégias de enfrentamento utilizadas pelos colaboradores que sofrem o estresse em decorrência do estilo gerencial.

Importa mencionar a quantidade de artigos que utilizaram escalas para medir estresse, estilos de liderança e estratégias de enfrentamento. Há uma tendência psicométrica para a compreensão desses fenômenos. Os estudos em língua inglesa foram os que mais se aproximaram da pergunta proposta neste estudo, sendo que a publicação em língua portuguesa ainda é incipiente.

Duas dificuldades foram encontradas nesta revisão. A primeira, relativa à localização de artigos que especificassem de forma direta o assunto pesquisado. E a segunda, relativa ao acesso aos artigos; nesse caso, os artigos pagos. Apesar dessas dificuldades, a relevância do tema é evidente, visto que o bem-estar do colaborador, a sua saúde mental e os efeitos provocados pelo estresse foram expostos de forma ampla, mostrando a importância de pesquisas nessa área para o desenvolvimento da Psicologia.

## ARTIGO 2 – ESTRESSE OCUPACIONAL E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO PSICOLÓGICO DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR DE GOIÂNIA

Maurício Benício Valadão\*

Sebastião Benício da Costa Neto\*,\*\*

\*Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia-Go, Brasil

\*\*Universidade Federal de Goiás, Goiânia-Go, Brasil

### RESUMO

Este estudo teve por objetivo identificar o nível de estresse ocupacional, os estressores e as estratégias de enfrentamento psicológico e correlacionar estresse e estratégias de enfrentamento psicológico de docentes do ensino superior de uma instituição na cidade de Goiânia – Goiás. Participaram do estudo 64 docentes, aos quais foram aplicados a Escala de Estresse no Trabalho, de Paschoal e Tamayo (2004), e o Inventário de Estratégias de *Coping*, de Folkamn e Lazarus (1985), adaptado por Savóia, Santana e Mejias (1996). Os resultados apresentaram níveis baixo e médio de estresse ocupacional, e os estressores mais frequentes foram: tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho; poucas perspectivas de crescimento na carreira; incômodo com a deficiência nos treinamentos; e irritação com as poucas informações sobre as decisões organizacionais. As estratégias de enfrentamento mais utilizadas foram: resolução de problemas; suporte social; fuga-esquiva; reavaliação positiva; e aceitação de responsabilidade. Constatou-se também uma correlação positiva entre afastamento e estresse e fuga-esquiva e estresse. Concluiu-se que os docentes apresentam níveis baixo e moderado de estresse ocupacional; e, com relação às estratégias de enfrentamento, verificou-se que os esforços cognitivos e comportamentais adotados gerenciam o modo como os docentes percebem o que ocorrem ao seu redor.

**Palavras-chave:** Docentes. Ensino superior. Estratégias de enfrentamento psicológico. Estresse ocupacional.

### ABSTRACT

This study aimed identifying the level of occupational stress, stressors and psychological coping strategies and correlate stress and psychological coping strategies of higher education teachers of an institution in the city of Goiânia – Goiás. Sixty-four teachers took part on of the study, to whom Occupational Stress Scale of Paschoal and Tamayo (2004) and Folkamn and Lazarus's Coping Strategies Inventory (1985), adapted by Savóia, Santana and Mejias (1996) were applied. The results presented low and medium levels of occupational stress, and the most frequent stressors were: insufficient time to achieve the workload; few prospects for career growth; anger with the deficiency in the trainings and irritation with the little information about organizational decisions. The most used coping strategies were: problem solving; social support; escape-avoidance; positive reassessment; and acceptance of responsibility. There was also a positive correlation between withdrawal and stress and escape-avoidance and stress. It was concluded that teachers present low and moderate occupational stress; and regarding to coping strategies, it has been found that the cognitive and behavioral efforts adopted manage the way teachers perceive what is happening around them.

**Keywords:** Coping. Higher education. Occupational Stress. Teachers.

## INTRODUÇÃO

O trabalho docente está sujeito a diversas transformações. Desse modo, alguns aspectos precisam ser considerados quando se busca compreender as condições de saúde dos professores. Dentre os aspectos mais negativamente impactantes, por vezes considerados estressores, encontram-se: baixos salários; materiais escassos; carga horária alta; tensão entre aluno-professor; e lideranças percebidas como de pouca ajuda para o desenvolvimento das pessoas (BENEVIDES *et al.*, 2003; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2014).

Além disso, no Brasil, as mudanças ocorridas nas políticas educacionais alteraram as relações de trabalho e, como consequência, a forma de gestão da educação superior e o trabalho docente, com impactos negativos nas condições de trabalho do professor e no seu *status* de valor perante a sociedade (CORAGGIO, 2000; ARAÚJO *et al.*, 2005).

A interação estabelecida entre as pessoas – por exemplo, entre os líderes e os liderados – neste cenário de novas relações e demandas educacionais no nível superior, pautadas por interesses econômicos mercantis (CORAGGIO, 2000; ARAÚJO *et al.*, 2005), contribui para a intensificação e/ou a manutenção de um estado contínuo de estresse.

Lipp (1996) entende como estresse uma situação em que o organismo do indivíduo reage física e psicologicamente a situações que possam irritar, excitar, amedrontar, confundir e até deixar o indivíduo extremamente feliz.

Para Lazarus e Folkman (1984), o estresse, em uma perspectiva psicológica, é um conjunto orquestrado de defesas corpóreas contra várias formas de estímulos nocivos, isto é, contra qualquer evento que demande do ambiente interno ou externo, que taxee ou exceda as fontes de adaptação de um indivíduo ou sistema social. O estresse intenso, e até mesmo prolongado, pode ter impacto (físico e mental) negativo no indivíduo (COOPER; COOPER; EAKER, 1988).

Dentro da organização, o estresse pode variar de acordo com a situação. Assim sendo, é importante verificar o contexto organizacional no qual o colaborador está inserido. É sabido que as organizações buscam melhorar o desempenho e a produtividade dos trabalhadores, e essa busca pode ou não submetê-los a um novo contrato psicológico e a um novo processo organizacional (MAFFIA; PEREIRA,

2014). Contudo, muitas vezes, tal movimento provoca uma situação estressante no trabalhador (COOPER; MARSHALL, 1976).

O estresse ocorrido dentro de uma organização é denominado estresse ocupacional. Segundo Paschoal e Tamayo (2004, p. 46), esse se caracteriza “como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas”. Desse modo, faz-se necessário, em uma organização, avaliar quatro variáveis dentro do estresse ocupacional: as fontes de pressão; a personalidade de cada pessoa; e os sintomas físicos e psíquicos frente às situações ocorridas (MORAES; KILIMNIK, 1994). O estresse ocupacional pode acarretar danos na organização, principalmente por envolver afastamentos, *turnover*, redução de produtividade e aumento dos acidentes de trabalho (JEX *et al.*, 2012).

Como resposta ao estresse, os docentes utilizam distintas estratégias de enfrentamento psicológico ou *coping*, de acordo com a literatura anglo-saxônica. O conceito de enfrentamento psicológico é cada vez mais conhecido na área da Psicologia e tem sido compreendido com base em diversos contextos. Em geral, dentro de uma perspectiva cognitivista, é entendido como esforços comportamentais e cognitivos despendidos pelo indivíduo, a fim de amenizar as demandas que o estejam sobrecarregando (LAZARUS; FOLKMAN, 1984).

Nesse sentido, o objetivo comum das estratégias de enfrentamento é reduzir, eliminar ou readequar o estresse diante dos eventos que ocorrem na vida; no caso em particular, as condições de trabalho do docente universitário (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; SEIDL; TRÓCCOLI; ZANNON, 2001). Cada docente utiliza recursos para se adaptar aos eventos identificados como estressantes, cabendo ressaltar que, se essas estratégias não forem efetivas, ele poderá entrar em fase de exaustão (MARRAS; VELOSO, 2012).

Portanto, é imprescindível compreender como os docentes do ensino superior percebem e lidam com o estresse no trabalho e as demandas utilizadas para enfrentar as situações estressoras, com vistas à elaboração de medidas de redução do estresse.

Assim, tomando em consideração o exposto, são levantadas as seguintes indagações: Qual o nível de estresse ocupacional do(a)s docentes do nível superior? Que estratégias de enfrentamento são por ele(a)s adotadas? Como o estresse ocupacional e o *coping* estão relacionados?

Diante dessas questões, este estudo tem por objetivo principal avaliar o grau de estresse do(a)s docentes do nível superior e as estratégias de enfrentamento psicológico por ele(a)s adotadas. Os objetivos específicos são: relacionar as características sociodemográficas dos participantes e dos seus principais estressores com o ambiente de trabalho; e compreender a correlação entre o estresse e as estratégias de enfrentamento psicológico.

## **METODOLOGIA**

### **Tipo de Estudo**

Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva e quantitativa, que tem como objetivo principal descrever as características ou fenômenos da população em estudo (DIEHL; TATIM, 2004; GIL, 2007; LOPES *et al.*, 2008).

### **Participantes**

Para esta pesquisa, foram selecionados docentes do ensino superior de uma instituição privada na cidade de Goiânia – Goiás. De 100 professores, 64 foram sorteados. A amostra foi composta de forma aleatória, por conveniência não randomizada. Escolheu-se para o cálculo um erro amostral de 5%, com desvio padrão (Z) de 1,645, com nível de confiança de 90%. Como a categoria é bastante conhecida, o nível de variação *Split* é 80/20. A participação ocorreu de acordo com a demanda, sendo as pesquisas com esses professores realizadas durante os intervalos das aulas. A amostra correspondeu a 64% do total dos docentes da instituição.

### **Critérios de Inclusão**

O docente deveria ser ativo na função há mais de doze meses e assinar o TCLE.



## Instrumentos

- Questionário Sociodemográfico, de Formação e de Experiência Profissional – constituído por 15 perguntas elaboradas pelo pesquisador, com base na revisão literária, contemplando os seguintes eixos: sexo; idade; estado civil; religião; escolaridade; dependentes; renda familiar; tempo de exercício da profissão docente; quantidade de instituições em que trabalha; existência de outro emprego além do trabalho docente; vínculo empregatício; e horas por semana dedicadas à docência.
- Escala de Estresse no Trabalho (EET), de Paschoal e Tamayo (2004) – constituída por 23 questões, com o objetivo de avaliar o estresse ocupacional, em formato Likert de cinco pontos: 1 (discordo totalmente); 2 (discordo); 3 (concordo em parte); 4 (concordo); e 5 (concordo totalmente). Os itens foram construídos com base na literatura sobre estressores organizacionais psicossociais, sendo que cada um reproduz o agente estressor e a reação a esse mesmo agente. Na pontuação dessa escala, quanto maior o escore, mais indicativo de estresse; quanto menor, menos indicativo de estresse. Na análise dos dados da escala, utiliza-se a estatística descritiva com o cálculo da média dos grupos dos docentes. Quando o valor é maior que 2,5 (média), há indicativo de médio estresse.
- Inventário de estratégias de *coping* de Folkman e Lazarus (1985), traduzido e adaptado por Savóia, Santana e Mejias (1996) – constituído por 66 questões para mensurar as estratégias utilizadas pelos docentes, com escala Likert de quatro pontos, distribuída da seguinte forma: 0 (não usei estratégia); 1 (usei um pouco); 2 (usei bastante); 3 (usei em grande quantidade). Os itens do inventário abordam estratégias que os indivíduos possam vir a utilizar quando se deparam com episódios estressantes.

## Procedimento

O presente estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa sob numeração 47317615.6.0000.0037 e parecer nº 1.280.794. Após o consentimento da instituição, o pesquisador entrou em contato, pessoalmente, no horário do intervalo, com cada docente, a fim de lhes explicar os objetivos da pesquisa e o

processo de coleta de dados, que ocorreria individualmente. No mesmo encontro, os participantes foram consultados sobre a escolha do melhor local para a realização da pesquisa: se na instituição ou em local a ser definido por cada um deles. Do total dos docentes, 62 preferiram responder aos questionários na instituição de ensino, durante o intervalo das aulas; dois professores optaram por respondê-los fora do ambiente do trabalho. Nesse caso, o pesquisador se deslocou até o local combinado, sem ônus para o pesquisado. Na oportunidade, eles foram devidamente esclarecidos sobre o caráter estritamente acadêmico da pesquisa e sobre todos os itens do TCLE. Não houve dúvidas por parte dos docentes durante o preenchimento de todos os instrumentos.

A coleta dos dados foi realizada nos meses de outubro e novembro de 2015. Para análise dos dados, foram utilizados os *softwares Excel 2013* e o pacote estatístico *SPSS Statistics 23.0*, para Windows.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **Perfil Sociodemográfico dos Docentes**

De acordo com a Tabela 3, a maioria dos docentes é do sexo feminino (57,8%); tem de 30 a 39 anos de idade (53,1%); 68,8% são casados ou vivem com companheiro; e 40,6% são católicos. No que se refere à escolaridade dos docentes da instituição, observa-se que 73,4% são especialistas; 25%, mestres; e 1,6%, doutor. Com relação à renda, apenas 4,7% dos docentes ganham menos de R\$ 1.000,00; 3,1%, de R\$ 1.000,00 a R\$ 1.999,00; 39,1%, de R\$ 2.000 a R\$ 3.999,00; 37,5%, de R\$ 4.000 a R\$ 7.999; e 15,6%, acima de R\$ 8.000,00. A renda dos participantes é, em média, compatível com o valor hora-aula praticado por outras instituições de ensino superior em Goiás; porém, inferior ao valor pago a outras profissões. Demais dados sociodemográficos são apresentados na Tabela 3 (LIANG, 2003; LIMARINO, 2005; SINPRO, 2016).

Tabela 3 – Perfil sociodemográfico de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64)

<b>Questão</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Masculino	27	42,2
Feminino	37	57,8
<b>Idade</b>		
20 a 29	6	9,4
30 a 39	34	53,1
40 a 49	21	32,8
Acima de 50	3	4,7
<b>Estado Civil</b>		
Solteiro	13	20,3
Casado(a)/Vive com companheiro(a)	44	68,8
Divorciado(a)	7	10,9
<b>Religião</b>		
Católica	26	40,6
Evangélica	12	18,7
Espírita	11	17,2
Outros	4	6,3
Não tenho religião	11	17,2
<b>Escolaridade</b>		
Especialização	47	73,4
Mestrado	16	25,0
Doutorado	1	1,6
<b>Dependentes</b>		
Sim	32	50,00
Não	32	50,00
<b>Nº de Dependentes</b>		
1 a 2 dependentes	28	43,8
3 dependentes	4	6,3
<b>Renda Docente</b>		
Menos de 1.000	3	4,7
De 1.000 a 1.999	2	3,1
De 2.000 a 3.999	25	39,1
De 4.000 a 7.999	24	37,5
Acima de 8.000	10	15,6
<b>Tempo Trabalho</b>		
1 ano a 4 anos e 11 meses	43	67,2
5 anos a 7 anos e 11 meses	11	17,2
Acima de 8 anos	10	15,6
<b>Vínculo Empregatício</b>		
CLT – Carteira Assinada	34	53,1
Horista/CLT – Carteira Assinada	30	46,9
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

No que se refere ao tempo de serviço na instituição de ensino (Tabela 3), observa-se que a maior parte da amostra trabalha na instituição entre 1 e 4 anos e 11 meses. Verifica-se, ainda, que 53,1% são celetistas, com carteira assinada, e 46,9% são horistas, também com carteira assinada. Isso ocorre devido à diferenciação na contratação para ministrar aula nos cursos, sejam estes bacharelados ou tecnológicos. Durante o preenchimento dessa pergunta no questionário, muitos docentes relataram que se sentem inseguros em relação a esse vínculo, principalmente os horistas, pois não sabem ao certo a quantidade de horas-aula que ministrarão no semestre posterior, impossibilitando-os de fazer algum planejamento que compreenda a compra de um determinado bem.

### **Estressores e Estresse**

Com relação aos estressores organizacionais, estes podem ser físicos ou psicossociais. Os primeiros referem-se a barulhos, ao ambiente da empresa, ao local onde ela está inserida, entre outros. Os segundos, por sua vez, dizem respeito aos relacionamentos no trabalho, à autonomia, ao crescimento profissional, ao controle, etc. (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Assim, a EET classifica os estressores físicos e psicossociais segundo a pontuação média do estresse, a saber: baixo (1,00 a 2,00); médio (2,01 a 3,00); e alto (3,01 a 5,00). Ao analisar os 23 itens da escala, obteve-se um Alpha de Cronbach 0,913. Field (2009) defende que, para uma escala se tornar aceitável, deve-se obter um valor acima de 0,7. Nota-se, portanto, que esse instrumento encontra-se em parâmetro superior ao defendido por esse autor.

Na Tabela 4, podem ser observados os agentes estressores, apresentados como alto estressor e médio estressor. A análise do estresse dos docentes baseou-se na média geral das perguntas, na média dos indivíduos e na média geral de cada indivíduo.

Tabela 4 – Média das variáveis estressoras (média e alta pontuação) de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64)

Variáveis	Média	DP
22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso.	3,28	1,22
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.	3,25	1,29
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.	3,16	1,10
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.	3,00	1,15
2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita.	2,97	1,18
3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.	2,77	1,21
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.	2,73	1,34
12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho.	2,72	1,16
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.	2,64	0,88
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas.	2,58	1,12
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas de trabalho.	2,53	0,97
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade.	2,33	1,15
20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias.	2,27	1,14
19. A falta de compreensão sobre minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação.	2,25	0,95
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.	2,25	0,94
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado.	2,20	0,96
11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior.	2,11	0,97
23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes.	2,16	0,93
18. A competição no meu trabalho tem me deixado de mau humor.	2,03	0,95
21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas.	2,02	1,06
<b>Total</b>	<b>1,91</b>	<b>0,63</b>

Estressores dependem da percepção de cada indivíduo. Assim, por meio da avaliação dos participantes, os estressores “O tempo insuficiente para realizar meu

volume de trabalho deixa-me nervoso”, “As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado”, “Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional” merecem atenção especial da instituição, pois esses promovem estresse nos docentes, visto que são os que apresentam médias mais altas entre os participantes. O estressor “Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais” está praticamente dentro do limite entre médio e alto estresse, devendo também receber atenção da instituição. Nesses escores com médias altas, verifica-se apenas a existência de estressores psicossociais, corroborando a teoria de Paschoal e Tamayo (2004) e Cooper, Cooper e Eaker (1988).

Conforme Tabela 4, dentre os médios, os estressores com as maiores pontuações foram: “O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita”; “A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante”; “Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores”, “Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho”; e “A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso”. Esses também carecem de atenção, pois apresentam pontuações entre média e alta. Por meio da análise dos itens “O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita” e “A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante”, entende-se que, provavelmente, há uma conduta autoritária do líder/gestor, isto é, este centraliza o poder, não havendo participação do grupo. Esse tipo de conduta é designado de estilo autocrático do líder, o que eleva a tensão e a frustração entre os colaboradores (MAXIMIANO, 2000; CHIAVENATO, 2003). Tais estressores também corroboram o estudo de Kalimo, Mostafa e Cooper (1988), evidenciando que as principais causas de estresse no trabalho são: poucas exigências do cargo; desejos frustrados; e ascensão de cargo ou promoções.

A Tabela 5 apresenta os estressores com baixa pontuação, ou seja, que potencialmente produzem baixo estresse. Nota-se que os docentes não são destratados pelos seus superiores na frente de outros colegas e que existe uma confiança do superior no trabalho desempenhado pelos professores, além de uma boa relação entre eles, pois não se sentem isolados na organização.

Tabela 5 – Média das variáveis estressoras (baixa pontuação) de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64)

Variáveis	Média	DP
14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.	1,91	0,95
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre meu trabalho.	1,78	1,04
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho.	1,73	1,22
<b>Total</b>	<b>1,80</b>	<b>1,07</b>

Importa destacar que, no ambiente de trabalho dos docentes pesquisados, existe predominância de eventos que são percebidos como estressores em baixa e média intensidade. Mesmo percebendo um evento como estressor alto, o docente pode não apresentar nível alto de estresse laboral, pois utiliza estratégias adaptativas de enfrentamento, o que leva, por conseguinte, a um ambiente organizacional mais saudável (RIBEIRO *et al.*, 2015).

A Tabela 6 mostra a classificação do nível de estresse no trabalho dos docentes que participaram deste estudo. A identificação desses níveis de estresse ocorreu mediante uma normatização para o grupo, por meio do *software* estatístico SPSS e das médias dos indivíduos. Assim, é considerado baixo nível de estresse quando a pontuação média estiver entre 1,00 a 2,00; médio nível de estresse, entre 2,01 a 3,00; e alto nível de estresse, entre 3,01 a 5,00.

Tabela 6 – Nível de estresse no trabalho de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64)

	F	%
BAIXO	16	25,0
MÉDIO	38	59,4
ALTO	10	15,6
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

Conforme demonstrado na Tabela 6, 25% dos docentes apresentam baixo nível de estresse, e 15,6%, alto nível. Os resultados do indicador do nível de estresse apontam que a maioria dos docentes (59,4%) apresenta nível médio de estresse no trabalho. Esse resultado é bastante preocupante, haja vista que as fontes de tensão excessiva interferem no estado psicofisiológico do profissional, desenvolvendo alguns sintomas, como nervosismo e oscilação de humor. A ocorrência de estresse em nível médio indica manifestações de estresse. Como consequência disso, pode haver queda de produtividade do docente (ZILLE, 2005).

Diante dessa situação, a instituição deve intervir, a fim de minimizar os efeitos do estresse no trabalho, mediante programas de qualidade de vida e melhora do ambiente organizacional.

### Estratégias de Enfrentamento

Cada docente lança mão de estratégias de enfrentamento – *coping* – para controle e adaptação frente às situações estressantes. Se as estratégias não forem eficazes, ele poderá agravar sua condição, evoluindo para a exaustão, com a permanência do estressor (LAZARUS; FOLKMAN, 1984).

A Tabela 7 demonstra os valores da consistência interna dos oito fatores de *coping*.

Tabela 7 – Consistência interna dos 8 fatores de *coping* de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64)

Fatores do Inventário de Estratégias	Quantidade de Itens	Alfa de Cronbach
Afastamento	7	0,44
Autocontrole	5	0,45
Resolução de Problemas	4	0,54
Suporte Social	6	0,60
Fuga-esquiva	2	0,60
Confronto	6	0,63
Aceitação de Responsabilidade	7	0,77
Reavaliação Positiva	9	0,78

Observa-se nessa tabela que seis fatores do Inventário de Estratégias apresentaram Alfa de *Cronbach* abaixo de 0,70: confronto; afastamento; autocontrole; suporte social, fuga-esquiva; e resolução de problemas. Esses números são similares aos apresentados na validação e adaptação da escala no Brasil. Posteriormente, realizou-se a medida da consistência interna de todos os 66 itens do inventário, totalizando um Alpha de *Cronbach* de 0,909. O fato de a consistência interna de cada fator ser menor que 0,70 não afeta o resultado dessa escala, uma vez que o instrumento é preciso e válido para os estudos de estratégias de *coping*, segue padrões comumente aceitos em Psicologia e, quando se trata de construto psicológico, tais valores são esperados, considerando a diversidade do que está sendo aferido e a quantidade da amostra, que é menor do que os itens da escala (SAVÓIA; SANTANA; MEJIAS, 1996; FIELD, 2009).



A Tabela 8 descreve as médias dos fatores de *coping*. O fator resolução de problemas (M = 1,33, DP = 0,668) foi o mais utilizado pelos docentes da instituição de ensino, seguido de suporte social (M = 1,28, DP = 0,628), fuga-esquiva (M = 1,23, DP = 0,868) e reavaliação positiva (M = 1,20, DP = 0,622). O fator confronto (M = 0,42, DP = 0,498) foi o menos utilizado pelos docentes.

Tabela 8 – Média dos fatores de *coping* de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64)

Fatores	Média	Desvio Padrão
Resolução de Problemas	1,33	0,66
Suporte Social	1,28	0,62
Fuga-esquiva	1,23	0,86
Reavaliação Positiva	1,20	0,62
Aceitação de Responsabilidade	1,17	0,65
Autocontrole	1,08	0,57
Afastamento	0,58	0,49
Confronto	0,42	0,49

De acordo com a Tabela 8, o fator resolução de problemas alcançou a maior média entre os docentes (M = 1,33; DP = 0,66). Para Lazarus e Folkman (1984), resolução de problemas significa definir o que está acontecendo, enumerar ações e implementar um plano de ação. Isso evidencia que o indivíduo pode modificar o ambiente onde está inserido e minimizar os fatores de estresse. Assim, ter a resolução de problemas como um fator que se destaca, demonstra que os docentes enfrentam de forma positiva as demandas do trabalho.

O segundo fator mais utilizado pelos docentes foi o suporte social (M = 1,28; DP = 0,62). Seidl, Tróccoli e Zannon (2001) consideram o suporte social como uma das estratégias de enfrentamento mais buscadas para lidar com as situações estressoras. Silveira, Enumo e Batista (2014) verificaram que os professores que estavam com estresse buscavam também o suporte social para enfrentar os estressores percebidos; portanto, esse fator está sendo efetivo para os docentes enfrentarem o estresse. Pietrukowicz (2001) afirma que o suporte social envolve apoio afetivo e emocional, o que contribui significativamente para o bem-estar do indivíduo; de forma preventiva, realiza a manutenção da saúde.

O fator confronto (M = 0,42; DP = 0,49) obteve a menor média entre as estratégias. Isso corrobora os dados dos docentes que se encaixam em médio e alto estresse, pois os indivíduos que mais se confrontam com a demanda estressora

apresentam maior tendência em se sentirem fora do controle da situação, aumentando significativamente o estresse (SERRA, 1999).

A Tabela 9 descreve a correlação entre o estresse dos docentes e os fatores das estratégias de enfrentamento utilizadas por eles. Para avaliar a correlação entre as variáveis (*coping* e estresse), utilizou-se o coeficiente de Pearson. Realizou-se também a correlação dos fatores entre si, com o objetivo de verificar a validade convergente, que, nesse caso, resultou em correlação significativa.

Tabela 9 – Correlação estresse e estratégias de enfrentamento de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64)

<b>Estratégias Categoria</b>		<b>Estresse Categoria</b>
Confronto	r	0,127
	p	0,317
Afastamento	r	0,325**
	p	0,009
Autocontrole	r	0,108
	p	0,396
Suporte Social	r	0,107
	p	0,401
Aceitação de Responsabilidade	r	-0,265
	p	0,034
Fuga-esquiva	r	0,357**
	p	0,004
Resolução de Problemas	r	-0,076
	p	0,551
Reavaliação Positiva	r	-0,272
	p	0,029

\*\*Correlação Significativa com  $p < 0,05$  ou \*correlação significativa com  $p < 0,01$ .

Observa-se que há uma correlação positiva entre afastamento e estresse, bem como fuga-esquiva e estresse. Isso significa que, quanto mais o indivíduo se afasta dos problemas, maior é o estresse; e quanto mais foge ou se esquiva do estressor presente, maior o estresse vivenciado. A literatura é clara ao evidenciar que, quanto maior o afastamento do docente das situações que o oprimem, mais permanente se torna a vivência do estresse (SANTOS; CARDOSO, 2010), e, não raras as vezes, com efeitos nocivos em sua saúde física e mental, o que influi na qualidade de vida relacionada ao trabalho.

## CONCLUSÃO

O trabalho docente no ensino superior é acompanhado de pressões externas e internas, decorrentes da atual ordem capitalista e mercantil e das transformações culturais em curso na sociedade. A reinvenção desse profissional, para que se transforme e atenda às novas exigências do mercado, da sociedade, do aluno e das instituições em geral, provoca uma fragmentação na forma como ele deva se inserir na atual configuração do ensino superior privado (ESTEVE, 1989; MILLER, 1991).

Os principais agentes estressores identificados – o tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho; as perspectivas de crescimento na carreira; o incômodo com a deficiência nos treinamentos; e a fraca divulgação de informações organizacionais – mostram que a instituição de ensino precisa intervir em seus processos de desenvolvimento de pessoas, com ênfase em pautas tradicionais. Isso requer reflexão e ações políticas contínuas, por exemplo: planos de cargos e salários; treinamentos dos docentes; e verificação das formas como são realizadas a comunicação interna na instituição de ensino superior.

Os resultados deste estudo apontaram para níveis baixo e moderado de estresse ocupacional, e a sua crescente vivência com estressores de naturezas distintas. Assim sendo, faz-se necessário inserir, de forma preventiva e proativa, a questão da saúde do trabalhador no debate regular, no seio universitário e nas estratégias de gestão do sistema educativo, inclusive para que sejam realizadas intervenções na implementação/consolidação de programas de qualidade de vida.

## ARTIGO 3 – ESTRESSE OCUPACIONAL E PERSONALIDADE DE DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR DE GOIÂNIA

Maurício Benício Valadão\*

Sebastião Benício da Costa Neto\*, \*\*

\*Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia-Go, Brasil

\*\*Universidade Federal de Goiás, Goiânia-Go, Brasil

### RESUMO

O presente estudo teve como objetivo identificar o nível de estresse ocupacional, os fatores de personalidade, bem como a correlação entre estresse ocupacional, personalidade e variáveis sociodemográficas, de docentes do ensino superior de uma instituição na cidade de Goiânia – Goiás. Participaram desta pesquisa 64 docentes, de ambos os sexos, com formações em diversas áreas do conhecimento, aos quais foram aplicados o Questionário Sociodemográfico, a Escala de Estresse no Trabalho, de Paschoal e Tamayo (2004), e o Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade ou *Big Five*, adaptado por Andrade (2008). Os resultados apontaram para níveis baixo e moderado de estresse ocupacional. Como fator de personalidade, o neuroticismo foi o mais encontrado entre os docentes. Além disso, não houve correlações entre estresse e dados sociodemográficos ordinais. Acerca da correlação entre dados sociodemográficos nominais e fatores de personalidade, verificou-se apenas correspondência entre estado civil e esses fatores, sendo que o neuroticismo foi o único fator que não obteve significância. Pontua-se que houve correlação positiva entre o fator neuroticismo e estresse. Concluiu-se que os docentes estão em níveis baixo e moderado de estresse, e que o estudo dos fatores de personalidade é de extrema importância para que se crie um programa de qualidade de vida direcionado a eles.

**Palavras-chave:** Docentes. Ensino superior. Estresse ocupacional. Personalidade.

### ABSTRACT

This paper aimed identifying the level of occupational stress, personality factors, as well as the correlation between occupational stress, personality and sociodemographic variables of higher education teachers of an institution in the city of Goiânia – Goiás. Sixty-four teachers of both sexes, with graduation in many areas of knowledge, took part in this study, to whom were applied the Socio-demographic Questionnaire, The Occupational Stress Scale, by Paschoal and Tamayo (2004), and The Inventory of the Five Great Personality Factors or Big Five, adapted by Andrade (2008). The results pointed to low and moderate levels of occupational stress. As a personality factor, neuroticism was the most found among teachers. In addition, there were no correlations between stress and ordinal sociodemographic data. Regarding the correlation between nominal sociodemographic data and personality factors, there was only correspondence between marital status and these factors, and neuroticism was the only factor that has not reached significance. There was a positive correlation between the neuroticism factor and stress. It was concluded that teachers are in low and moderate levels of stress, and that the study of personality factors is very important to create a program about life quality directed to them.

**Keywords:** Teachers. Higher education. Occupational Stress. Personality.

### INTRODUÇÃO

Uma parte relativamente significativa da vida de muitos indivíduos se passa dentro de uma organização. Assim, quanto maior o número de tentativas para elevar o bem-estar no ambiente de trabalho, melhor será o desempenho dos colaboradores

em suas funções. Por outro lado, quando há descompasso entre interesses, valores e necessidades das organizações e dos trabalhadores, maior a possibilidade de problemas organizacionais, dado que, provavelmente haverá discordância nas direções a serem tomadas, seja da empresa ou do trabalhador, contribuindo, dessa forma, para o estresse na vida laboral (DAVIS; NEWSTROM, 2002; WARR, 2007; TAMAYO, 2008; ANDRADE; ESTIVALETE, 2013).

Pode-se afirmar que a figura do docente do ensino superior também se encaixa no contexto de trabalhadores inseridos em uma organização. A profissão docente é conhecida como aquela que exige um olhar especial do próprio profissional, pois este necessita, concomitantemente, atender às demandas da instituição, produzir conhecimento científico, atualizar-se para realizar um processo de ensino mais eficaz e, ainda, atentar-se ao que acontece no mercado externo. Além disso, são exigidos desse profissional capacidade e conhecimentos intrínsecos à sua função. Portanto, ele deve ter um olhar multidimensional acerca da profissão – contexto das políticas públicas educacionais, carreira e condições de trabalho e formação (NÓVOA, 2007; PIOLLI, 2015).

O docente do ensino superior é um trabalhador intelectual que atende ao setor de serviços, cujo desgaste profissional é tanto físico quanto psicoemocional. Desse modo, nota-se que o trabalho docente possui característica híbrida, podendo ser tanto sinônimo de lazer, satisfação e prazer, quanto nocivo à saúde (DEJOURS, 1987; SANTOS; ALVES JR., 2007). O que diferencia uma condição da outra é a forma como alguns fatores (individuais ou ambientais) são articulados dentro da instituição.

O desgaste do docente poderá levá-lo ao estresse crônico ocupacional (*Burnout*), isto é, a uma exaustão emocional acompanhada de perda do sentido ou realização no trabalho, e de comportamentos desumanizadores no contexto laboral (CODO, 2006; SILVA *et al.*, 2008). A exaustão é a falta de energia, uma sensação de que tudo está no fim; a despersonalização (ou desumanização) diz respeito ao tratar as pessoas como objetos e à tendência de o indivíduo avaliar a si mesmo de forma extremamente negativa. Portanto, deve-se estar atento a todos os preditores existentes, já que o professor está na classe em que mais se identifica a Síndrome de *Burnout* (JOHNSON *et al.*, 2009; DALAGASPERINA; MONTEIRO, 2014).

Codo (1999) realizou uma pesquisa com 30 mil professores e concluiu que 26% da amostra apresentava exaustão emocional. Paiva e Saraiva (2005), em um

estudo com 170 professores do ensino superior, concluíram que 53% deles estavam com sintomas de estresse. Valle, Reimão e Malvezzi (2011) relataram, por sua vez, que de uma amostra de 117 docentes, 59% apresentaram estresse. Johnson *et al.* (2009) pesquisaram 916 professores e verificaram que apenas 17,37% desse total se sentiam em condições psicológicas ótimas. Isso mostra que a docência é uma profissão – ou um fazer – que necessita de um olhar diferenciado, devido ao desgaste que a acompanha, sendo esse desgaste ocasionado por distintas exigências, podendo levar ao estresse.

O estresse ocupacional é aquele provocado por agentes estressores presentes no ambiente de trabalho e ocorre quando o indivíduo faz uma movimentação excessiva de sua energia para enfrentar as demandas existentes nesse ambiente – seja em uma instituição de ensino, seja em uma organização industrial, por exemplo. Isto é, o indivíduo extrapola suas ações frente às demandas existentes. Verifica-se também que as fontes organizacionais não são as únicas preditoras que colaboram para o estresse ocupacional. Adicionadas às particularidades extraorganizacionais, será formada uma grande e nefasta sinergia, levando a pessoa (aluno, líder da instituição ou até um colega de trabalho) a potencializar ainda mais o agente estressor (MARRAS, VELOSO, 2012; SOUSA; ARAÚJO, 2015).

Vários autores (CAVANAUGH *et al.*, 2000; WANG; PATTEN, 2001; MACKIE; HOLAHAN; GOTTLIEB, 2001) apontam que, quanto maior o estresse ocupacional, maiores os sintomas nos indivíduos, como a depressão e a ansiedade, afetando negativamente o desempenho nas tarefas e a satisfação no trabalho.

Outro importante aspecto que pode estar relacionado à avaliação dos eventos e a possível manifestação do estresse é a personalidade do trabalhador. Essa se caracteriza como um entrelaçado de traços que dita os comportamentos de cada indivíduo frente às demandas (REBOLLO; HARRIS, 2006; GOMES; GOLINO, 2012).

A personalidade, ou melhor, os traços de personalidade dos indivíduos podem ser utilizados para explicar seu comportamento, pois são características psicológicas que revelam a forma de pensar, sentir e interagir com o meio social (PACHECO; SISTO, 2003; SILVA; NAKANO, 2011). Ressalta-se que vários estudiosos entendem que a personalidade também pode sofrer influência hereditária e variar ao longo do tempo, visando a uma adaptação (ANDRADE, 2008; LOCATELI; PANDOLFO, 2014; FARINA; LOPES; ARGIMON, 2016).

Nesse sentido, averiguar os traços da personalidade do indivíduo ou do grupo ao qual ele pertence é importante, dado que isso pode explicar de que forma ele vai se comportar frente às demandas existentes, e prevenir, de certa forma, seu comportamento futuro (TRENTINI *et al.*, 2009). Schultz e Schultz (2006) esclarecem que Eysenck (1947) percebia os traços de personalidade relacionados com alguns comportamentos dos indivíduos, e que esses traços desenvolviam a dimensão da personalidade, a saber: introversão, extroversão e neuroticismo (FRIEDMAN; SCHUSTACK, 2004).

Por meio de contribuições teóricas, com base nas teorias fatoriais e de traço, e a fim de verificar as dimensões da personalidade, chegou-se ao modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (CGF), conhecido também como *Big Five*. Esse modelo é considerado abrangente. Já consolidado, não faz parte de uma única teoria, mas de uma derivação de estudos empíricos e termos propostos desde os anos de 1926, por Klages, e 1933, por Baumgarten (SCHULTZ; SCHULTZ, 2006), conforme mostra Andrade (2008) em seu estudo sobre a validação do Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade no Brasil. O modelo de CGF aborda os cinco fatores, quais sejam: abertura; conscienciosidade; extroversão; amabilidade; e neuroticismo. É considerado um avanço no que se refere à personalidade, pois consegue descrever de forma básica e consistente as dimensões do ser humano, sendo encontrado também em várias pesquisas da área da Psicologia Clínica, Organizacional e do Trabalho (SILVA; NAKANO, 2011; HAUCK FILHO *et al.*, 2012; MONTEIRO *et al.*, 2015).

Com relação à abertura, os indivíduos que possuem alta pontuação nesse fator tendem a ser mais originais, francos, artísticos e imaginativos; enquanto aqueles que possuem pouca pontuação são mais simplistas e superficiais. Desse modo, a população que apresenta maior escore tende a ser mais aberta a novas experiências, situações e ideias, e as que apresentam menor escore são conservadoras no que se refere à preferência e aos novos valores (NUNES, 2000; FRIEDMAN; SCHUSTACK, 2004; BOZIONELOS, 2004; ANDRADE, 2008).

Quando se diz que determinado indivíduo possui alto escore em conscienciosidade, também denominada por alguns autores de realização, trata-se de pessoas com pouca impulsividade, isto é, cautelosas, organizadas e confiáveis. Nesse sentido, observa-se que existe uma tendência de pessoas com alto escore nesse fator serem mais hábeis em executar obrigações e demandas, evidenciando

comportamentos de organização, pontualidade; geralmente, são trabalhadores e decisivos. Por outro lado, os que apresentam baixa pontuação são, normalmente, descuidados, desorganizados, preguiçosos, negligentes, de pouca confiança e sem objetivos claros (NUNES, 2000; FRIEDMAN; SCHUSTACK, 2004).

A extroversão é considerada a forma como o indivíduo se relaciona e se interage. Pessoas extrovertidas tendem a ser mais sociáveis, entusiastas e até falantes, ativas e responsivas; as menos extrovertidas são, geralmente, submissas e quietas. Isso não quer dizer que sejam necessariamente tímidas, visto que possuem também algumas habilidades laborais e sociais (HUTZ *et al.*, 1998; MCCRAE, 2006; D'AMICO; MONTEIRO, 2012). O extrovertido demonstra sua emoção de forma mais expressiva, e dentro do ambiente de trabalho tende a ocupar posições centrais (NUNES; HUTZ, 2006).

Quando se fala que determinado indivíduo possui um fator com tendência à socialização, também denominada de amabilidade, diz-se que ele é agradável ou amável. Aqueles que possuem alto escore nesse fator são mais amáveis, agradáveis e afetuosos; possuem compaixão e procuram auxiliar outras pessoas. Por sua vez, os que possuem baixa pontuação tendem a ser mais frios e indelicados, podendo manipular os demais e até apresentar certo comportamento vingativo (BOZIONELOS, 2004; FRIEDMAN; SCHUSTACK, 2004; D'AMICO; MONTEIRO, 2012).

Em geral, os indivíduos mais nervosos, preocupados e tensos apresentam traços de neuroticismo. Pessoas com alto escore nesse fator tendem a ser mais depressivas, impulsivas, ansiosas e hostis, apresentando baixa autoestima e não estabelecendo relação positiva com o trabalho. Os que possuem baixo escore são, geralmente, mais calmos e satisfeitos. Normalmente, as pessoas com alto neuroticismo possuem certas crenças que as levam a se irritarem mais, controlando pouco seus impulsos, apresentando também alto nível de frustração (NUNES; HUTZ, 2006; MCCRAE, 2006; ANDRADE, 2008).

Segundo Pelletier (1997), faz-se necessário estudar os fatores da personalidade associando-os ao estresse. Assim sendo, fatores como raça, sexo, condição social, estado psicológico, pressões internas nas organizações, dificuldades de relacionamento profissional e traços de personalidade podem estar interagindo, visando combater as demandas estressoras decorrentes das vivências



laborais, o que interfere, conseqüentemente, na saúde mental e física do colaborador (SERAFIM *et al.*, 2012).

A par dessas considerações, o presente estudo busca responder a seguinte pergunta: Como se relacionam os indicadores de estresse e os traços de personalidade de docentes do ensino superior? Assim, pretende-se verificar a correlação entre estresse, variáveis sociodemográficas e traços de personalidade de um grupo de docentes de uma instituição de ensino superior na cidade de Goiânia – Goiás.

Este estudo se justifica ao produzir mais evidências que possam fazer evoluir a compreensão do fenômeno estresse nas relações de trabalho.

## **METODOLOGIA**

### **Delineamento**

Trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa e transversal (GIL, 2007; BREAKWELL *et al.*, 2010).

### **Participantes**

Participaram desta pesquisa docentes de uma instituição de ensino superior privada na cidade de Goiânia, Goiás. A amostra foi composta de 64 professores em um universo de 100. Esses foram escolhidos aleatoriamente, por meio de um cálculo com erro amostral de 5% (DP = 1,64). Da amostra, 53,1% possuem entre 30 e 39 anos (M = 2,34; DP = 0,76).

### **Crítérios de Inclusão**

Os participantes deveriam ser ativos na função da docência há mais de doze meses ininterruptos e assinar o TCLE.

## Instrumentos

- Questionário Sociodemográfico – constituído por 15 questões referentes aos dados sociodemográficos, de formação e experiência, dentre os quais se encontram: idade; sexo; religião; escolaridade; quantidade de dependentes; tempo de exercício da docência; número de instituições em que o docente trabalha; e tempo de trabalho na instituição.
- Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (IGFP-5) ou *Big Five* – trata-se de um instrumento com 44 questões, estruturadas em sentenças simples, com escala de respostas Likert de cinco pontos: 1 (discordo totalmente); 2 (discordo); 3 (concordo em parte); 4 (concordo); e 5 (concordo totalmente), elaborado originalmente em língua inglesa por John, Donahue e Kentle (1991), e adaptado e validado em língua portuguesa por Andrade (2008). O IGFP-5 foi validado com uma amostra final de 5.089 respondentes de cinco regiões do Brasil. O contexto validado apresentou Alpha de Cronbach entre 0,68 e 0,77.
- Escala de Estresse no Trabalho (EET), de Paschoal e Tamayo (2004) – contém 23 questões. É respondida também em escala de respostas Likert de cinco pontos: 1 (discordo totalmente); 2 (discordo); 3 (concordo em parte); 4 (concordo); e 5 (concordo totalmente). Realizou-se a análise de confiabilidade dessa escala por meio do Alfa de *Cronbach* (SIJTSM, 2009). O alpha apresentado foi de 0,91, valor considerado excelente, de acordo com as diretrizes de Field (2009).

## Procedimento

O pesquisador entrou em contato com a instituição de ensino por meio de ofício, solicitando autorização para que os docentes vinculados a ela pudessem participar da presente pesquisa. Após o consentimento da instituição, foram sorteados 64 docentes de um total de 100. Em outro momento, o pesquisador abordou cada um dos docentes sorteados em seu horário do intervalo, convidando-o para responder aos questionários. Os participantes foram devidamente esclarecidos sobre o caráter estritamente acadêmico da pesquisa e acerca dos itens do TCLE. A aplicação do questionário e dos instrumentos foi realizada nos meses de outubro e

novembro de 2015. Ressalta-se que, além dos instrumentos supracitados, foi aplicado o Inventário de Estratégias de Folkman e Lazarus (1985), traduzido e adaptado por Savóia, Santana e Meijas (1996), referente à outra pesquisa do projeto.

Do total dos docentes, 62 preferiram responder aos questionários na própria instituição de ensino, no horário do intervalo; apenas dois docentes optaram por responder fora do ambiente de trabalho. Assim, o pesquisador deslocou-se até o local previamente combinado, sem ônus para os pesquisados, para que fossem realizados os procedimentos de coleta de dados. Não houve dúvidas ou quaisquer adversidades durante o preenchimento dos instrumentos.

Todos os cuidados éticos com relação aos participantes foram observados, seguindo as diretrizes da MS/CNS nº 466/12, do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde, e da aprovação do presente estudo pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO), sob a numeração 47317615.6.0000.0037 e parecer nº 1.280.794.

Para verificar o estresse ocupacional dos docentes e identificar os fatores de personalidade da amostra, foi utilizado o método da análise descritiva. Procedeu-se ao coeficiente de contingência C, isto é, o possível relacionamento entre os dados sociodemográficos nominais e o estresse, e uma correlação de *Spearman* e *Kendall* entre o estresse e os dados ordinais do questionário sociodemográfico. Já entre o estresse e os fatores de personalidade dos pesquisados, aplicou-se o teste *t*, para as médias dos fatores de personalidade em relação ao sexo dos docentes, a fim de avaliar uma diferença significativa entre as médias das duas condições (DANCEY; REIDY, 2013). Para análise dos dados, foram utilizados os *softwares* Microsoft Excel 2013 e pacote estatístico SPSS Statistics 23.0, para Windows.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Houve predominância do sexo feminino (57,8%); da faixa etária de 30 a 39 anos (53,1%); de pessoas casadas ou que vivem com companheiro(a)s (68,8%); e de católicos (40,6%). A quantidade de participantes difere-se no que diz respeito à escolaridade: 73,4% dos professores são especialistas; 25%, mestres; e apenas 1,6%, doutor.

Dos 64 docentes, observou-se que 50% têm dependentes. Desses, 43,8% afirmaram ter de 1 a 2; e 6,3%, 3 dependentes. Com relação à renda, considerando apenas os ganhos enquanto docente, a distribuição não ficou uniforme: 3 docentes (4,7%) ganham menos de R\$ 1.000,00; 2 (3,1%), na faixa de R\$ 1.000,00 a R\$ 1.999,00; 25 (39,1%), de R\$ 2.000 a R\$ 3.999,00; 24 (37,5%), de R\$ 4.000 a R\$ 7.999; e 10 (15,6%), acima de R\$ 8.000,00. Os ganhos de R\$ 2.000,00 a R\$ 7.999 apresentaram maior frequência.

Quanto ao tempo de serviço na instituição, 67,2% dos docentes estão na organização entre 1 e 4 anos e 11 meses; 17,2%, entre 5 e 7 anos e 11 meses; e 15,6%, acima de 8 anos. Observou-se que quase metade da amostra difere-se quanto ao vínculo empregatício: 53,1% são celetistas e possuem carteira de trabalho assinada; e 46,9% são horistas, também contratados pelo regime CLT. A maior parte dos horistas está alocada nos cursos tecnológicos. Isso porque esses cursos funcionam de forma modular, e o pagamento é referente às horas que correspondem ao módulo.

Perguntou-se aos docentes em quantas instituições de ensino eles trabalham: 37,5% trabalham em 2 instituições; 17,2%, em 3 ou 4; e 45,3% trabalham apenas na instituição de ensino pesquisada. Foi perguntado também se teriam outro emprego além do trabalho docente: 59,4% responderam que sim; e 40,6, não.

Verificou-se, pelo levantamento sociodemográfico, uma quantidade relativamente alta de horas dedicadas à atividade docente ao longo de uma semana. Nessas horas computam-se: sala de aula, preparação de materiais, aplicação e correção de provas e demais atividades pertinentes à função. Da amostra pesquisada, 31,3% dedicam de 31 a 44 horas semanais às atividades de docência; 16,4%, de 45 a 60 horas, e 4,7%, mais de 61 horas.

Na aplicação da EET, verificou-se o nível de estresse ocupacional dos docentes da instituição. A classificação do estresse se dá com base na pontuação média dos escores, normatizados para o grupo por meio do *software* estatístico SPSS e das médias dos indivíduos, distribuídas da seguinte forma: baixo (1,00 a 2,00); médio (2,01 a 3,00); e alto (3,01 a 5,00). Em pesquisas realizadas por Paschoal e Tamayo (2004), a pontuação média do escore ficou entre 2,01 e 3,00.

A Tabela 10 apresenta a classificação do estresse e a sua frequência nos docentes da instituição pesquisada.

Tabela 10 – Nível de estresse no trabalho de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64)

	<i>f</i>	%
BAIXO	16	25,0
MÉDIO	38	59,4
ALTO	10	15,6
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

De forma geral, a simples presença de eventos não se caracteriza como um possível agente estressor, sendo que existe a necessidade da percepção do indivíduo para avaliar se determinada situação é estressante ou não (LAZARUS, 1996). Marras e Veloso (2012) afirmam que um agente estressor tem de ser percebido pelo indivíduo e, conseqüentemente, entendido, consciente ou inconscientemente, como uma situação ameaçadora.

Na presente pesquisa, verificou-se, conforme Tabela 10, que 25% dos participantes estão com escore baixo de nível de estresse. Entende-se que esse número aponta para situações que não se configuram como agentes potencialmente estressores. Grande parte dos docentes, 59,4%, está com pontuação média em nível de estresse ocupacional. Esse número é preocupante, visto que indica uma dificuldade de manutenção de um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento profissional. O trabalho é essencial ao indivíduo, e isso, conseqüentemente, influencia a saúde e a qualidade de vida dos colaboradores, pois, por meio dele, relações são estabelecidas, fazendo com que as pessoas exerçam sua produtividade e, ainda, que construam sua identidade social. Diante disso, infere-se que, quando o trabalho é fonte de sofrimento, reações negativas podem ser desencadeadas (KANTORSKI, 1997; SCHWARTZMAN, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Ainda de acordo com a Tabela 10, constatou-se que 15,6% dos docentes estão com alto nível de estresse. Nota-se que 75% deles apresentaram níveis médio e alto de estresse. Lipp (1996) realizou uma investigação apontando que policiais militares, bancários e professores são as classes de trabalhadores mais acometidos pelo estresse no Brasil. Os docentes com nível médio de estresse precisam encontrar meios para diminuí-lo, pois os efeitos do estresse podem acarretar queda de rendimento no trabalho, problemas de relacionamento entre colegas e superiores, possível absenteísmo e dificuldade em planejar as tarefas do dia a dia (LIPP *et al.*, 1991).

A parte da amostra com nível alto de estresse tende a gerar aumento de custos, tanto para a instituição de ensino quanto para os próprios docentes: queda de produtividade; desperdício de material; aumento considerável de absenteísmo e “presenteísmo”; gastos com planos de saúde; e aumento de acidentes de trabalho (COSTA, 2004). Em tais condições, é necessário elaborar planos de intervenção, a fim de minimizar os efeitos do estresse ocupacional, elevando a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Pelo fato de os dados sociodemográficos serem nominais e ordinais, realizou-se duas correlações entre essas variáveis e o estresse (*Spearman* e *Kendall*), com o intuito de verificar o estresse e os dados sociodemográficos ordinais, a saber: escolaridade; pessoas que moram na mesma casa; renda familiar mensal; tempo de docência; quantidade de instituições em que trabalha; tempo de trabalho na instituição; horas trabalhadas na instituição; e horas dedicadas à docência. Nesse caso, nas duas correlações não paramétricas, não houve, na amostra, significância entre o estresse e os dados sociodemográficos ordinais.

Posteriormente, foi realizada uma regressão logística múltipla nominal entre o estresse e os dados nominais: tipo de vínculo empregatício; outro emprego além do trabalho docente; sexo; dependentes; religião; e estado civil. Não foi possível realizar esta regressão no *SPSS*, devido à amostra ser considerada pequena. “A regressão logística também exige amostras grandes para ser precisa, com cerca de 20 casos por variável independente, desde que o tamanho mínimo da amostra não seja inferior a 60 casos” (RIBAS; VIEIRA, 2011, p. 195). Desse modo, procedeu-se ao coeficiente de contingência *C*, conforme demonstra a Tabela 11.

Tabela 11 – Correlações entre estresse e variáveis sociodemográficas nominais de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64)

Variáveis Sociodemográficas	Estresse			N	X <sup>2</sup>	p	Coef. C
	Baixo	Médio	Alto				
Sexo							
Masculino	10	11	6	27			
Feminino	6	27	4	37	6,73	0,03	0,30
Dependentes							
Sim	12	16	4	32	5,34	0,06	0,27
Não	4	22	6	32			
Religião							
Católica	6	17	3	26			
Evangélica	5	5	0	10			
Espírita	1	5	5	11	14,43	0,15	0,42
Protestante	0	2	0	2			
Outros	1	2	1	4			
Não tenho	3	7	1	11			
Estado Civil							
Solteiro(a)	2	7	4	13			
Casado(a)	13	25	6	44	5,21	0,26	0,27
Divorciado(a)	1	6	0	7			
Vínculo Trabalhista							
CLT Carteira Assina	9	22	3	34	2,55	0,27	0,19
Horista	7	16	7	30			
Outro emprego							
Sim	12	22	4	38	3,21	0,20	0,21
Não	4	16	6	26			
<b>Total</b>				<b>64</b>			

De acordo com a Tabela 11, quando se relacionou o estresse com as características sociodemográficas dos docentes, constatou-se diferença significativa entre estresse e o fator “sexo”. O sexo feminino apresentou índices de médio estresse superiores aos dos participantes do sexo masculino. Fernandes e Noronha (2015), em recente pesquisa sobre vulnerabilidade do estresse e satisfação no trabalho, também encontraram achados semelhantes com relação à diferença entre os sexos. Nesse caso, o sexo feminino revelou maiores problemas com relação ao estresse organizacional, ou seja, maiores dificuldades na conciliação de tempo, carreira docente e saúde física. Klassen e Chiu (2010) pesquisaram o estresse e a

satisfação no trabalho com professores. Além de verificarem que professores com maior estresse possuem menos satisfação no trabalho, observaram que as professoras apresentaram maiores índices de estresse. Entende-se, portanto, que mesmo ainda não apresentando índices de alto estresse, a instituição deva fazer um acompanhamento do estresse com as professoras, evitando, assim, faltas, doenças e demissões.

Ainda sobre o estresse, outros aspectos importantes a serem analisados são: a evolução, a personalidade e a condição emocional das pessoas, visto que cada indivíduo percebe de maneira diferente o ambiente em que está inserido. Assim sendo, pode-se afirmar que, para verificar a presença ou não de estresse, deve-se considerar a aprendizagem social, os pensamentos, o tipo de personalidade e as atitudes de cada um. Vários estudos apontam para a probabilidade de a personalidade estar associada ao estresse, pois este é o resultado da sensibilidade psicológica ou até fisiológica com relação aos estressores presentes (LIPP, 2000; ARAÚJO *et al.*, 2005; MELLO *et al.*, 2007).

A Tabela 12 apresenta a distribuição dos cinco grandes fatores de personalidade entre os 64 participantes deste estudo. A classificação dos fatores de personalidade pela média tem por objetivo verificar a diferença entre os indivíduos (HILTON; ARMSTRONG, 2006).

Tabela 12 – Fatores de personalidade de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64)

	<b>Amabilidade</b>	<b>Abertura</b>	<b>Neuroticismo</b>	<b>Extroversão</b>	<b>Conscienciosidade</b>
Média	13,15	34,92	17,04	22,76	29,93
DP	2,09	5,61	4,89	3,76	5,36
Mínimo	5,00	20,00	8,00	12,00	14,00
Máximo	15,00	45,00	27,00	30,00	38,00
<b>Percentis</b>					
25	12,25	32,25	13,00	20,25	25,00
50	13,50	36,00	16,00	23,00	30,00
75	15,00	39,00	21,00	26,00	34,00

Ao comparar o percentil com as médias, observa-se, conforme Tabela 13, que apenas o neuroticismo apresentou pontuação maior que o percentil 50; logo, é um dos fatores mais presentes entre os docentes, seguido de amabilidade. De acordo com McCrae (2006), indivíduos com alta pontuação nesse fator ficam mais irritados, inseguros, emotivos e até melancólicos, com *mix* de frustração dos desejos, fazendo



com que eles fiquem também mais perturbados. Em um estudo realizado por Aldwin (1994), verificou-se que indivíduos com alta pontuação no fator neuroticismo percebem mais eventos como estressores, o que pode ser verificado pelo nível de estresse encontrado nos docentes. Isso corrobora o estudo de McCrae e John (1992). Esses autores apontaram que essas pessoas não lidam bem com o estresse e possuem instabilidade emocional. Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), indivíduos com traços de neuroticismo correm mais riscos de desenvolver *Burnout*, pois, conforme o próprio traço demonstra, possuem características de ansiedade, hostilidade e até depressão.

Após evidenciar os fatores mais presentes entre os professores, realizou-se um teste *t* entre amostras independentes, para verificar os fatores de personalidade por sexo dos docentes. Os resultados são apresentados na Tabela 13. Observa-se uma diferença significativa entre os sexos ( $p = 0,003$ ) no fator amabilidade, com uma média mais baixa para o sexo masculino ( $m = 12,25$ ;  $DP = 2,58$ ) em relação o sexo feminino ( $m = 13,08$ ;  $DP = 1,35$ ).

Tabela 13 – Análise das médias dos fatores de personalidade por sexo dos docentes ( $n = 64$ )

Fatores de Personalidade	Igualdade de Variâncias		Teste t para Igualdade das Médias	
	F	Sig.	T	Sig. (bilateral)
Amabilidade	6,672	0,12	-3,123	0,003
Abertura	0,205	0,652	1,135	0,261
Neuroticismo	1,827	0,181	-1,421	0,160
Extroversão	1,233	0,271	-0,312	0,756
Conscienciosidade	0,004	0,950	0,690	0,493

Dos cinco grandes fatores de personalidade, a amabilidade refere-se às pessoas que apresentam comportamentos pró-sociais. Geralmente, elas são simpáticas, amáveis com as demais do grupo e sempre se preocupam com o bem-estar de todos (GARCÍA, 2006). No presente estudo, a predominância do fator amabilidade em participantes do sexo feminino foi compatível com as descrições apresentadas por outros estudos (PASQUALI; AZEVEDO; GHESTI, 1997; GÁNDARA; ORTIZ; TELLO, 2006; NUNES; HUTZ, 2006). Nunes (2000), ao avaliar um instrumento contendo os cinco grandes fatores de personalidade, constatou que as mulheres apresentaram médias altas em amabilidade.

Considerando que o fator amabilidade representa uma tendência de as pessoas serem amáveis com as demais, nota-se que docentes do sexo feminino demonstram maior preocupação com o bem-estar dos outros e expõem seu apreço e compreensão de modo geral. Elas tendem a ser mais confiantes, organizadas, leais; finalizam o trabalho iniciado e se envolvem emocionalmente com a atividade realizada. Ao aumentarem sua identidade social e desenvolverem afetos com a empresa, sentem a necessidade de retribuir o apoio social (ERDHEIM; WANG; ZICKAR, 2006; NUNES; HUTZ, 2006; KUMAR; BAKHSHI, 2010).

Investigou-se também a correlação entre as variáveis sociodemográficas nominais/ordinais e os fatores de personalidade. A Tabela 14 apresenta as correlações entre os dados ordinais de *Spearman* e *Kendall* – escolaridade; pessoas que moram na mesma casa; renda familiar mensal; tempo de docência; quantidade de instituições em que trabalha; tempo de trabalho na instituição; horas trabalhadas na instituição e horas dedicadas à docência – e os fatores de personalidade. Nas duas correlações, não houve significância entre os dados sociodemográficos ordinais e os fatores amabilidade, abertura, neuroticismo e conscienciosidade.

Tabela 14 – Correlação entre variáveis sociodemográficas ordinais e fatores de personalidade de docentes do ensino superior de Goiânia (n = 64)

Variáveis Sociodemográficas		Extroversão	
		<i>Spearman</i>	<i>Kendall</i> $\tau$
Escolaridade	r	0,15	0,14
	p	0,905	0,897
Quantas pessoas moram com você?	r	0,202	0,168
	p	0,110	0,089
Renda familiar mensal	r	0,440**	0,323**
	p	0,000	0,001
Tempo de docência	r	0,270*	0,206*
	p	0,031	0,033
Quantidade de instituições em que leciona	r	0,247*	0,189
	p	0,049	0,65
Tempo de trabalho na instituição	r	0,267*	0,208*
	p	0,03	0,028
Horas trabalhadas na instituição	r	0,330**	0,228*
	p	0,008	0,017
Horas de dedicação total à docência	r	0,387**	0,289**
	p	0,008	0,003
<b>Total (N) = 64</b>			

\* Correlação significativa no nível <0,05.

\*\* Correlação significativa no nível < 0,01.

Acerca da correlação entre renda familiar mensal e fator de personalidade extroversão ( $r = 0,440$ ;  $p = 0,00$  e  $r = 0,323$ ;  $p = 0,001$ ), Lever, Piñol e Uralde (2005) demonstraram que a pobreza tem efeito direto no bem-estar subjetivo do indivíduo. Minkov (2009), em outro estudo, verificou que a pobreza predizia a infelicidade em 31% dos casos pesquisados. Da mesma forma, Woyciekoski, Stenert e Hutz (2012) afirmaram que o dinheiro pode trazer felicidade, e sua falta pode gerar infelicidade. Isso evidencia que a correlação renda e extroversão é significativa e positiva, ou seja, uma maior renda faz com que o fator extroversão esteja presente no indivíduo. Caso a renda seja baixa, ele provavelmente tenderá a ser mais superficial, comum, menos imaginativo e espirituoso, conforme demonstrado em outras pesquisas (BENET-MARTÍNEZ; JOHN, 1998; FRIEDMAN; SCHUSTACK, 2004).

A correlação entre o tempo de docência e o fator extroversão ( $r = 0,270$ ;  $p=0,031$  e  $r = 0,206$ ;  $p = 0,033$ ) foi significativa e positiva. Teixeira (1994), em sua pesquisa acerca dos bons professores, relatou que os docentes com mais tempo de trabalho e idade são os que mais gostam de estar com os alunos, o que ratifica essa correlação. Isso significa que, quanto mais tempo de sala de aula o docente possui, maior será o fator extroversão, tornando-se cada vez mais criativo, habilidoso e didático (CHO; RAMANAN; FELDMAN, 2011).

Na análise, destacou-se a correlação entre “quantidade de instituições em que trabalha”, “horas trabalhadas na instituição”, “horas de dedicação total à docência” e extroversão. Docentes com mais horas trabalhadas ou dedicadas à profissão e que possuem outro emprego em outras instituições têm o fator extroversão evidenciado, ou seja, são mais sociáveis, falantes ou eloquentes, o que corrobora a significância positiva desta amostra (FRIEDMAN; SCHUSTACK, 2004). Seligman (2004), Diener e Suh (2000) relacionaram uma série de características que desenham sujeitos felizes. Estes, de acordo com os autores supracitados, têm uma vida social mais rica, são mais falantes e sociáveis e possuem um nível maior de satisfação com o trabalho que realizam, sendo, também, mais produtivos.

Ademais, observa-se que o trabalho é uma forma de interagir e obter suporte social – renda e significado na vida –, determinando pessoas mais extrovertidas. Zanelli, Silva e Soares (2010), Snyder e Lopez (2009) e Roche e Mackinnon (1976) concluíram que o trabalho constrói significados e propósitos de vida; porém, deve-se considerar a quantidade de tempo trabalhado e a forma como o indivíduo desenvolve seu trabalho. Assim, um trabalho que tenha significado contribuirá para a

formação de sentimentos positivos, destacando características de pessoas com traços de extroversão.

Mesmo observando uma correlação positiva entre a “quantidade de instituições em que trabalha” e o fator extroversão, é imprescindível observar o que outras pesquisas apontam. O aumento da carga horária – docentes com dois ou mais empregos diferentes – pode contribuir para o surgimento de doenças físicas e psíquicas, o que interfere na qualidade de vida do indivíduo, gerando um círculo pernicioso de estresse. Essa correlação pode ser aprofundada em outras pesquisas (ARAÚJO *et al.*, 2005; CANOVA; PORTO, 2010; ANDRADE; CARDOSO, 2012).

Já a correlação “tempo de trabalho na instituição” e extroversão foi significativa e positiva. Quanto mais tempo o docente se encontra em uma mesma instituição, mais propenso a apresentar o fator extroversão. Dentro do ambiente organizacional, os docentes que apresentam esse fator são associados constantemente àqueles que são comprometidos e que têm compulsão pelo trabalho (RIBEIRO; BORBA, 2016).

Realizou-se também a correlação entre os dados sociodemográficos nominais – tipo de vínculo empregatício; outro emprego além do trabalho docente; sexo; dependentes; religião; estado civil – e os fatores de personalidade, por meio do coeficiente da *contingência C*, conforme demonstrado na Tabela 15. Houve apenas correlação entre o estado civil e os fatores de personalidade, sendo que o neuroticismo foi o único fator que não obteve significância.

Na correlação entre estado civil e conscienciosidade, 24 docentes não concordaram e nem discordaram que estar casado significa ser mais consciente, ou seja, ter mais competência, ordem, responsabilidade e autodisciplina. Portanto, não há consenso de que a dedicação esteja relacionada com o casamento (FIGUEIRÓ *et al.*, 2010; BORGES; ANDRADE, 2014).

Tabela 15 – Correlação entre dados sociodemográficos nominais e fatores de personalidade de docentes do nível superior (n=64)

		<b>Conscienciosidade</b>								
<b>Variáveis Sociodemográficas</b>		<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo em parte</b>	<b>Nem concordo e discordo</b>	<b>Concordo em parte</b>	<b>Concordo Totalmente</b>	<b>N</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>	<b>Coef. C</b>
Estado Civil										
	Solteiro(a)	0	1	3	9	0	13			
	Casado(a)	2	1	24	17	0	44	13,6	0,034	0,419
	Divorciado	0	2	1	4	0	7			
		<b>Abertura</b>								
<b>Variáveis Sociodemográficas</b>		<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo em parte</b>	<b>Nem concordo e discordo</b>	<b>Concordo em parte</b>	<b>Concordo Totalmente</b>	<b>N</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>	<b>Coef. C</b>
Estado Civil										
	Solteiro(a)	0	0	8	3	2	13			
	Casado(a)	0	7	10	27	0	44	17,6	0,07	0,465
	Divorciado	0	0	3	3	1	7			
		<b>Extroversão</b>								
<b>Variáveis Sociodemográficas</b>		<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo em parte</b>	<b>Nem concordo e discordo</b>	<b>Concordo em parte</b>	<b>Concordo Totalmente</b>	<b>N</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>	<b>Coef. C</b>
Estado Civil										
	Solteiro(a)	2	9	2	0	0	13			
	Casado(a)	0	24	20	0	0	44	9,57	0,048	0,361
	Divorciado	1	4	2	0	0	7			
		<b>Amabilidade</b>								
<b>Variáveis Sociodemográficas</b>		<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo em parte</b>	<b>Nem concordo e discordo</b>	<b>Concordo em parte</b>	<b>Concordo Totalmente</b>	<b>N</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>p</b>	<b>Coef. C</b>
Estado Civil										
	Solteiro(a)	0	0	5	6	2	13			
	Casado(a)	0	0	4	23	17	44	25,3	0,001	0,533
	Divorciado	1	1	0	3	2	7			
<b>Total</b>							<b>64</b>			

Acerca da correlação com o fator abertura, a maioria dos docentes casados concorda em parte que estar casado vincula-se também à abertura – flexibilidade de pensamento, abertura a novas experiências e inovação. Isso significa que podem adotar comportamentos que valorizem a exploração, as novas experiências, ideias e novidades (BIGHETTI; ALVES; BAPTISTA, 2014; NORONHA *et al.*, 2015).

O grupo de docentes casados não concorda e nem discorda da extroversão. Estar casado não significa ser menos ou mais extrovertido. Esse dado corrobora a pesquisa de Scorsolini-Comin e Santos (2010). De acordo com esses autores, para mensurar o conceito de bem-estar e satisfação no casamento não existe apenas uma variável, mas um conjunto de fatores, tais como: vivência; saúde física; psicopatologia; e personalidade.

Sobre a correlação entre o fator amabilidade e o estado civil, a maioria dos docentes casados concorda em parte que são mais amáveis. Mônico e Teodoro (2011), ao pesquisarem a teoria triangular do amor, de Sternberg, e o modelo dos cinco grandes fatores, encontraram, nas correlações, associações entre aspectos românticos e o fator amabilidade. Isto é, indivíduos amistosos, calorosos, percebe de forma positiva seu casamento.

No intuito de verificar a interação entre estresse e fatores de personalidade, foi realizada a correlação dessas variáveis, conforme demonstra a Tabela 16.

Tabela 16 – Correlação estresse e fatores de personalidade (n = 64)

Fatores de Personalidade		Estresse
Conscienciosidade	r	0,05
	p	0,64
Abertura	r	-0,11
	p	0,37
Neuroticismo	r	0,35
	p	0,04
Extroversão	r	0,09
	p	0,47
Amabilidade	r	0,83
	p	0,51

Verifica-se que o fator de personalidade neuroticismo correlacionou-se positivamente com o estresse, ou seja, quanto mais presente o neuroticismo, maior a possibilidade de o colaborador ter estresse – neste caso, o docente do ensino superior. O neuroticismo manifesta-se mediante duas características: a primeira, o

indivíduo avaliando “[...] a ansiedade e a outra avaliando seu bem-estar” (GOTTARDO; FERREIRA, 2015, p. 151). As pessoas com alta pontuação nesse escore tendem a ser mais depressivas, mal humoradas e instáveis emocionalmente; por conseguinte, isso pode prejudicar a percepção delas quanto ao estresse organizacional (ANDRADE, 2008; TINOCO; LOPES; LOPES, 2011). Esse dado ratifica alguns resultados encontrados por Grazziano e Biachi (2010). Esses autores verificaram que indivíduos com característica do neuroticismo estão mais propensos à Síndrome de *Burnout*, ou seja, a desenvolverem estresse crônico ocupacional. Além disso, vai ao encontro da pesquisa de Kaur, Chodagiri e Reddi (2013), que pesquisaram policiais indianos com altos índices de estresse (35,3%). Quando avaliados individualmente, constatou-se que eles apresentavam alto escore de neuroticismo em relação ao outro grupo de policiais com menos estresse. A correlação estresse e neuroticismo apontado na Tabela 16 confirma o que está exposto na Tabela 13, que o neuroticismo é o fator mais presente entre os docentes, evidenciando um índice significativo de médio estresse localizado.

Desse modo, faz-se necessário observar que, quando as ações no trabalho são criativas, existe a possibilidade de modificar o sofrimento humano, estruturando-o de forma positiva. Diante disso, verifica-se que o trabalho pode ser mediador entre saúde e doença, visto que pode ser criador ou patogênico (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; HELOANI; CAPITÃO, 2003).

## **CONCLUSÃO**

Por meio deste estudo, verificou-se a possibilidade de entender melhor a relação entre o estresse e a personalidade dos docentes pesquisados, promovendo uma reflexão maior sobre a relação saúde e trabalho. Os docentes foram identificados com índices baixo e médio de estresse. Assim sendo, identificar o nível de estresse, o perfil sociodemográfico e os fatores de personalidade é de extrema importância, uma vez que o impacto do estresse nos colaboradores é negativo e os afeta diretamente no ambiente de trabalho.

Objetivou-se demonstrar a possibilidade de criação de um programa de qualidade de vida direcionado, baseado em dados específicos, utilizando métricas referentes ao estresse, à personalidade e às estratégias de enfrentamento utilizadas pelos docentes, a fim de promover um maior alinhamento entre as expectativas

organizacionais e individuais, contribuindo, dessa forma, para o bem-estar de todos na instituição (campo de pesquisa) e nas organizações em geral.

Com base nos dados levantados e analisados neste estudo, sugere-se a realização de mais pesquisas voltadas para o comportamento e a personalidade dos docentes, a fim de avaliar a mudança do fator personalidade frente às diversas situações no trabalho, bem como o aumento e a diminuição do estresse no decorrer do período laboral, dado que a literatura existente no Brasil ainda é incipiente. Ratifica-se, portanto, que o reconhecimento desses fatores é relevante para a prevenção do estresse ocupacional.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da revisão sistemática da literatura, pôde-se verificar que o estresse está em crescimento no mundo e relaciona-se com o resultado da interação entre indivíduo e ambiente, principalmente com a percepção das pessoas acerca das demandas externas e internas que se fazem presentes. No campo organizacional, a realidade não é diferente. O estresse ocupacional tem sido considerado um fator agravante, causando impacto negativo nos colaboradores, resultando em afastamentos. Diante disso, as organizações devem promover iniciativas para elevar o bem-estar de seus profissionais.

Pesquisar estresse, principalmente quando envolve docentes do nível superior, encontra algumas limitações. Nota-se que a produção científica permeia todos os contextos, mas há escassez de fontes que estabeleçam a relação entre estresse, estratégias de enfrentamento e personalidade dos docentes.

É lugar comum – e ratificado pela literatura existente, principalmente a internacional – que o estresse desencadeia doenças, comprometendo os indivíduos dentro de uma organização, ou seja, afeta diretamente os índices de produtividade e eficiência, o que impacta empresa e colaborador. Tal fenômeno, e suas vicissitudes, justificam a proposição de novas investigações. Desse modo, as pesquisas acerca do estresse ocupacional e da forma como as organizações podem auxiliar os colaboradores visam contribuir para a promoção da gestão democrática, focada no colaborador, com desenvolvimento de ações voltadas para a qualidade de vida dos profissionais, exercendo de fato uma visão holística sobre o ambiente organizacional.

Nesse sentido, a instituição de ensino superior deve observar as mudanças ocorridas entre os docentes, por meio da compreensão de como eles percebem e enfrentam o estresse. Entende-se que esse processo possa contribuir para a elaboração de estratégias de enfrentamento, melhorando, por conseguinte, a percepção de bem-estar acerca do ambiente de trabalho.

O docente do ensino superior no Brasil enfrenta hoje novos desafios, oriundos das mudanças do sistema de ensino. E esses desafios se fazem mais presentes quando as instituições precisam promover mudanças organizacionais decorrentes dessas alterações. O surgimento de novas atribuições para a educação – acréscimo de pesquisa, alterações na sociedade, no mercado, nas horas dedicadas à docência

– e a mudança do perfil do aluno fizeram com que o docente assumisse a responsabilidade de manter as instituições de ensino superior funcionando. Tudo isso, no limite, alimenta um ciclo estressor.

A presente pesquisa não esgota o tema, o qual se propôs a investigar. Ao contrário, intenta-se que este estudo venha a contribuir para futuras pesquisas que relacionem estresse, personalidade, estratégias de enfrentamento e docentes. Dessa forma, entende-se que pesquisar, relacionar e desvendar essas variáveis impulsiona o desenvolvimento de debates e ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida dos professores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALDWIN, C. **Stress, coping and development: an integrative perspective**. New York: The Guilford Press, 1994.

ANDRADE, J. M. **Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil**. 2008. 169 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/1751>>. Acesso em: 08 jan. 2016.

ANDRADE, P.; CARDOSO, T. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde e Sociedade**, v. 21, n. 1, p. 129-140, 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/sausoc/article/view/29824/0>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

ANDRADE, T.; ESTIVALETE, V. Valores organizacionais e suporte social no trabalho: a percepção dos colaboradores do setor bancário público e privado. Gerais, **Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, p. 205-224, jul. 2013. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202013000200005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso: 05 nov. 2016.

ANGELONI, M. T. Elementos intervenientes na tomada de decisão. **Ci. Inf**, v. 32, n. 1, p. 17-22, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v32n1/15969>>. Acesso em: 20 dez. 2015.

ANTONIAZZI, A.; DELL'AGLIO, D.; BANDEIRA, D. O conceito de coping: uma revisão teórica. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 3, n. 2, p. 273-294, dez. 1998. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X1998000200006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X1998000200006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso: 22 out. 2016.

ARAÚJO, T. M. et al. 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, 2005. Disponível em: <[http://inseer.ibict.br/rbsp/index.php/rbsp/article/viewFile/108/pdf\\_528](http://inseer.ibict.br/rbsp/index.php/rbsp/article/viewFile/108/pdf_528)>. Acesso em: 10 jan. 2016.

BARROS, S. P. **A promoção de qualidade de vida para os trabalhadores: discurso, poder e disciplina**. 2010. 193 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

BARTLEY, C. E.; ROESCH, S. C. Coping with daily stress: The role of conscientiousness. **Personality and individual differences**, v. 50, n. 1, p. 79-83, 2011. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886910004290>>. Acesso em: 30 jan. 2016.

BENET-MARTÍNEZ, V.; JOHN, O. P. Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English.

**Journal of personality and social psychology**, v. 75, n. 3, p. 729, 1998. Disponível em: <<http://psycnet.apa.org/journals/psp/75/3/729/>>. Acesso em: 24 jan. 2016.

BENEVIDES, A. M. et al. Sintomas de estresse em educadores brasileiros. **Aletheia**, n. 17/18, p. 63-72, 2003. Disponível em: <<http://www.academia.edu/download/30334399/115013455007.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

BERSON, Y.; DAN, O.; YAMMARINO, F. J. Attachment style and individual differences in leadership perceptions and emergence. **The Journal of Social Psychology**, v. 146, n. 2, p. 165-182, 2006. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/SOCP.146.2.165-182>>. Acesso em: 08 ago. 2015.

BEZERRA, C.; MINAYO, M. C.; CONSTANTINO, P. Occupational stress among female police officers. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 3, p. 657, 2013. Disponível em: <<http://search.proquest.com/openview/c0e618e688a68a8c28c6faf5fff43553/1?pq-origsite=gscholar>>. Acesso em: 04 jan. 2016.

BIANCHI, E. R. F. et al. Escala Bianchi de stress. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, n. spe, p. 1055-1062, 2009. Disponível em: <<http://www.producao.usp.br/handle/BDPI/4062>>. Acesso em: 20 maio 2016.

BIGHETTI, C.; ALVES, G.; BAPTISTA, M. Escala Baptista de Depressão (EBADEP-A): evidências de validade com o Big Five. **Aval. Psicol.**, Itatiba, v. 13, n. 1, p. 29-36, abr. 2014. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16770471201400010005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16770471201400010005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 11 nov. 2016.

BOGLER, R. The influence of leadership style on teacher job satisfaction. **Educational Administration Quarterly**, v. 37, n. 5, p. 662-683, 2001. Disponível em: <<http://eaq.sagepub.com/content/37/5/662.short>>. Acesso em: 25 fev. 2016.

BORGES, L.; ANDRADE, A. Preditores da carreira proteana: um estudo com universitários. **Rev. Bras. Orientac. Prof**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 153-163, dez. 2014. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16793390201400020006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16793390201400020006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 11 nov. 2016.

BOZIONELOS, N. The big five of personality and work involvement. **Journal of Managerial Psychology**, v. 19, n. 1, p. 69-81, 2004. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02683940410520664>>. Acesso em: 15 dez. 2015.

BRAGA, J. C. M.; ZILLE, L. P. Estresse no trabalho: estudo com taxistas na cidade de Belo Horizonte. **Contextus-Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 1, p. 34-59, 2015. Disponível em: <<http://www.contextus.ufc.br/2014/index.php/contextus/article/view/475>>. Acesso em: 05 jan. 2016.

BRANDÃO, M. R. F.; CARCHAN, D. Comportamento preferido de liderança e sua influência no desempenho dos atletas. **Motricidade**, v. 6, n. 1, p. 53-69, 2010. Disponível em: <<http://revistas.rcaap.pt/motricidade/article/download/158/145>>. Acesso em: 09 maio 2016.

BRANDAU, R.; MONTEIRO, R.; BRAILE, D. M. Importância do uso correto dos descritores nos artigos científicos. **Rev. Bras. Cir. Cardiovasc.**, São José do Rio Preto, v. 20, n. 1, p. VII-IX, mar. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010276382005000100004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010276382005000100004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 20 ago. 2016.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005. **Diretrizes e Bases da Educação**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Decreto/D5622.htm)>. Acesso em: 06 mar. 2015.

BREAKWELL, G. et al. **Métodos de Pesquisa em Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CAETANO, J. M. M. **Estilo de Liderança e Relações Interpessoais e Intergrupais em Contexto Escolar**. Estudo de caso. Dissertação (Mestrado não publicado) – Universidade Aberta, 2005.

CALAIS, S.; ANDRADE, L.; LIPP, M. Diferenças de sexo e escolaridade na manifestação de stress em adultos jovens. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 257-263, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v16n2/a05v16n2>>. Acesso em: 10 out. 2014.

CALDEREREO, A. R. L.; MIASSO, A. I.; CORRADI-WEBSTER, C. M. Estresse e estratégias de enfrentamento em uma equipe de enfermagem de Pronto Atendimento. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 10, n. 1, p. 51-62, 2008. Disponível em: <<http://ww.fen.ufg.br/revista/v10/n1/pdf/v10n1a05.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

CANOVA, K.; PORTO, J. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, p. 4-31, abr. 2010. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/1836>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

CASAGRANDE, M. A saúde de docentes de Pós-graduação em Universidades Públicas: os danos causados pelas imposições do processo avaliativo. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 9, n. 2, p. 779-816, jun. 2011. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S151861482011000200013&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S151861482011000200013&script=sci_arttext)>. Acesso em: 06 abr. 2015.

CASTRO, A. Revisão sistemática e meta-análise. **Compacta: temas de cardiologia**, v. 3, n. 1, p. 5-9, 2001. Disponível em: <<http://metodologia.org/wp-content/uploads/2010/08/meta1.PDF>>. Acesso em: 02 fev. 2016.

CAVANAUGH, M. A. et al. An empirical examination of self-reported work stress among US managers. **Journal of Applied Psychology**, v. 85, n. 1, p. 65, 2000. Disponível em: <<http://psycnet.apa.org/journals/apl/85/1/65/>>. Acesso em: 28 abr. 2016.

CERVO, C. S. **Características de Personalidade e Comprometimento Organizacional**. 2007. 107 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Psicologia, 2007. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/14291/000660260.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

\_\_\_\_\_. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CHO, C. S.; RAMANAN, R. A.; FELDMAN, M. D. Defining the ideal qualities of mentorship: a qualitative analysis of the characteristics of outstanding mentors. **The American Journal of Medicine**, v. 124, n. 5, p. 453-458, 2011. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0002934311000088>>. Acesso em: 15 abr. 2016.

CODO, W. **Educação, carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação**. Petrópolis: Vozes, 2006.

\_\_\_\_\_. **Educação, carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação**. Petrópolis: Vozes, 1999.

CONTAIFER, T. R. C. et al. Estresse em professores universitários da área de saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 24, n. 2, p. 215, 2005. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/4475>>. Acesso em: 11 jan. 2016.

COOPER, C. L.; COOPER, R. D.; EAKER, L. H. **Living with stress**. London: Penguin Books, 1988.

COOPER, C. L.; MARSHALL, J. Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. **Journal of Occupational Psychology**, v. 49, n. 1, p. 11-28, 1976. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x/full>>. Acesso em: 09 jan. 2016.

CORAGGIO, J. L. **Da economia dos setores populares à economia do trabalho**. Economia dos setores populares: entre a realidade e a utopia. Petrópolis: Vozes, 2000.

CORRAL-MULATO, S. et al. Estresse na vida do acadêmico em enfermagem. (Des) conhecimento e prevenção. **Investigación y Educación en Enfermería**, v. 29, n. 1, p. 109-117, 2011. Disponível em:

<[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S01205307201100010014](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S01205307201100010014)>. Acesso em: 20 maio 2016.

COSTA NETO, S.; RIBEIRO, K. Síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento psicológico de professoras de programas stricto sensu de uma universidade no centro-oeste brasileiro. **Rev. Assoc. Form. Enseñanza de la Psicología**, v. 12, n. 4, 2014. Disponível em: <<http://www.integracion-academica.org/12-volumen-2-numero-4-2014/49-sindrome-de-burnout-e-estrategias-de-enfrentamento-psicologico-de-professoras-de-programas-stricto-sensu-de-uma-universidade-no-centro-oeste-brasileiro>>. Acesso em: 20 fev. 2016.

COSTA NETO, S.; VALADÃO, M. Qualidade de Vida e Estresse: Revistas Você S/A, Você RH e Pequenas Empresas e Grandes Negócios. **Fragmentos de Cultura**, v. 26, n. 2, p. 175-185, 2016. Disponível em: <<http://revistas.ucg.br/index.php/fragmentos/article/view/4892>>. Acesso em: 28 ago. 2016.

COSTA, C. **Fatores estressores no ambiente de trabalho docente: uma investigação em uma universidade privada**. 2004. 114 f. Dissertação (Mestrado em Ciências em Engenharia de Produção) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal-RN, 2004. Disponível em: <[http://repositorio.ufrn.br:8080/jspui/bitstream/1/11058/1/C\\_arolineWGSC%20.pdf](http://repositorio.ufrn.br:8080/jspui/bitstream/1/11058/1/C_arolineWGSC%20.pdf)>. Acesso em: 08 out. 2015.

CROZATTI, J. Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações. **Cad. Estud.**, São Paulo, n. 18, p. 01-20, ago. 1998. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141392511998000200004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141392511998000200004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 28 jun. 2016.

CRUZ, M. G. M. T. **A influência da liderança na motivação dos professores num agrupamento de escolas TEIP**. 2012. Tese (Doutorado) – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 2012. Disponível em: <<http://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/5043>>. Acesso em: 22 dez. 2015.

DALAGASPERINA, P.; MONTEIRO, J. Preditores da síndrome de burnout em docentes do ensino privado. **Psico-USF**, Itatiba, v. 19, n. 2, p. 263-275, ago. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-82712014000200009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712014000200009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 05 nov. 2016.

DALE, K.; FOX, M. L. Leadership style and organizational commitment: Mediating effect of role stress. **Journal of Managerial Issues**, p. 109-130, 2008. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/40604597>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

D'AMICO, S. M.; MONTEIRO, J. K. Características de Personalidade e Qualidade de Vida de Gestores no Rio Grande do Sul/Managers' Personality Characteristics and Quality of Life in Rio Grande do Sul. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 3, p. 381, 2012. Disponível em: <<http://search.proquest.com/openview/d01010e3e801699bbebf445225d35722/1?pq-origsite=gscholar>>. Acesso em: 11 jan. 2016.

DANCEY, C.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. Porto Alegre: Penso Editora, 2013.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. São Paulo: Cengage Learning, 2002.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DELA COLETA, A.; DELA COLETA, M. Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis. **PsicoUSF**, v. 13, n. 1, p. 59-68, 2008. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S141382712008000100008&script=sci\\_arttext&lng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S141382712008000100008&script=sci_arttext&lng=es)>. Acesso em: 29 maio 2016.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26n3/a18v26n3>>. Acesso em: 18 jan. 2016.

DEYOUNG, C. G. Cybernetic big five theory. **Journal of Research in Personality**, v. 56, p. 33-58, 2014. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0092656614000713>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

DHAR, R. L.; DHAR, M. Job stress, coping process and intentions to leave: A study of information technology professionals working in India. **The Social Science Journal**, v. 47, n. 3, p. 560-577, 2010. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0362331910000091>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

DIEHL, A.; TATIM, D. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Pearson Brasil, 2004.

DIENER, E.; SUH, E. **Culture and subjective well-being**. Cambridge: MIT, 2000.

DINIZ, S. S. **A influência dos traços de personalidade na escolha de estratégias de coping em adolescentes**. 2009. 68 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2009.

EKSI, H. Personality and Coping among Turkish College Students: A Canonical Correlation Analysis. **Educational Sciences: Theory and Practice**, v. 10, n. 4, p. 2159-2176, 2010. Disponível em: <<http://eric.ed.gov/?id=EJ919875>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

ERDHEIM, J.; WANG, M.; ZICKAR, M. J. Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. **Personality and Individual Differences**, v. 41, n. 5, p. 959-970, 2006. Disponível em:



<<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886906001516>>. Acesso em: 29 jan. 2016.

ESPER, A.; CUNHA, C. Liderança autêntica: uma revisão integrativa. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, v. 5, n. 2, p. 60-72, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5168664>>. Acesso em: 02 nov. 2016.

ESTEVE, J. M. Teacher burnout and teacher stress. In: COLE, M.; WALKER, S. (Ed.). **Teaching and stress**. Open University Press, 1989.

EVANS, D.; PEARSON, A. Systematic reviews: gatekeepers of nursing knowledge. *Journal of Clinical Nursing*, Oxford, v. 10, n. 5, p. 593-599, set. 2001. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1046/j.1365-2702.2001.00517.x/full>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

EYSENCK, H. J. Student selection by means of psychological tests-a critical survey. *British Journal of Educational Psychology*, v. 17, n. 1, p. 20-39, 1947. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8279.1947.tb02206.x/full>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

FARIAS, S. M. et al. Caracterização dos sintomas físicos de estresse na equipe de pronto atendimento. *Revista Escola de Enfermagem USP*, São Paulo, v. 45, n. 3, p. 722-729, 2011. Disponível em: <[www.revistas.usp.br/reeusp/article/download/40758/44080](http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/download/40758/44080)>. Acesso em: 10 out. 2014.

FARINA, M.; LOPES, R. M.; ARGIMON, I. Perfil de idosos através do modelo dos cinco fatores de personalidade (Big Five): revisão sistemática. *Divers.: Perspect. Psicol.*, Bogotá, v. 12, n. 1, p. 97-108, jan. 2016. Disponível em: <[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S17949998201600010008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S17949998201600010008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 01 nov. 2016.

FARO, A. Estresse e estressores na pós-graduação: Estudo com mestrandos e doutorandos no Brasil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 29, n. 1, p. 51-60, 2013. Disponível em: <<https://revistaptp.unb.br/index.php/ptp/article/view/717>>. Acesso em: 24 abr. 2016.

FÉLIX, C. et al. **Estilos de liderança**. 2013. Disponível em: <<http://www.aems.edu.br/conexao/edicaoanterior/sumario/2013/downloads/2013/3/50.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2016.

FERNANDES, D. C.; NORONHA, A. P. P. Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho de funcionários públicos. *Psicologia em Revista*, v. 21, n. 3, p. 621-637, 2015. Disponível em: <<http://200.229.32.55/index.php/psicologiaemrevista/article/view/P.16789523.2015V21N3P621/9633>>. Acesso em: 02 nov. 2016.

FERREIRA, J. M. et al. **Manual de psicossociologia das organizações**. Lisboa: Editora McHraw-Hill, 2001.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho?: Reflexões de natureza metodológica. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 11, n. 1, p. 8-20, 2011. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S198466572011000100002&script=sci\\_arttext&lng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S198466572011000100002&script=sci_arttext&lng=en)>. Acesso em: 05 nov. 2016.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FIGUEIRÓ, M. et al. Traços de personalidade de estudantes de Psicologia. **Psicol inf.**, São Paulo, v. 14, n. 14, p. 13-28, out. 2010. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141588092010000100002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141588092010000100002&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 11 nov. 2016.

FLECK, M. P. A. et al. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". **Revista de Saúde Pública**, v. 34, n. 2, p. 178-183, 2000. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rsp/article/download/25001/26829>>. Acesso em: 30 jan. 2016.

FOLKMAN, S. Stress, coping, and hope. **Psycho-Oncology**, v. 19, n. 9, p. 901-908, 2010. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/pon.1836/full>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S. **If it changes it must be a process**: study of emotion and coping during three stages of a college examination. 1985. Disponível em: <<http://psycnet.apa.org/journals/psp/48/1/150/>>. Acesso em: 29 jan. 2016.

\_\_\_\_\_. **Manual for the ways of coping questionnaire**. Consulting Psychologists Press, 1988.

FONTES, A. P. et al. Enfrentamento de estresse no trabalho: relações entre idade, experiência, autoeficácia e agência. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 30, n. 3, 2010. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141498932010000300013](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932010000300013)>. Acesso em: 16 maio 2016.

FRIEDMAN, H.; SCHUSTACK, M. **Teorias da Personalidade**. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2004.

GALVÃO, T. F.; PEREIRA, M. G. Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração. **Epidemiol. Serv. Saúde**, v. 23, n. 1, p. 183-184, mar. 2014.

GÁNDARA, M.; ORTIZ, M.; TELLO, F. Análisis transversal de los cinco factores de personalidad por sexo y edad en niños españoles. **Revista Latinoamericana de Psicología**, v. 38, n. 3, p. 567-577, 2006. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S012005342006000300009&script=sci\\_arttext&lng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S012005342006000300009&script=sci_arttext&lng=en)>. Acesso em: 08 jan. 2016.

GARCÍA, L. Teorias psicométricas da personalidade. In: **Introdução à psicologia das diferenças individuais**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

GARCIA-SANTOS, S.; WERLANG, B. Alto desempenho gerencial, contexto desafiador e personalidade. **Estud. Psicol.**, Natal, v. 18, n. 2, p. 183-191, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v18n2/v18n2a03.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, C. M. A.; GOLINO, H. F. Relações hierárquicas entre os traços amplos do Big Five. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 25, n. 3, p. 445-456, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v25n3/v25n3a04>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

GOTO, A. K.; SOUZA, M. T. S.; LIMA JR., J. V. Um estudo sobre o estresse em profissionais da área de logística da indústria automobilística. **Revista Psicologia Política**, v. 9, n. 18, p. 291-311, 2009. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519549X200900020008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519549X200900020008)>. Acesso em: 11 jan. 2016.

GOTTARDO, L. F. S.; FERREIRA, M. C. Suporte social, avaliações autorreferentes e bem-estar de profissionais de saúde. **Arq. Bras. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 67, n. 1, p. 146-160, 2015. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S180952672015000100011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180952672015000100011&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 02 nov. 2016.

GOULART JR., E.; LIPP, M. E. N. Estilo de liderança e stress: uma pesquisa em escolas estaduais de ensino fundamental. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, p. 265-283, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.unesp.br/handle/11449/134658>>. Acesso em: 08 jan. 2016.

GRANT, S.; LANGAN-FOX, J. Occupational stress, coping and strain: The combined/interactive effect of the Big Five traits. **Personality and Individual Differences**, v. 41, n. 4, p. 719-732, 2006. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886906001280>>. Acesso em: 19 dez. 2015.

GRAZZIANO, E. S.; BIANCHI, E. R. F. Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros. **Enfermería Global**, n. 18, p. 0-0, 2010. Disponível em: <[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16956141201000100020](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16956141201000100020)>. Acesso em: 02 nov. 2016.

GREENHALGH, T. Papers that summarise other papers (systematic reviews and meta-analyses). **BMJ: British Medical Journal**, London, v. 315, n. 7109, p. 672, 1997. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2127461/>>. Acesso em: 19 jun. 2016.

GUIDO, L. et al. Estresse, coping e estado de saúde entre enfermeiros hospitalares. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 45, n. 6, p. 1434-1439, 2011. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/40855/0>>. Acesso em: 20 maio 2016.

HAAN, N. The Assessment of Coping, Defense and Stress. In: GOLDBERGER, L.; BREZNITZ, S. (Eds.). **Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects**. New York: Free Pass, 1982.

HAUCK FILHO, N. et al. Evidências de validade de marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 28, n. 4, p. 417-423, dez. 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010237722012000400007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722012000400007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 01 nov. 2016.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 102-108, jun. 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010288392003000200011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010288392003000200011&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 04 jun. 2016.

HERMANN, D.; FELFE, J. Effects of leadership style, creativity technique and personal initiative on employee creativity. **British Journal of Management**, v. 25, n. 2, p. 209-227, 2014. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8551.2012.00849.x/full>>. Acesso em: 17 jan. 2016.

HILTON, A.; ARMSTRONG, R. **Statnote 6: Post-hoc ANOVA tests**. 2006. Disponível em: <[https://research.aston.ac.uk/portal/en/researchoutput/statnote-6-posthoc-anova-tests\(920c73af-ecb7-4213-b59f-725b6f6e4ab3\).html](https://research.aston.ac.uk/portal/en/researchoutput/statnote-6-posthoc-anova-tests(920c73af-ecb7-4213-b59f-725b6f6e4ab3).html)>. Acesso em: 30 jan. 2016.

HIRSCH, C. et al. Preditores do estresse e estratégias de coping utilizadas por estudantes de Enfermagem. **Acta Paul. Enferm.**, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 224-229, jun. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010321002015000300224&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010321002015000300224&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 22 out. 2016.

HUTZ, C. et al. O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. **Psicologia: reflexão e crítica**, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 395-409, 1998. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/95326>>. Acesso em: 08 dez. 2015.

JEX, S. M. et al. Stress e eficácia dos funcionários. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P.; MEURS, J. A. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2012.

JEX, S. M. **Stress and job performance: theory, research, and implications for managerial practice**. Sage Publications Ltd, 1998. Disponível em: <<http://psycnet.apa.org/psycinfo/1998-08133-000>>. Acesso em: 08 dez. 2015.

JOHNSON, S. et al. A vivência do stress relacionado ao trabalho em diferentes ocupações. In: **Stress e Qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

KALIMO, R.; MOSTAFA, E.; COOPER, C. **Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud**. OMS, 1988.

KANTORSKI, L. P. As transformações no mundo do trabalho e a questão da saúde: algumas reflexões preliminares. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 5, n. 2, p. 5-15, 1997. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010411691997000200002&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010411691997000200002&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 24 maio 2016.

KAUR, R.; CHODAGIRI, V. K.; REDDI, N. K. A psychological study of stress, personality and coping in police personnel. **Indian journal of psychological medicine**, v. 35, n. 2, p. 141, 2013. Disponível em: <<http://www.ijpm.info/article.asp?issn=02537176;year=2013;volume=35;issue=2;page=141;epage=147;aulast=Kaur>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

KENNEDY, J. R.; ANDERSON, R. D. Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. **The Leadership Quarterly**, v. 13, n. 5, p. 545-559, 2002. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984302001431>>. Acesso em: 20 dez. 2015.

KIM, S. et al. The determinants of career intent among physicians at a US Air Force hospital. **Human Relations**, v. 49, n. 7, p. 947-976, 1996. Disponível em: <<http://hum.sagepub.com/content/49/7/947.short>>. Acesso em: 22 fev. 2016.

KLASSEN, R. M.; CHIU, M. M. Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. **Journal of educational Psychology**, v. 102, n. 3, p. 741, 2010. Disponível em: <<http://psycnet.apa.org/journals/edu/102/3/741/>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

KOHLSDORF, M. **Análise das estratégias de enfrentamento adotadas por pais de crianças e adolescentes em tratamento de leucemias**. 2008. 232 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Brasília, 2008. Disponível em: <[http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/13992/1/2008\\_MarinaKohlsdorf.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/13992/1/2008_MarinaKohlsdorf.pdf)>. Acesso em: 01 abr. 2015.

KUMAR, K.; BAKHSHI, A. The five-factor model of personality and organizational commitment: Is there any relationship. **Humanity and Social Sciences Journal**, v. 5, n. 1, p. 25-34, 2010. Disponível em: <[http://idosi.org/hssj/hssj5\(1\)10/4.pdf](http://idosi.org/hssj/hssj5(1)10/4.pdf)>. Acesso em: 08 jan. 2016.

LANEIRO, T. R. **Climas organizacionais autenticizantes, estratégias de coping, equipas de elevado desempenho e experiência ótima**. 2011. Tese (Doutorado) – Universidade do Algarve, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.ual.pt/handle/11144/228>>. Acesso em: 20 dez. 2015.

LAZARUS, R. **Psychological stress and the coping process**. New York: McGraw Hill, 1996.

LAZARUS, R.; FOLKMAN, S. **Estrés y Procesos Cognitivos**. Tradução de Martínez Roca. Nova York: Springer, 1986.

\_\_\_\_\_. **Stress and coping theory applied to the investigation of mass industrial psychogenic illness**. Mass psychogenic illness: A social psychological perspective. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1982.

\_\_\_\_\_. **Stress and coping: an anthology**. New York: Columbia University Press, 1991.

\_\_\_\_\_. **Stress, appraisal and coping**. New York: Springer, 1984.

\_\_\_\_\_. **Stress, Appraisal, and Coping**. New York: Springer Publishing Company, 1999.

LEVER, J. P.; PIÑOL, N. L.; URALDE, J. H. Poverty, psychological resources and subjective well-being. **Social Indicators Research**, v. 73, n. 3, p. 375-408, 2005. Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007/s11205-004-1072-7>>. Acesso em: 28 jan. 2016.

LIANG, X. Remuneração dos professores em 12 países da América Latina: como se compara a remuneração dos professores com a de outras profissões; o que determina, e quem são os professores. **Documentos PREAL**, Washington, n. 27, p. 1-38, 2003. Disponível em: <[http://www.preal.org/BibliotecaN.asp?Pagina=3&Id\\_Carpeta=64&Camino=63|Preal Publicaciones/64|PREAL Documentos](http://www.preal.org/BibliotecaN.asp?Pagina=3&Id_Carpeta=64&Camino=63|Preal Publicaciones/64|PREAL Documentos)>. Acesso em: 15 jan. 2016.

LIMARINO, W. **Are teachers well paid in Latin America and Caribbean?** Relative wages and structure of returns of teacher. Incentives to improve teaching: lessons from Latin America. Washington: The World Bank, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. In: **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 2014.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; SCHIRRMESTER, R. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 283-298, 2012. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S19846657201200030004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S19846657201200030004)>. Acesso em: 10 mar. 2016.

LIPP, M. **Crianças estressadas: causas, sintomas e soluções**. Campinas-SP: Papyrus, 2000.

\_\_\_\_\_. **O stress no Brasil: pesquisas avançadas**. Campinas-SP: Papyrus, 2004.

\_\_\_\_\_. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. São Paulo: Papyrus, 1996.

LIPP, M. **Stress do Professor**. São Paulo: Papirus Editora, 2003.

LITTLE, L. M.; SIMMONS, B. L.; NELSON, D. L. Health among leaders: positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and revenge. **Journal of Management Studies**, v. 44, n. 2, p. 243-260, 2007.

LOCATELI, C.; PANDOLFO, A. C. A Intimidade Genética: Direito à Intimidade e à Informação na Proteção dos Dados Genéticos. **Revista do CEJUR/TJSC: Prestação Jurisdicional**, v. 1, n. 2, p. 92-119, 2014. Disponível em: <[http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/a\\_intimidade\\_genetica\\_direito\\_a\\_intimidade\\_e\\_a\\_informacao\\_na\\_protecao\\_dos\\_dados\\_geneticos.pdf](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/a_intimidade_genetica_direito_a_intimidade_e_a_informacao_na_protecao_dos_dados_geneticos.pdf)>. Acesso em: 02 nov. 2016.

LOPES, L. et al. **Estatística geral**. Caderno didático. Santa Maria: Editora Santa Maria UFSM, 2008.

LUCK, H. **Liderança em gestão escolar**. Petrópolis: Vozes, 2008.

MACHADO, A.; MORONA, V. C. **Manual de avaliação psicológica**. Curitiba: Unificado, 2007.

MACKIE, K. S.; HOLAHAN, C. K.; GOTTLIEB, N. H. Employee involvement management practices, work stress, and depression in employees of a human services residential care facility. **Human Relations**, v. 54, n. 8, p. 1065-1092, 2001. Disponível em: <<http://hum.sagepub.com/content/54/8/1065.short>>. Acesso em: 28 fev. 2016.

MAFFIA, L. N.; PEREIRA, L. Z. Stress at Work: a Study With Public Managers of State of Minas Gerais. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 20, n. 3, p. 658-680, 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141323112014000300658&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141323112014000300658&script=sci_arttext&tlng=pt)>. Acesso em: 10 jan. 2016.

MARK, G.; SMITH, A. P. Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. **Anxiety, Stress & Coping**, v. 25, n. 1, p. 63-78, 2012. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10615806.2010.548088>>. Acesso em: 28 jan. 2016.

MARRAS, J.; VELOSO, H. **Estresse ocupacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

MASLACH, C. Burnout: A Multidimensional Perspective. In: SCHAUFELI, W. B.; MASLACH, C.; MAREK, T. (Eds.). **Professional burnout: recent developments in theory and research**. New York: Taylor & Francis, 1993.

MASLACH, C. et al. Maslach Burnout Inventory general survey. **Annual Review of Psychology**, California, v. 3, p. 22-26, 1996. Disponível em: <<http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **Maslach Burnout Inventory**. 2. ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1986.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The Truth about Burnout, Jossey-Bass**. New York, 1997.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001. Disponível em: <<http://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev.psych.52.1.397>>. Acesso em: 05 abr. 2016.

MAXIMIANO, A. C. **Introdução à administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

MAXIMIANO, A. C. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MCCRAE, R. R. O que é personalidade? In: **Introdução à psicologia das diferenças individuais**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2006.

MCCRAE, R. R.; JOHN, O. P. An introduction to the five-factor model and its applications. **Journal of Personality**, v. 60, n. 2, p. 175-215, 1992. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x/abstract>>. Acesso em: 08 jan. 2016.

MEDEIROS, S. et al. Metodologia da pesquisa qualitativa na saúde. **Interface**, Botucatu, v. 16, n. 41, p. 579-581, jun. 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141432832012000200022&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141432832012000200022&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 27 out. 2016.

MELEIRO, A. **Bem-estar no trabalho: os impactos do suporte do supervisor e de estilos de liderança**. 2005. 112 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.

MELEIRO, A. M. A. da S. O stress do professor. In: LIPP, M. (Org.). **O stress do professor**. Campinas-SP: Papyrus, 2002.

MELLO, A. et al. Depression and stress: is there an endophenotype? **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 29, p. s13-s18, 2007. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1516-44462007000500004>>. Acesso em: 02 jul. 2015.

MELO, E. Escala de avaliação do estilo gerencial (EAEG): desenvolvimento e validação. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 31-62, dez. 2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/cgi-bin/wxis.exe/iah/>>. Acesso em: 10 out. 2014.

MENDES, A. M.; COSTA, V. P.; ROCHA, P. C. B. Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalhobancário. **Estud. Pesqui. Psicol.**, v. 3, n. 1, p. 38-48, 2005. Disponível em: <<http://bases.bireme.br/cgi->



bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p  
&nextAction=lnk&exprSearch=768884&indexSearch=ID>. Acesso em: 10 maio 2016.

MIASSO, A. I.; CASSIANI, S. H. de B.; PEDRÃO, L. J. Estratégias adotadas por pessoas com transtorno afetivo bipolar e a necessidade de terapêutica medicamentosa. Escola Anna Nery. **Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 240-247, jun. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ean/v11n2/v11n2a09.pdf>>. Acesso em: 06 mar. 2015.

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

MILSTED, J. G.; AMORIM, C.; SANTOS, M. Nível de estresse em alunos de psicologia do período noturno. In: **IX Congresso Nacional de Educação/III Encontro Sul Brasileiro de Psicopedagogia**. PUC/PR (online). 2009. Disponível em: <[http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/3289\\_1469.pdf](http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/3289_1469.pdf)>. Acesso em: 20 jan. 2016.

MINKOV, M. Predictors of differences in subjective well-being across 97 nations. **Cross-Cultural Research**, v. 43, n. 2, p. 152-179, 2009. Disponível em: <<http://ccr.sagepub.com/content/43/2/152.short>>. Acesso em: 24 jan. 2016.

MÔNEGO, B. G.; TEODORO, M. L. M. A teoria triangular do amor de Sternberg e o modelo dos cinco grandes fatores. **Psico-USF**, v. 16, n. 1, p. 97-105, jan./abr., 2011.

MONTEIRO, R. P. et al. A psicopatia no contexto dos cinco grandes fatores da personalidade. **Psico**, Porto Alegre, v. 46, n. 4, p. 461-471, dez. 2015. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-53712015000400007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-53712015000400007&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 01 nov. 2016.

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/UFMG, 1994.

MULROW, C. D.; COOK, D. J.; DAVIDOFF, F. Systematic Reviews: Critical Links in the Great Chain of Evidence. **Annals of Internal Medicine**, v. 126, n. 5, p. 389-391, mar. 1997. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9054284>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

NASSI-CAIÓ, L. **Ciência e Saúde Coletiva dedica número sobre a importância de periódicos de saúde coletiva editados no Brasil**. SciELO em Perspectiva. 2015. Disponível em: <<http://blog.scielo.org/blog/2015/07/28/ciencia-e-saude-coletiva-dedica-numero-sobre-a-importancia-de-periodicos-de-saude-coletiva-editados-no-brasil/>>. Acesso em: 12 abr. 2016.

NATIVIDADE, J. C.; HUTZ, C. Escala Reduzida de Descritores dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade: Prós e Contras. **Psico**, v. 46, n. 1, p. 79-89, 2015. Disponível em:

<<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/16901/12949>>. Acesso em: 30 out. 2016.

NICKEL, D. C.; COSER, C. Mudança organizacional e estresse: um estudo de caso numa IES. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 91-106, jul./set., 2007. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36607>>. Acesso em: 06 abr. 2015.

NORONHA, A. et al. Relações entre afetos positivos e negativos e os cinco fatores de personalidade. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 20, n. 2, p. 92-101, 2015. Disponível em: <[www.scielo.br/pdf/epsic/v20n2/1413-294X-epsic-20-02-0092.pdf](http://www.scielo.br/pdf/epsic/v20n2/1413-294X-epsic-20-02-0092.pdf)>. Acesso em: 22 out. 2016.

NORONHA, A.; FERNANDES, D. Estresse laboral e raciocínio inferencial: um estudo correlacional. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 27, n. 4, p. 596-607, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v27n4/v27n4a03>>. Acesso em: 11 jan. 2016.

NÓVOA, A. **Vida de Professores**. Portugal: Editora Porto, 2007.

NUNES, C. H. **A construção de um instrumento de medida para o fator neuroticismo/estabilidade emocional dentro do modelo de personalidade dos cinco grandes fatores**. 2000. 72 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/1774>>. Acesso em: 18 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. Lançamento da Escala Fatorial de Extroversão (EFEx) e Escala Fatorial de Socialização (EFS). **Aval. Psicol.**, Porto Alegre, v. 6, n. 1, p. 103-106, jun. 2007. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16770471200700010013&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16770471200700010013&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 22 out. 2016.

NUNES, C. H.; HUTZ, C. Construção e validação da escala fatorial de Socialização no modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 20-25, 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010279722007000100004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010279722007000100004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 22 out. 2016.

\_\_\_\_\_. Construção e validação de uma escala de extroversão no modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. **Psico-USF**, v. 11, n. 2, p. 147-155, 2006. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/pusf/v11n2/v11n2a03.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2015.

NUNES, C. H.; HUTZ, C.; NUNES, M. **Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): Manual técnico**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

OLIVEIRA, E. F. B. et al. Avaliação de descritores na angiologia e cirurgia vascular em artigos publicados em dois periódicos nacionais. **Acta Cirúrgica Brasileira**, v. 18, n. 1, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/acb/v18n1/14221.pdf>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

OLIVEIRA, M. M.; NOGUEIRA, A. S. **Liderança**: influência dos estilos de Gestão no Clima Organizacional. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, 2012.

OLIVEIRA, P.; LIMONGI-FRANÇA, A. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE – Revista de Administração Eletrônica**, v. 4, n. 1, art. 9, jan./jul. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v4n1/v4n1a05.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2014.

OMIDVARI, M.; AZIMI, P.; HOSSEINI, S. S. Investigation the effect of leadership style on the amount of staffs job satisfaction (case study, national oil products distribution company). **Advances in Environmental Biology**, p. 2385-2391, 2013. Disponível em: <<http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CA356267370&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=fulltext&issn=19950756&p=AONE&sw=w>>. Acesso em: 21 jan. 2016.

PACHECO, L.; SISTO, F. Aprendizagem por interação e traços de personalidade. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 7, n. 1, p. 69-76, 2003. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S141385572003000100007&script=sci\\_arttext&lng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S141385572003000100007&script=sci_arttext&lng=es)>. Acesso em: 18 set. 2015.

PAIVA, K. C. M.; SARAIVA, L. A. S. Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 40, n. 2, 2005. Disponível em: <[http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos\\_e\\_textos/Stress\\_qualidade\\_de\\_vida/007%20-%20Estresse%20ocupacional%20de%20docentes.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Stress_qualidade_de_vida/007%20-%20Estresse%20ocupacional%20de%20docentes.pdf)>. Acesso em: 12 jan. 2016.

PARKER, P. D.; MARTIN, A. J. Coping and buoyancy in the workplace: Understanding their effects on teachers' work-related well-being and engagement. **Teaching and Teacher Education**, v. 25, n. 1, p. 68-75, 2009. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X08001145>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S167704712008000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167704712008000100004)>. Acesso em: 18 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173-180, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/ptp/v21n2/a07v21n2.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/epsic/v9n1/22380.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2016.

PASQUALI, L.; AZEVEDO, M.; GHESTI, I. **Inventário fatorial de personalidade**: manual técnico e de avaliação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1997.

PEDROSO, L. G. **A influência do estilo de liderança no clima organizacional**: um estudo de caso em uma instituição financeira. 2010. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/29792>>. Acesso em: 22 dez. 2015.

PELLETIER, K. R. Entre a mente e o corpo: estresse, emoções e saúde. In: GOLEMAN, D. et al. **Equilíbrio mente e corpo**: como usar sua mente para uma saúde melhor, v. 3, p. 15-31, 1997.

PEREIRA, M. A. D.; BARBOSA, M. A. Teaching strategies for coping with stress-the perceptions of medical students. **BMC Medical Education**, v. 13, n. 1, p. 1, 2013. Disponível em: <<https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6920-13-50>>. Acesso em: 19 jan. 2016.

PIETRUKOWICZ, M. C. **Apoio social e religião**: uma forma de enfrentamento dos problemas de saúde. 2001. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escoa Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <<http://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/4610>>. Acesso em: 09 set. 2015.

PINHEIRO, F. **Aspectos psicossociais dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho – DORT/LER**. Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2002.

PINTO, E. S. A escuta do trabalhador estressado enquanto estratégia de aprimoramento da formação profissional. **Aletheia**, n. 29, p. 43-56, 2009. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-03942009000100005&script=sci\\_arttext&lng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-03942009000100005&script=sci_arttext&lng=en)>. Acesso em: 27 jan. 2016.

PIOLLI, E. A valorização docente na perspectiva do plano nacional de educação (PNE) 2014 -2024. **Cad. CEDES**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 483-491, dez. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-32622015000300483&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622015000300483&lng=en&nrm=iso)>. Acesso: 05 nov. 2016.

POCINHO, M.; CAPELO, M. R. Vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e autoeficácia em professores portugueses. **Educação e Pesquisa**, v. 35, n. 2, p. 351-367, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v35n2/a09v35n2.pdf/>>. Acesso em: 28 out. 2016.

RAMOS, F. N. N.; NEME, C. M. Burnout em profissionais de bibliotecas. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 8, n. 3, 2008. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S180842812008000300003&script=sci\\_arttext&lng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S180842812008000300003&script=sci_arttext&lng=es)>. Acesso em: 12 fev. 2016.

RAMPELOTTO, C. M.; ABAID, J. L. W. Estratégias de coping utilizadas por pilotos de caça. **Barbaroi**, n. 35, p. 30, 2011. Disponível em: <<http://search.proquest.com/openview/585a6dedd6c877a5178849a0e04a8748/1?pq-origsite=gscholar>>. Acesso em: 16 maio 2016.

REBOLLO, I.; HARRIS, J. Genes, ambiente e personalidade. In: **Introdução à Psicologia das diferenças individuais**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

RIBAS, J. R.; VIEIRA, P. R. C. **Análise Multivariada com o uso do SPSS**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

RIBEIRO, E. A.; BORBA, J. Personalidade e protesto político na América Latina: bases psicossociais da contestação. **Soc. Estado.**, Brasília, v. 31, n. 2, p. 373-402, 2016. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922016000200373&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922016000200373&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 09 nov. 2016.

RIBEIRO, R. et al. Estratégias de enfrentamento dos enfermeiros em serviço hospitalar de emergência. **Acta Paul. Enferm.**, v. 28, n. 3, p. 216-223, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ape/v28n3/1982-0194-ape-28-03-0216.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2016.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROCHE, W. K.; MACKINNON, N. L. **La motivación del personal mediante el trabajo con significado**. Publicaciones Ejecutivas de México, 1976.

ROLDAN, V. P. S. et al. Estilo de Liderança e desempenho criativo em equipes de telejornalismo: um estudo em emissoras de TV cearenses. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 12, n. 3, p. 334, 2013. Disponível em: <<http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm/doi:10.5329/RECADM.2013022>>. Acesso em: 20 fev. 2016.

ROTHER, E. T. Revisão sistemática x revisão narrativa. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. v-vi, jun. 2007.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Braz. J. Phys. Ther.**, v. 11, n. 1, p. 83-89, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbfis/v11n1/12.pdf>>. Acesso em: 05 fev. 2016.

SANT'ANNA, L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. Bem-estar no Trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 5, art. 6, p. 744-764, set./out. 2012. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/periodicos/content/resumos.php?revista\\_id=1&artigo\\_id=134](http://www.anpad.org.br/periodicos/content/resumos.php?revista_id=1&artigo_id=134)>. Acesso em: 10 out. 2014.

SANTOS, A. F.; ALVES JR., A. Estresse e estratégias de enfrentamento em mestrandos de ciências da saúde. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 20, n. 1, p. 104-113, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v20n1/a14v20n1.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2016.

SANTOS, A. F.; CARDOSO, C. L. Profissionais de saúde mental: estresse, enfrentamento e qualidade de vida. **Rev. Psic. Teor. Pesq.**, Brasília, v. 26, n. 3, p. 543-548, set. 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010237722010000300017&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722010000300017&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 28 abr. 2016.

SANTOS, D. L. **A influência da gestão escolar no bem estar docente**: percepções de professores sobre líderes educacionais de uma escola particular de Porto Alegre. 2012. 95 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <[http://tede.pucrs.br/tde\\_arquivos/10/TDE20121122T064130Z4162/Publico/443980.pdf](http://tede.pucrs.br/tde_arquivos/10/TDE20121122T064130Z4162/Publico/443980.pdf)>. Acesso em: 20 mar. 2015.

SAVÓIA, M.; SANTANA, P.; MEJIAS, N. Adaptação do inventário de Estratégias de Coping de Folkman e Lazarus para o português. **Psicologia USP**, v. 7, n. 1-2, p. 183-201, 1996. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1678-51771996000100009&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1678-51771996000100009&script=sci_arttext&tlng=en)>. Acesso em: 08 maio 2015.

SCHULTZ, D.; SCHULTZ, S. **História da psicologia moderna**. 8. ed. São Paulo: Thomson, 2006.

\_\_\_\_\_. **Teorias da Personalidade**. São Paulo: Thompson Learning Edições, 2011.

SCHWARTZMAN, S. **Pobreza, exclusão social e modernidade**: uma introdução ao mundo contemporâneo. São Paulo: Augurium, 2004.

SCORSOLINI-COMIN, F.; SANTOS, M. A. Satisfação conjugal: revisão integrativa da literatura científica nacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 3, p. 525-531, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26n3/a15v26n3>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

SEIDL, E. M. F.; TRÓCCOLI, B. T.; ZANNON, C. M. L. C. Análise fatorial de uma medida de estratégias de enfrentamento. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 17, n. 3, p. 225-234, 2001.

SELIGMAN, M. **Felicidade autêntica**: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELYE, H. **Stress**: a tensão da vida. São Paulo: Ibrasa, 1959.

SERAFIM, A. C. et al. Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. **Psicol. Cienc. Prof.**, Brasília, v. 32, n. 3, p. 686-705, 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932012000300013&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000300013&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 02 nov. 2016.

SERRA, A. **O stress na vida de todos os dias**. Coimbra: Gráfica de Coimbra, 1999.

SIJTSMA, K. On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. **Psychometrika**, v. 74, n. 1, p. 107-120, 2009. Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007/s11336-008-9101-0>>. Acesso em: 08 dez. 2015.

SILVA, I. B.; NAKANO, T. de C. Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. **Aval. Psicol.**, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 51-62, abr. 2011.

Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712011000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 13 maio 2016.

SILVA, N.; MOURÃO, L. A influência dos estilos de liderança sobre os resultados de treinamento. **Estud. Pesqui. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 260-283, abr. 2015. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S18084281201500010015&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S18084281201500010015&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 22 out. 2016.

SILVEIRA, K. et al. Estresse e enfrentamento em professores: uma análise da literatura. **Educação em Revista**, v. 30, n. 4, 2014. Disponível em: <<http://submission.scielo.br/index.php/edur/article/view/135049>>. Acesso em: 29 out. 2016.

SILVEIRA, K.; ENUMO, S. R.; BATISTA, E. Indicadores de estresse e estratégias de enfrentamento em professores de ensino multisseriado. **ABRAPEE**, v. 18, n. 3, p. 457, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pee/v18n3/1413-8557-pee-18-03-0457.pdf>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

SINPRO. **Calcule seu salário**. 2016. Disponível em: <<http://sinprogoias.org.br/direitos/salario/#calculadora>>. Acesso em: 02 fev. 2016.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Oxford handbook of positive psychology**. Oxford University Press, 2009.

SOBRINHO, F.; PORTO, J. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, art. 5, p. 253-270, mar./abr., 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n2/v16n2a06.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2014.

SOUSA, I. F.; MENDONÇA, H. Burnout em Professores Universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 4, p. 499-508, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n4/a05v25n4>>. Acesso em: 20 maio 2016.

SOUSA, V.; ARAÚJO, T. C. Estresse ocupacional e resiliência entre profissionais de saúde. **Psicol. Cienc. Prof.**, Brasília, v. 35, n. 3, p. 900-915, set. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932015000300900&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932015000300900&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 05 nov. 2016.

SOUZA, É.; MARQUES, A. L. Comprometimento Organizacional e Personalidade: considerações sobre a influência dos traços no comprometimento. **XXXVIII ENANPAD**. Rio de Janeiro: 2014. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014\\_EnANPAD\\_GPR1061.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_GPR1061.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2016.

STEKEL, L. M. C. **Estresse e coping entre auxiliares e técnicos de enfermagem de um hospital universitário**. 2011. 100 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2011. Disponível em: <[http://cascavel.ufsm.br/tede/tde\\_arquivos/33/TDE-2011-09-22T155233Z-](http://cascavel.ufsm.br/tede/tde_arquivos/33/TDE-2011-09-22T155233Z-)

3221/Publico/STEKEL,%20LILIAN%20MEDIANEIRA%20COELHO.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

SU, S.; JENKINS, M.; LIU, P. Nurses perceptions of leadership style in hospitals: a grounded theory study. **Journal of Clinical Nursing**, v. 21, n. 1-2, p. 272-280, 2011. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2702.2011.03815.x/full>>. Acesso em: 23 dez. 2015.

TAMAYO, Á. Validade fatorial da escala Levenson de locus de controle. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 5, n. 1, p. 111-122, 2012. Disponível em: <<https://revistaptp.unb.br/index.php/ptp/article/view/1342>>. Acesso em: 20 fev. 2016.

TAMAYO, M. R. Burnout: implicações das fontes organizacionais de desajuste indivíduo-trabalho em profissionais da enfermagem. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 22, n. 3, 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010279722009000300019&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010279722009000300019&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em: 05 out. 2015.

TAMAYO, M. R. et al. Construção e validação da escala de suporte organizacional percebido (ESOP). **Anais da 52ª Reunião Anual da SBPC**. Resumos, 2000.

TAMAYO, M. R. **Relação entre a síndrome de burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos**. 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v15n1/a20v15n1>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

TAMAYO, M.; TRÓCCOLI, B. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 7, n. 1, p. 37-46, jan. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v7n1/10952.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2014.

TEIXEIRA, E. O bom professor e sua prática. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 47, n. 1, p. 80-81, mar. 1994. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S003471671994000100015&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003471671994000100015&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 02 jun. 2016.

TIMMS, C.; GRAHAM, D.; CALTABIANO, M. Gender implication of perceptions of trustworthiness of school administration and teacher burnout/job stress. **Australian Journal of Social Issues**, v. 41, n. 3, p. 343, 2006. Disponível em: <<http://search.proquest.com/openview/0af014c05a39e93fe4edd02296c73c04/1?pq-origsite=gscholar>>. Acesso em: 09 jan. 2016.

TIMOSSIL, L. et al. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Produção**, v. 20, n. 3, p. 471-480, jul./set., 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/pdf/prod/2010nahead/AOP\\_200901009.pdf](http://www.scielo.br/pdf/prod/2010nahead/AOP_200901009.pdf)>. Acesso em: 22 fev. 2016.

TINOCO, G. A. B.; LOPES, R. F. F.; LOPES, E. J. Neuroticismo, emoções e comportamentos de risco em pacientes ambulatoriais. **Rev. Bras. Ter. Cogn.**, Rio de



Janeiro, v. 7, n. 2, p. 8-16, dez. 2011. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S180856872011000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180856872011000200003&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 02 nov. 2016.

TRENTINI, C. M. et al. Correlações entre a EFN - Escala Fatorial de Neuroticismo e o IFP -Inventário Fatorial de Personalidade. **Avaliação Psicológica**, v. 8, n. 2, p. 209-217, 2009. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-04712009000200007&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-04712009000200007&script=sci_arttext&tlng=es)>. Acesso em : 02 nov. 2016.

TRINDADE, L. de L.; LAUTERT, L.; BECK, C. L. C. Coping mechanisms used by non-burned out and burned out workers in the family health strategy. **Revista latino-americana de enfermagem**, v. 17, n. 5, p. 607-612, 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010411692009000500002&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010411692009000500002&script=sci_arttext&tlng=es)>. Acesso em: 23 fev. 2016.

ULLRICH, A.; LAMBERT, R. G.; MCCARTHY, C. J. Relationship of German elementary teachers' occupational experience, stress, and coping resources to burnout symptoms. **International Journal of Stress Management**, v. 19, n. 4, p. 333, 2012. Disponível em: <<http://psycnet.apa.org/journals/str/19/4/333/>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

UMANN, J. et al. O impacto das estratégias de enfrentamento na intensidade de estresse de enfermeiras de hemato-oncologia. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 35, n. 3, p. 103-110, 2014. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/RevistaGauchadeEnfermagem/article/viewFile/44642/31520>>. Acesso em: 17 maio 2016.

URBINA, S. **Fundamentos da testagem psicológica**. Porto Alegre: Artmed. 2007.

VALLE, L. E. R.; REIMÃO, R.; MALVEZZI, S. Reflexões sobre Psicopedagogia, estresse e distúrbios do sono do professor. **Rev. Psicopedag.**, São Paulo, v. 28, n. 87, p. 237-245, 2011. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010384862011000300004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010384862011000300004&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 12 maio 2016.

VASCONCELLOS, S. J.; HUTZ, C. Construção e validação de uma escala de abertura à experiência. **Aval. Psicol.**, Porto Alegre, v. 7, n. 2, p. 135-141, ago. 2008. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712008000200004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000200004&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 22 out. 2016.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2000.

VIGODA-GADOT, E. Leadership style, organizational politics, and employees performance: an empirical examination of two competing models. **Personnel Review**, v. 36, n. 5, p. 661-683, 2006. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/00483480710773981>>. Acesso em: 22 fev. 2016.

VOCE S/A. **Melhores Empresas para se Trabalhar**. 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/melhores-empresas-para-trabalhar/2014/atacado/>>. Acesso em: 24 nov. 2014.

WAGNER, S. L. et al. Perceived stress and Canadian early childcare educators. In: **Child & Youth Care Forum**. Springer US, 2013. Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007/s10566-012-9187-5>>. Acesso em: 20 dez. 2015.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1974.

WANG, J.; PATTEN, S. B. Perceived work stress and major depression in the Canadian employed population, 20–49 years old. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 6, n. 4, p. 283, 2001. Disponível em: <<http://psycnet.apa.org/journals/ocp/6/4/283/>>. Acesso em: 18 set. 2015.

WARR, P. **Work, happiness, and unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.

WOYCIEKOSKI, C.; STENERT, F.; HUTZ, C. S. Determinantes do bem-estar subjetivo. **Psico.**, v. 43, n. 3, 2012. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/viewArticle/826>>. Acesso em: 04 maio 2016.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira. São Paulo: Artmed Editora, 2010.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes**: estudo em organizações brasileiras de setores diversos. Belo Horizonte: CEPEAD/UFMG, 2005.

ZONTA, R.; ROBLES, A. C. C.; GROSSEMAN, S. Estratégias de enfrentamento do estresse desenvolvidas por estudantes de Medicina da Universidade Federal de Santa Catarina. **Rev. Bras. Educ. Med.**, v. 30, n. 3, p. 147-153, 2006. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-55022006000300005>>. Acesso em: 08 jan. 2016.

**ANEXOS**  
**ANEXO A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO**

<b>ANEXO I – Questionário sociodemográfico</b>	
1. Qual é o seu gênero? 0 – Masculino 1 – Feminino	2. Qual é a sua idade? _____ anos
3. Qual é o seu estado civil? <input type="checkbox"/> Solteiro(a) <input type="checkbox"/> Casado(a)/Vive com companheiro(a) regular <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a)	
4. Qual a sua religião? _____	
5. Qual é a sua escolaridade? 0. Pós-Graduação (especialização) <input type="checkbox"/> 1. Mestrado <input type="checkbox"/> 2. Doutorado <input type="checkbox"/> 3. Pós-doutorado <input type="checkbox"/>	
5. Quantas pessoas moram em sua casa contando com você? _____ número de pessoas	6. Você possui dependentes? <input type="checkbox"/> 0. Sim _____ números dependentes <input type="checkbox"/> 1. Não
7. Qual é aproximadamente a sua renda familiar no mês? (considerando apenas a sua renda de docente) _____	
8. Quanto tempo faz que você exerce a profissão de docente? _____ anos _____ meses	
9. Em quantas instituições você trabalha atualmente? 0. <input type="checkbox"/> Apenas 01 1. <input type="checkbox"/> De 01 a 02 2. <input type="checkbox"/> De 03 a 04 3. <input type="checkbox"/> De 04 a 05	
10. Há quanto tempo você trabalha nesta instituição? _____ anos _____ meses	
11. Você tem outro emprego além deste de docente? 0. <input type="checkbox"/> Sim. Qual área? _____ 1. <input type="checkbox"/> Não	
12. Qual é o tipo de vínculo empregatício que você possui nesta instituição? 0. <input type="checkbox"/> CLT – Carteira Assinada 1. <input type="checkbox"/> Horista – Carteira Assinada 2. <input type="checkbox"/> Contrato de curta duração 3. <input type="checkbox"/> Prestação de Serviço	

13. Quantas horas por semana você trabalha como docente nesta instituição?

\_\_\_\_\_

14. Quanto tempo no total você dedica a atividade de docência ao longo de uma semana?

\_\_\_\_\_

## ANEXO B – ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO (EET)

<b>Instruções</b>					
Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala abaixo para responder.					
<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Concordo em parte</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
<b>Para cada item, marque o que melhor encaixar em sua reposta.</b>					
<b>Afirmativas</b>					
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.	1	2	3	4	5
2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita.	1	2	3	4	5
3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante.	1	2	3	4	5
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho.	1	2	3	4	5
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais.	1	2	3	4	5
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho.	1	2	3	4	5
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado.	1	2	3	4	5
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade.	1	2	3	4	5
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas.	1	2	3	4	5
11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior.	1	2	3	4	5
12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.	1	2	3	4	5
14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização.	1	2	3	4	5
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.	1	2	3	4	5

16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.	1	2	3	4	5
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.	1	2	3	4	5
18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.	1	2	3	4	5
19. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação.	1	2	3	4	5
20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias.	1	2	3	4	5
21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas.	1	2	3	4	5
22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso.	1	2	3	4	5
23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes.	1	2	3	4	5

Fonte: Escala (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

## ANEXO C – INVENTÁRIO DE ESTRATÉGIAS DE COPING, DE FOLKMAN E LAZARUS

**Instruções:** Leia cada item abaixo e indique, fazendo um círculo na categoria apropriada, o que você fez na situação \_\_\_\_\_, de acordo com a seguinte classificação:

**0. Não usei esta estratégia**

**1. Usei um pouco**

**2. Usei bastante**

**3. Usei em grande quantidade**

1. Concentrei-me no que deveria ser feito em seguida, no próximo passo.	0	1	2	3
2. Tentei analisar o problema para entendê-lo melhor.	0	1	2	3
3. Procurei trabalhar ou fazer alguma atividade para me distrair.	0	1	2	3
4. Deixei o tempo passar – a melhor coisa que poderia fazer era esperar, o tempo é o melhor remédio.	0	1	2	3
5. Procurei tirar alguma vantagem da situação.	0	1	2	3
6. Fiz alguma coisa que acreditava não daria resultados, mas ao menos eu estava fazendo alguma coisa.	0	1	2	3
7. Tentei encontrar a pessoa responsável para mudar suas ideias.	0	1	2	3
8. Conversei com outra(s) pessoa(s) sobre o problema, procurando mais dados sobre a situação.	0	1	2	3
9. Critiquei-me; Repreendi-me.	0	1	2	3
10. Tentei não fazer nada que fosse irreversível, procurando deixar outras opções.	0	1	2	3
11. Esperei que um milagre acontecesse.	0	1	2	3
12. Concordei com o fato, aceitei o meu destino.	0	1	2	3
13. Fiz como se nada tivesse acontecido.	0	1	2	3
14. Procurei guardar para mim mesmo(a), os meus sentimentos.	0	1	2	3
15. Procurei encontrar o lado bom da situação.	0	1	2	3
16. Dormi mais que o normal.	0	1	2	3
17. Mostrei a raiva que sentia para as pessoas que causaram o problema.	0	1	2	3

18. Aceitei a simpatia e a compreensão das pessoas.	0	1	2	3
19. Disse coisas a mim mesmo (a) que me ajudassem a me sentir bem	0	1	2	3
20. Inspirou-me a fazer algo criativo.	0	1	2	3
21. Procurei esquecer a situação desagradável.	0	1	2	3
22. Procurei ajuda profissional.	0	1	2	3
23. Mudei ou cresci como pessoa de uma maneira positiva.	0	1	2	3
24. Esperei para ver o que acontecia antes de fazer alguma coisa.	0	1	2	3
25. Desculpei ou fiz alguma coisa para repor os danos.	0	1	2	3
26. Fiz um plano de ação e o segui.	0	1	2	3
27. Tirei o melhor que poderia da situação, que não era o esperado.	0	1	2	3
28. De alguma forma extravasei meus sentimentos.	0	1	2	3
29. Compreendi que o problema foi provocado por mim.	0	1	2	3
30. Saí da experiência melhor do que eu esperava.	0	1	2	3
31. Falei com alguém que poderia fazer alguma coisa concreta sobre o problema.	0	1	2	3
32. Tentei descansar, tirar férias a fim de esquecer o problema.	0	1	2	3
33. Procurei me sentir melhor, comendo, fumando, utilizando drogas ou medicação.	0	1	2	3
34. Enfrentei como um grande desafio; fiz algo muito arriscado.	0	1	2	3
35. Procurei não fazer nada apressadamente ou seguir o meu primeiro impulso.	0	1	2	3
36. Encontrei novas crenças.	0	1	2	3
37. Mantive meu orgulho não demonstrando os meus sentimentos.	0	1	2	3
38. Redescobri o que é importante na vida.	0	1	2	3
39. Modifiquei aspectos da situação para que tudo desse certo no final.	0	1	2	3
40. Procurei fugir das pessoas em geral.	0	1	2	3
41. Não deixei me impressionar; recusava-me a pensar muito sobre esta situação.	0	1	2	3
42. Procurei um amigo ou um parente para pedir conselhos.	0	1	2	3
43. Não deixei que os outros soubessem da verdadeira situação.	0	1	2	3
44. Minimizei a situação, recusando-me a preocupar seriamente	0	1	2	3



com ela.				
45. Falei com alguém sobre como estava me sentindo.	0	1	2	3
46. Recusei recuar, e batalhei pelo que eu queria.	0	1	2	3
47. Descontei minha raiva em outra(s) pessoa(s).	0	1	2	3
48. Busquei nas experiências passadas uma situação similar.	0	1	2	3
49. Eu sabia o que deveria ser feito; portanto, dobrei meus esforços para fazer o que fosse necessário.	0	1	2	3
50. Recusei acreditar que aquilo estava acontecendo.	0	1	2	3
51. Prometi a mim mesmo (a) que as coisas serão diferentes na próxima vez.	0	1	2	3
52. Encontrei algumas soluções diferentes para o problema.	0	1	2	3
53. Aceitei; nada poderia ser feito.	0	1	2	3
54. Procurei não deixar que meus sentimentos interferissem muito nas outras coisas que eu estava fazendo.	0	1	2	3
55. Gostaria de poder mudar o que tinha acontecido ou como eu senti.	0	1	2	3
56. Mudei alguma coisa em mim, me modifiquei de alguma forma.	0	1	2	3
57. Sonhava acordado(a) ou imaginava um lugar ou tempo melhores do que aqueles em que eu estava.	0	1	2	3
58. Desejei que a situação acabasse ou que de alguma forma desaparecesse.	0	1	2	3
59. Tinha fantasias de como as coisas iriam acontecer como se encaminhariam.	0	1	2	3
60. Rezei.	0	1	2	3
61. Preparei-me para o pior.	0	1	2	3
62. Analisei mentalmente o que fazer e o que dizer.	0	1	2	3
63. Pensei em uma pessoa que admiro e em como ela resolveria a situação e a tomei como modelo.	0	1	2	3
64. Procurei ver as coisas sob o ponto de vista da outra pessoa.	0	1	2	3
65. Eu disse a mim mesmo (a) "que as coisas poderiam ter sido piores".	0	1	2	3
66. Corri ou fiz exercícios.	0	1	2	3

No intuito de analisar os dados coletados, os oitos fatores, propostos por Folkman e Lazarus (1985), foram respeitados.

**Fator 1 – Confronto**

- 47. Descontei minha raiva em outra pessoa.
- 17. Mostrei a raiva que sentia para as pessoas que causaram o sofrimento.
- 40. Procurei fugir das pessoas em geral.
- 34. Enfrentei como um grande desafio; fiz algo muito arriscado.
- 07. Tentei encontrar a pessoa responsável, para mudar suas ideias.
- 28. De alguma forma, extravasei os meus sentimentos.

**Fator 2 – Afastamento**

- 41. Não deixei me impressionar, recusava-me a pensar muito sobre essa situação.
- 13. Fiz como se nada tivesse acontecido.
- 44. Minimizei a situação, recusando-me a preocupar seriamente com ela.
- 21. Procurei esquecer a situação desagradável.
- 06. Fiz alguma coisa que acreditava não daria resultados, mas ao menos eu estava fazendo alguma coisa.
- 16. Dormi mais do que o normal.
- 10. Tentei não fazer nada que fosse irreversível.

**Fator 3 – Autocontrole**

- 15. Procurei encontrar o lado bom da situação.
- 14. Procurei guardar para mim mesmo os sentimentos.
- 43. Não deixei que os outros soubessem da verdadeira situação.
- 54. Procurei não deixar os sentimentos interferirem muito nas outras coisas que eu estava fazendo.
- 35. Procurei não fazer nada apressadamente ou seguir o meu primeiro impulso.

**Fator 4 – Suporte Social**

- 42. Procurei um amigo ou parente para pedir conselhos.

- 45. Falei com alguém sobre como estava me sentindo.
- 08. Conversei com outra(s) pessoa(s) sobre o problema, procurando mais dados sobre a situação.
- 31. Falei com alguém que poderia fazer alguma coisa concreta sobre o problema.
- 18. Aceitei a simpatia e a compreensão das pessoas.
- 22. Procurei ajuda profissional.

### **Fator 5 – Aceitação de Responsabilidade**

- 51. Prometi a mim mesmo (a) que as coisas serão diferentes na próxima vez.
- 09. Critiquei-me; repreendi-me.
- 52. Encontrei algumas soluções diferentes para o problema.
- 29. Compreendi que o problema foi provocado por mim.
- 48. Busquei nas experiências passadas uma situação familiar.
- 25. Desculpei ou fiz alguma coisa para repor os danos.
- 62. Analisei mentalmente o que fazer e o que dizer.

### **Fator 6 – Fuga-esquiva**

- 58. Desejei que a situação acabasse ou que, de alguma forma, desaparecesse.
- 59. Tinha fantasias de como as coisas iriam acontecer; como se encaminhariam.

### **Fator 7 – Resolução de Problemas**

- 49. Eu sabia o que deveria ser feito; portanto, dobrei meus esforços para fazer o que fosse necessário.
- 26. Fiz um plano de ação e o segui.
- 46. Recusei recuar, e batalhei pelo que eu queria.
- 01. Concentrei-me no que deveria ser feito em seguida, no próximo passo.

**Fator 8 – Reavaliação Positiva**

- 38. Redescobri o que é importante na vida.
- 56. Mudei alguma coisa em mim; modifiquei-me de alguma forma.
- 60. Rezei.
- 30. Saí da experiência melhor do que eu esperava.
- 39. Modifiquei aspectos da situação para que tudo desse certo no final.
- 20. Inspirou-me a fazer algo criativo.
- 36. Encontrei novas crenças.
- 63. Pensei em uma pessoa que admiro e em como ela resolveria a situação, e a tomei como modelo.
- 23. Mudei ou cresci como pessoa de uma maneira positiva.

## ANEXO D – INVENTÁRIO DOS CINCO GRANDES FATORES DE PERSONALIDADE

### Instruções:

A seguir encontram-se algumas características que podem ou não lhe dizer respeito. Por favor, escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua opinião em relação a você mesmo e anote no espaço ao lado de cada afirmação. Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas. Utilize a seguinte escala de respostas:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Discordo Totalmente	Discordo em Parte	Nem concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente

### Eu me vejo como alguém que...

- 01. É conversador, comunicativo.
- 02. Às vezes, é frio e distante.
- 03. Tende a ser crítico com os outros.
- 04. É minucioso, detalhista no trabalho.
- 05. É assertivo, não teme expressar o que sente.
- 06. Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho.
- 07. É depressivo, triste.
- 08. Gosta de cooperar com os outros.
- 09. É original, tem sempre novas ideias.
- 10. É temperamental, muda de humor facilmente.
- 11. É inventivo, criativo.
- 12. É reservado.
- 13. Valoriza o artístico, o estético.
- 14. É emocionalmente estável, não se altera facilmente.
- 15. É prestativo e ajuda os outros.
- 16. É, às vezes, tímido, inibido.
- 17. Pode ser um tanto descuidado.
- 18. É amável, tem consideração pelos outros.
- 19. Tende a ser preguiçoso.
- 20. Faz as coisas com eficiência.
- 21. É relaxado, controla bem o estresse.
- 22. É facilmente distraído.
- 23. Mantém-se calmo nas situações tensas.

- \_\_\_ 24. Prefere trabalho rotineiro.
- \_\_\_ 25. É curioso sobre muitas coisas diferentes.
- \_\_\_ 26. É sociável, extrovertido.
- \_\_\_ 27. É geralmente confiável.
- \_\_\_ 28. É, às vezes, rude (grosseiro) com os outros.
- \_\_\_ 29. É cheio de energia.
- \_\_\_ 30. Começa discussões, disputas com os outros.
- \_\_\_ 31. É um trabalhador de confiança.
- \_\_\_ 32. Faz planos e os segue à risca.
- \_\_\_ 33. Tem uma imaginação fértil.
- \_\_\_ 34. Fica tenso com frequência.
- \_\_\_ 35. É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas.
- \_\_\_ 36. Fica nervoso facilmente.
- \_\_\_ 37. Gera muito entusiasmo.
- \_\_\_ 38. Tende a ser desorganizado.
- \_\_\_ 39. Gosta de refletir, brincar com as ideias.
- \_\_\_ 40. Tem capacidade de perdoar; perdoa fácil.
- \_\_\_ 41. Preocupa-se muito com tudo.
- \_\_\_ 42. Tende a ser quieto, calado.
- \_\_\_ 43. Tem poucos interesses artísticos.
- \_\_\_ 44. É sofisticado em artes, música ou literatura.

No intuito de analisar os dados coletados, foram respeitados os cinco fatores de personalidade propostos no inventário.

### **Fator 1 – Abertura**

- 09. É original, tem sempre novas ideias.
- 11. É inventivo, criativo.
- 13. Valoriza o artístico, o estético.
- 25. É curioso sobre muitas coisas diferentes.
- 33. Tem uma imaginação fértil.
- 35. É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas.
- 39. Gosta de refletir, brincar com as ideias.
- 43. Tem poucos interesses artísticos.
- 44. É sofisticado em artes, música ou literatura.

**Fator 2 – Conscienciosidade**

- 04. É minucioso, detalhista no trabalho.
- 06. Insiste até concluir a tarefa ou trabalho.
- 17. Pode ser um tanto descuidado.
- 19. Tende a ser preguiçoso.
- 20. Faz as coisas com eficiência.
- 22. É facilmente distraído.
- 32. Faz planos e os segue à risca.
- 38. Tende a ser desorganizado.

**Fator 3 – Extroversão**

- 01. É conservador, comunicativo.
- 05. É assertivo, não teme expressar o que sente.
- 12. É reservado.
- 16. É, às vezes, tímido, inibido.
- 26. É sociável, extrovertido.
- 29. É cheio de energia.
- 37. Gera muito entusiasmo.
- 42. Preocupa-se muito com tudo.

**Fator 4 – Amabilidade**

- 08. Gosta de cooperar com os outros.
- 15. É prestativo e ajuda os outros.
- 18. É amável, tem consideração pelos outros.

**Fator 5 – Neuroticismo**

- 10. É temperamental, muda de humor facilmente.
- 14. É emocionalmente estável, não se altera facilmente.
- 21. É relaxado, controla bem o estresse.
- 23. Mantém-se calmo em situações tensas.
- 34. Fica tenso com frequência.
- 36. Fica nervoso facilmente.

## ANEXO E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), do Projeto de Pesquisa sob o título *Percepção do Docente do Ensino Superior sobre a relação estresse-estilo de liderança organizacional*. Meu nome é Maurício Benício Valadão, sou o pesquisador responsável, Mestrando em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, este documento deverá ser assinado em duas vias, sendo a primeira de guarda e confidencialidade do Pesquisador responsável, e a segunda ficará sob sua responsabilidade para quaisquer fins. Em caso de recusa, você não será penalizado (a) de forma alguma. Em caso de dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador responsável Maurício Benício Valadão (mvaladao@gmail.com), residente e domiciliado à Rua S-6, 497, ap. 1501 – Setor Bela Vista – Goiânia-Go, no telefone celular (62) 8116-2079 ou com o orientador da pesquisa, Professor Dr. Sebastião Benício da Costa Neto, no telefone (62) 91787530, ou através do e-mail sebastiaobenicio@gmail.com. Em caso de dúvida sobre a ética aplicada a pesquisa, você poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, telefone: (62) 3946-1512, localizado na Avenida Universitária, N° 1069, Setor Universitário, Goiânia – Goiás.

Um dos grandes entraves enfrentados pelas organizações é o bem-estar do trabalhador, no caso desta pesquisa, do docente-trabalhador. Levando este eixo em consideração, o objetivo desta é identificar, descrever e compreender a percepção do docente do ensino superior sobre o impacto do estilo de liderança em suas vivências do estresse. A participação na pesquisa não acarretará custos para você e não será disponível nenhuma compensação financeira adicional por sua participação. O local para a coleta de dados ficará a seu critério, sendo que o pesquisador fará o deslocamento, isentando-o de qualquer ônus financeiro. A coleta de dados se dará por meio da aplicação dos seguintes instrumentos: a) Questionário Sociodemográfico, de Formação e de Experiência Profissional; b) Escala de Estresse no Trabalho; c) Roteiro de Entrevista Semiestruturada; d) Inventário de Estratégias de Enfrentamento Psicológico; e e) Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade ou *Big Five*. Mesmo com todos os cuidados éticos, qualquer dano causado pela pesquisa, e caso se sinta lesado (a), você terá o direito à indenização após determinação judicial, conforme estabelece a Resolução MS/CNS 466, de 12 de dezembro de 2012. O risco desta pesquisa é moderado e consiste no desconforto de você refletir sobre questões importantes da sua vida profissional e sobre elementos que sejam focos na sua vida atual. O pesquisador e as instituições envolvidas irão prestar e encaminhar o participante da pesquisa em caso de assistência emergencial decorrente, direta ou



indiretamente, desta pesquisa, bem como assistência integral, caso ocorra. Como benefício, o pesquisador responsável fará uma devolutiva dos dados por meio de um seminário, realizando uma síntese de todas as contribuições e, ainda, propor melhorias nos quadros apresentados, após a síntese da pesquisa. Caso sinta algum desconforto durante as respostas dos questionários, fique à vontade para recusar-se ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização nenhuma. Eu como pesquisador, declaro para os devidos fins que cumprirei com legitimidade a Resolução do Conselho Nacional de Saúde 466/12 que orienta sobre os cuidados éticos na pesquisa com seres humanos. Todas as informações obtidas por meio desta pesquisa serão confidenciais e asseguramos a privacidade sobre sua participação. Todas as informações colhidas permanecerão guardadas com o pesquisador por um período de cinco anos e só serão usadas para a finalidades desta pesquisa.

Eu \_\_\_\_\_, RG \_\_\_\_\_, abaixo assinado, discuti com o pesquisador Maurício Benício Valadão sobre a minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas e/ou ressarcimentos. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

Goiânia, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_, de 201\_\_\_\_.

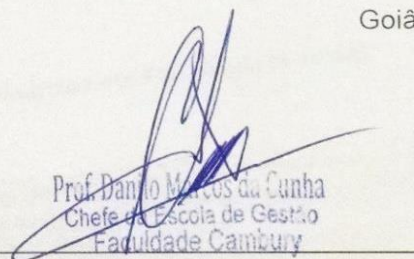
_____ / ____ / _____	_____ / ____ / _____
Assinatura do participante	Data
_____ / ____ / _____	_____ / ____ / _____
Assinatura do responsável pelo estudo	Data

**ANEXO F – DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE****DECLARAÇÃO DE INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE**

Declaro ter lido e concordar com o projeto de pesquisa **PERCEPÇÃO DO DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR SOBRE A RELAÇÃO ESTRESSE – ESTILO DE LIDERANÇA ORGANIZACIONAL** de responsabilidade do pesquisador **Maurício Benício Valadão** e declaro conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/12. Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como Instituição Coparticipante do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem estar. Estou ciente que a execução deste projeto dependerá da aprovação do mesmo pelo CEP da instituição proponente, mediante parecer ético consubstanciado e declaração de aprovação.


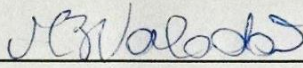

Goiânia, 19 de Maio de 2015.

Atenciosamente,

  
Prof. Danilo Marcos da Cunha  
Chefe da Escola de Gestão  
Faculdade Cambury

**DANILO MARCOS DA CUNHA**  
Coordenador dos Cursos Recursos Humanos, Gestão de Negócios e Logística

## ANEXO G – FOLHA DE ROSTO – CONEP

 MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP <b>FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS</b>			
1. Projeto de Pesquisa: PERCEPÇÃO DO DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR SOBRE A RELAÇÃO ESTRESSE - ESTILO DE LIDERANÇA ORGANIZACIONAL		2. Número de Participantes da Pesquisa: 60	
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 7. Ciências Humanas			
<b>PESQUISADOR RESPONSÁVEL</b>			
5. Nome: MAURICIO BENICIO VALADAO			
6. CPF: 896.207.801-59	7. Endereço (Rua, n.º): rua S 6 SETOR BELA VISTA n.497, ap.1501, ed. lake havas GOIANIA GOIAS 74823470		
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: (62) 8116-2079	10. Outro Telefone:	11. Email: mvaladao@gmail.com
12. Cargo:			
<p>Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.</p>			
Data: <u>02</u> / <u>06</u> / <u>15</u>		 Assinatura	
<b>INSTITUIÇÃO PROPONENTE</b>			
13. Nome: Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC/Goiás	14. CNPJ: 015876090001-71	15. Unidade/Órgão: Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC/Goiás	
16. Telefone: (62) 3946-1000	17. Outro Telefone: 39461116		
<p>Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.</p>			
Responsável: <u>Cristiano Coelho</u>	CPF: <u>578.997.381-72</u>		
Cargo/Função: <u>Coordenador</u>			
Data: <u>02</u> / <u>06</u> / <u>15</u>	 Assinatura		
<b>PATROCINADOR PRINCIPAL</b>			
Não se aplica.		PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS <b>Prof. Dr. Cristiano Coelho</b> Coordenação do Programa Stricto Sensu em Psicologia – RE.7573	