

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração

Mestrado

Cláudia Kümmel Moreira

**ESTRESSE E COMPROMETIMENTO OCUPACIONAL:  
estudo com docentes que atuam em instituições públicas e  
privadas de ensino médio no interior do Estado de Minas Gerais**

Belo Horizonte  
2020

**Cláudia Kümmel Moreira**

**ESTRESSE E COMPROMETIMENTO OCUPACIONAL:**  
estudo com docentes que atuam em instituições públicas e privadas de  
ensino médio no interior do Estado de Minas Gerais

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração, do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Belo Horizonte  
2020

MOREIRA, Claudia Kümmel.

M838e

Estresse e comprometimento ocupacional: estudo com docentes que atuam em Instituições públicas e privadas de ensino médio no interior do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes,2020.

193p.

Orientador: Dr. Luiz Carlos Honório

Dissertação (Mestrado). Programa de Mestrado em Administração. Centro Universitário Unihorizontes.

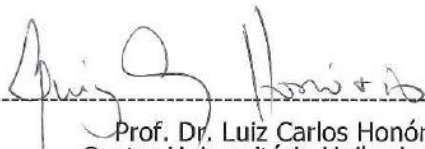
1. Estresse ocupacional – docentes – instituições públicas e privadas I. Claudia Kummel Moreira II. Centro Universitário Unihorizontes Programa de Mestrado em Administração. III. Título.

CDD: 158.71


**ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração** do(a) Senhor(a) **CLAUDIA KÜMMEL MOREIRA**, REGISTRO Nº. 692. No dia 21 de dezembro de 2020, às 14:30 horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado **"ESTRESSE E COMPROMETIMENTO OCUPACIONAL: estudo com docentes que atuam em instituições públicas e privadas de ensino médio no interior do Estado de Minas Gerais"**, requisito parcial para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **Relações de Poder e Dinâmica das Organizações**. Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **Prof. Dr. Luiz Carlos Honório** após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADO**.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

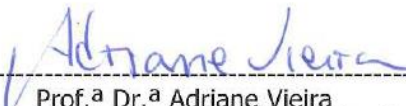
Belo Horizonte, 21 de dezembro de 2020



Prof. Dr. Luiz Carlos Honório  
Centro Universitário Unihorizontes



Prof. Dr. José Edson Lara  
Centro Universitário Unihorizontes



Prof.ª Dr.ª Adriane Vieira  
Universidade Federal de Minas Gerais

**DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS**  
**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada  
**ESTRESSE E COMPROMETIMENTO OCUPACIONAL: estudo com docentes que atuam em instituições públicas e privadas de ensino médio no interior do Estado de Minas Gerais**

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Unihorizontes  
como requisito parcial para obtenção do título de

**MESTRA EM ADMINISTRAÇÃO**

de autoria de

**CLÁUDIA KÜMMEL MOREIRA**

Contendo 193 páginas

sob orientação de

**Prof. Dr. LUIZ CARLOS HONÓRIO**

**ITENS DA REVISÃO:**

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 08 de dezembro de 2020

  
Fernando José de Sousa  
REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014  
Licenciado em LETRAS  
Centro Universitário de Belo Horizonte  
UNI-BH

**REVISADO**

## **DEDICATÓRIA**

A meu netinho, Eduardo, para que veja que o motivo de tantas ausências da vovó valeu a pena.

A meus filhos, pelo incentivo de todos os dias e pelas tantas ausências.

À minha mãe, pelo apoio e palavras de estímulo.

Ao meu companheiro, pelo entendimento e pela paciência.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, Pai Eterno, pela vida e pela força que nEle encontrei em mais esta etapa em minha vida.

De maneira muito especial, ao meu grande orientador, Professor Dr. Luiz Carlos Honório, pela confiança em mim depositada e por toda sua dedicação, seriedade, competência, exigência, paciência e segurança em todas as etapas.

À minha amada mãe Walsylvia, pelo exemplo de vida, mola propulsora em toda minha caminhada.

Aos meus filhos, Mirella e Cláudio Mauricio, e à minha nora, Dayane, joias preciosas em minha vida, pelas palavras de incentivo e apoio.

Ao meu companheiro Fábio, pela compreensão, paciência, pelo estímulo e cuidados que me ajudaram a vencer os desafios desta etapa de aprendizagem.

À minha amiga Vânia Reis de Souza Sant'Anna, pela colaboração imensurável na coleta dos dados.

Às funcionárias da Secretaria de Pós-Graduação do Centro Universitário Unihorizontes, Raquel, Fernanda e Vera, pela disponibilidade, colaboração, paciência e competência em todas as minhas demandas.

Aos colegas do mestrado, pelos momentos vividos de alegrias, ansiedade, incertezas e descontração e, em especial, ao colega Júlio César Paes Silva, por todo apoio durante o curso.

## RESUMO

Os objetivos deste estudo são descrever, analisar e comparar elementos do trabalho de professores que lecionam em instituições públicas e privadas de ensino médio, de Viçosa – Minas Gerais, no tocante ao estresse ocupacional. O estudo utilizou o Modelo, de Cooper, Sloan e Williams e suas implicações no comprometimento e o Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen. Consiste em identificar os fatores potenciais de estresse, os sintomas físicos e mentais, as estratégias utilizadas no combate à pressão no trabalho e os tipos de comprometimento organizacional e correlacionar dados demográficos e ocupacionais com os elementos de estresse e comprometimento organizacional, por suas respectivas variáveis, em relação aos docentes das instituições. O estudo adotou abordagem quantitativa de caráter descritiva e explicativa. O método utilizado foi através do levantamento quantitativo de campo tipo *survey*. A coleta de dados ocorreu através de envio do questionário para *e-mails* dos docentes, em virtude da pandemia de COVID-19, pois as aulas presenciais estavam suspensas, em virtude do isolamento social imposto. Houve retorno de 151 questionários de docentes de escolas públicas e 84 das privadas. A análise de dados foi realizada com base no Programa *PASW 20 (Predictive Analytics Software)*, no programa *SmartPLS*, além do *Microsoft Excel*. Foram utilizadas as técnicas estatísticas univariada, bivariada e multivariada. Os resultados demonstraram que os docentes vivenciam nível de estresse moderado, mostrando significância em todos os seis fatores estressores causadores de fontes de pressão no trabalho. Sintomas físicos e mentais exercem pressão moderada, sendo os sintomas mentais mais significativos que os físicos. Em relação às variáveis dos sintomas mentais, as que mais se manifestaram foram a ansiedade, o nervosismo acentuado e a angústia; quanto aos sintomas físicos, as dores musculares no pescoço e nos ombros, fadiga e comer mais que o usual. As estratégias de combate ao estresse ocupacional foram o planejamento das atividades, conversas com os amigos e gozo de férias regulares. Em relação ao comprometimento organizacional, os resultados demonstraram vínculo moderado, porém com escores significativos, sendo o vínculo afetivo maior que o normativo, e este maior que o instrumental. Ao comparar estresse ocupacional e comprometimento organizacional, quanto aos seis fatores de pressão no trabalho, somente foi significativo o desenvolvimento na carreira para os docentes da rede pública de ensino. Os sintomas físicos e mentais e as estratégias de combate ao estresse ocupacional não apresentaram diferença significativa entre os docentes que trabalham na instituição pública ou privada. Quanto à comparação dos fatores de comprometimento organizacional (afetivo, normativo e instrumental) dos docentes, houve diferença significativa em relação ao enfoque normativo, com escore superior para os docentes de escola privada. Por meio da análise multivariada foi possível concluir que houve aderência do modelo relativo às escolas privadas, ou seja, o estresse ocupacional está relacionado, significativamente, de modo negativo ao comprometimento organizacional, significando que quanto menor o estresse do docente, maior tenderá ser o seu comprometimento com as escolas em que atuam.

**Palavras-chave:** Estresse Ocupacional. Comprometimento Organizacional. Professores do Ensino Médio. Instituição Pública do Ensino Médio. Instituição Privada do Ensino Médio.

## ABSTRACT

The purposes of this study were to describe, analyze and compare elements of the work of teachers who teach in public and private high school institutions, in Viçosa – Minas Gerais, with regard to occupational stress. The study used The Cooper, Sloan and Williams Model and its implications for commitment and the Meyer and Allen Three-Dimensional Model. It consists of identifying potential stressors, physical and mental symptoms, strategies used to combat pressure at work and types of organizational commitment and correlating demographic and occupational data with elements of stress and organizational commitment, by their respective variables, in relation to the teachers of the institutions. The study adopted a quantitative approach of a descriptive and explanatory character. The method used was through a quantitative field survey. Data collection took place by sending the questionnaire to teachers' e-mails, due to the COVID-19 pandemic, as the imposition of social isolation suspended the face-to-face classes. There were 151 questionnaires from public school teachers and 84 from private schools. Data analysis was performed based on the PASW 20 program (Predictive Analytics Software), the SmartPLS program, in addition to Microsoft Excel. Univariate, bivariate and multivariate statistical techniques were used. The results showed that teachers experience a moderate level of stress, showing significance in all six stressors that cause sources of pressure at work. Physical and mental symptoms exert moderate pressure, with mental symptoms being more significant than physical ones. In relation to the variables of mental symptoms, those that most manifested were anxiety, marked nervousness and anguish; as for physical symptoms, muscle pain in the neck and shoulders, fatigue and eating more than usual. The strategies to combat occupational stress were the planning of activities, conversations with friends and the enjoyment of regular vacations. Regarding organizational commitment, the results showed a moderate bond, but with significant scores, with the affective bond being greater than the normative, and this being greater than the instrumental. When comparing occupational stress and organizational commitment, regarding the six factors of pressure at work, only the career development for public school teachers was significant. Physical and mental symptoms and strategies to combat occupational stress did not show significant difference between teachers who work in public or private institution. As for the comparison of the organizational commitment factors (affective, normative and instrumental) of the teachers, there is a significant difference in relation to the normative approach, with a higher score for teachers from private schools. Through multivariate analysis it was possible to conclude that there was adherence to the model related to private schools, that is, occupational stress is significantly related in a negative way to organizational commitment, meaning that the lower the teacher stress, the greater the commitment will tend to be with the schools in which they operate.

**Keywords:** Occupational Stress. Organizational commitment. High school teachers. Public High School Institution. Private High School Institution,

## RESUMEN

Los objetivos de este estudio han sido describir, analizar y comparar elementos del trabajo de los profesores que imparten docencia en instituciones públicas y privadas de la secundaria, en Viçosa – Minas Gerais, en lo concerniente al estrés laboral, se utilizaron el Modelo de Cooper, Sloan y Williams y sus implicaciones para el compromiso y el Modelo tridimensional de Meyer y Allen. Consiste en identificar posibles factores de estrés, síntomas físicos y mentales, estrategias utilizadas para combatir la presión laboral y tipos de compromiso organizacional, así como correlacionar datos demográficos y laborales con elementos de estrés y compromiso organizacional, por sus respectivas variables, en lo que respecta a los profesores de las instituciones. Se adoptó un enfoque cuantitativo en modo descriptivo y explicativo. El método utilizado es característico de una encuesta de campo cuantitativa. La recolección de datos se realizó mediante el envío del cuestionario a los correos electrónicos de los profesores, debido a la pandemia del COVID-19, una vez que se han suspendido las clases presenciales, debido al aislamiento social impuesto. Fueron consideradas las respuestas de 151 cuestionarios de profesores de las escuelas públicas y 84 de las privadas. El análisis de los datos se realizó mediante el uso del programa PASW 20 (Predictive Analytics Software), el programa SmartPLS, además de Microsoft Excel. Se utilizaron las técnicas estadísticas univariadas, bivariadas y multivariadas. Los resultados han demostrado que los profesores están experimentando un nivel de estrés moderado, mostrando importancia en los seis factores estresantes que son causa de fuentes de presión laboral. En lo concerniente a los síntomas físicos y mentales, estos ejercen una presión amena, teniendo los síntomas mentales un peso maior que los físicos. En lo concerniente a las variables de los síntomas mentales, las que más se manifestaron han sido la ansiedad, el nerviosismo aumentado y la angustia; en cuanto a síntomas físicos, dolores musculares en cuello y hombros, fatiga y comer más de lo habitual. Las estrategias para combatir el estrés laboral han sido planificar actividades, hablar con los amigos y disfrutar de vacaciones regularmente. En cuanto al compromiso organizacional, los resultados han mostrado un vínculo moderado, pero con puntajes significativos, siendo el vínculo afectivo mayor que el normativo, que a su vez es mayor que el vínculo instrumental. Al comparar el estrés laboral y el compromiso organizacional, con respecto a los seis factores de presión laboral, solo fue significativo el desarrollo profesional de los profesores de escuelas públicas. En cuanto a síntomas físicos y mentales y las estrategias para combatir el estrés laboral, no hubo diferencia significativa entre los profesores que trabajan en una institución pública o privada. En cuanto a la comparación de los factores de compromiso organizacional (afectivo, normativo e instrumental) de los profesores, hubo una diferencia significativa en relación al enfoque normativo, con un puntaje superior para los profesores de colegios privados. A través del análisis multivariado se ha podido concluir que hubo adherencia al modelo relacionado con las escuelas privadas, es decir, el estrés laboral se relaciona significativamente de manera negativa con el compromiso organizacional, significando que a menor estrés del profesor, mayor tenderá a ser el compromiso con las escuelas en las que trabajan.

**Palabras clave:** Estrés laboral. Compromiso organizacional. Maestros de secundaria. Institución de escuela secundaria pública. Institución escuela secundaria privada.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Modelo de estresse ocupacional, de Cooper, Sloan e Williams .....	40
Figura 2 – Modelo de Processamento de estresse e coping, de Lazarus e Folkman (1984) .....	42
Figura 3 – Modelo teórico-dedutivo da pesquisa .....	65
Figura 4 – Modelo teórico-hipotético (versão reduzida) .....	139
Figura 5 – Modelo Estrutural – Instituições Públicas .....	143
Figura 6 – Modelo Estrutural – Instituições Privadas .....	144
Gráfico 1 – Distribuição da amostra segundo o gênero .....	76
Gráfico 2 – Distribuição da amostra segundo a faixa etária .....	77
Gráfico 3 – Distribuição da amostra segundo o estado civil .....	77
Gráfico 4 – Distribuição da amostra segundo o número de filhos .....	78
Gráfico 5 – Distribuição da amostra segundo a formação .....	79
Gráfico 6 – Distribuição da amostra segundo a instituição em que atua .....	80
Gráfico 7 – Distribuição da amostra segundo o tempo de atuação na instituição .....	81
Gráfico 8 – Distribuição da amostra segundo o tempo semanal de trabalho .....	82
Gráfico 9 – Distribuição da amostra segundo o tempo semanal de trabalho .....	82
Gráfico 10 – Distribuição da amostra segundo o profissional trabalhar aos sábados, domingos e feriados .....	83
Gráfico 11 – Distribuição da amostra segundo o profissional trabalhar aos sábados, domingos e feriados por instituição em que atua .....	84
Gráfico 12 – Distribuição da amostra segundo o hábito de fumar .....	84
Gráfico 13 – Distribuição da amostra segundo a quantidade que fuma .....	85
Gráfico 14 – Distribuição da amostra segundo o hábito de beber .....	86
Gráfico 15 – Distribuição da amostra segundo a frequência que beber .....	86
Gráfico 16 – Distribuição da amostra segundo a frequência que vai ao médico .....	87
Quadro 1 – Fatores de estresse e fontes de pressão no trabalho .....	41
Quadro 2 – Mapeamento das definições de comprometimento organizacional .....	52
Quadro 3 – Os três componentes mais comuns do comprometimento organizacional, segundo Meyer e Allen .....	55
Quadro 4 – Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional .....	58

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Alfa de Cronbach para os Fatores de Pressão no Trabalho.....	88
Tabela 2 – Alfa de Cronbach para os Fatores de Sintomas.....	89
Tabela 3 – Alfa de Cronbach para os Fatores de Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional .....	89
Tabela 4 – Alfa de Cronbach para os Fatores do Comprometimento Organizacional .....	90
Tabela 5 – Avaliação dos escores ligados aos fatores de pressão no trabalho .....	91
Tabela 6 – Descrição das questões que compõem a estrutura e o clima organizacional .....	92
Tabela 7 – Descrição das questões que compõem o desenvolvimento na carreira..	93
Tabela 8 – Descrição das questões que compõem os fatores intrínsecos ao trabalho .....	94
Tabela 9 – Descrição das questões que compõem a interface casa e trabalho .....	95
Tabela 10 – Descrição das questões que compõem o inter-relacionamento .....	97
Tabela 11 – Descrição das questões que compõem o papel gerencial .....	98
Tabela 12 – Avaliação dos escores ligados aos fatores de sintomas mentais e físicos .....	99
Tabela 13 – Descrição das questões que compõem os sintomas mentais .....	100
Tabela 14 – Descrição das questões que compõem os sintomas físicos .....	101
Tabela 15 – Avaliação dos escores ligados aos fatores estratégia de combate ao estresse ocupacional.....	103
Tabela 16 – Descrição das questões que compõem a estratégia de combate ao estresse ocupacional.....	103
Tabela 17 – Avaliação dos escores ligados aos fatores de comprometimento ocupacional.....	106
Tabela 18 – Descrição das questões que compõem o comprometimento afetivo...	107
Tabela 19 – Descrição das questões que compõem o comprometimento normativo .....	108
Tabela 20 – Descrição das questões que compõem o comprometimento instrumental .....	110
Tabela 21 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho, em relação à instituição em que trabalha .....	112
Tabela 22 – Comparação dos fatores de sintomas em relação ao gênero .....	114
Tabela 23 – Comparação dos fatores de sintomas em relação a trabalhar aos sábados, domingos e feriados .....	115
Tabela 24 – Comparação dos fatores de sintomas em relação ao hábito de fumar	115

Tabela 25 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação à faixa etária.....	117
Tabela 26 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação à instituição em que trabalha.....	118
Tabela 27 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação ao tempo de atuação na instituição.....	120
Tabela 28 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação às horas semanais de trabalho .....	121
Tabela 29 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação a trabalhar aos sábados, domingos e feriados.....	122
Tabela 30 – Correlação entre os fatores estudados na pesquisa .....	123
Tabela 31 – Cargas dos Indicadores – Modelo de Mensuração .....	127
Tabela 32 – Significância cargas fatoriais Fatores Intrínsecos ao Trabalho .....	128
Tabela 33 – Significância cargas fatoriais Papel Gerencial.....	129
Tabela 34 – Significância cargas fatoriais Desenvolvimento na Carreira.....	130
Tabela 35 – Significância cargas fatoriais Estrutura e Clima Organizacional.....	131
Tabela 36 – Significância cargas fatoriais Inter-relacionamento .....	132
Tabela 37 – Significância cargas fatoriais Interface Casa e Trabalho.....	132
Tabela 38 – Significância cargas fatoriais Sintomas Físicos.....	133
Tabela 39 – Significância cargas fatoriais Sintomas Mentais.....	134
Tabela 40 – Significância cargas fatoriais Estratégias de Combate ao Estresse Organizacional .....	135
Tabela 41 – Significância cargas fatoriais Comprometimento Afetivo.....	136
Tabela 42 – Significância cargas fatoriais Comprometimento Normativo .....	137
Tabela 43 – Significância cargas fatoriais Comprometimento Instrumental.....	137
Tabela 44 – Pesos dos indicadores .....	141
Tabela 45 – Coeficientes de caminho – Modelo Estrutural .....	142
Tabela 46 – Capacidade explicativa do modelo.....	145
Tabela 47 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao gênero .....	167
Tabela 48 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação à idade	167
Tabela 49 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao estado civil .....	168
Tabela 50 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação à formação acadêmica.....	169
Tabela 51 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao tempo de atuação na instituição.....	170

Tabela 52 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao tempo semanal de trabalho.....	171
Tabela 53 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação à frequência de trabalho aos sábados, domingos e feriados.....	172
Tabela 54 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao hábito de fumar.....	172
Tabela 55 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao hábito de beber.....	173
Tabela 56 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação à frequência que faz exames médicos.....	173
Tabela 57 – Comparação dos fatores de sintomas em relação à faixa etária.....	174
Tabela 58 – Comparação dos fatores de sintomas em relação ao estado civil.....	174
Tabela 59 – Comparação dos fatores de sintomas em relação à formação acadêmica.....	175
Tabela 60 – Comparação dos fatores de sintomas em relação à instituição em que atua.....	175
Tabela 61 – Comparação dos fatores de sintomas em relação ao tempo de atuação na instituição.....	175
Tabela 62 – Comparação dos fatores de sintomas em relação às horas semanais de trabalho.....	176
Tabela 63 – Comparação dos fatores de sintomas em relação ao hábito de beber.....	176
Tabela 64 – Comparação dos fatores de sintomas em relação à frequência com que faz exames médicos.....	176
Tabela 65 – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação ao gênero.....	177
Tabela 66 – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação à faixa etária.....	177
Tabela 67 – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação ao estado civil.....	177
Tabela 68 – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação à formação acadêmica.....	178
Tabela 69 – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação à instituição em que atua.....	178
Tabela 70 – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação ao tempo na instituição.....	178
Tabela 71 – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação às horas semanais de trabalho.....	179
Tabela 72 – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação a trabalhar aos sábados, domingos e feriados.....	179
Tabela 73- Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação ao hábito de fumar.....	179

Tabela 74 – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação ao hábito de beber.....	180
Tabela 75 – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação à frequência que faz exames médicos .....	180
Tabela 76 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação ao gênero .....	180
Tabela 77 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação ao estado civil.....	181
Tabela 78 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação à formação acadêmica .....	181
Tabela 79 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação ao hábito de fumar .....	182
Tabela 80 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação ao hábito de beber .....	182
Tabela 81 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação à frequência com que faz exames médicos .....	183

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD	–	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
AVE	–	Variância Média Extraída
BDTB	–	Biblioteca Digital de Teses e Dissertações
CESQT	–	Cuestionario para La Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo
ENANPAD	–	Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração
ENEM	–	Exame Nacional do Ensino Médio
ERI	–	Esforço e Recompensa no Trabalho
ETC	–	Escala Toulousaine de Coping
ETS	–	Escala Toulousaine de Estresse
GoF	–	Goodnessof Fit
IBGE	–	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ISMA	–	International Stress Management Association
NHS	–	National Health Service
OCQ	–	Organizational Commitment Questionnaire
PASW 20	–	Predictive Analytics Software
PLS	–	PartialLeast Square
R2	–	Coeficiente de Determinação
SAG	–	Síndrome de Adaptação Geral
SCIELO	–	Scientific Electronic Library Online
SEM	–	Structured Equation Modeling
SPELL	–	Scientific Periodicals Electronic Library
SRE	–	Superintendência Regional de Ensino
UFV	–	Universidade Federal de Viçosa
UPAS	–	Unidades de Pronto Atendimento

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>18</b>
1.1	Objetivos da pesquisa .....	24
1.2	Justificativas.....	25
<b>2</b>	<b>AMBIÊNCIA DO ESTUDO .....</b>	<b>27</b>
2.1	Contexto do trabalho dos docentes do ensino médio .....	27
2.2	Caracterização geral das escolas do ensino médio de Viçosa – MG ..	30
<b>3</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>32</b>
3.1	Estresse: definições e tipologias.....	32
3.2	Estresse ocupacional – considerações gerais e conceituais.....	35
3.2.1	O Modelo, de Cooper, Sloan e Williams .....	39
3.2.2	Estresse ocupacional na docência .....	45
3.3	Comprometimento organizacional: considerações gerais e conceituais .....	50
3.3.1	O Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen.....	54
3.3.2	Antecedentes correlatos e consequentes do comprometimento organizacional .....	58
3.4	Estudos correlacionando estresse ocupacional e comprometimento organizacional .....	60
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA DA PESQUISA .....</b>	<b>67</b>
4.1	Tipo, abordagem e método de pesquisa .....	67
4.2	Unidade de análise, unidade de observação, população e amostra....	68
4.3	Técnica de coleta de dados .....	68
4.4	Técnica de análise de dados .....	71
<b>5</b>	<b>DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>75</b>
5.1	Análise descritiva das variáveis demográficas, ocupacionais e de hábitos de vida .....	76
5.2	Descrição dos fatores de pressão e comprometimento organizacional decorrentes do trabalho.....	88
5.2.1	Fatores de pressão no trabalho .....	90
5.2.2	Sintomas físicos e mentais.....	99
5.2.3	Descrição das estratégias de combate ao estresse ocupacional .....	102
5.2.4	Descrição do comprometimento organizacional.....	105
5.3	Análise bivariada .....	111
5.3.1	Fatores de estresse no trabalho <i>versus</i> dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida.....	112
5.3.2	Sintomas do estresse ocupacional <i>versus</i> variáveis sociodemográficas, ocupacionais e hábitos de vida .....	114
5.3.3	Fatores de comprometimento organizacional <i>versus</i> dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida.....	117
5.4	Correlação entre Fatores do Estresse Ocupacional e Fatores do Comprometimento Organizacional .....	122

5.5	Análise multivariada: modelo de mensuração e estrutural .....	126
5.5.1	Modelo de mensuração .....	126
5.5.2	Modelo estrutural .....	138
5.5.2.1	Análise dos modelos de mensuração formativos .....	140
5.5.2.2	Análise dos Modelos Estruturais .....	141
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	146
	REFERÊNCIAS .....	153
	APÊNDICES .....	166
	ANEXOS.....	184

## 1 INTRODUÇÃO

O estresse é temática oriunda da diversidade do contexto social e das vulnerabilidades a que os trabalhadores estão sujeitos no processo laboral (BARCAUI; LIMONGI-FRANÇA, 2014; FERREIRA *et al.*, 2018, PAPARELLI *et al.*, 2019). Estresse é um fenômeno mundial, com elevado impacto nas organizações e profissões, especialmente nos sistemas de ensino, pois compromete tanto a saúde dos docentes quanto a qualidade da educação. Estudos comprovam as relações do estresse ocupacional com o desenvolvimento da carreira profissional dos docentes (SILVA, 2015; NUNES, 2017; PEREIRA, 2019).

O primeiro pesquisador a empregar o termo estresse foi Hans Selye, que o caracterizou como "síndrome geral de adaptação" (SAG). Observam-se três fases nesta síndrome: reação de alerta, resistência e exaustão. Sua característica é compreendida a partir do ponto de vista biológico, ou seja, um conjunto de reações de esgotamento desenvolvido pelo organismo, quando submetido à situações adversas que exigem reação e esforço para a adaptação e se caracteriza por estados que vão desde a irritabilidade à depressão (SELYE, 1965; LIPP, 1996; FIGUEIRAS; HIPPERT, 2002).

O estresse deve ser percebido além da dimensão biológica na relação entre a pessoa e o ambiente considerado prejudicial ao seu bem-estar. Assim, o estresse, conforme Lazarus e Folkman (1984), deve ser discutido no cerne laboral, tomando como ponto de partida a compreensão dos aspectos relacionados ao ambiente ocupacional, com razões que podem pressionar a saúde física e mental do trabalhador (ZILLE, 2005; ROSSI; QUICK; PERREWÉ, 2009; NUNES, 2017).

Os estudos sobre o estresse vêm ganhando destaque em esfera nacional e internacional. Em 1973 foi criada a *International Stress Management Association (ISMA)*, na Suécia. Atualmente, a *ISMA* está representada em doze países: Alemanha, Austrália, Espanha, Estados Unidos, França, Holanda, Hong Kong, Índia, Inglaterra, Japão, Rússia e Brasil. É a mais antiga associação para o gerenciamento do estresse e a única com caráter internacional (ISMA – BR, 2019). Ressalta-se que

o objetivo geral da *ISMA* é desenvolver o conhecimento científico a respeito do gerenciamento do estresse, dentro e fora do ambiente laboral. Interessa a este projeto investigar e compreender o fenômeno dentro da organização.

O Brasil ficou em segundo lugar no *ranking* de maior nível de estresse. Em média, 70% da população sofrem deste mal, sendo ultrapassado somente pelo Japão, de acordo com pesquisa da *ISMA Best Regards* (CORREIO, 2017).

O novo ambiente organizacional é percebido no início do século XXI, como a necessidade de se adaptar à uma sociedade em constante transformação, com exigências, oportunidades, mercado e economia, guiados pela inovação e tecnologia (BOHLE; QUINLAN; MAYHEW, 2001; AMARAL, 2018; CARLOTTO; CÂMARA; OLIVEIRA, 2019). O contexto organizacional é demarcado por movimento de racionalização e modernização, sustentado por uma série de reestruturações orientadas para a flexibilização dos processos de produção e de organização do trabalho (DAVEL; MELO, 2005). Nesse sentido, empresários e empregados, demandados e pressionados por competências específicas, principalmente no que tange às novas tecnologias, veem-se imbuídos em preparar e desenvolvê-las para vencer os obstáculos exigidos pelo novo mercado (COOPER, 2008). Dependendo da intensidade com que isso ocorre, o indivíduo pode experimentar ou vivenciar situações de estresse.

Dentre os agentes estressantes no contexto de trabalho, Zanelli e Silva (2012) destacam as demandas acima das condições efetivas de produção e, ou, prestação de serviços com qualidade; pouco reconhecimento profissional; reduzida participação dos trabalhadores nas decisões da organização; longas jornadas de trabalho; dificuldades de promoção; pressão de tempo; excesso de burocracia; dentre outros. Os estressores ocupacionais presentes nas atividades laborais afetam diretamente a saúde e o bem-estar do trabalhador. Precisam ser reconhecidos e minimizados e influenciam diretamente na satisfação e no comprometimento organizacional, impactando a qualidade de vida do trabalhador. As condições de trabalho têm muitas implicações, o que evidencia a necessidade de as organizações adotarem procedimentos (políticos e práticos) de gestão de pessoas que visem à promoção da

saúde de seus trabalhadores para o êxito dos resultados institucionais (ZANELLI; SILVA, 2012).

O estresse organizacional tem sido fonte importante de estudos, uma vez que as condições potencialmente causadoras de pressão ocupacional, de modo geral, são o ambiente de trabalho, a estrutura da organização, o relacionamento entre empresa e empregado e o conteúdo da tarefa. A persistência dos agentes estressores relacionados a esses aspectos provoca disfunções organizacionais e doenças psicossomáticas (ROSSI, 2008). Considera-se o estresse organizacional como o estado decorrente da relação que o indivíduo estabelece com o seu trabalho. Os fatores de estresse decorrentes do trabalho se manifestam no indivíduo, provocando sintomas individuais, doenças físicas e mentais e disfunções organizacionais (COOPER, 2008).

A intensidade com que os estressores incidem sobre o trabalhador depende de aspectos individuais, do contexto organizacional e da construção de estratégias para superar o estresse e as fontes estressoras (COOPER, 2008). Neste contexto, é possível identificar categorias profissionais mais propensas ao estresse que outras. A categoria dos docentes está entre as que mais evidenciam propensão ao desenvolvimento do estresse ocupacional, segundo evidenciado por diversos estudos. (BOA MORTE, 2015; LIMA, 2015; RIBEIRO, 2015; SILVA, 2016; HANZELMANN, 2017; CONCEIÇÃO, 2017; SILVA, 2017; AMARAL, 2018; PEREIRA NETO, 2018; CARLOTTO; CÂMARA; OLIVEIRA, 2019; MENEZES *et al.*, 2019).

Em relação ao trabalho do profissional da área de educação, em especial os docentes, estes se inserem em contexto de mudança, onde as alterações políticas, econômicas, sociais e culturais e pressões advindas de determinadas tarefas modificam as experiências de trabalho e seu significado. Esses fatos afetam a estrutura psíquica dos indivíduos (MILLER, 1991; 1992a; 1992b). O desgaste decorrente das exigências da atividade de docência traz consequências para a saúde de grande parte dos docentes.

É entendido que a profissão do docente é severamente avaliada e cobrada pela população. Na tentativa de atender a essa demanda, o professor se vê, muitas vezes,

sem meios e condições de responder adequadamente a tais exigências. É argumentado que um dos aspectos geradores de tensão é o uso da tecnologia, necessitando de adaptação às rápidas mudanças ligadas às tecnologias de informação e comunicação. Esse contexto favorece o surgimento de tensão, insatisfação e ansiedade e tende a ser fonte de estresse para o professor. Nesse sentido, nenhuma profissão se desgasta mais rapidamente do que a de professor, principalmente porque enfrenta, com a própria lógica, a reconstrução do conhecimento (FARBER, 1991; MELEIRO, 2002; DEMO, 1997).

Pondera-se que os professores em seu trabalho, com frequência, se sentem responsáveis pelo desempenho de seus alunos e da escola onde trabalham. Críticas externas ao sistema educacional cobram dos professores cada vez mais trabalho, como se a educação, sozinha, pudesse resolver todos os problemas sociais. Ensinar é atividade que gera tensão, com repercussões evidentes na saúde física e mental e no desempenho profissional dos professores (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; REIS *et al.*, 2006).

O trabalho do docente atuante nas escolas públicas de ensino fundamental e médio é cada vez mais permeado por demandas sociais e burocráticas. Têm como consequência extensas jornadas de trabalho que, frequentemente, se estendem para além do horário de expediente, como a preparação das aulas, a correção dos trabalhos e das provas. A sobrecarga de trabalho e as precárias condições estruturais dos estabelecimentos escolares da rede pública são apontadas como agentes potencialmente geradores de estresse entre docentes. Por essas razões, esse âmbito de ensino foi escolhido para fazer parte da pesquisa. Acrescentam-se outros elementos apontados por diversos estudos que impactam a profissão de docente. Ela se sujeita a conjuntos inespecíficos de sintomas fisiológicos, psicológicos e sociais, reduzindo a resistência do organismo e predispondo-o a doenças profissionais decorrentes da exposição à condições e agentes insalubres (pó de giz, poeira, fungos, *toner*, ruído, extremos de temperatura) e do esforço requerido pela profissão (uso intensivo da voz, movimentos repetitivos, postura inadequada mantida por períodos extensos) (RIBEIRO FILHO; HONÓRIO, 2014; SILVA, 2015; FERNANDES, 2016; SANTOS, 2016; SOARES, 2016; NUNES, 2017; MORAIS, 2018; ZILLE; NOGUEIRA,

2019; PEREIRA, 2019). (Citar alguns estudos realizados no Unihorizontes que publiquei, o Fernando Coutinho, sobre o docente e saúde mental no trabalho)

Admite-se que o desinteresse dos alunos da rede pública e os baixos salários, acarretam sentimentos de insatisfação entre os docentes, impedindo que seus esforços sejam convertidos em aprendizado. Na rede privada os docentes tendem a questionar o excesso de cobranças, mesmo naquelas condições em que sua produtividade é adequada (SILVA *et al.*, 2017). Os estudos apresentados na literatura mostram algumas limitações, pois, impossibilitam classificar adequadamente os professores em profissionais de escolas públicas e ou privadas em relação aos níveis de ensino, pois, a maioria destes estudos é pesquisada concomitantemente. Esta lacuna é um dos objetivos deste estudo: analisar se existe diferença significativa nos docentes do ensino médio da rede pública e privada.

Acredita-se que os elementos que pressionam os docentes no exercício de suas funções podem conduzi-los ao estresse ocupacional e exercem influência no nível em que se comprometem com o trabalho, conforme apontam diversos estudos que relacionam os dois construtos envolvendo diferentes categorias, incluindo a dos professores. De modo geral, os estudos apontam relação negativa entre estresse ocupacional e comprometimento, ou seja, à medida que a pressão no trabalho aumenta, o envolvimento com a organização diminui. Geralmente, estes estudos evidenciam que deficiências nos sistemas de compensação (salários e benefícios), as metas compulsivas por produtividade, a falta de recursos para a execução das tarefas, as emoções negativas vivenciadas no exercício da função, a falta de perspectivas de desenvolvimento na carreira, os relacionamentos interpessoais conflituosos são elementos que tendem a aumentar a pressão no trabalho, e, por consequência, diminuir o envolvimento com o trabalho e o comprometimento com a organização. Significa dizer que ambientes estressantes tendem a tornar os empregados menos comprometidos e vice-versa (JAMAL, 1990; BOSHOFF; MELS, 1995; SIU; COOPER, 1998; CICEI, 2012; KHODABAKHSHI, 2013; HAN *et al.*, 2015; KAMAU; MEDISAUSKAITE; LOPES, 2015; LI *et al.*, 2017; ABDELMOTELEB, 2019).

O tema “Comprometimento Organizacional” pode ser analisado segundo três vertentes: a) afetiva (*affective commitment*), em que há envolvimento e afeto,

ocorrendo ligação com os propósitos e os princípios da organização ultrapassar o simples cumprimento das tarefas, demandando laço afetivo, no qual o indivíduo se dispõe a cooperar amplamente com as metas da organização; b) instrumental (*continuance commitment*): são levados em consideração os custos associados à decisão de romper com a organização; e c) normativa (*normative commitment*), em que se considera o comprometimento de permanecer como empregado (MEYER; ALLEN, 1990).

O comprometimento afetivo advém de experiências que ocorrem no trabalho, fazendo com que o funcionário se sinta confortável no ambiente organizacional, juntamente com a manifestação de se sentir competente. O comprometimento instrumental se refere à percepção que o trabalhador tem do que já conquistou na organização e da falta de oportunidade resultante de um mercado escasso. Finalmente, o comprometimento normativo é o resultado das experiências sociais passadas, ocorridas no âmbito corporativo (MEYER; ALLEN, 1990).

Foi realizada uma síntese das três dimensões, por Souza e Marques (2014), da seguinte forma: a) comprometimento em forma de apego à organização: dimensão afetiva; b) comprometimento que gera custos ao deixar a organização: dimensão instrumental; c) comprometimento baseado em sentimento de dever em permanecer na organização: dimensão normativa.

Segundo Marques e Borges (2011), o Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen (1991) é reconhecido e utilizado tanto nacional quanto internacionalmente para estudos de comprometimento organizacional. No Brasil, o modelo foi validado por Medeiros e Enders (1998) e Bandeira, Marques e Veiga (1999) e revalidado por Marques e Borges (2011). Meyer *et al.* (2002) comentam que o modelo desenvolvido por John Meyer e Natalie Allen continua como referência no campo, portanto, ainda, predominante nas pesquisas sobre o tema.

Este estudo pretende contribuir para a problematização do estresse, em decorrência da diversidade de elementos que estão presentes no ambiente de trabalho dos docentes, como sobrecarga de trabalho, condições estruturais e físicas, fatores econômicos e padronização de práticas organizacionais, acreditando que refletem

diretamente no exercício da docência e no comprometimento organizacional. Diante do exposto, pergunta-se: **Qual é a relação de influência mantida entre os fatores de estresse e o comprometimento de docentes com a organização?**

Para responder a esta pergunta desta pesquisa, nos tópicos subsequentes são propostos os seus objetivos.

### **1.1 Objetivos da pesquisa**

O objetivo geral é descrever, analisar e comparar elementos do trabalho de professores que lecionam em instituições públicas e privadas do ensino médio, localizadas na cidade de Viçosa – Minas Gerais, no tocante ao estresse ocupacional, segundo o Modelo, de Cooper, Sloan e Williams, e suas implicações de comprometimento mantidas com as instituições em que atuam, segundo o Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen. Quanto aos objetivos específicos serão:

- a) Identificar os fatores potenciais de estresse presentes no trabalho dos docentes pesquisados.
- b) Identificar e descrever os sintomas físicos e mentais decorrentes do trabalho realizado pelos docentes.
- c) Identificar e descrever as estratégias utilizadas pelos docentes para combater a pressão no trabalho.
- d) Identificar os tipos de comprometimento organizacional dos docentes pesquisados em termos de predominância.
- e) Correlacionar dados demográficos e ocupacionais com os elementos de estresse e comprometimento organizacional dos docentes das instituições públicas e privadas.
- f) Correlacionar os construtos estresse ocupacional e comprometimento organizacional por meio de suas respectivas variáveis, em relação aos docentes das instituições públicas e privadas.

## 1.2 Justificativas

Este estudo mostra-se relevante no âmbito acadêmico, por possibilitar a expansão de novas pesquisas na área. Representa um alerta para as instituições de ensino, tendo em vista a importância do papel do professor na sociedade

Realizou-se pesquisa da produção acadêmica, em setembro e outubro de 2019, em publicações nos anos de 2009 a 2019, nos *sites* da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) e do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (ENANPAD), além do banco de dados da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), na base *Scielo* (*Scientific Electronic Library Online*), no *Google Scholar* e *SPELL* (*Scientific Periodicals Electronic Library*). Foram encontrados apenas dois artigos que correlacionam estresse ocupacional e comprometimento organizacional (OLIVEIRA; BARDAGI, 2010; KILIMNIK *et al.*, 2012), porém, ambos envolvendo as categorias ocupacionais de policiais militares e médicos de uma unidade de pronto atendimento. Constatou-se que existem estudos relativos às manifestações de estresse de docentes, mas, em sua maioria, com enfoque na síndrome de *Burnout* e qualidade de vida no trabalho. Quanto ao Modelo, de Cooper, Sloan e Williams (1988), adotado nesta pesquisa, encontraram-se dois trabalhos relacionados aos docentes (PAIVA; GOMES; HELAL, 2015; PEREIRA, 2019), mas envolvendo docentes atuantes no ensino universitário.

Posteriormente realizou-se busca nas bases de dados supracitadas, em relação à temática comprometimento organizacional. Constatou-se a existência de vários estudos e modelos diversos de comprometimento organizacional, acreditando-se não ser necessário quantificar essa busca, porque o interesse deste estudo é tratar do tema especificamente na profissão do docente, em associação ao tema do estresse ocupacional. Não obstante essa ressalva, observou-se uma carência relacionada à atividade de docência, principalmente aliada ao modelo de Meyer e Allen (1991) e somente um estudo emergiu (PIMENTEL, 2016). Pimentel (2016) estudou a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional com docentes de uma instituição de ensino superior particular na cidade de Juiz de Fora – MG. O mesmo não ocorreu no que concerne à associação entre o estresse ocupacional e o comprometimento

organizacional, conforme evidenciado pelos estudos relatados ao longo desta introdução. Dessa forma, no contexto acadêmico, tem-se o intuito de que este estudo contribua para o entendimento do estresse e comprometimento relacionado a professores do ensino médio na esfera pública e privada.

Esta Dissertação está estruturada em seis capítulos, considerando esta introdução. No capítulo dois, encontra-se a ambiência do estudo. No capítulo três, apresenta-se o referencial teórico. No capítulo quatro, descreve-se o percurso metodológico que será adotado para o desenvolvimento da pesquisa. Em seguida, no quinto capítulo, procede-se a descrição e a análise dos resultados da pesquisa e no sexto capítulo apresenta-se as considerações finais, seguido das referências consultadas e do anexo contendo o instrumento de coleta de dados, finalizando com o apêndice.

## **2 AMBIÊNCIA DO ESTUDO**

Neste capítulo, se descreve o contexto do trabalho dos docentes do ensino médio e, em uma de suas subseções, a visão geral das escolas de ensino médio que participarão da pesquisa no município de Viçosa – MG.

### **2.1 Contexto do trabalho dos docentes do ensino médio**

Na literatura, foram identificadas, por Kuenzer (2011), três dificuldades enfrentadas no ensino médio: a dificuldade de acesso e de permanência para cerca da metade da população jovem; a pouca qualidade do ensino oferecido, com resultados de desempenho dos alunos muito abaixo do esperado; e a falta de identidade e objetivos claros para a escolarização deste nível de ensino. Neste sentido, Mesquita e Lelis (2015) corroboram e acrescentam a falta de infraestrutura das escolas de ensino médio, os desencontros entre as propostas curriculares, o pouco investimento na formação dos professores e a baixa remuneração destes docentes, além de problemas de gestão e de políticas norteadoras.

Os principais problemas do ensino médio advêm da falta de qualidade no ensino fundamental, o que faz com que os alunos ingressem no ensino médio com graves deficiências de aprendizagem, além da tradição de currículos extensos, com muitas disciplinas para os alunos aprenderem em pouco tempo de aula e do ensino descontextualizado com a vida real e profissional dos alunos (CURY, 1998). Associam-se, ainda, as deficiências no processo de formação dos professores, as dificuldades para gestão de classe e o pouco acesso aos recursos pedagógicos que possibilitam ir ao encontro das especificidades do mundo dos jovens. E, por fim, a multiplicidade de objetivos do ensino médio, que engloba desde sua perspectiva formativa que possibilita a formação integral do jovem como cidadão crítico e participativo, até a sua preparação para o trabalho e garantia aos estudantes de ingresso no ensino superior (RIBEIRO, 2015).

A expansão nas matrículas de ensino médio, a partir da década de 1990 e as propostas políticas de melhoria desta fase de ensino criaram novo cenário para o

trabalho dos professores de ensino médio. De início, os mais de oito milhões de estudantes passam a demandar por maior número de professores especialistas. Impõe-se nova identidade para o ensino médio com a entrada de um novo grupo de jovens que impacta diretamente as práticas pedagógicas dos professores e exige maiores investimentos na formação inicial e continuada destes. (MESQUITA; LELIS, 2015).

A reforma educacional implantada no Brasil nas duas últimas décadas pode estar na contramão de uma educação de qualidade. As novas regulações educativas atribuem mais responsabilidades aos docentes, que não dispõem, nas escolas públicas, de condições apropriadas para realizar seu trabalho. A nova regulação da política educacional, centrada na eficácia e na responsabilidade da escola, trouxe sérias consequências para os professores, provocando uma reestruturação de seu trabalho (COSTA; OLIVEIRA, 2011).

As condições de trabalho, a remuneração e a jornada dos professores no Brasil se apresentam como elementos que levam ao desinteresse pela docência. Ser professor parece não ser o desejo da maioria dos jovens que estão concluindo o ensino médio, uma vez que profissões que oferecem maior remuneração são as principais opções dos alunos que participam do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Não considerar a urgência de melhor remuneração para os docentes, carreira que permita ganhos significativos com o tempo de docência e realização de formação continuada de forma ampla, compromete a busca de uma educação de qualidade para todos (COSTA; OLIVEIRA, 2011). De acordo com Sampaio e Marin (2004, p.1.223), a “relação de desvalorização e relativização total do conhecimento se articula ao desmonte da escola pública e acompanha o movimento de desvalorização das pessoas que usam a escola e fazem dela seu posto de trabalho”.

A questão salarial afeta a decisão dos sujeitos no ingresso na carreira docente. Além do desestímulo, é um fator potencial de rotatividade. Alia-se a isto a falta de infraestrutura, levando os sujeitos mais qualificados a procurar alternativas mais atraentes e melhores condições salariais, face às diferentes condições de outras profissões de nível superior (MACHADO; SCORZAFAVE, 2016). Constata-se a ocorrência de queda acentuada pela procura dos cursos de licenciatura, pois o baixo

salário e o desprestígio profissional e social são elementos desestimulantes e fomentadores da busca por outras alternativas (o ensino superior, por exemplo) por parte daqueles que estão em exercício (DUARTE, 2013).

Essa realidade é evidenciada pela crescente escassez de professores nas escolas e redes de ensino. Muitos docentes do ensino médio não têm formação compatível com a disciplina que lecionam. Dados de 2011 mostram que, apesar de cerca de 95% dos docentes da rede pública atuantes no ensino médio possuem nível superior, apenas 53% dos professores têm formação compatível com a disciplina que lecionam. O que se constata são professores lecionando disciplinas diferentes de suas habilitações, principalmente naquelas com maior déficit, como Física, Química, Artes e Língua e Literatura Estrangeira, onde, aproximadamente 40% de professores têm a formação necessária (KUENZER, 2011). Essa realidade ainda persiste. Dados do Censo Escolar 2015 mostram que 46,3% dos docentes lecionam em disciplinas para as quais não possuem formação específica (JORNAL DA USP, 2017).

Essa defasagem de formação e de profissionais habilitados gera políticas de intensificação do trabalho docente, como a ampliação da carga horária de trabalho e o declínio do tempo para planejamento e formação de docentes. Professores lidam diariamente com impasses em seus trabalhos, pois, na medida em que o nível de exigência aumenta com políticas de responsabilização e cobranças da sociedade por melhor formação dos jovens, as condições de trabalho se precarizam. Além das jornadas de trabalho, cerca de 30 horas semanais em média, há o acréscimo do trabalho executado não presencialmente e turmas múltiplas com número elevado de alunos. As escolas públicas de ensino médio não possuem infraestrutura para o ensino voltado para o uso de tecnologia, valorização da ciência e incentivo da leitura. (MESQUITA; LELIS, 2015).

O problema da “falta” de professores pode estar relacionado às demandas dentro e fora da sala de aula: cobrança constante de cumprimento de prazos; necessidade permanente de atualização; realização de inúmeras tarefas não remuneradas, como reuniões noturnas e em finais de semana e trabalhos realizados em casa (REIS *et al.*, 2006). Somam-se, ainda, o baixo nível de remuneração e o número excessivo de turnos, turmas, aulas e alunos sob a responsabilidade do professor na última etapa

da educação básica. A precarização do trabalho docente se torna mais aguda com os salários recebidos pelos professores, pois a pauperização profissional significa empobrecimento da vida pessoal nas suas relações entre vida e trabalho, sobretudo no que tange ao acesso a bens culturais (SAMPAIO; MARIN, 2004).

Além disso, as políticas de avaliação no Brasil, no decorrer dos últimos vinte anos, se tornaram cada vez mais complexas, abrangentes e aperfeiçoadas, porém, o modo como os resultados dessas avaliações é apresentado no âmbito das mídias tem chamado atenção da comunidade acadêmica. Especificamente sobre o ENEM, uma dessas manifestações seria o estabelecimento e o fomento de comparações dos resultados entre as escolas, distribuindo, assim, títulos para instituições bem ou malsucedidas no exame sem, necessariamente, ponderar sobre as desigualdades educacionais que cercam tais contextos. A maneira como tais comparações são apresentadas à população é preocupante, pois tende a responsabilizar unicamente as escolas e seus profissionais pelo desempenho dos estudantes. Assim se concretiza um movimento de responsabilização unidirecional das instituições escolares e docentes sem, necessariamente, provê-los de condições favoráveis à reversão de um suposto mau desempenho (SILVA, 2018).

Nesse sentido, existem muitos desafios impostos aos docentes do ensino médio e, conseqüentemente, urge a necessidade de pesquisas sobre sua formação que contemplem novas temáticas e que abordem toda a complexidade da área, além de visar a qualidade de vida desses profissionais, sua motivação profissional e os fatores de estresse que os docentes vivenciam, objeto deste estudo.

## **2.2 Caracterização geral das escolas do ensino médio de Viçosa – MG**

As escolas de ensino médio a serem estudadas estão localizadas no município de Viçosa, na Zona da Mata Mineira, cuja população estimada, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2017, era de 78.381 habitantes. Sua economia é voltada para o ensino, agricultura, pecuária e prestação de serviços (IBGE, 2017).

Viçosa é considerada uma cidade educadora, com destaque para a Universidade Federal de Viçosa (UFV), fundada em 1922 e federalizada em 1969, sendo

responsável pelo rápido crescimento e desenvolvimento da cidade. Outras instituições de ensino superior privadas se instalaram no município, contribuindo para a polarização da educação. Desta forma, a cidade atrai grande fluxo de pessoas de todo o Brasil, em virtude dos eventos científicos e acadêmicos, realizados na universidade e demais instituições de ensino superior.

O município de Viçosa pertence à 34<sup>a</sup> Superintendência Regional de Ensino (SRE) de Ponte Nova, unidade regional da Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais.

No que tange ao ensino médio, que é o objeto deste estudo, o município possui oito escolas públicas, sendo sete estaduais e uma federal, totalizando 187 docentes. Quanto ao ensino particular, possui seis escolas no total de 105 docentes.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a revisão da literatura sobre a temática em estudo. Por sua relevância, foram abordados os seguintes tópicos: Estresse: definições e tipologias; Estresse ocupacional – considerações gerais e conceituais; O Modelo, de Cooper, Sloan e Williams; Estresse ocupacional na docência; Comprometimento organizacional: considerações gerais e conceituais; O Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen; Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional; e Estudos correlacionando estresse ocupacional e comprometimento organizacional.

#### 3.1 Estresse: definições e tipologias

O estresse foi conceituado por Selye, em 1936, na área da saúde, após perceber que muitas pessoas sofriam de várias doenças físicas e reclamavam de alguns sintomas comuns. Selye (1965) utilizou o termo homeostase para designar o esforço dos processos fisiológicos para manter o estado de equilíbrio interno no organismo. Diante deste novo conceito, tudo aquilo que causa quebra da homeostase interna e que, portanto, exige alguma adaptação, pode ser chamado de estressor, mesmo que seja de origem benigna e até mesmo positiva (LIPP, 1996).

O conceito de estresse também foi introduzido por Selye (1965, p. 64), na Biologia, como “uma síndrome específica, constituída por todas as alterações não específicas produzidas num sistema biológico”. Ou seja, a utilização do termo estresse é utilizada para denominar um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a alguma situação que exige esforço de adaptação, podendo, inclusive, gerar doenças, mediante condições em que o estresse é excessivo (LIPP, 1996).

Denominando a Síndrome de Adaptação Geral (SAG), Selye (1965, p. 74) estabelece a diferenciação entre a SAG e o estresse:

Enquanto o *stress* é refletido pelo conjunto de alterações não-específicas que ocorrem no corpo, em dado momento, a Síndrome de Adaptação Geral (SAG) engloba todas as alterações não específicas à medida que elas se

desenvolvem no tempo durante exposição contínua a um agente de *stress* (SELYE, 1965, p. 74).

A SAG abrange três estágios ou fases, assim denominadas: fase de alerta, de resistência e de exaustão, e uma fase de quase exaustão, acrescentada por Lipp (2003). A primeira fase, denominada Reação de Alerta, é caracterizada pelo desenvolvimento de gastrite e pela liberação de hormônios que aceleram a frequência cardíaca, pelo incremento da produção de glóbulos vermelhos e brancos (responsáveis, respectivamente, pela oxigenação das células e pela defesa do organismo), conversão do açúcar da corrente sanguínea em energia, aumento da pressão sanguínea e dilatação da pupila (SELYE, 1965; GONZÁLEZ, 2001, LIPP, 2010). Nesta fase, o organismo se prepara para a reação de luta ou fuga, ajustando o corpo e a mente à autopreservação.

Na segunda fase, chamada de Fase de Resistência, alguns sintomas relatados na fase anterior, como os relacionados à potência muscular, descarga de adrenalina e ulcerações, desaparecem ou regridem (SELYE, 1965). Por outro lado, as estruturas relacionadas à produção de células sanguíneas passam a sofrer atrofia, podendo ocorrer desenvolvimento de úlcera gástrica e sintomas comportamentais, como insônia, mudanças de humor e diminuição da libido (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 1997; LIPP, 2010). Nesta fase de resistência, o corpo e a mente procuram reagir e, ou, resistir às ameaças dos estressores.

A fase de Quase-Exaustão, detectada no estudo de Lipp (2003) e restrita a estudos realizados no âmbito nacional, é apontada como fase de transição entre o estresse “gerenciável” e a total sobrecarga das capacidades de adaptação do organismo. Nesta fase, o desempenho considerado normal pelo indivíduo só é possível mediante grande esforço. Suas emoções sofrem oscilações e o sistema imunológico começa a colapsar o que pode levar a doenças de gravidade elevada. Neste processo, há oscilações entre os momentos vivenciados: ora o indivíduo se sente revigorado, ora extremamente debilitado. Em razão dessas oscilações entre os momentos, Lipp (2003) insere o termo ‘quase’. No processo de exaustão não há nenhum momento em que o indivíduo se sinta razoavelmente bem.

Selye (1965) caracteriza a terceira Fase de Exaustão pelo reaparecimento das reações registradas na primeira fase (Reação de Alerta). É interpretada pelo autor como indício de que a “energia de adaptação” do organismo é finita. Nesta fase, caracterizada pelo estresse contínuo e pela incapacidade da pessoa de superar uma situação, ocorre o esgotamento das energias disponíveis no organismo, resultando no surgimento de doenças e na interrupção de suas atividades.

A caracterização dessas fases configura a compreensão do estresse a partir do ponto de vista biológico (SELYE, 1965). O esforço realizado pelo organismo nas fases anteriores leva ao fracasso dessa retomada da fase de alerta, gerando sobrecarga fisiológica com potencial de morbidez para o organismo (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2005). Neste momento, as doenças começam a surgir, pois a pessoa não consegue se adaptar ou resistir ao estressor (LIPP, 2003). Neste sentido, ela reage a qualquer fonte do estresse biológico que se intrometa no organismo com o mesmo padrão de resposta para restaurar a homeostase interna (ROSSI, 1994).

O efeito do estresse pode se manifestar de várias maneiras, ocasionando sequelas que necessitam ser cuidadas, pois, afeta diretamente o sistema imunológico, reduz a resistência do indivíduo, memória, produtividade, criatividade, e, neste contexto, atribui-se aos docentes prejuízos bastante significativos (LIPP, 2010). Entretanto, o estresse não é reação essencialmente prejudicial, sendo, efetivamente, necessário à sobrevivência. Dessa forma, o estresse foi diferenciado entre o eustresse, manifestação positiva decorrente de situações desafiadoras e, ou, de sentimentos de realização e o distresse, manifestações nocivas do estresse, tanto pela sobrecarga de estímulos estressores quanto por sua ausência ou baixa intensidade (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2005). Por sua vez, a fase de alarme é apontada como a fase de estresse positivo, advogando que a manutenção de um nível de estresse ideal depende da capacidade de o indivíduo gerenciá-lo pela alternância entre a Reação de Alarme e o estado de ausência de estresse (LIPP, 2003).

No entanto, os seres vivos sobrevivem mantendo equilíbrio complexo e dinâmico, chamado de homeostase, constantemente desafiado por forças ou distúrbios, intrínsecos ou extrínsecos. Essa homeostase, necessária para uma adaptação bem-sucedida, é mantida por forças contrárias, ou respostas adaptativas, que consistem

em repertório extraordinário de reações físicas ou mentais, que tentam neutralizar os efeitos dos estressores, a fim de restabelecer o estado de equilíbrio (CHROUSOS, 2009). O estresse é o estado de ameaça à homeostase, causado por forças adversas, intrínsecas ou extrínsecas (estressores), e é neutralizado por repertório intrincado de respostas fisiológicas e comportamentais, com o objetivo de manter e, ou, restabelecer o equilíbrio ideal do corpo (eustresse) (TSIGOS *et al.*, 2016).

É importante ressaltar que os estressores se classificam como fatores internos e externos. Os estressores internos fazem parte do mundo interior do indivíduo, como: cognições, sentimentos, forma de perceber o mundo, nível de assertividade, crenças, valores, padrões de comportamento e vulnerabilidade. Os estressores externos se manifestam pelas condições externas que afetam o organismo como: pressões no trabalho, medo do desemprego, mudança de chefia, situação econômica pessoal, separação, doenças, morte na família ou problemas afetivos. Podem, ainda, se caracterizar como eventos positivos, como: casamento e promoção no trabalho (LIPP, 2003; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2005).

Portanto, o equilíbrio dos estressores internos e externos é que determinará a resistência, adaptação ou a resposta ao estresse, visto que o estado de estresse pode provocar reações distintas em cada indivíduo, devido a fatores condicionantes individuais, como genética, idade, sexo e características de personalidade (LIPP, 2003). Neste sentido, este estudo aborda estresse resultante da interação das características individuais e das demandas do meio sociocultural e organizacional, sendo o estresse ocupacional retratado na próxima seção.

### **3.2 Estresse ocupacional – considerações gerais e conceituais**

O estresse ocupacional foi definido por Cooper (1998) como problema de natureza perceptiva, resultante da incapacidade de lidar com as fontes de pressão no trabalho, tendo como consequências problemas na saúde física, mental e na satisfação no trabalho, afetando o indivíduo e as organizações. Já Rossi, Quick e Perrewé (2009) definem o estresse ocupacional uma como reação prolongada a estressores interpessoais crônicos no trabalho. E destaca três dimensões importantes do estresse ocupacional: a exaustão, o ceticismo e o sentimento de ineficácia profissional. Essas

dimensões possuem uma inter-relação estruturada no sentido de que a exaustão, que ocorre em relação às exigências do meio ambiente, leva ao ceticismo, que, por sua vez, diminui a eficácia profissional. (ROSSI; QUICK; PERREWÉ, 2009).

O estresse ocupacional, considerado como um estado decorrente das relações que o indivíduo estabelece com o seu trabalho, tornou-se fonte importante de preocupação e estresse. Provoca perturbações no bem-estar psicossocial do indivíduo, principalmente quando as demandas do ambiente ocupacional ultrapassam a capacidade física e, ou, psíquica do indivíduo de lidar com elas (AUBERT, 1993; COOPER, 2008).

As alterações do mundo contemporâneo têm ocorrido em ritmo acelerado, fazendo com que o estresse se apresente como variável importante e vem atingindo os indivíduos em geral. Acrescenta-se, ainda, que se associam ao estresse os impactos diretos dessas transformações que ocorrem no trabalho, deixando os indivíduos cada vez mais angustiados, tensos e inseguros quanto às suas atividades laborais (ZILLE, 2005).

O estresse no trabalho é consequência dos impactos provocados pelas constantes manifestações de tensão nos ambientes laborais, tais como situações de ameaça, fortes cargas de pressão, insegurança, autoestima, convívio e condições de trabalho, ou seja, as situações antagônicas vivenciadas pelos trabalhadores no cotidiano. Para as organizações, os impactos são o uso abusivo de álcool, drogas, insatisfação, falta de comprometimento, afastamento do trabalho e baixo índice de produtividade (TAMAYO, 2008).

Nessa perspectiva, o estresse ocupacional pode ser resultado da relação de diversos fatores e das tensões geradas no ambiente de trabalho, relacionadas a ruídos, higiene do ambiente de trabalho, clima, espaço físico, iluminação, temperatura e sobrecarga de trabalho (PEREIRA; ZILLE, 2016). Entre os fatores citados, cabe ainda expor que as atividades profissionais, nos últimos anos, têm sofrido aumento da intensidade do ritmo de trabalho, por causa das exigências de cumprimento de determinações dos gestores do processo, o que aumenta o desgaste orgânico dos profissionais (MARCELINO FILHO; ARAUJO, 2015).

As fontes de estresse ocupacional são diversas. Segundo estudo realizado por Sadir, Bignotto e Lipp (2009), com amostra de 144 adultos de diferentes profissões, concluiu-se que diferentes fatores podem gerar o estresse ocupacional, como excesso de atividades, conflitos de interesses e valores, dificuldades interpessoais, ruídos no ambiente de trabalho, dificuldade em lidar com cobranças, falta de planejamento, falta de cooperação, pessoas desorganizadas ou sem preparo, falta de valorização, dificuldade em lidar com a chefia. É necessário compreender o estresse ocupacional como processo composto por inúmeras variáveis, desde fatores ambientais a fatores psicossociais e pessoais de cada indivíduo, não se atribuindo, como fator único, o ambiente ou o indivíduo (TAMAYO; PINHEIRO; TRÓCCOLI, 2002).

Em complemento ao até aqui referenciado, Nodari *et al.* (2014) identificam que o estresse pode ser originado por fontes estressoras internas e externas. As internas são desencadeadas pelo próprio indivíduo, de acordo com sua personalidade, estilo de vida e características pessoais que dificultam sua relação com o outro e sua expressividade. Quanto às externas, variam de acordo com as reações do sujeito frente às circunstâncias do ambiente, como emprego, acidentes, entre outras. A partir dessas situações estressantes, os reflexos são observados tanto no indivíduo quanto em suas relações no local de trabalho e em sua vida. O estresse também é pontuado por Weber *et al.* (2015) como um fenômeno presente em qualquer profissão, mas existem aquelas que propiciam este agravante, em razão da exposição do profissional a situações mais desgastantes, tanto físicas quanto emocionais. Mendes (2008) afirma que:

O estresse ocupacional é um fenômeno resultante de uma tensão acumulada em função do contínuo e intenso esforço do indivíduo em se adaptar às demandas internas ou externas que lhes são impostas pelas dimensões das organizações, das condições e das relações de trabalho (MENDES, 2008, p. 166).

A organização do trabalho possui estrutura hierarquizada, como metas, regras formais, jornada de trabalho, divisão de tarefas, sob a ótica da administração. A divisão dos trabalhadores se dá a partir do que e do quanto ele produz, verticalizando as relações socioprofissionais, propiciando o adoecimento e a incidência de estresse ocupacional (MENDES, 2008; ZANELLI; SILVA, 2012).

As características da organização do trabalho da atualidade proporcionam aumento da competição entre os pares, tempo mínimo para realizar as tarefas e aumento do número de desempregados, colocando o trabalhador em elevado nível de tensão e angústia, propiciando a elevação de doenças físicas e mentais, provenientes do estresse ocupacional (MESQUITA *et al.*, 2013). As consequências do estresse ocorrem sobre o organismo dos indivíduos, afetando sua saúde física, mental e emocional, com destaque para os sintomas destacados por Lipp (2012):

[...] modificação do ritmo respiratório, baixa resistência do organismo, predispõe a gripe, bronquites e pneumonia, doenças oportunistas; contração muscular e mudança postural, ranger de dentes, problemas de ordem gastrointestinal, peles do rosto sem brilho, com espinhas, manchas, falta de energia, mãos ressecadas e envelhecidas, ombros encolhidos, libido diminuído; cansaço, dificuldade de concentração, ansiedade, depressão, perda de memória, desinteresse sexual, tontura, falta de prazer e entusiasmo, mau humor, insônia, esquizofrenia, episódios maníaco-depressivos, reduz a criatividade e a produtividade (LIPP, 2012, p.114).

Por meio de levantamento bibliográfico da produção acadêmica nacional em Administração, tendo por foco o estresse, no período de 2010 a 2014, Fernandes (2016) observou que o resultado mostrou que as fontes de tensão de alguns estressores são de natureza eminentemente organizacional e se mostraram comuns a diversos estudos levantados, tais como a sobrecarga de trabalho, prazos apertados para cumprimento das tarefas, pressão para cumprimento de metas e resultados e relacionamento interpessoal problemático.

De acordo com Tamayo (2008), o indivíduo começa a perceber seu ambiente de trabalho como ameaçador, quando sua necessidade de realização pessoal e profissional e, ou, sua saúde física ou mental prejudica sua interação com o trabalho e que este ambiente se caracterize por demandas excessivas, ou que ele não domine recursos adequados para enfrentar tais situações. Neste sentido, Goulart Júnior *et al.* (2014) salientam que ocorre desgaste anormal e, ou, diminuição da capacidade do organismo para o trabalho, uma vez que o estresse no trabalho, a vulnerabilidade ao estresse, a não satisfação com o trabalho, a fadiga crônica e a ansiedade parecem fazer-se acompanhar de desconforto emocional significativo e podem aumentar a probabilidade de o indivíduo desenvolver problemas de comportamento e de desenvolvimento de suas atividades cotidianas.

Os agentes estressores no contexto laboral foram apresentados por Zanelli e Silva (2012), sendo mais comumente encontrados nas demandas acima das condições efetivas de produção ou prestação de serviços com qualidade; pouco reconhecimento profissional; reduzida participação dos trabalhadores nas decisões da organização; longas jornadas de trabalho; dificuldades de promoção; pressão de tempo; excesso de burocracia, entre outros.

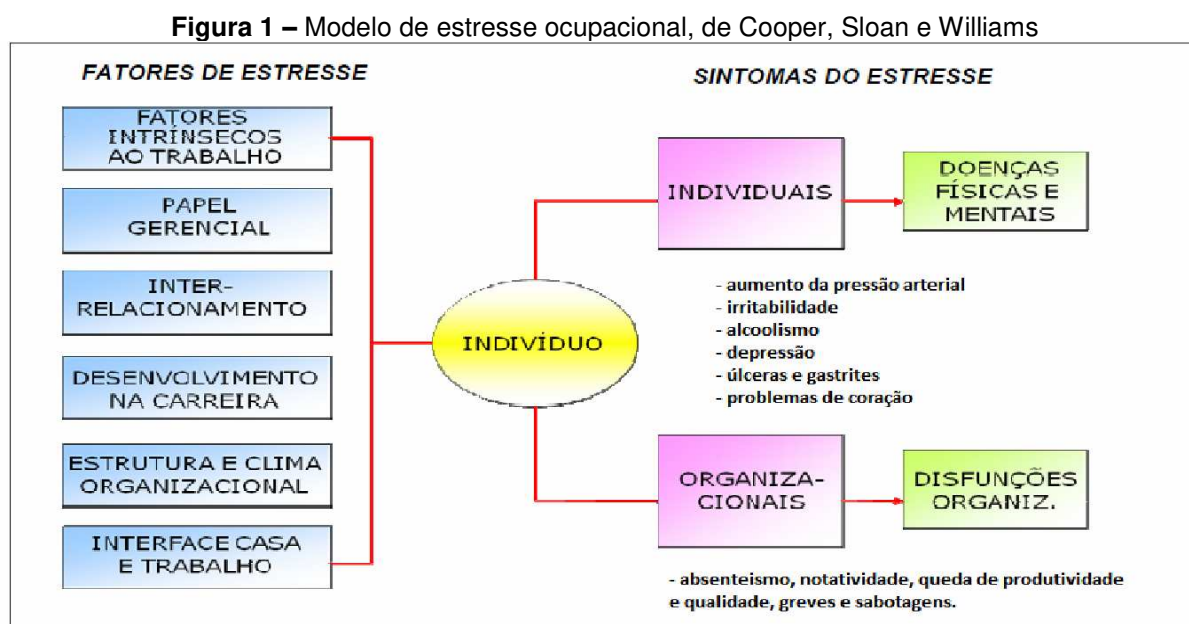
Portanto, a seleção destes estudos que auxiliam na composição desta revisão de literatura foi feita com base no julgamento do pesquisador quanto à sintonia vivenciada pelos docentes da esfera pública e privada com a pesquisa aqui proposta, a qual se relaciona com o Modelo, de Cooper, Sloan e Williams (1998), que se propõe investigar e demonstrar que essas categorias são susceptíveis à pressão no trabalho, tratado na subseção seguinte.

### **3 2.1 O Modelo, de Cooper, Sloan e Williams**

Os agentes estressores estão presentes em qualquer ambiente de trabalho, segundo Cooper, Sloan e Williams (1988). Todavia, o aparecimento do estresse depende dos tipos de agentes e da intensidade com que se manifesta. Está relacionado ao contexto organizacional e à personalidade de cada indivíduo. Essa abordagem sobre o estresse considera que, embora os indivíduos estejam sujeitos aos agentes estressores, é possível combater esses agentes por meio do autoconhecimento e da consequente mudança de comportamento e estilo de vida. O estresse apresenta duas tipologias, distresse e eustresse, pois depende da forma de manifestação. O Distresse é também chamado estresse da derrota, por representar o lado negativo e o eustresse é considerado o estresse positivo, por estimular o indivíduo à superação e ao prazer (PEREIRA; ZILLE, 2010).

O modelo teórico, criado por Cooper, Sloan e Williams (1988), é referência para o estudo do estresse ocupacional. Todas as ocupações profissionais possuem agentes estressores classificados de acordo com as seguintes categorias: fatores intrínsecos ao trabalho – aspectos que caracterizam a natureza e o conteúdo da tarefa; papel gerencial – supervisão e controle do trabalho; inter-relacionamento – nível de apoio e disponibilidade das pessoas para conviverem entre si, dentro e fora do trabalho;

desenvolvimento na carreira/realização – oportunidades que a organização oferece visando compensar, promover e valorizar o desempenho profissional; clima e estrutura organizacional – políticas e valores disseminados pela organização, a fim de propiciar ambiente de trabalho saudável; e interface casa/trabalho – aspectos particulares da conciliação entre vida profissional e familiar do indivíduo (FIG. 1).



Fonte: Cooper, Sloan e Williams(1988, p. 95).

A Figura 1 apresenta o modelo do estresse ocupacional, que facilita a identificação dos fatores de pressão e das estratégias de combate ao estresse adotado pelos indivíduos. Este modelo já foi validado por diversos estudos internacionais e nacionais, como Moraes e Kilimnik (1994), Zille (2005), além de se adequar às condições de trabalho da categoria ocupacional, objeto deste estudo. Reflete sobre as fontes de pressão presentes no ambiente laboral e que os trabalhadores estão sujeitos aos sintomas do estresse, sejam estes individuais, provocando doenças que comprometem o desempenho individual e, conseqüentemente, com reflexos no desempenho organizacional (Quadro 1).

O estresse ocupacional provoca prejuízos nas organizações por causa das perdas provocadas pelo absenteísmo, rotatividade e fatores econômicos. Portanto, os gestores necessitam buscar estratégias de intervenção, seja com foco na organização, seja no trabalhador (KILIMNIK *et al.*, 2012).

**Quadro 1 – Fatores de estresse e fontes de pressão no trabalho**

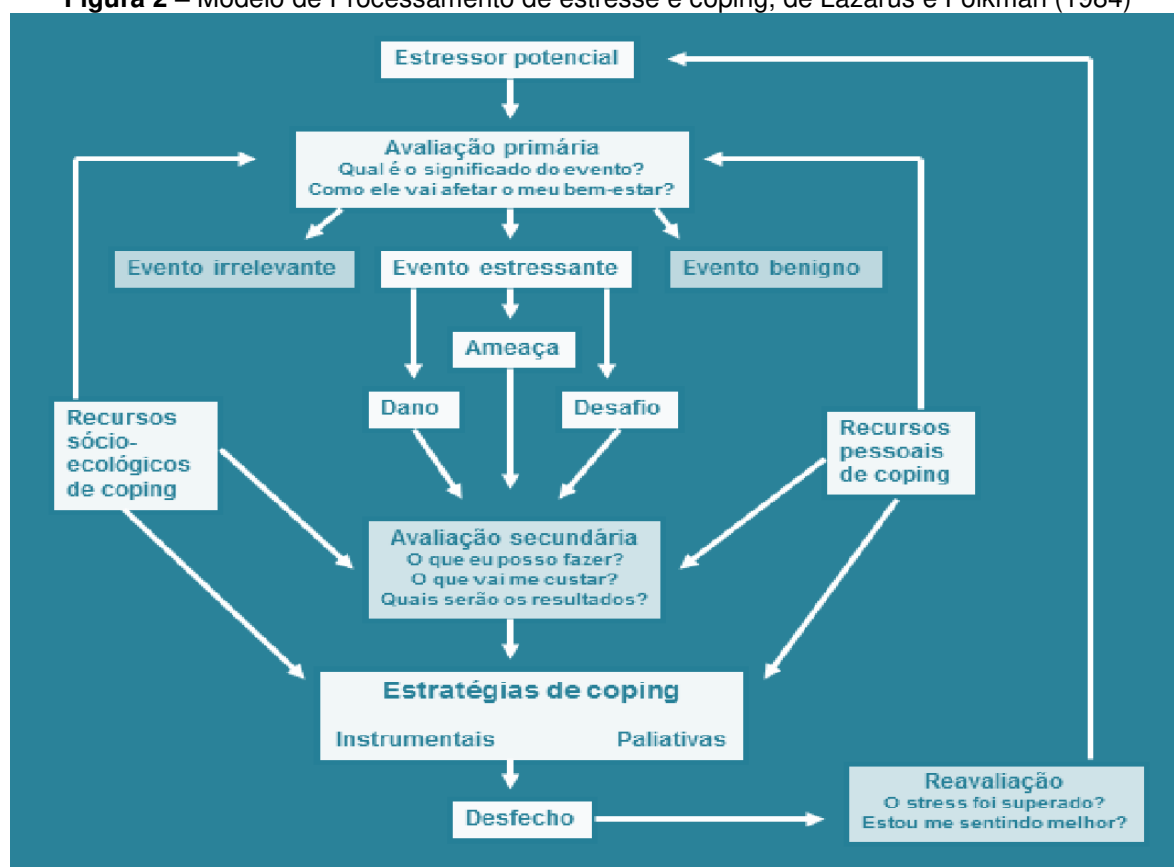
<b>Fatores de estresse</b>	<b>Fontes de pressão</b>
Intrínsecos ao trabalho	Volume de trabalho, novas tecnologias, ritmo de trabalho, natureza e conteúdo da tarefa.
Papel Gerencial	Filosofia de gestão, participação nas decisões, autonomia, apoio e orientação de superiores.
Inter-relacionamento	Apoio, isolamento, disponibilidade para o outro e conflitos de personalidade.
Desenvolvimento na carreira	Sistema de compensação, oportunidades de treinamento e desenvolvimento, valorização de desempenho, perspectivas de promoção, segurança no emprego.
Estrutura e clima organizacional	Políticas e valores empresariais, nível de comunicação, recursos financeiros, clima de trabalho e características estruturais.
Interface casa e trabalho	Eventos externos ao trabalho, apoio familiar ao cargo, afastamento ou aposentadoria, instabilidade ou insegurança familiar, carreira <i>versus</i> vida doméstica.

**Fonte:** Cooper, Sloan e Williams (1988, p. 102).

As intervenções na organização devem ocorrer a partir do momento que se conhece as principais fontes de pressão causadoras de estressores no ambiente laboral. Envolve mudança na estrutura, nas condições do trabalho, na forma de realização das atividades, treinamentos, e maior participação dos indivíduos, com o propósito de reduzir o impacto de riscos existentes, por meio de desenvolvimento de estratégias de enfrentamento individuais (KILIMNIK *et al.*, 2012). O autoconhecimento é o mecanismo mais eficaz no combate ao estresse, pois, possibilita ao indivíduo alterar suas percepções, seus comportamentos e seu estilo de vida (COOPER, 2008).

Na visão de Lazarus e Folkman (1984) existe um processo dinâmico, cognitivo e consciente de avaliação contínua entre indivíduo e ambiente, e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos indivíduos, denominadas de *coping*, têm papel fundamental nas respostas do indivíduo diante dos estressores (Figura 2). As estratégias de enfrentamento, segundo Hardt (2009), possuem duas funções básicas relacionadas. A primeira é o enfrentamento ao foco do problema, visando modificar a relação entre o indivíduo e o ambiente externo. Implica na reestruturação cognitiva, ou seja, na busca por informações acerca do estressor. A segunda é o foco na emoção, que enfatiza a resposta emocional ao estressor, com o objetivo de reduzir a sensação desagradável do estresse.

**Figura 2** – Modelo de Processamento de estresse e coping, de Lazarus e Folkman (1984)



**Fonte:** Silva (2017, p. 38), adaptado de Hardt (2009, p. 52)<sup>1</sup>.

Portanto, o estresse vem sendo tema de debate e estudos nos últimos anos. Alguns serão destacados com a utilização do Modelo, de Cooper, Sloan e Williams (1988), que é objeto deste estudo, e utilizado nas mais diversas atividades profissionais, como gerentes (COSTA, 2009; PORTELA, 2011); motoristas (RESENDE; SOUSA; SILVA, 2010); médicos (KILIMNIK *et al.*, 2012); enfermeiros (CONTO, 2013); caixas bancários (PERES, 2014); e docentes (PEREIRA, 2019).

Os fatores potenciais de pressão ocupacional a que estavam submetidos os gerentes que atuavam em uma grande siderúrgica brasileira localizada em Minas Gerais foram analisados e descritos por Costa (2009), que utilizou o método de estudo de caso, descrito com abordagem quantitativa. A pesquisa identificou que todos os fatores de estresse ocupacional avaliados apontaram pressão moderada no trabalho dos

<sup>1</sup>HARDT, P. O. S. Estresse e Estratégias de enfrentamento em professores do Ensino Fundamental. 153 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Universidade de Taubaté: Unitau, 2009.

gerentes pesquisados, com destaque para aqueles associados a inter-relacionamento e aqueles intrínsecos ao trabalho. Os fatores potenciais de pressão ocupacional, a que estão submetidos gerentes que atuam no sistema Unimed, foram analisados e descritos por Portela (2011), por meio da pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa e qualitativa. O estudo evidenciou que todos os fatores de estresse ocupacional avaliados revelaram pressão moderada no trabalho dos gerentes pesquisados, com exceção daqueles considerados intrínsecos ao trabalho e daqueles associados ao relacionamento interpessoal. Destaca-se como maior gravidade o fato de os gerentes estarem sempre à disposição para atendimento às pessoas e executando várias atividades simultaneamente.

Investigou-se o índice de estresse ocupacional dos motoristas de veículos de carga no Brasil, por meio da pesquisa descritiva, com abordagens quantitativa e qualitativa. Os resultados indicaram que o nível de estresse é ainda pequeno, porém a remuneração baixa, as longas jornadas de trabalho e a desmotivação são fontes de tensão que precisam ser monitoradas (RESENDE; SOUSA; SILVA, 2010).

O estresse ocupacional relacionado ao exercício da Medicina em unidades de Pronto Atendimento (UPAs), em Belo Horizonte – MG foi investigado com análise dos fatores de pressão no trabalho e do comprometimento com a carreira com estudo de caso descritivo e abordagens quantitativa e qualitativa. Os resultados revelaram médicos comprometidos com a carreira, sofrendo pressões oriundas da relação com pacientes vulneráveis, no seu contexto de trabalho e na vida pessoal e familiar. Os principais sintomas de estresse detectados foram nervosismo, irritabilidade, ansiedade, depressão e fadiga, agravados pelos problemas de infraestrutura e pelo atendimento de pacientes fora do perfil de atuação das UPAs (KILIMNINK *et al.*, (2012).

A percepção da equipe de enfermagem de um Hospital Escola, no Sul do Brasil, sobre o estresse ocupacional e as implicações no processo de cuidar e do autocuidado foram analisadas. O estudo foi de abordagem qualitativa e estudo de caso descritivo. Os resultados evidenciaram que a percepção da maioria dos profissionais é a de se sentirem estressados no ambiente de trabalho, apontando a sobrecarga de atividades e o acúmulo de funções como os principais fatores. Percebeu-se, também, que grande

parte dos sujeitos possui outros vínculos institucionais, com pouco tempo livre para o lazer (CONTO, 2013).

Os fatores potencialmente causadores de estresse no trabalho de caixas bancários, que atuam nos quatro principais bancos privados, localizados na cidade de Belo Horizonte – MG foram analisados e descritos por Peres (2014). Trata-se de pesquisa descritiva, com abordagens quantitativa e qualitativa. Os resultados apontaram que os caixas sofrem com sintomas mais mentais do que físicos. Entre os sintomas mentais, destacam-se: o nervosismo acentuado, a ansiedade e os ímpetos de raiva. Na etapa qualitativa, os sintomas mentais mais recorrentes identificados nos depoimentos dos entrevistados foram: nervosismo acentuado e sensação de incompetência.

Os níveis de estresse ocupacional e suas manifestações em docentes da Universidade Federal de Viçosa (UFV), em Viçosa – MG foram descritos e analisados por Pereira (2019). Tratou-se de estudo de caso quantitativo, com característica descritivo-explicativa, utilizando questionário para a coleta de dados. Os resultados evidenciaram fatores de pressão ou estresse leve a moderado para a maioria dos indicadores avaliados. Os sintomas mentais revelaram exercer pressão moderada. Os de maior nível estão associados à ansiedade. Para pressão no trabalho e sintomas físicos e mentais, encontrou-se relação linear e positiva de média a alta intensidade entre todas as dimensões.

Portanto, ambientes organizacionais desfavoráveis contribuem para o adoecimento, por vezes, minimizado pelo próprio trabalhador que se encontra em posição vulnerável e refém do emprego em um momento de crise. Nessa situação, passa a apresentar sintomas físicos, que podem evoluir de uma palpitação para quadros de hipertensão e infarto (GUIMARÃES *et al.*, 2015). Porém, existem algumas profissões mais expostas a fatores psicossociais de risco que favorecem o desenvolvimento de estresse ocupacional, em especial aquelas que lidam diretamente com pessoas, por exemplo médicos, enfermeiros e professores (CARLOTTO; CÂMARA; OLIVEIRA, 2019).

O estresse ocupacional, na ótica de Payne e Cooper (2003), ultrapassa o limite das organizações. Envolve toda a sociedade, tendo em vista que eleva os gastos públicos e privados provocados por doenças físicas e psíquicas advindas do estresse, assim como afeta a qualidade de vida do indivíduo, da sua família e o convívio social (JEX, 2002). Porém, cada profissão detém especificidades quanto ao ambiente laboral, às exigências e à organização do trabalho, as quais terão diferentes impactos sobre a saúde e a vida do trabalhador (SERVILHA, 2005). Assim, os estressores ocupacionais afetam a saúde e o bem-estar do trabalhador, implicando na sua qualidade de vida. Neste sentido, torna-se relevante expandir os estudos em relação às atividades e aos ambientes inerentes à carreira docente, uma vez que cada profissão possui suas especificidades e características próprias, assunto tratado na próxima subseção.

### **3.2.2 Estresse ocupacional na docência**

Apesar de o estresse ser reação normal do organismo e indispensável para a sobrevivência humana, pode também resultar em inúmeras consequências negativas para a saúde e para a qualidade de vida do professor, conforme pode ser observado em diversos estudos descritos a seguir.

O estresse ocupacional na área da educação se reporta a um conjunto de fatores de respostas e sentimentos negativos aliados a alterações fisiológicas e bioquímicas, geralmente de caráter patogênico, que se configuram em reflexos na atividade, a partir da percepção de que as exigências profissionais constituem ameaça à sua autoestima ou ao bem-estar, reforçando a necessidade de intervenções em suas condições de trabalho (INOCENTE 2007; ZILLE; CREMONEZI, 2013). Representa problema de natureza perceptiva, resultante da incapacidade em lidar com as fontes de pressão no trabalho, tendo como consequências problemas na saúde física, mental e na satisfação no trabalho, afetando não só o indivíduo, como também as organizações (COOPER, 1993).

A situação atual do magistério brasileiro expõe um quadro de baixa remuneração e péssimas condições de trabalho, com desprestígio crescente na carreira, afugentando as novas gerações do interesse pela carreira de docente, provocando um decréscimo do número de alunos inscritos para os cursos de licenciatura nos processos seletivos

(VICENTINI; LUGLI, 2009). De acordo com Ballone (2015), as dificuldades se acumulam para o educador que necessita se adequar às novas exigências que agenciam a aprendizagem de seus alunos, como jornadas de trabalho excessivas; pressões burocráticas de colegas e superiores; desobediência dos aprendizes; falta de consideração pelo trabalho; aborrecimento advindo das tarefas repetitivas; múltiplas demandas geradoras de contínua e crescente tensão; fatores ergonômicos, como o desenho e a conservação do mobiliário escolar, luminosidade deficiente das salas de aula, falta de isolamento acústico e elevado nível de ruído e de temperatura do recinto e limitações humanas. Neste sentido, a falta de motivação entre os docentes pode causar grande impacto na desestruturação geral do organismo (GOULART JR.; LIPP, 2011).

O ambiente de trabalho do docente apresenta muitos fatores estressores, decorrentes de inúmeras situações que podem afetar a saúde física e psicológica, com cargas agudas e crônicas. Estes fatores parecem ser comuns à classe profissional, independentemente de sua localização geográfica e do contexto profissional em que se insere, seja no setor público ou privado. Assim, os agentes estressores no ambiente de trabalho dos professores podem ser desencadeados por diversas maneiras, como baixos salários, má qualidade do espaço físico, falta de material didático, violência no ambiente de trabalho, superlotação das salas de aula, ruído excessivo, exaustão física, uso excessivo da voz, baixa valorização social e burocratização do trabalho docente, dificuldade de relação com alunos e gestores e a necessidade de realizar atividade extraclasse para complementar a renda mensal, dentre outros (PEREIRA *et al.*, 2010).

Investigou-se os níveis de estresse do docente e as variáveis do clima escolar relacionados à incidência do estresse, por meio de pesquisa quantitativa, descritiva, em uma instituição pública de ensino do município de Campos dos Goytacazes – RJ. Foram aplicados três instrumentos de coleta de dados em 64 professores que atuam na educação infantil, no ensino fundamental I e II e no ensino médio, da referida instituição. A partir dos resultados, concluiu-se que metade dos professores estava com estresse e que a faixa etária com índice mais elevado de estresse se situa entre os 21 e 31 anos. Além disso, foi constatado que a percepção de um clima escolar desfavorável está associada ao aumento dos níveis de estresse (BOA MORTE, 2015).

A análise da percepção de docentes sobre fatores associados ao estresse ocupacional e às estratégias de enfrentamento utilizadas foi feita por Lima (2015), com amostra de 100 professores do Ensino Fundamental da Rede Pública de município do Estado de São Paulo. Os fatores estressores percebidos pelos professores foram relacionados ao contexto social onde estão inseridos, destacando-se a violência e as drogas (92%). Em relação ao contexto institucional, a baixa remuneração apresentou o fator de maior frequência (94%) e, no exercício da função, o destaque para a jornada de trabalho elevada (55%). Dentre os participantes, 70% pensam em sair da profissão, mas a estabilidade no emprego é o fator que impede essa decisão para a maioria (51%). Dentre as estratégias de enfrentamento, destacam-se as atividades culturais.

Estudou-se o estresse no trabalho dos docentes que atuam em uma escola social de ensino fundamental, localizada no sul do Estado de Minas Gerais. Foram entrevistados 14 professores de ensino fundamental, utilizando-se a abordagem qualitativa e, como instrumentos para a coleta de dados, a pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas. Os resultados evidenciaram a indisciplina como a principal fonte de tensão no trabalho. O diálogo com os colegas de trabalho e com os familiares se constitui principal estratégia de enfrentamento para as fontes de tensão no trabalho. Entretanto, 50% dos professores se sentem realizados na profissão, mas insatisfeitos com os salários. Os professores manifestaram sintomas de estresse de forma intensa, tais como nervosismo, ansiedade, ímpetos de raiva, dor nos músculos do pescoço e ombros, insônia, angústia, dor de cabeça por tensão e fadiga (RIBEIRO, 2015).

O nível de estresse do docente da rede pública do município de Imperatriz (MA) foi investigado por Silva (2016), que utilizou abordagem quantitativa. A amostra foi composta por 310 docentes do ensino fundamental e os dados foram coletados por meio de questionários de identificação da Amostra e do Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI), além da escala de Enfrentamento no Trabalho. No que se refere ao estresse ocupacional é de 22,5% a prevalência de equilíbrio entre Esforço e Recompensa no Trabalho e 77,5% dos docentes apresentam desequilíbrio nessa relação. O Super Comprometimento no Trabalho exhibe a prevalência de 70,6% dos docentes em equilíbrio e 24,4% dos docentes em risco. Quanto à prevalência das

Estratégias de Enfrentamento no Trabalho, constata-se que a do controle foi utilizada por 81,6%.

O nível de estresse ocupacional dos professores da rede pública do ensino fundamental I foi classificado por Hanzelmann (2017) que analisou a associação entre ambiente de trabalho e o estresse ocupacional. Trata-se do método de pesquisa descritivo, de corte transversal, do tipo *survey*, com abordagem quantitativa, com amostra dos 421 professores. Verificou-se que os professores apresentaram nível de estresse médio. Pode-se constatar relação estatisticamente significativa para idade, tempo de docência, quantidade diária de alunos, nível de formação, auxílio mútuo entre o professor e a chefia e quantidade de alunos de inclusão e os níveis de estresse geral do professor. Evidenciou-se, ainda, que os componentes físicos ambientais e organizacionais do trabalho apresentam correlação significativa.

Investigou-se também o estresse ocupacional e suas manifestações fisiológicas em docentes efetivos e em atividade da rede municipal de ensino de educação pública de um município da Serra Catarinense. Participaram da pesquisa 149 professores efetivos, escolhidos por conveniência. Os resultados apontaram que os professores apresentaram manifestação de estresse decorrente do ambiente de trabalho. A maioria apresentou níveis baixos de estresse, porém os docentes de educação apresentaram manifestação moderada de estresse e os docentes de ciências apresentaram níveis altos de estresse (CONCEIÇÃO, 2017).

Pesquisou-se o estresse e as estratégias de enfrentamento em docentes de escolas municipais de um município da região metropolitana do Vale do Paraíba Paulista. Trata-se de estudo descritivo, de caráter exploratório, com enfoque quantitativo, com aplicação da Escala *Toulousaine* de Estresse (ETS), para avaliar o nível de estresse e a Escala *Toulousaine* de *Coping* (ETC), para identificar as estratégias de enfrentamento (*Coping*) dos sujeitos, numa população de 1.952 docentes. Os resultados revelaram que 20,3% da amostra apresenta sintomas de estresse físico; 25,3%, algum sintoma das manifestações psicológicas de estresse; 13,0%, com distúrbios psicofisiológicos variados; 13,8%, manifestações de estresse de temporalidade; e um índice de estresse global de 72,5%. Quanto às estratégias de enfrentamento, 59,0% procuram manter o controle da situação; 36,1% buscam auxílio

e conselhos de terceiros (apoio social); 31,4% apresentam estratégia negativa de isolamento; e 41,9%, estratégia negativa de recusa, na qual os sujeitos tendem a adotar atitude de indiferença diante das dificuldades, ou ignoram as situações (SILVA, 2017).

Verificou-se a prevalência de estresse em professores do ensino fundamental, da rede pública de Sorocaba – SP, segundo variáveis sociodemográficas, de estilo de vida e relacionadas à presença de sintomas no trabalho. Foi realizado estudo transversal nas escolas públicas estaduais de Sorocaba, nos anos de 2013 e 2014, e a coleta de dados por questionário para obtenção de informações demográficas, de estilo de vida, de saúde e estresse. Os resultados da amostra (n=279) composta, em sua maioria, por mulheres entre 40 e 49 anos (43%), casadas/união estável (68%), ≥ 2 filhos (51,6%), ≥ 21 anos de magistério (55,8%), e acima do peso/obeso (68,5%). Os estudos mostraram que quase a metade da população estudada apresentou estresse e sua prevalência esteve em torno de 42,4% das professoras do ensino fundamental I. O estresse foi associado, significativamente, a sintomas de excesso de sono no trabalho; cansaço nos braços, mãos, pernas e pés; cefaleia; irritabilidade; diminuição da resistência física; angústia; tristeza; taquicardia; queimação no estômago; falta de apetite (AMARAL, 2018).

Foi verificado o poder preditivo da resiliência dos cinco grandes fatores de personalidade e estressores da profissão sobre o estresse ocupacional de 209 professores do ensino fundamental da rede pública. Os resultados revelaram que 45% da variância do estresse ocupacional foi explicada pelas variáveis do estudo. Neuroticismo, pressões de tempo e, ou, excesso de trabalho, políticas disciplinares inadequadas e carga horária de trabalho foram preditores positivos do estresse, enquanto realização e comportamentos inadequados e indisciplina dos alunos foram preditores negativos (PEREIRA NETO, 2018).

Carlotto, Câmara e Oliveira (2019) investigaram o poder preditivo dos estressores ocupacionais para a tendência ao abandono profissional em 376 professores de escolas municipais da região de Porto Alegre. Como instrumentos de avaliação foram utilizados um questionário de dados sociodemográficos e laborais, uma escala de avaliação de tendência ao abandono e um questionário de estressores ocupacionais

docentes. Os resultados, obtidos por meio da análise de regressão linear, apontaram como preditores do abandono profissional os estressores associados à multiplicidade de papéis a desempenhar, conciliar trabalho e lazer e a relação com alunos.

Também foram analisadas as principais fontes de estresse apresentadas pelos docentes, assim como a correlação do estresse com o ambiente de docência e suas fontes, identificando os cuidados da Qualidade de Vida do Trabalho dos professores. Em buscas em periódicos e revistas indexadas relacionados ao objeto de estudo foram encontrados mais de 60 artigos e 35 foram escolhidos para análise. Os resultados obtidos mostraram que os fatores externos (família, sociedade, pressões externas) e internos (metas pessoais, autocrítica) estão diretamente ligados ao estresse laboral do professor (MENEZES *et al.*, 2019).

Observa-se, pelos estudos apresentados, que existem estudos com várias abordagens sobre o estresse dos docentes, assim como existem várias metodologias empregadas e modelos teóricos diferentes, com predominância da abordagem quantitativa.

Como descrito na introdução, o estresse ocupacional afeta diretamente as organizações. Neste sentido, este estudo pretende analisar a relação entre o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional dos docentes do ensino médio das instituições públicas e privadas. A seguir será exposto o respaldo teórico sobre o comprometimento organizacional.

### **3.3 Comprometimento organizacional: considerações gerais e conceituais**

O comprometimento organizacional é um dos tópicos de pesquisa mais investigados no campo do comportamento organizacional. Seu estudo data do final da década de 1960. A quantidade e a frequência de pesquisas ao longo deste meio século refletem o reconhecimento do conceito como explicativo de uma série de comportamentos relevantes para a organização (BASTOS *et al.*, 2014).

A organização alcançará os objetivos almejados desde que seu capital humano esteja efetivamente comprometido com o trabalho e vislumbre oportunidades de crescimento

e autorrealização (BASTOS, 1993). Neste sentido, surgiram várias teorias e escolas do pensamento administrativo com a finalidade de entender a relação entre indivíduos e organização. Sempre busca o aumento da produtividade e das competências, redução do absenteísmo, da rotatividade, por meio de mecanismos que estimulem nos empregados maior comprometimento e desempenho com a minimização de conflitos (MORAES; MARQUES; CORREIA, 1998).

Os estudos sobre o comprometimento organizacional se iniciaram com Becker (1960) e a sua definição não é universal. Na visão de Fernandes (1986), a palavra “comprometimento” significa estar agregado, envolvido, aderido ou vinculado à organização. Segundo Bastos (1994), a palavra “comprometimento” possui sentido ambíguo, porém, na linguagem acadêmica, quer dizer estar envolvido, engajado, agrupado ou ajustado. No entendimento de Meyer e Allen (1991), o comprometimento se constitui no processo em que as pessoas associam sua relação com a organização, percebendo a semelhança de seus valores com os dela; ou comportamental como processo em que o sujeito se prende à organização e como se relaciona com isso.

O comprometimento organizacional é entendido por Siqueira e Gomide Júnior (2014), como o vínculo estabelecido entre o trabalhador e a organização de trabalho. Na visão de Bastos, Brandão e Pinho (1997), o comprometimento está relacionado à disposição do trabalhador, sendo, dessa forma, caracterizado pelos sentimentos do indivíduo para com a organização. Portanto, existem controvérsias quanto ao conceito de comprometimento organizacional, pois, há diferentes segmentos existentes dentro da organização que carregam diferentes objetivos e valores. Ou seja, o comprometimento no trabalho está diretamente relacionado aos objetivos e valores que o indivíduo consegue identificar dentro da organização. A forma de exercer o poder na organização também acontece de diferentes formas e influi no envolvimento do trabalhador, sendo elas por coerção, remuneração e pressão normativa. E assim, os trabalhadores podem se envolver de forma alienada, calculada e moral (SIQUEIRA, 2008).

No estudo de Bastos, Brandão e Pinho (1994) foram analisados os conceitos de comprometimento. Os resultados apontaram para três usos mais frequentes, a saber: (i) descreve o comportamento das pessoas como oposição à falta de compromisso e

indica o grau de atenção, esforço e cuidado para a realização da atividade; (ii) estado de lealdade do trabalhador com a organização, descrito por meio de sentenças que descrevem intenções, sentimentos e desejos; (iii) relação que indica um conjunto de condições que resulta em produtos indesejados, como impedir, prejudicar e descrever dimensões valorativas opostas. Ressaltam, ainda, que existem dimensões de significados comuns na literatura, na definição de comprometimento organizacional, como desejo de permanecer, de continuar; sentimento de orgulho por pertencer; identificação, apego, envolvimento com objetivos e valores organizacionais; engajamento, exercer esforço e empenho em favor da instituição.

Rodrigues e Bastos (2010) buscaram organizar e mapear as principais questões conceituais e empíricas do Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen (1991), a fim de apresentar o panorama necessário para maior compreensão do modelo na atualidade e das alternativas para a agenda de pesquisa na área. Para tanto, foram articuladas investigações e discussões teóricas, nacionais e internacionais, sobre o comprometimento, publicadas até o ano de 2009. Assim, sugerem que novas pesquisas analisem os problemas que cercam a agenda de pesquisa da área e que forneçam alternativas para maior delimitação do conceito de comprometimento. O Quadro 2 apresenta as principais definições de comprometimento organizacional encontradas neste estudo.

**Quadro 2 – Mapeamento das definições de comprometimento organizacional**

(continua)

<b>CONCEITO DE COMPROMETIMENTO</b>			
<b>Vínculo Ativo</b>		<b>Vínculo Passivo</b>	
	<b>Engajamento/Empenho</b>	<b>Permanência</b>	
Porter <i>et al.</i> (1974); Mowday <i>et al.</i> (1982); Kiesler e Sakamura (1996); Goloman (1998, citado por Rego, 2003); Senge (1998, citado por Barbosa e Faria, 2000); Barbosa e Faria (2000); Allen e Grisaffe (2001).	“exercer esforço em benefício da organização”; “contribuir para o bem-estar da organização”; “fazer sacrifícios”; “suportar situações de trabalho exigentes”; “patriota da organização”; “direcionar a atenção para interesses da organização”; “livre escolha do sujeito em particular”; “sentimento de autorresponsabilidade com determinado ato”; “engajamento”; “disposição plena e espontânea para trabalhar”; “sentimento de responsabilidade pelo resultado”.	“desejo de permanecer na organização”; “ficar com a organização”; “diminuição da probabilidade de deixar a organização”; “força do vínculo de uma pessoa com a organização”; “lealdade ou ligação do indivíduo com a organização”; “probabilidade de deixar o emprego”; “permanência”; “estado em que uma pessoa já passou do ponto de retorno”	Kanter (1968); Grusky (1966, citado por Wahn, 1998); Porter <i>et al.</i> (1974); Farrell e Rusbult (1981, citado por Meyer e Allen, 1991); Mowday <i>et al.</i> (1982); Meyer <i>et al.</i> (1990); Meyer e Allen (1991); Morrow (1993); Allen e Meyer (1996); Brown (1996); Bozeman e Perrewé (2001).

**Quadro 2 – Mapeamento das definições de comprometimento organizacional**  
(conclusão)

<b>CONCEITO DE COMPROMETIMENTO</b>			
<b>Vínculo Ativo</b>		<b>Vínculo Passivo</b>	
	Engajamento/Empenho	Permanência	
	Identificação/Afeto	Instrumentalidade/ Relação de Troca	
Kanter (1966); Porter <i>et al.</i> (1974); Satancik (1977, citado por Mowday <i>et al.</i> , 1982); Mowday <i>et al.</i> (1982); O'Reilly e Chatman (1986); Reichers (1985); Meyer e Allen (1991); Morrow (1993); Medeiros <i>et al.</i> (1999).	“ligação afetiva”; “crença e aceitação dos valores organizacionais”; “identificação com os objetivos”; “aderir aos valores da organização”; “ligação dos indivíduos a ações e crenças”; “grau em que o indivíduo internaliza ou adota características ou perspectivas da organização”; “sentimento”; “identificação”; “afiliação”	“percepção de custos associados a deixá-la”; “liga interesses alheios a uma linha consistente de atividade”; “resultado das transações indivíduo-organização”; “resultado dos benefícios e investimentos ao longo do tempo”; “necessidade”	Becker (1960); Hrebiniak e Alluto (1972); Etzione (1974); Meyer <i>et al.</i> (1990); Meyer e Allen (1991).
	Obrigação		
	“estado de uma pessoa que faz uma promessa ou garantia”; “força que requer que a pessoa honre o comprometimento”; “totalidade das pressões normativas internalizadas”; “obrigação de permanecer”		
	Kanter (1968); Wiener (1982); Meyer e Allen (1991); Brown (1996).		

**Fonte:** Rodrigues e Bastos (2010), p. 133.

No Quadro 2 se encontra a síntese de 24 diferentes definições científicas do comprometimento. As diferenças consistem nas dimensões representadas pelo vínculo afetivo e relacionadas com a obrigação do trabalhador em permanecer com o vínculo com a organização, visando a manutenção do emprego ou do *status* alcançado. Assim, buscou-se chegar a “definição de seus limites, a uma essência central, que tenha maior nível de abstração e maior variedade de aplicações” (RODRIGUES; BASTOS, 2010, p. 130).

Para a realização desta pesquisa utilizou-se como base o modelo proposto por Meyer e Allen (1991), que buscou organizar a amplitude de abordagens desenvolvidas desde 1960, conforme será detalhado na próxima seção.

### 3.3.1 O Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen

O Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen (1991) está fundamentado em três construtos de comprometimento: afetivo, instrumental e normativo. Nessa abordagem, é reconhecida a existência de três estilos de ligação do empregado com a organização. Este modelo foi apresentado como algo que caracteriza a relação entre o indivíduo e a organização, com implicações para a permanência, ou não, do trabalhador (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004).

O comprometimento afetivo está relacionado ao desejo de os indivíduos permanecerem, se sentirem bem e se identificarem com a organização. Existem fatores que podem influenciar a afetividade, como as características pessoais, características das atividades, características estruturais e experiência. Bastos, Brandão e Pinho (1997) acrescentam que o vínculo afetivo está ligado ao vínculo emocional do empregado, não se considerando nenhuma análise de custo e benefício. O comprometimento afetivo é visto quando o indivíduo se identifica com a organização, se mantém envolvido e apegado. O indivíduo permanece na organização simplesmente porque quer, existe vontade própria que gera relação satisfatória (SIQUEIRA, 2008).

No caso do comprometimento instrumental, o vínculo do trabalhador está relacionado à necessidade de permanecer no emprego, não porque realmente queira (MEYER; ALLEN, 1991). Para tanto, existem dois norteadores que sustentam este vínculo: a percepção de alternativas e o valor do investimento que o trabalhador realizou para chegar àquele *status* ou emprego. Já Bastos, Brandão e Pinho (1997) consideram como apego psicológico, a situação do indivíduo que analisa os custos que teria de arcar, caso abandonasse a organização.

O comprometimento normativo está relacionado ao fato de que os indivíduos se mantêm vinculados à organização porque acreditam que é o correto a fazer, se sentem na obrigação de se manterem vinculados à organização (MEYER; ALLEN, 1991). Para Bastos, Brandão e Pinho (1997), o comprometimento normativo nada mais é do que a internalização, por parte do indivíduo, dos valores e interesses da organização.

Meyer e Allen (1991) ressaltam que este modelo, para melhor compreensão, deve ser analisado de forma distinta. É possível perceber que um indivíduo pode ter variáveis de mais de um vínculo simultaneamente. As dimensões irão se mostrar com maior ou menor intensidade ao serem comparadas. Na visão de Medeiros *et al.* (2003), o Modelo de Meyer e Allen apresenta o comprometimento organizacional como estado psicológico de natureza atitudinal, ou seja, reflete a atitude do trabalhador como ele vê o seu relacionamento com a organização em que trabalha e as três dimensões são entendidas como:

Empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem. Aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam e aqueles com comprometimento normativo permanecem na organização porque eles sentem que são obrigados (MEYER; ALLEN; 1991, p. 3).

Rego (2003) sintetiza as três dimensões do comprometimento organizacional desenvolvidas por Meyer e Allen (1991), conforme Quadro 3.

**Quadro 3** – Os três componentes mais comuns do comprometimento organizacional, segundo Meyer e Allen

<b>Categorias</b>	<b>Caracterização</b>	<b>Motivos que a pessoa tem para permanecer na organização</b>	<b>Estado psicológico</b>
Afetivo	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado como também envolvido com a organização.	... sente que quer permanecer	Desejo
Normativo	Grau em que o colaborador possui um sentido da obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização.	... sente que deve permanecer	Obrigaçãõ
Instrumental	Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização, em virtude do reconhecimento dos custos, associados com a sua saída dela. Esse reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.	... sente que tem necessidade de permanecer	Necessidade

**Fonte:** Rego (2003, p.27).

O comprometimento do indivíduo com a organização está relacionado com o afeto, os valores, os vínculos, as necessidades e os interesses subjetivos e objetivos, tendo em vista que em todos os casos o indivíduo estará envolvido com as relações de interesse pessoal e organizacional (REGO, 2003). Nesse sentido, apresentam-se, a seguir, as

três dimensões do comprometimento organizacional relativas ao modelo de Meyer e Allen (1991), bem como as bases de concepção:

- a) O enfoque afetivo, segundo Bastos (1993), tem suas raízes nos trabalhos de Etzioni (1975,) que relaciona mecanismos utilizados pelas organizações para obtenção da obediência e concordância a padrões de envolvimento gerados entre os trabalhadores. Esta concepção foi baseada na proposta de Mowday, Porter e Steers (1982), que enfoca a natureza afetiva da relação de identidade do indivíduo com as metas da organização. Dentre as diversas abordagens apontadas pela literatura, Moraes (1997, p. 45) ressalta que “a conceituação de Mowday, Porter e Steers (1982) aparece na maioria dos estudos realizados no Brasil”. As três dimensões utilizadas para definição do construto ressaltam, além da noção de identificação, os sentimentos de lealdade, o desejo de permanecer e de se esforçar em prol da organização. O comprometimento organizacional – enfoque afetivo – pode ser conceituado como uma crença e aceitação dos valores e objetivos da organização. É o desejo de se esforçar consideravelmente em prol da organização e desejar se manter membro dela (MORAES, 1997). Para Bandeira (1999), este enfoque representa um vínculo mais forte com a organização e considera que essa dimensão é alimentada e sedimentada pelos sentimentos do indivíduo, aceitação de crenças, identificação e assimilação de valores da organização.
  
- b) O enfoque normativo, conforme Bastos (1993), nasce da interseção entre a teoria organizacional de Etzioni (1975) e a Psicologia Social, nas quais estão inseridos os trabalhos de Ajzen e Fishbein (1977), centrados na estrutura das atitudes e do seu poder preditivo em relação ao comportamento. Para Bastos (1994), a cultura organizacional pode produzir membros comprometidos, exercendo influência estável e de longo prazo. Portanto, dependendo do tipo de valores, essas pressões podem ser ou não construtivas para a organização. As pressões se manifestam em comportamentos característicos de sacrifício, persistência e a preocupação pessoal, enquanto os valores e as normas compartilhadas geram o comprometimento. E afirma que quanto mais forte o comprometimento maior a predisposição do indivíduo para guiar as suas ações por padrões internalizados, representando mais do que considerações

racionais acerca das consequências dessas ações. Desta forma, os indivíduos apresentam certos comportamentos, não porque calculam que obterão benefícios pessoais, mas porque acreditam que é certo e moral fazê-lo. Para Bandeira (1999), o comprometimento no enfoque normativo pode ser entendido como o vínculo do trabalhador com os objetivos e interesses da organização, estabelecidos e perpetuados por meio dos valores, missão e normas compartilhados e pelas pressões normativas internalizadas.

- c) O enfoque instrumental, segundo Dias (2005), possui várias denominações na literatura, tais como: calculativo, continuação e *side-bets*. A teoria utilizada para se avaliar este enfoque se originou com os trabalhos de Becker (1960), que descreve o comprometimento instrumental como tendência do indivíduo de se engajar em linhas consistentes de atividade. As ideias de Hrebiniak e Alutto (1972) e Becker (1992) caracterizam o comprometimento instrumental como sendo fenômeno estruturado, decorrente das transações indivíduo – organização, bem como das alterações nos benefícios que forem adquiridos e nos investimentos realizados pela pessoa em seu trabalho (*side-bets*). Nesta perspectiva, o indivíduo escolhe a melhor alternativa de acordo com seu interesse.

Meyer e Allen (1991) caracterizaram três tipos de vínculo entre os indivíduos e a organização: os empregados com muito comprometimento afetivo permanecem na organização porque desejam; aqueles com comprometimento instrumental ficam porque precisam; e aqueles com comprometimento normativo ficam porque se sentem obrigados. Essa caracterização revela que existe melhor entendimento da relação empregado *versus* organização, considerando-se a atuação conjunta das três formas de comprometimento. Este modelo foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998) e também por Bandeira (1999).

Levantamento bibliográfico, no período de 1990 a 2016, sobre os modelos utilizados de comprometimento organizacional foi realizado por Pinho e Oliveira (2017). O resultado do estudo apontou 223 publicações em periódicos nacionais acadêmico-científicos, sendo 88 das publicações de eventos em anais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD). O modelo mais utilizado

foi o tridimensional (afetivo, instrumental e normativo), de Meyer e Allen (1991). Por essa razão, o Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen (1991) foi o escolhido para sustentar a pesquisa, no que refere ao tema do comprometimento organizacional. A seguir, detalham-se os antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional.

### 3.3.2 Antecedentes correlatos e consequentes do comprometimento organizacional

As características pessoais dos indivíduos são abordadas pela literatura como fatores determinantes do comprometimento organizacional. Por outro lado, os fatores consequentes ao comprometimento são tratados como melhor *performance* no trabalho, baixo absenteísmo e menor rotatividade. Os correlatos são abordados como variável que não pertence aos dois grupos anteriores, pois se ligam à motivação pela realização, senso de competência e outras necessidades de ordem mais elevada (BASTOS, 1994).

A partir do modelo proposto por Mowday, Porter e Steers (1982) e Bastos (1993), agrupou-se um conjunto de variáveis, como antecedentes, correlatos e consequentes, composto por variáveis pessoais, características de trabalho e experiências no trabalho, conforme descrito no Quadro 4:

**Quadro 4** – Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional  
(continua)

Antecedentes	Características pessoais	Idade, sexo, educação, tempo de organização, percepção de competência pessoal, ética do trabalho, nível do trabalho e salário.
	Características do trabalho	Variedade de habilidades, autonomia, inovação e escopo de trabalho.
	Características organizacionais	Tamanho e centralização
	Relações líder-grupo	Coesão do grupo, interdependência tarefas e liderança participativa.
	Características do papel	Ambiguidade, conflito e sobrecarga.

**Quadro 4** – Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional (conclusão)

Correlatos	Motivação (geral ou interna)	
	Envolvimento com o trabalho	
	Estresse	
	Comprometimento ocupacional	
	Comprometimento com o sindicato	
	Satisfação no trabalho	Geral, intrínseca, extrínseca, supervisão, grupo, promoções, pagamentos e trabalho em si.
Consequentes	Desempenho	Avaliação por outros e avaliação do produto.
	Percepção de alternativas de trabalho	
	Intenção de procurar novo emprego	
	Intenção de sair	
	Absentéismo	
	Atrasos	
Rotatividade		

**Fonte:** Bastos, 1993, p. 61.

Ao realizar análise global do conjunto de antecedentes, Borges-Andrade (1994) constatou que, no campo internacional, as variáveis em âmbito micro são mais relevantes, ou seja, aquelas relativas ao indivíduo ou ao seu grupo social, como o planejamento das atividades ou qualidade da liderança. No campo nacional, as variáveis encontradas nas pesquisas indicam que são mais relevantes no âmbito macro e estão ligadas ao sistema justo de promoção ou oportunidades de crescimento.

Quanto às correlações entre comprometimento e características pessoais, elas tendem a ser menores. Dentre tais características, maior comprometimento é associado a maior tempo de trabalho na organização, maior idade dos indivíduos, maior nível ocupacional e maior remuneração. As correlações positivas dessas variáveis se revelam maiores na dimensão afetiva. Percebe-se, também, que o comprometimento tende a decrescer quanto maior o nível de escolaridade. É mais elevado também nos indivíduos que adotam a ética protestante do trabalho (BASTOS, 1993; RIBEIRO FILHO; HONÓRIO, 2014).

Em relação aos consequentes do comprometimento organizacional, estudos apontam para a permanência ou o abandono no emprego e o próprio desempenho no trabalho como dois dos principais fatores do comportamento que têm sido estudados como complemento do comprometimento organizacional (BASTOS, 1993; BORGES-

ANDRADE, 1994). Os consequentes se baseiam na hipótese de que o comprometimento conduz a vários comportamentos específicos, tais como o desejo, a intenção de permanecer na organização, a fixação do empregado ou baixo *turnover*, a frequência e o desempenho do trabalho (BOTELHO, 2009).

Na visão de Meyer e Allen (1991), os consequentes do comprometimento organizacional seguem a premissa de que os comprometimentos afetivo, instrumental e normativo estão relacionados à permanência do empregado na empresa. Entender quando e como se desenvolvem os antecedentes e correlatos do comprometimento organizacional e como ajudam a moldar atitudes e comportamentos consequentes, permite melhor posicionamento das organizações diante dos impactos a que elas se submetem nos tempos atuais (MEYER; ALLEN, 1997)

### **3.4 Estudos correlacionando estresse ocupacional e comprometimento organizacional**

Conforme adiantado na introdução deste projeto, estudos nacionais e internacionais foram realizados, associando o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional com diferentes categorias de trabalho. Ressaltam que as pesquisas produzidas no Brasil não se comparam com a quantidade empreendida no contexto internacional. Os estudos internacionais descritos a seguir evidenciam que os estressores no trabalho afetam a vida física e mental do trabalhador e, por consequência, prejudicam o comprometimento com a organização (SOUZA; MARQUES, 2014).

O estudo realizado por Jamal (1990), com 215 enfermeiros que trabalhavam em tempo integral em um grande hospital da região metropolitana canadense, apontou que o estresse e os estressores no trabalho manifestaram relação negativa com o comprometimento organizacional, confirmando estudos anteriores. A ambiguidade de papéis, a sobrecarga de trabalho, os conflitos interpessoais, os problemas psicossomáticos e a inadequação de recursos foram os principais estressores que exibiram menor lealdade com a organização e o desejo mais acentuado de deixá-la, ou seja, elementos que caracterizam menor comprometimento afetivo.

Pesquisa com 450 empregados de organizações diversas, escolhidos aleatoriamente, recorrendo ao uso da técnica estatística de equações estruturais foi empreendida por Boshoff e Mels (1995). Os resultados apontaram que os conflitos de papéis, ou seja, as responsabilidades contraditórias que um indivíduo tem ao executar as suas tarefas o pressionam no trabalho, exercendo influência negativa no comprometimento organizacional. Foi verificado, pelo estudo, que a participação no processo decisório era causa significativa do conflito de papéis e que ambos influenciavam a satisfação no trabalho em relação negativa que, por sua vez, sofria interferência do *feedback* recebido pela supervisão a respeito do desempenho no trabalho. Significa dizer que os subordinados não desejam enfrentar situações, cujas demandas incompatíveis de trabalho sejam impostas a eles, sob pena de o comprometimento com o desempenho no trabalho diminuir.

Conduzindo pesquisa com 122 empregados de diferentes nacionalidades, que trabalhavam em empresas industriais em Hong Kong, Siu e Cooper (1998) observaram a relação entre o estresse ocupacional e comprometimento organizacional no que se refere à satisfação no trabalho e à intenção de deixar a organização. O estudo revelou que o comprometimento organizacional se mostrava forte preditor de distresse (estresse negativo) psicológico no que se refere à intenção de deixar a organização. Deficiências quanto aos fatores intrínsecos do trabalho, ao papel gerencial, à estrutura e ao clima organizacional e à interface casa e trabalho tendiam a diminuir o comprometimento e a satisfação no trabalho que, por sua vez, produziam distúrbios do sono, tensão nervosa e depressão.

Estudou-se a relação entre estresse ocupacional e comprometimento organizacional, aplicando a escala de estresse ocupacional e a escala de comprometimento desenvolvida por Meyer e Allen (1991) em 102 funcionários de cinco organizações públicas romenas. Os resultados evidenciaram correlações negativas fortes entre o estresse ocupacional e os tipos de comprometimento afetivo e instrumental, nesta ordem de importância. As altas responsabilidades e a sobrecarga de trabalho se apresentaram como os fatores de estresse que influenciavam negativamente o apego emocional, a identificação e o envolvimento com a organização, ou seja, o comprometimento afetivo. Todavia, esses mesmos fatores influenciaram medianamente o comprometimento instrumental. Deve ser ressaltado que o fator de

pressão associado às altas responsabilidades percebidas no trabalho tende a diminuir, ou seja, prevalece a decisão de permanecer na organização por obrigação moral ou normas organizacionais (CICEI, 2012).

Também utilizando a abordagem de Meyer e Allen (1991), com referência ao estresse ocupacional, Khodabakhshi (2013) envolveu 96 mulheres que trabalhavam em um banco armênio, selecionadas aleatoriamente. Revelou em sua pesquisa que os tipos de comprometimento afetivo, normativo e instrumental, nessa ordem de importância, mantinham relação negativa com o estresse ocupacional, ou seja, mulheres mais estressadas no trabalho manifestavam baixo comprometimento com a organização, comparadas a outras que se encontravam menos estressadas. Interesse na carreira, saúde física e relações interpessoais, por ordem de significância, foram os elementos que mostraram relação negativa de influência sobre os tipos afetivo, instrumental e normativo, respectivamente. Portanto, o estudo sugeriu ser esperado que mulheres com reação emocional com menor comprometimento sofram maior estresse ocupacional do que outras mulheres.

Han *et al.* (2015) realizaram uma pesquisa com 480 enfermeiros de hospitais gerais na capital da Coreia do Sul, com o intuito de verificar os efeitos do estresse nas intenções de *turnover* (comprometimento) e os resultados apontaram relação negativa entre os dois construtos. O estudo revelou que a incongruência entre as necessidades pessoais e as exigências das organizações pesquisadas, em termos das responsabilidades das enfermeiras (conflito de papel) e a falta de clareza a respeito das tarefas ou objetivos no trabalho (ambiguidade de papel), tendiam a diminuir o comprometimento com a organização, afetando, diretamente, as intenções das pesquisadas de deixar a organização. Portanto, o comprometimento com os hospitais em que atuavam mediava as intenções das enfermeiras de abandoná-los. As tensões associadas à sobrecarga de trabalho, ao relacionamento com outros profissionais da equipe médica e à necessidade de executar tarefas administrativas adicionais contribuíam para essa mediação. Vale acrescentar que a mensuração do comprometimento se valeu de um instrumento (*OCQ – Organizational Commitment Questionnaire*), desenvolvido por outros autores, utilizados como antecedentes teóricos da abordagem de Meyer e Allen (1991).

Os efeitos do estresse sobre a saúde mental e o comprometimento organizacional em 6.656 enfermeiras que faziam parte do *National Health Service (NHS)*, no Reino Unido, submetidas a treinamento por meio de programas de indução à saúde mental no trabalho, foram investigados por Kamau, Medisauskaile e Lopes (2015). Tais programas envolviam a aprendizagem de aspectos concernentes às relações interpessoais com pacientes; ao desenvolvimento na carreira; à avaliação de risco de pacientes envolvidos com o uso de álcool ou drogas; ao uso de ferramentas para lidar com o risco de violência no trabalho por parte do paciente; ao apoio psicoterápico para cuidados da saúde mental ocupacional; à identificação de risco de suicídio ou autoagressão nos pacientes. Mediante utilização de equações estruturais, o estudo revelou que as iniciativas organizacionais para diminuir os níveis desproporcionais de estresse a que se sujeitam as enfermeiras, o risco de doenças ocupacionais, o absenteísmo e o *turnover* beneficiam a saúde física e mental no trabalho. Tais iniciativas aumentam o comprometimento organizacional, a satisfação no trabalho e a intenção de permanecer no emprego, confirmando que a relação entre os dois construtos é negativa, conforme observado nos estudos até aqui descritos.

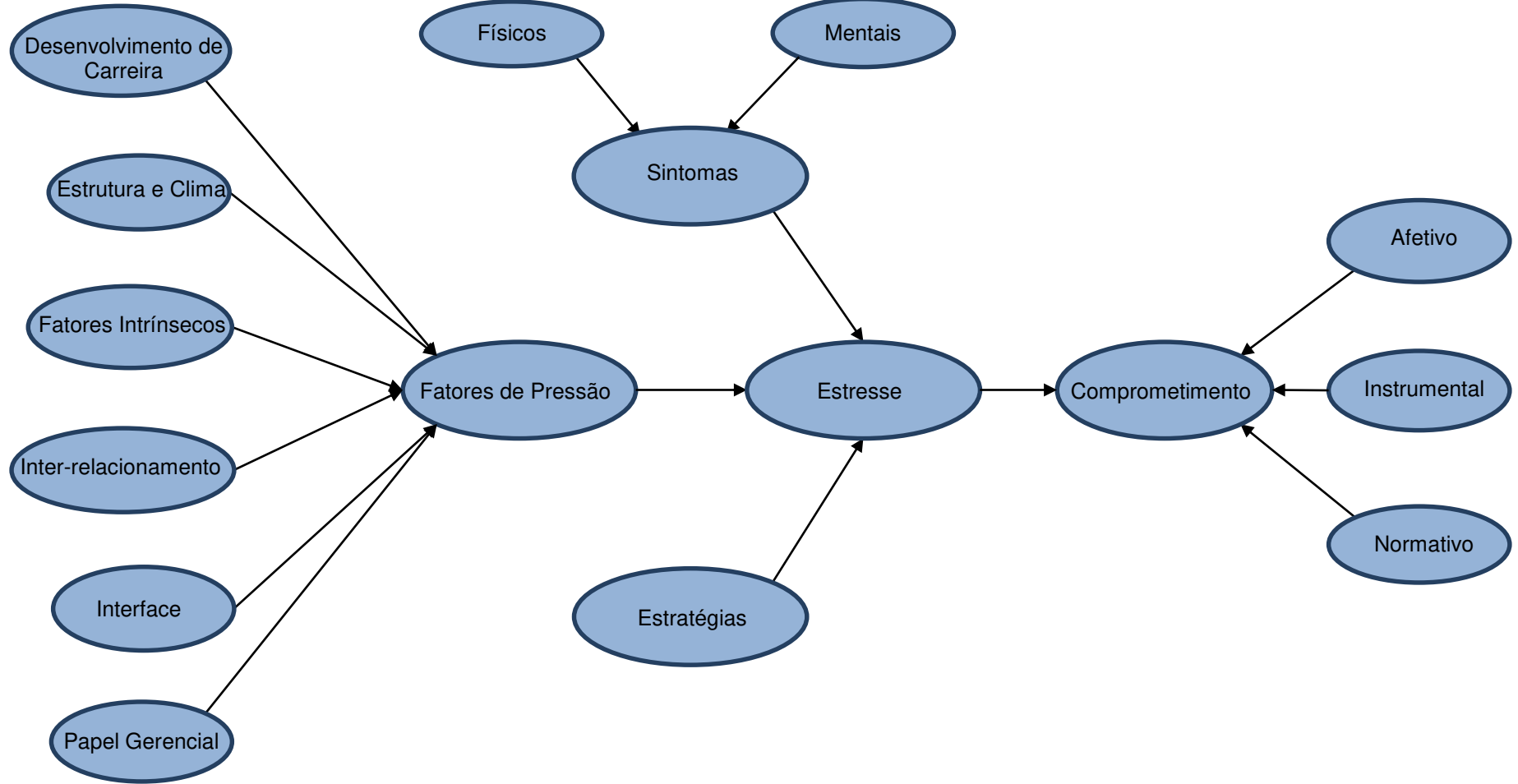
Ao estudarem o relacionamento entre estresse e comprometimento organizacional com 211 professores universitários de uma universidade pública chinesa, Li *et al.* (2017) verificaram que o estresse no trabalho mantém relação negativa com o envolvimento com as tarefas. Basearam-se na literatura que apontava que a falta de energia para trabalhar e a sobrecarga de trabalho conduzia o trabalhador ao estresse e que tais elementos tendiam a diminuir o envolvimento com o exercício das funções. A hipótese que formularam a esse respeito foi confirmada por meio da aplicação de técnica de equações estruturais. Acrescentaram que o teste ainda evidenciou que a diminuição do envolvimento com o trabalho exibia impacto significativo positivo sobre o comprometimento com a organização. Além disso, a diminuição do envolvimento com a função tendia a diminuir a satisfação com o trabalho.

Foi verificado por Abdelmoteleb (2019) o relacionamento entre o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional, efetuando pesquisa longitudinal com 252 empregados que trabalhavam em duas organizações industriais do segmento têxtil no Egito, chegando ao resultado que apontava relação negativa entre os dois construtos. Foi verificado, por meio da técnica de equações estruturais, que demandas de

trabalho em excesso e a insuficiência de recursos aumentavam o nível de estresse sentido pelos empregados, em adição à falta de atenção da organização em agir contra os efeitos indesejáveis a eles causados e, por consequência, tal realidade fazia com que o comprometimento e a satisfação com o trabalho decrescessem. Argumenta que as emoções negativas experimentadas no trabalho, oriundas de disfunções de ordem física, intelectual, social e psicológica, tendem a reduzir o comprometimento com a organização. A abordagem de Meyer e Allen (1991) foi utilizada nesta pesquisa.

Sintetizando os estudos descritos nesta subseção, infere-se que a relação entre o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional se evidencia negativa, ou seja, o aumento das pressões vivenciadas pelos indivíduos no trabalho tende a enfraquecer o nível de envolvimento com a organização. De modo geral, as pressões que levam a essa consequência se associam à ambiguidade de papéis, à sobrecarga de trabalho, aos conflitos interpessoais, à insuficiência e inequação de recursos, ao papel gerencial, à estrutura e clima organizacionais, à interface casa e trabalho, às altas responsabilidades, à falta de energia para trabalhar. Os estudos apontam que, além de o estresse ocupacional afetar o comprometimento com a organização, influencia negativamente a satisfação com o trabalho. Deve-se ressaltar que a maioria dos estudos descritos recorreu ao uso do modelo de equações estruturais para o tratamento estatístico dos dados. Por essas razões, o modelo teórico-dedutivo proposto para a realização da pesquisa é apresentado na FIG. 3.

Figura 3 – Modelo teórico-dedutivo da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Os estudos aqui descritos, portanto, mostram predominância de pesquisas que retratam separadamente o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional. Diferentemente, esta dissertação optou por correlacionar as duas temáticas, conforme poderá ser visto no próximo capítulo, acreditando que, ao se adotar tal procedimento, nova agenda de pesquisa poderia ser aberta para a introdução de estudos no campo.

## 4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste capítulo descrevem-se os aspectos metodológicos desta pesquisa, nas seguintes subseções: Tipo, abordagem e método de pesquisa; Unidade de análise e de observação; Técnica de coleta e análise de dados.

### 4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

Trata-se de pesquisa descritiva e explicativa, que teve por objetivo principal descrever e analisar elementos que pressionam professores que lecionam em instituições públicas e privadas do ensino médio, localizadas na cidade de Viçosa – MG e os predispõem ao estresse ocupacional, com prejuízos para o comprometimento organizacional. Conforme Triviños (1987), o caráter descritivo pretendeu descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade. Quanto ao caráter explicativo, a pesquisa buscou correlacionar variáveis demográficas e ocupacionais com o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional, assim como correlacionar a relação de influência entre as variáveis de estresse ocupacional como as de comprometimento organizacional acerca dos docentes que atuam nas escolas públicas e privadas.

A abordagem do estudo foi quantitativa, segundo Richardson (2017). O método quantitativo representa a intenção do pesquisador de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação e possibilitar margem de segurança quanto às inferências que foram feitas por meio de procedimentos estatísticos.

Esta pesquisa se caracterizou como levantamento quantitativo de campo tipo *survey* (BABBIE, 2003). O *survey* é uma técnica de pesquisa que tem por finalidade explorar, descrever e, ou, explicar determinado fenômeno referente a uma amostra mais ampla e representativa de uma população. O levantamento dos dados se deu por meio do uso de técnica padronizada, ou seja, o questionário. O método foi aplicado em docentes das escolas públicas e privadas do ensino médio, localizadas em Viçosa, cidade do interior mineiro.

## **4.2 Unidade de análise, unidade de observação, população e amostra**

Conforme Collis e Hussey (2005), a unidade de análise é um tipo de caso no qual as variáveis ou fenômenos que estão sendo estudados se referem, e sobre o qual se coletam e analisam os dados. A unidade de análise da pesquisa foi composta pelas escolas públicas e particulares de ensino médio em Viçosa – MG.

Com relação à unidade de observação, de acordo com Malhotra (2006), o estudo estatístico pode ser realizado com a coleta de parte de uma população (amostragem), denominada amostra. Amostra é um subgrupo de uma população, constituído de  $n$  unidades de observação, e que deve ter as mesmas características da população, selecionada para participação no estudo. No caso deste estudo foram todos os professores que lecionam nessas escolas e que se dispuseram a responder à pesquisa. Ressalta-se que os questionários foram enviados para a população de professores das escolas dos dois âmbitos aqui tratados, esperando-se receber o maior número possível de respondentes. O acesso aos dados numéricos correspondentes à população envolvida e aos endereços de *e-mails* dos professores se deu por meio de contato da mestranda com a direção das escolas.

## **4.3 Técnica de coleta de dados**

A técnica de coleta de dados deste estudo foi o questionário. A vantagem desta técnica consiste na possibilidade de abarcar maior número de pessoas em menor espaço de tempo. O tipo de questionário escolhido para esta pesquisa foi o estruturado, com perguntas fechadas, estruturadas, padronizadas e de fácil aplicação.

Geralmente, esta é a técnica mais empregada em pesquisas de cunho quantitativo (CERVO; BERVIAN, 1998). A coleta de dados compreendeu o preenchimento de um questionário apoiado em dados pessoais e na escala *Likert*, o qual será utilizado para mensurar o estresse e o comprometimento ocupacional dos docentes de ensino médio nas instituições públicas e privadas.

O questionário (ANEXO A) que foi utilizado nesta pesquisa para a coleta dos dados quantitativos foi dividido em cinco seções:

- a) Seção 1: formada por questões que investigam dados demográficos, ocupacionais e de hábitos de vida dos respondentes. As questões estão dispostas, basicamente, em escalas nominais e ordinais.
- b) Seção 2: composta pela escala de avaliação do comprometimento organizacional, proposta por Meyer e Allen (1991) e validada no Brasil por Marques e Borges (2011).
- c) Seção 3: constituída por escala elaborada, a partir de sentenças que expressam os sentimentos manifestados pelos pesquisados em relação ao contexto de trabalho em que estão inseridos. Essa escala tem por objetivo avaliar a frequência com que tais sentimentos se manifestam, de modo que fontes potenciais de pressão no trabalho pudessem ser investigadas. Tais fontes foram extraídas de Honório (1998), em cuja dissertação esse pesquisador utilizou o instrumento que continha a versão reduzida do Modelo, de Cooper, Sloan e Williams (1988), para levantar as fontes de pressão no trabalho.
- d) Seção 4: representada por uma escala que tem o objetivo de avaliar a frequência com que determinadas sensações físicas e mentais foram experimentadas recentemente pelos participantes da pesquisa. De acordo com o modelo de estresse ocupacional utilizado, a vivência de níveis mais elevados de pressão no trabalho potencializa a manifestação de certos sintomas físicos e mentais no indivíduo, capazes de gerar doenças dessa mesma natureza e disfunções organizacionais.
- e) Seção 5: formada por uma escala que avalia a frequência com que determinadas estratégias são utilizadas pelos docentes pesquisados para lidar com as fontes potenciais de pressão no trabalho. As escalas pertencentes às seções 4 e 5 foram extraídas de Zille (2005).

A coleta de dados ocorreu nos meses de junho a agosto de 2020, momento em que se vivenciava a pandemia do COVID-19, em âmbito nacional e internacional. As aulas

na rede pública estavam suspensas, as da rede privada tinham retornado, de forma remota.

Inicialmente o questionário iria ser aplicado presencialmente. Para isso, elaborou-se uma cartilha, em formato A3 dobrado, com o logo do Centro Universitário Unihorizontes na capa. A primeira página continha explicação sobre a pesquisa e seu objetivo e, ao final, as assinaturas do orientador e da mestranda. Com a pandemia do COVID-19, apesar de todos os exemplares impressos, foram descartados.

Para a pesquisa em novo formato, teria de ser on-line, a primeira providência tomada foi conseguir o número do telefone dos responsáveis pelas instituições. Como Viçosa é uma cidade, relativamente, pequena, conhece-se alguém que conhece o diretor, coordenador ou supervisor da escola, assim, foram conseguidos os números de telefones de todos os responsáveis de todas as instituições.

Foi realizado contato com o responsável pela instituição, exposto o objetivo do estudo e solicitada autorização para contatar os professores e os endereços de *e-mails* dos professores, para a aplicação dos questionários. Após a autorização, foi encaminhado *e-mail* para todos os docentes, tanto da rede pública como da privada, fazendo o convite para que participassem da pesquisa, respondendo ao questionário que estava sendo enviado.

Com o momento da pandemia do COVID-19 e, para conseguir o maior número de resposta possível, usou-se da vantagem de se conhecer muitos professores das escolas, tanto da rede pública quanto da privada. Realizou-se contato telefônico com os conhecidos e amigos, para que eles respondessem ao questionário e influenciassem os colegas a também responderem ao questionário da pesquisa. Muitos telefonemas foram dados e a *network* foi formada. Cada um solicitava ao colega, de maior proximidade, que respondesse ao questionário e que pedisse para que ele fizesse o mesmo, isto é, respondesse e incentivasse a outro colega a fazer o mesmo, e assim sucessivamente. Contando com a colaboração dos amigos, a *network* funcionou e o número de respostas obtido foi suficiente para que as análises pudessem ser feitas.

#### 4.4 Técnica de análise de dados

Na pesquisa, após a aplicação dos questionários, os dados foram armazenados em uma base de dados devidamente preparada para seu tratamento e, posteriormente, submetidos à utilização do Programa *PASW 20 (PredictiveAnalytics Software)*, do programa *SmartPLS*, além do *Microsoft Excel*. Foram utilizadas as técnicas estatísticas univariada, bivariada e multivariada.

A estatística univariada teve por objetivo descrever a distribuição de frequência das respostas das partes constituintes do instrumento de coleta de dados, estabelecendo as medidas de posicionamento da amostra (média e mediana) e de dispersão dos dados (intervalos  $P_{25}$  e  $P_{75}$  e desvio-padrão). A caracterização dos resultados foi realizada por meio de técnicas de estatística descritiva, a saber, gráficos de pizza e barras, que descrevem a frequência absoluta e relativa de cada um dos grupos em relação ao público amostral.

A estatística descritiva, segundo Anderson, Sweeney e Williams (2002, p. 28), “consiste de dados reunidos e apresentados de forma clara para que o leitor possa entender”. Na análise descritiva, foram utilizadas a distribuição de frequência e as medidas de posição, como a média e a mediana, bem como a medida de dispersão, como o desvio-padrão (TRIOLA, 2011). Esta estatística serviu para operacionalizar a identificação dos fatores de pressão no trabalho, dos sintomas físicos e mentais decorrentes do trabalho, das estratégias para combater a pressão ocupacional e dos tipos de comprometimento organizacional predominantes na organização. O Excel foi o programa escolhido para registrar a estatística univariada.

No que corresponde à análise bivariada, Babbie (2003) considera que ela consiste em descrever os subgrupos, tendo como propósito detectar possíveis diferenças de opinião ou tendências nas respostas dos professores de diferentes categorias, no caso deste estudo, dos docentes das escolas públicas e privadas, considerando-se as variáveis demográficas e ocupacionais, bem como aquelas relacionadas ao estresse ocupacional e comprometimento organizacional. Os testes para realização da análise bivariada foram escolhidos após a verificação da normalidade dos dados. O Programa *PASW* foi utilizado para este fim.

A estatística multivariada recorreu à análise de modelagem de equações estruturais (*Structured Equation Modeling – SEM*), com o objetivo de examinar os fatores de pressão no trabalho, os sintomas e as estratégias defensivas que influenciam o comprometimento organizacional afetivo, normativo e instrumental, na comparação das respostas dos docentes pesquisados da esfera pública com os da escola privada. Foi escolhida como técnica para estimação do modelo o *PSL-SEM (Partial Least Squares – SEM)*. Essa técnica é similar à análise de regressão múltipla, cujo propósito é potencializar a explicação da variância, a respeito dos construtos latentes dependentes em uma modelagem causal. Trata-se de técnica robusta que não depende de suposições estatísticas, por exemplo, normalidade dos dados, tamanho de amostra, etc. Vale ressaltar que as hipóteses foram postuladas para correlacionar os construtos e as suas respectivas variáveis que foram formuladas posteriormente, à medida que o referencial teórico se desenvolver. O programa *SmartPLS* foi utilizado para este fim.

Essa técnica trabalha com construtos tanto formativos como reflexivos, e a ratificação do modelo de mensuração recorreu aos tipos de validação convergente, validação discriminante, confiabilidade e dimensionalidade. Os critérios de Variância Média Extraída (AVE) foram utilizados para as validações convergente e discriminante; o alfa de *Cronbach*, para a confiabilidade da mensuração; e o critério de *Kaiser*, para verificar a dimensionalidade dos construtos. Lembrando que o construto do estresse ocupacional é o independente e o do comprometimento organizacional é o dependente (TENENHAUS *et al.*, 2005; MARÔCO, 2010).

Antes da caracterização das respostas obtidas e da avaliação das relações existentes entre os itens que compõem o Estresse Ocupacional e o Comprometimento Organizacional, foi necessário avaliar a confiabilidade das escalas utilizadas para mensurar cada uma destas características. Para avaliar a consistência interna das escalas utilizou-se o alfa de *Cronbach*, cujo valor mínimo deve ser maior que 0,6, segundo Hair *et al.* (2009).

Para descrever as respostas obtidas no questionário para os fatores que indicam o Estresse Ocupacional e o Comprometimento Organizacional e seus respectivos fatores foram utilizadas técnicas de estatística descritiva, e para avaliar os fatores e

itens com maior relevância, dentre os estudados, o teste não paramétrico de comparação de dois ou mais grupos dependentes *Friedman*. O teste de *Shapiro-Wilk* foi utilizado para avaliar a normalidade das variáveis estudadas.

A comparação do resultado obtido para as variáveis latentes em relação às características sociodemográficas foi realizada pelas estatísticas descritivas, como média, mediana, desvio-padrão, percentil 25 (P25) e percentil 75 (P75), além dos testes de comparação de grupos independentes, *t-Student*, no caso de dois grupos, e ANOVA, no caso de mais de dois grupos.

Para avaliar a associação entre as variáveis Estresse Ocupacional, Pressão no Trabalho (Fatores Intrínsecos, Papel Gerencial, Desenvolvimento na Carreira, Estrutura e Clima Organizacional, Inter-relacionamento e Interface Casa e Trabalho), Sintomas (Físicos e Mentais), Estratégias de Combate ao Estresse e Comprometimento (Afetivo, Normativo e Instrumental) foi apurada a matriz de correlações entre os construtos analisados e suas respectivas variáveis, de modo a subsidiar a modelagem de equações estruturais empregada para consolidar o propósito central da pesquisa.

Para avaliar como os fatores relativos ao Estresse Ocupacional se relacionam com os pertinentes ao Comprometimento Organizacional foi utilizada a técnica de Modelagem de Equações Estruturais, caracterizando a análise multivariada, mencionada em parágrafos anteriores. Por meio desta técnica foram realizadas análises das múltiplas relações de dependência entre as variáveis latentes, bem como as relações entre os construtos e suas variáveis indicadora. Segundo *Hair et al.* (2009), uma variável latente é definida como um construto teórico e não observado que não pode ser medido diretamente, mas pode ser representado ou medido por uma ou mais variáveis, chamadas de indicadoras.

Reiterando o que foi exposto anteriormente, o método PLS (*Partial Least Squares*) foi utilizado para estimar o modelo proposto, tendo em vista que esta técnica é mais robusta e não possui suposições, além de não requerer normalidade multivariada. O método de reamostragem *Bootstrap* foi utilizado para determinar a significância das associações (*HAIR et al.*, 2009).

O Coeficiente de Determinação ( $R^2$ ) foi utilizado para mensurar a proporção da variabilidade dos construtos explicada pelo modelo, sendo esta uma medida de adequação do modelo estrutural. Para avaliar a adequação do modelo de mensuração foi utilizada a variabilidade média extraída (AVE) de forma a determinar a variabilidade das variáveis latentes, que é explicada pelas variáveis indicadoras (TENENHAUS *et al.*, 2005). Além destas características, determinou-se a validade convergente, que é o grau que um conjunto de variáveis indicadoras representa a variável latente teórica que ela foi projetada para medir. A validade discriminante indica o grau em que dois conceitos similares são distintos e a confiabilidade das escalas de medidas, que é o grau em que uma variável ou conjunto de variáveis se apresenta, é consistente com o que se pretende medir (HAIR *et al.*, 2009).

O AVE caracterizou a validade convergente. A validade discriminante foi avaliada pelas cargas fatoriais do modelo e a confiabilidade composta determinou a confiabilidade (TENENHAUS *et al.*, 2005). Segundo Hair *et al.* (2009), cargas fatoriais são definidas como a correlação entre as variáveis originais, indicadoras e os fatores variáveis latentes.

Para avaliação geral do modelo, utilizou-se a proposta de Tenenhuaset *al.* (2005), que indica um índice de adequação do modelo (*Goodness of Fit, GoF*), construído como a média geométrica entre o  $R^2$  médio, que representa a adequação do modelo estrutural e a AVE média, que indica a adequação do modelo de mensuração. Para avaliar se as associações e diferenças estudadas foram significativas, foi utilizado 5% como nível de significância. Desta forma, diferenças ou associações com *p-valor* menor ou igual a 0,05 foram consideradas significativas.

## 5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, procede-se à apresentação e análise dos resultados, tendo em vista o objetivo geral do estudo que é descrever, analisar e comparar elementos do trabalho de professores que lecionam em instituições públicas e privadas do ensino médio, localizadas na cidade de Viçosa – Minas Gerais, no tocante ao estresse ocupacional, segundo o Modelo, de Cooper, Sloan e Williams, e às suas implicações no comprometimento, segundo o Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen, mantido com as instituições em que atuam.

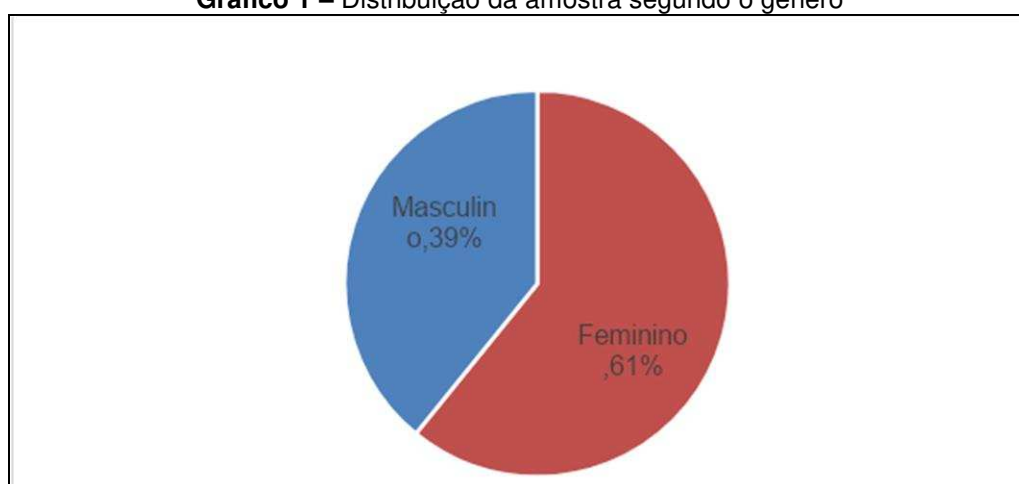
De modo mais detalhado esta análise consiste em: (i) Identificar os fatores potenciais de estresse presentes no trabalho dos docentes pesquisados; (ii) Identificar e descrever os sintomas físicos e mentais decorrentes do trabalho realizado pelos docentes; (iii) Identificar e descrever as estratégias utilizadas pelos docentes para combater a pressão no trabalho; (iv) Identificar os tipos de comprometimento organizacional dos docentes pesquisados em termos de predominância; (v) Correlacionar dados demográficos e ocupacionais com os elementos de estresse e comprometimento organizacional dos docentes das instituições públicas e privadas; (vi) Correlacionar os construtos estresse ocupacional e comprometimento organizacional, por meio de suas respectivas variáveis, em relação aos docentes das instituições públicas e privadas.

Neste capítulo, tem-se por objetivo apresentar e analisar os resultados norteadores desta pesquisa contendo cinco partes. Na primeira, arrolam-se os dados demográficos, ocupacionais e hábitos de vida dos docentes participantes da pesquisa. Na segunda, são descritos e analisados os fatores de pressão no trabalho, os sintomas físicos e mentais, as estratégias de combate ao estresse ocupacional e o comprometimento organizacional na sua forma univariada. A terceira se refere à análise bivariada e a quarta parte se refere à correlação entre os fatores e as variáveis da pesquisa e na quinta se apresenta a análise multivariada.

## 5.1 Análise descritiva das variáveis demográficas, ocupacionais e de hábitos de vida

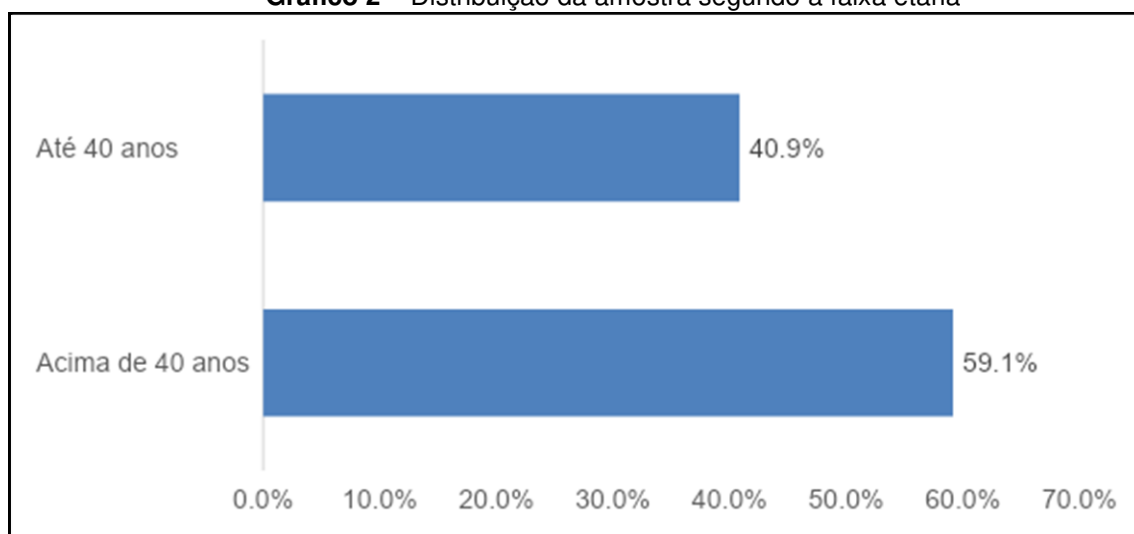
Esta seção apresenta as características sociodemográficas, ocupacionais e de hábitos de vida dos entrevistados. Inicialmente, apresentamos a distribuição dos entrevistados em relação ao gênero. A amostra foi composta por 235 respondentes, sendo 151 de escolas públicas e 84 de escola privadas. O Gráfico 1, descrito a seguir, apresenta os resultados.

**Gráfico 1** – Distribuição da amostra segundo o gênero



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

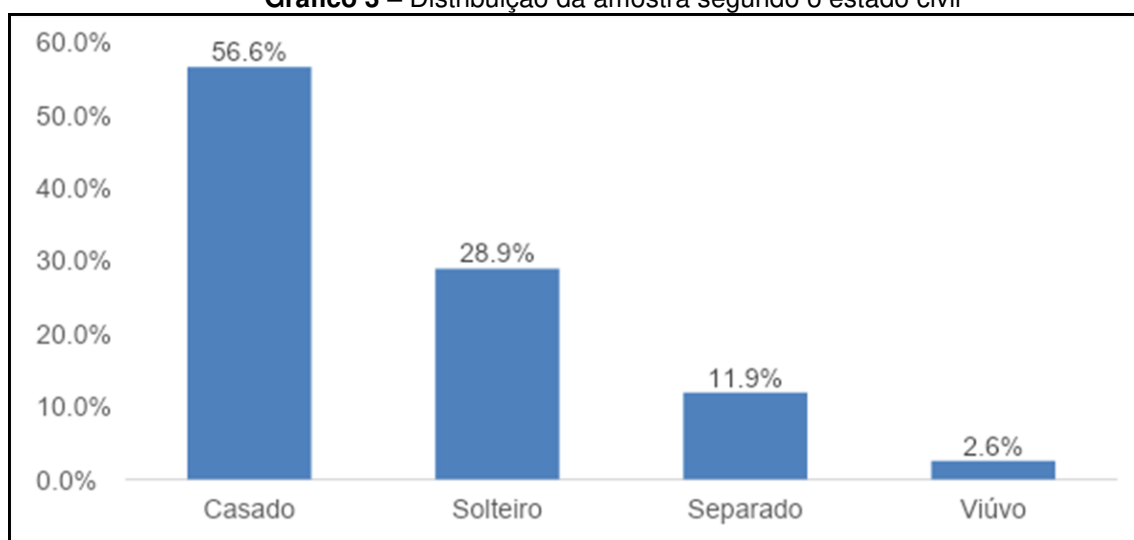
A partir da análise do Gráfico 1 é possível observar que a maioria dos entrevistados é do gênero feminino, (61%), sendo 143 do sexo feminino e 92 (39%) do sexo masculino. Portanto, cabe ressaltar que esta pesquisa não considera as particularidades referentes às atividades feminina *versus* masculina, na qualidade de gênero, e sim, analisar a atuação, os fatores e os sintomas de estresse e o seu comprometimento organizacional deste público no ambiente da docência. O Gráfico 2 apresenta a distribuição dos entrevistados de acordo com a faixa etária.

**Gráfico 2 – Distribuição da amostra segundo a faixa etária**

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Em termos da faixa etária dos docentes pesquisados, os que têm idade de até 40 anos representam 40,9%, com 96 participantes. A maior parte dos entrevistados possui mais de 40 anos (59%), totalizando 139 docentes da amostra. Esses dados mostram que os docentes que atuam no município de Viçosa no Ensino Médio estão acima de 40 anos, configurando mão de obra na fase adulta em sua maioria, sugerindo maior experiência no exercício da profissão.

O estado civil dos entrevistados é descrito a seguir, pelo Gráfico 3.

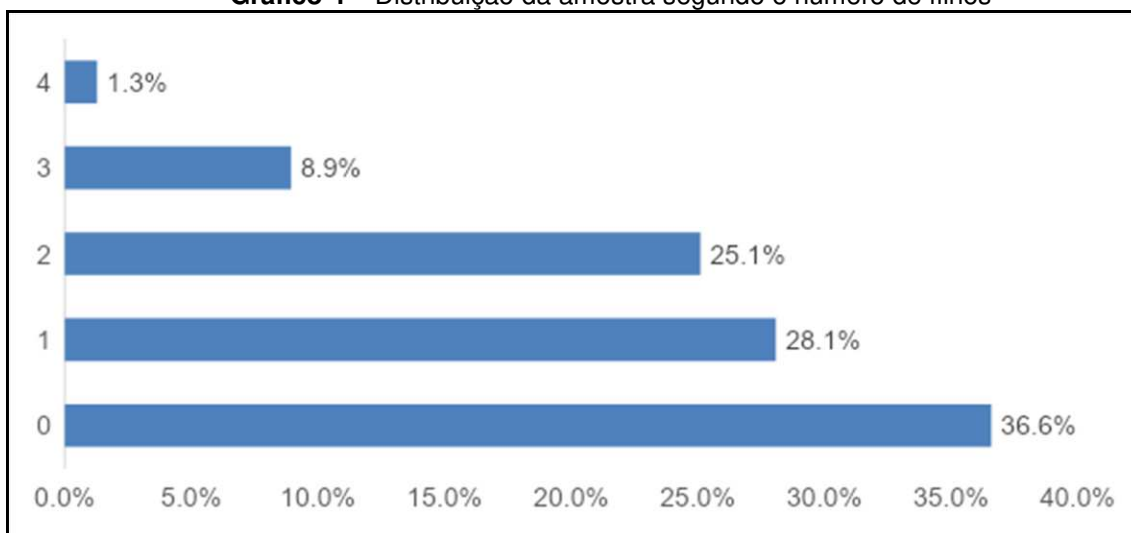
**Gráfico 3 – Distribuição da amostra segundo o estado civil**

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Mais da metade dos entrevistados é de casados 133 (56,6%), seguidos pelos solteiros, 68, (28,9%) e separados (28) e viúvos (6), que representam 11,9% e 2,6%, respectivamente. Percebe-se que por considerar que a maioria dos docentes tem idade na faixa etária adulta, se comparado com outros estudos, o gráfico aponta menor representatividade de casados. Como exemplificação, no estudo de Pereira (2019), 74,5% dos entrevistados eram casados. Contaifer *et al.* (2003) obteve em sua amostra a maior parte dos participantes casados e observou-se que a condição conjugal constituiu fator de estresse pela interface casa e trabalho, realçada no Modelo, de Cooper, Sloan e Williams. Assim, a relação conjugal é discutida em suas fragilidades e complexidades, as tensões do casamento relacionadas a fatores domésticos, educação e criação de filhos, gravidez, dívidas, entre outros acontecimentos, que podem gerar pressão no trabalho e, dependendo da sua intensidade, a ocorrência de estresse ocupacional.

O número de filhos é apresentado a seguir, pelo Gráfico 4.

**Gráfico 4 – Distribuição da amostra segundo o número de filhos**

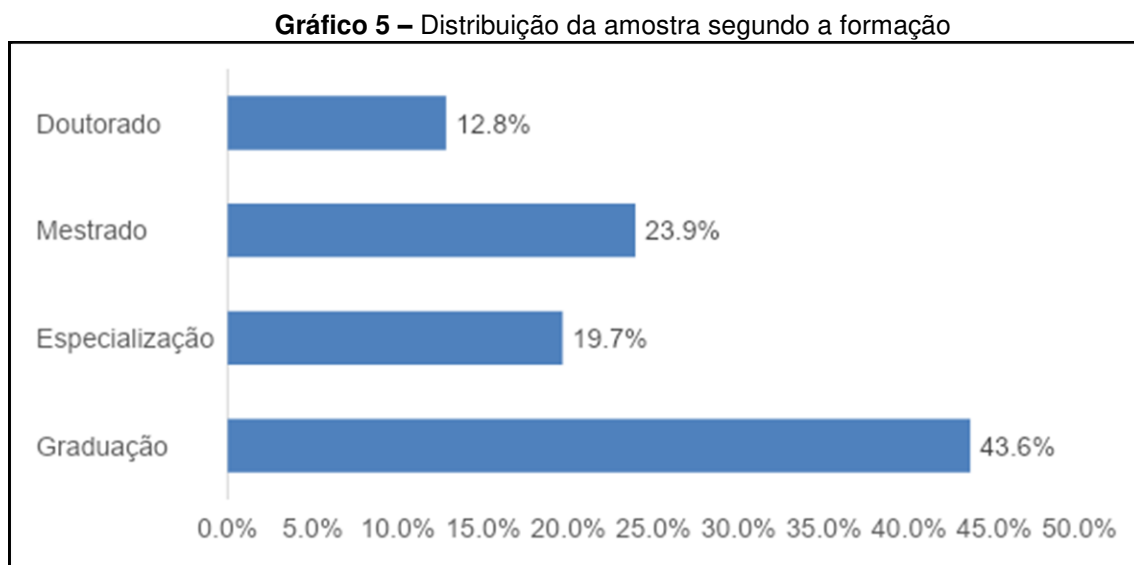


**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020

Em relação ao número de filhos, pouco mais de 1/3 dos entrevistados não possui filhos, representando 36,6% dos docentes, isto é, 86; seguidos de 66 (28%) que possuem 1 filho; 59 (25%), dois; e (24), 10% 3 ou 4 filhos. O fato de ter filhos constitui grande preocupação e responsabilidade dos pais, que necessitam conciliar o trabalho com a educação e a dedicação necessária. Pode-se considerar ter filhos como fonte de prazer, mas, por outro lado, pode propiciar aumento de estresse na interação casa

e trabalho, de modo que tal realidade acarreta perturbações adicionais no exercício da profissão.

O Gráfico 5 mostra a descrição dos entrevistados segundo a formação.



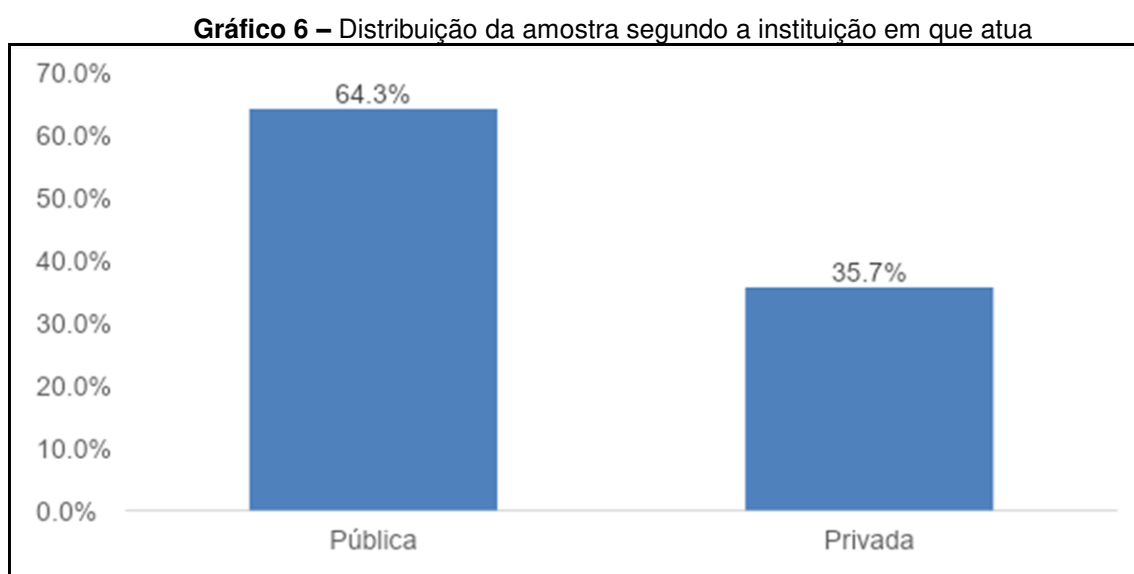
**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Observa-se, a partir da análise do Gráfico 5, que menos da metade dos docentes (102) possui somente graduação (43,6%). Os demais possuem especialização (46), mestrado (56) ou doutorado (30), representando 66,4%, ou seja, 133 docentes. Com o avanço das tecnologias e a necessidade da formação continuada para atualização, os professores buscam se qualificar em prol de melhorias na carreira.

No caso dos docentes de escolas públicas, eles possuem um Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Básica, que engloba o Ensino Fundamental e Médio. A última estruturação do Plano foi em 2004. Após sua implantação, há apenas o cargo de Professor da Educação Básica, nos níveis médio, graduação, especialização, mestrado e doutorado. Assim, pelo Plano de Carreira, os servidores passaram a ser remunerados a partir da titulação e não pelo nível de atuação (MINAS GERAIS, 2004). Desse modo, os professores alfabetizadores, por exemplo, passaram a receber seus proventos de acordo com a qualificação acadêmica, e não pelo cargo que ocupam, como acontecia. Isto demonstra que os docentes da rede pública buscam melhorar sua remuneração, investindo na formação acadêmica.

No que tange aos professores da rede privada, em meio a grandes transformações das últimas décadas, tornou-se constante a busca dos educadores por uma formação adequada ao exigente mercado de trabalho, que requer habilidades quanto ao uso de tecnologias, interação entre alunos e educadores e práticas pedagógicas, além de saber lidar com cobranças e produtividade (CERICATO, 2016). Essas alterações têm ocorrido em ritmo acelerado, denotando que o estresse se apresenta como variável importante e vem atingindo os indivíduos em geral. Acrescenta-se, ainda, que se associa ao estresse os impactos diretos dessas transformações que ocorrem no trabalho, deixando os indivíduos cada vez mais angustiados, tensos e inseguros quanto às suas atividades laborais (ZILLE, 2005; NODARI *et al.* 2014; MENEZES *et al.* 2019)

A distribuição da amostra segundo a instituição em que atua é mostrada no Gráfico 6.

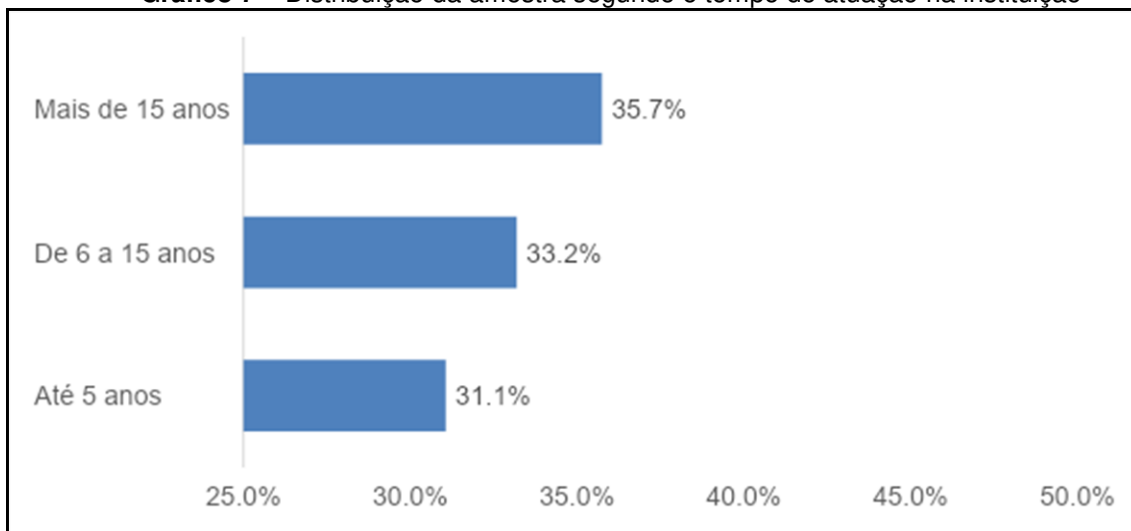


**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

O Gráfico 6 mostra que quase 2/3 dos entrevistados atuam em instituição pública (151), representando 64,3% do total estudado, e 84 (35,7%), na rede privada. Os docentes da rede pública geralmente são servidores concursados e efetivos, salvo alguns contratados por período determinado. Quanto aos docentes da rede privada, trabalham no regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), portanto, não possuem nenhuma garantia e benefícios de permanência no trabalho, como ocorre com os servidores públicos.

O Gráfico 7 mostra a distribuição do público estudado em relação ao tempo de atuação na instituição.

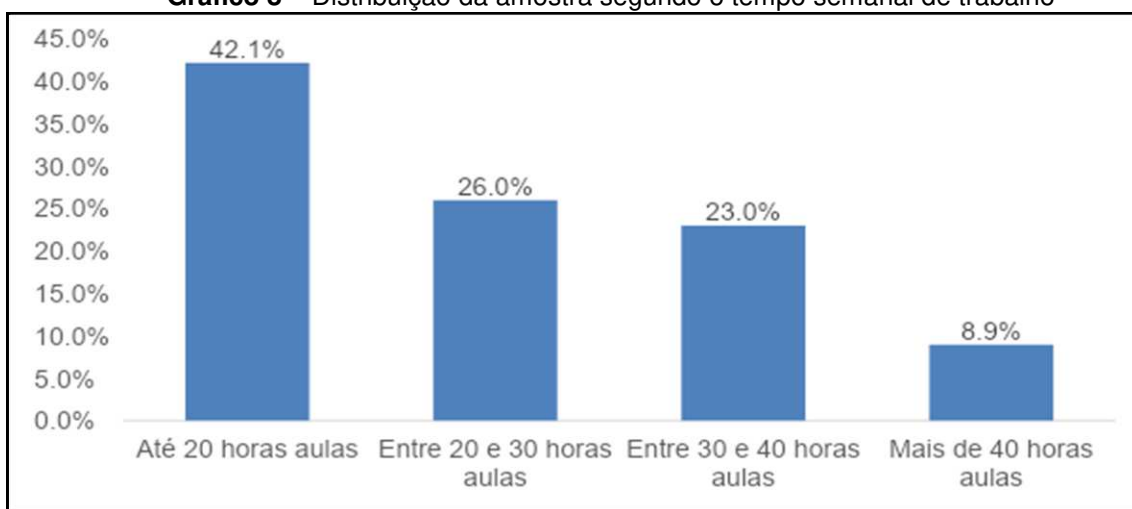
**Gráfico 7 –** Distribuição da amostra segundo o tempo de atuação na instituição



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

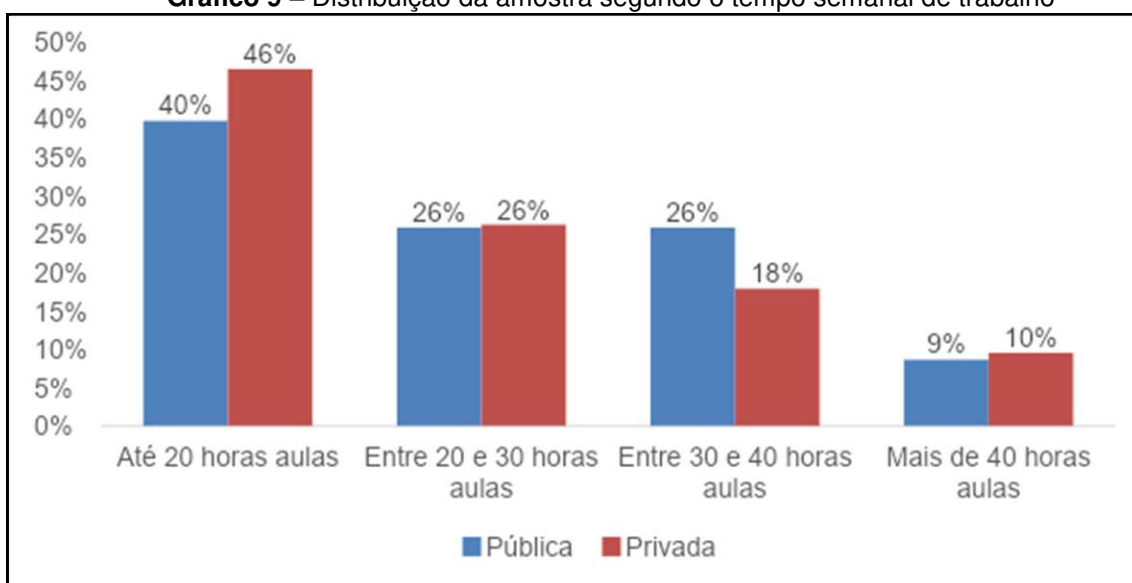
Percebe-se que existe certo equilíbrio entre os participantes quanto ao tempo de atuação na instituição, 84 docentes (35,7%) atuam a mais de 15 anos; 78 (33,2%), de 6 a 15 anos; e 73 (31,1%), até 5 anos na instituição.

O tempo de trabalho na instituição pode ser visto sob duas vertentes. Por um lado, maior tempo de trabalho na organização pode ser associado a maior comprometimento organizacional (RIBEIRO FILHO; HONÓRIO, 2014). Por outro lado, podem ocorrer alterações no indivíduo à medida que elas são submetidas no tempo à exposição contínua a um agente estressor (ZILLE, 2005). O Gráfico 8 descreve a distribuição dos entrevistados em relação ao tempo semanal de trabalho.

**Gráfico 8** – Distribuição da amostra segundo o tempo semanal de trabalho

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Grande parte dos profissionais estudados (99) atua durante 20 horas semanais. 115 (91,1%) trabalham de 20 a 40 horas e somente 21 (8,9%) atuam mais de 40 horas semanais. As demandas relacionadas aos professores vão além do período da sala de aula: cobrança constante de cumprimento de prazos; necessidade permanente de atualização; realização de inúmeras tarefas não remuneradas, como reuniões noturnas e em finais de semana e trabalhos realizados em casa (REIS *et al.*, 2006). A distribuição da amostra segundo tempo semanal de trabalho por instituição em que atuam é descrita a seguir.

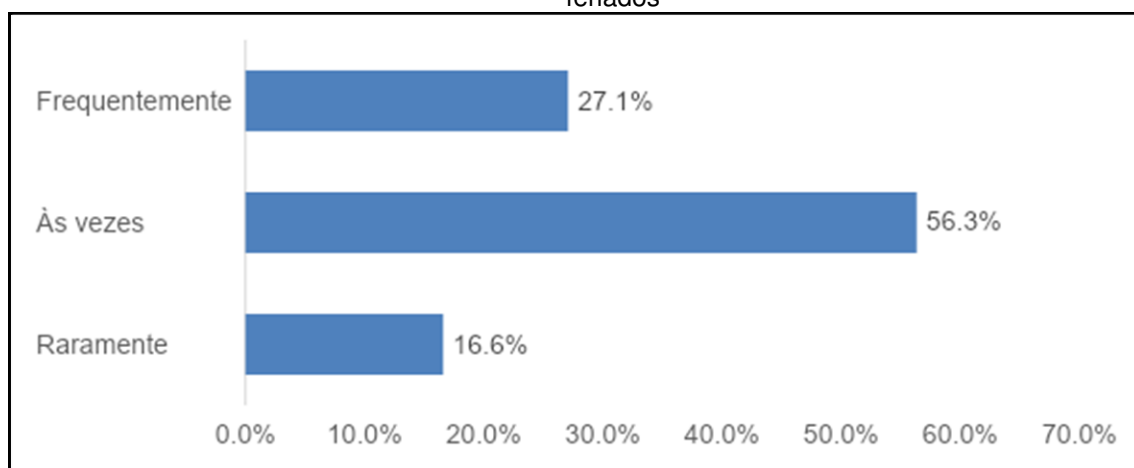
**Gráfico 9** – Distribuição da amostra segundo o tempo semanal de trabalho

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Observa-se, a partir da análise do Gráfico 9, que os docentes da rede privada (46%) atuam mais tempo por semana em suas instituições para a carga horária de 20 horas aulas, situação que se inverte, isto é, os docentes da rede pública (26%) atuam mais tempo, quando a carga horária é entre 30 e 40 horas aulas. De qualquer forma, em ambas as redes, 61% (pública) e 54% (privada) disseram trabalhar de 20 horas acima, com a maior parte desse percentual se concentrando no período superior a 30 horas semanais.

A distribuição da amostra segundo trabalho aos sábados, domingos e feriados é descrita a seguir, no Gráfico 10.

**Gráfico 10** – Distribuição da amostra segundo o profissional trabalhar aos sábados, domingos e feriados

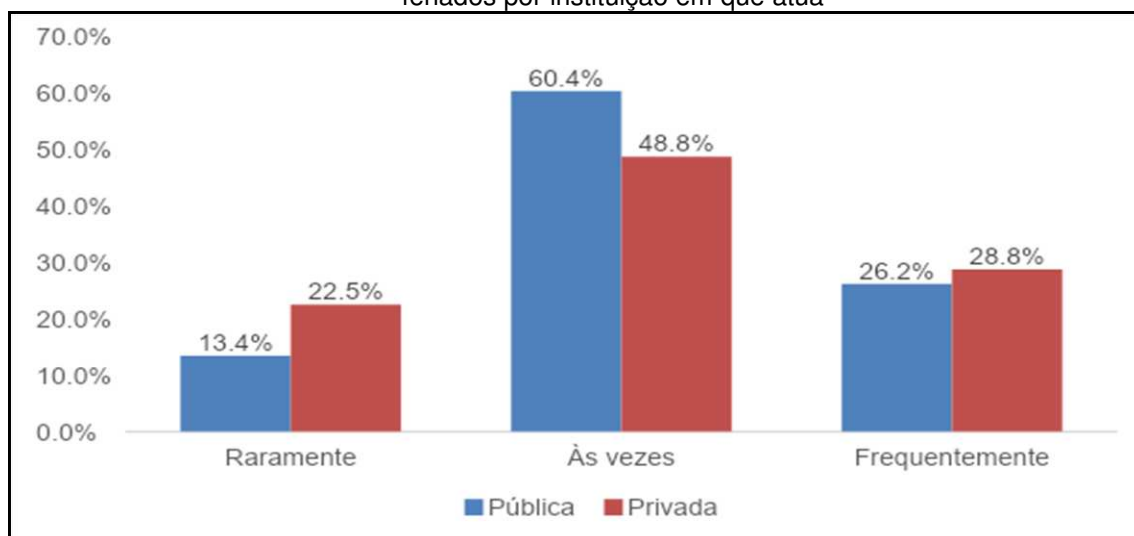


Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Mais da metade dos entrevistados (129) disseram trabalhar às vezes durante sábados, domingos e feriados, ou seja 56,3%; seguidos por 27% que disseram trabalhar frequentemente (62) e 17%, raramente (38). Estas demandas estão diretamente relacionadas com períodos de atividades avaliativas e provas, principalmente nos finais dos bimestres.

A distribuição da amostra segundo o profissional trabalhar aos sábados, domingos e feriados por instituição em que atua está representada no Gráfico 11.

**Gráfico 11** – Distribuição da amostra segundo o profissional trabalhar aos sábados, domingos e feriados por instituição em que atua



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Novamente, é possível observar que os profissionais de escolas públicas tendem a trabalhar mais tempo aos finais de semana se comparados aos de escolas privadas. Fato este que pode ser explicado pela quantidade de alunos das escolas públicas, demandando mais tempo dos professores para conseguir cumprir o cronograma de provas e atividades avaliativas, tendo em vista que toda escola tem uma data de entrega de boletins escolares. No que tange ao hábito de fumar, o Gráfico 12 mostra a distribuição da amostra segundo o hábito de fumar.

**Gráfico 12** – Distribuição da amostra segundo o hábito de fumar



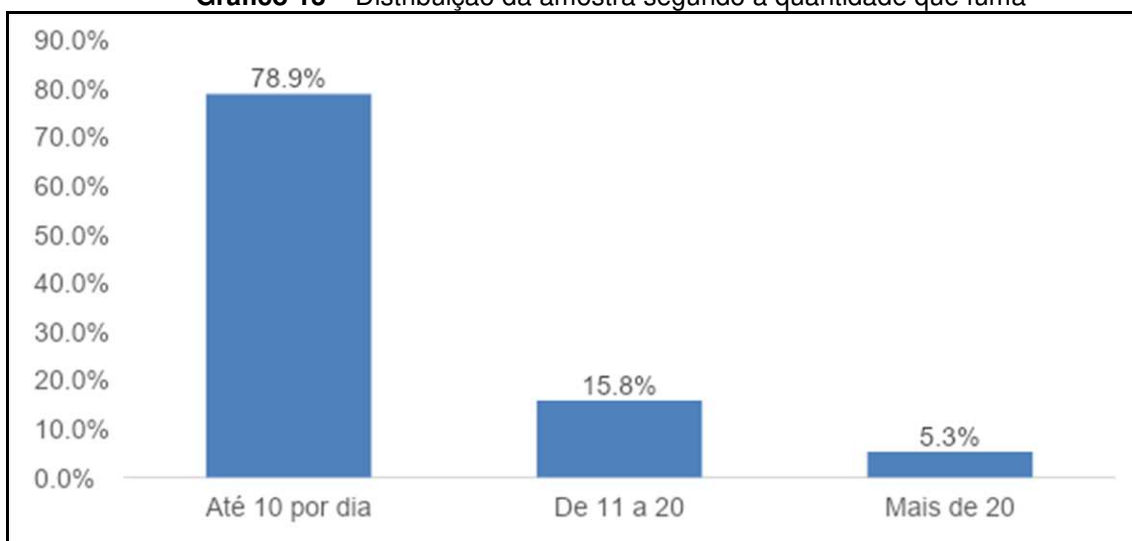
Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

A partir da análise do Gráfico 12 é possível observar que a grande maioria dos entrevistados (214) disse não fumar, representando 91% do público pesquisado e 21

(9,0%) se manifestaram fumantes. Esses dados mostram que o número de professores tabagistas, especialmente docentes do Ensino Médio, tem diminuído, respondendo bem a muitas recomendações das campanhas públicas do Ministério da Saúde sobre os malefícios do fumo, visto que apenas 9% da amostra é de tabagistas.

A quantidade de cigarros fumados pelos que disseram ter este hábito é descrita a seguir, no Gráfico 13.

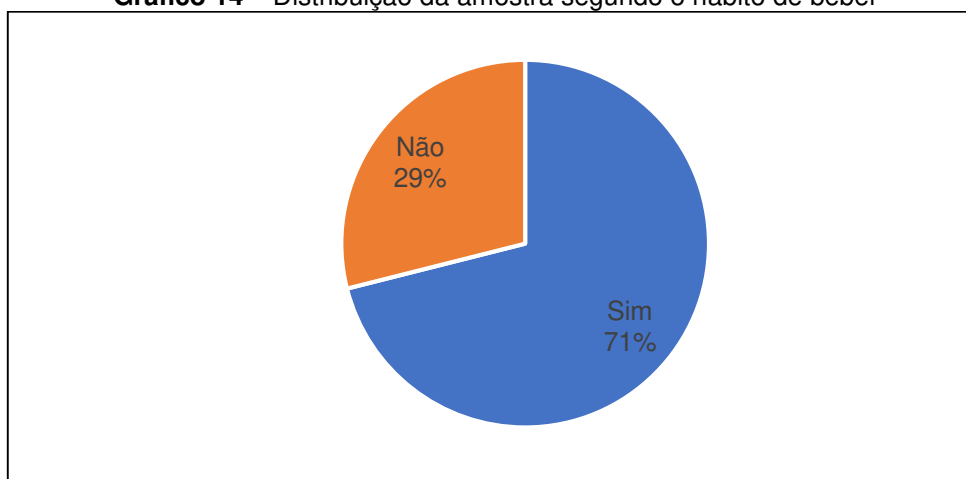
**Gráfico 13 – Distribuição da amostra segundo a quantidade que fuma**



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

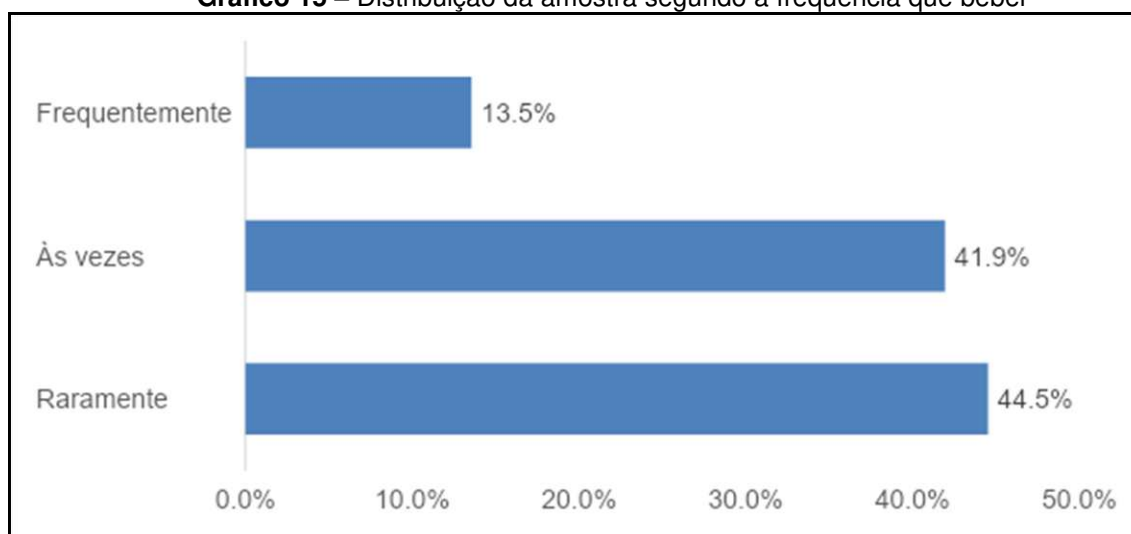
Da maioria que disse fumar, 15 fumam até 10 cigarros por dia, representando quase 80% dos que fumam. Somente 5,3% (1) disseram fumar mais de 20 cigarros por dia.

O Gráfico 14 mostra a distribuição da amostra segundo o hábito de beber.

**Gráfico 14** – Distribuição da amostra segundo o hábito de beber

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Percebe-se que a maior parte dos entrevistados (167) disse possuir o hábito de beber, representando 71% do público pesquisado. A frequência de consumo dos que citaram beber é descrita a seguir, no Gráfico 15.

**Gráfico 15** – Distribuição da amostra segundo a frequência que beber

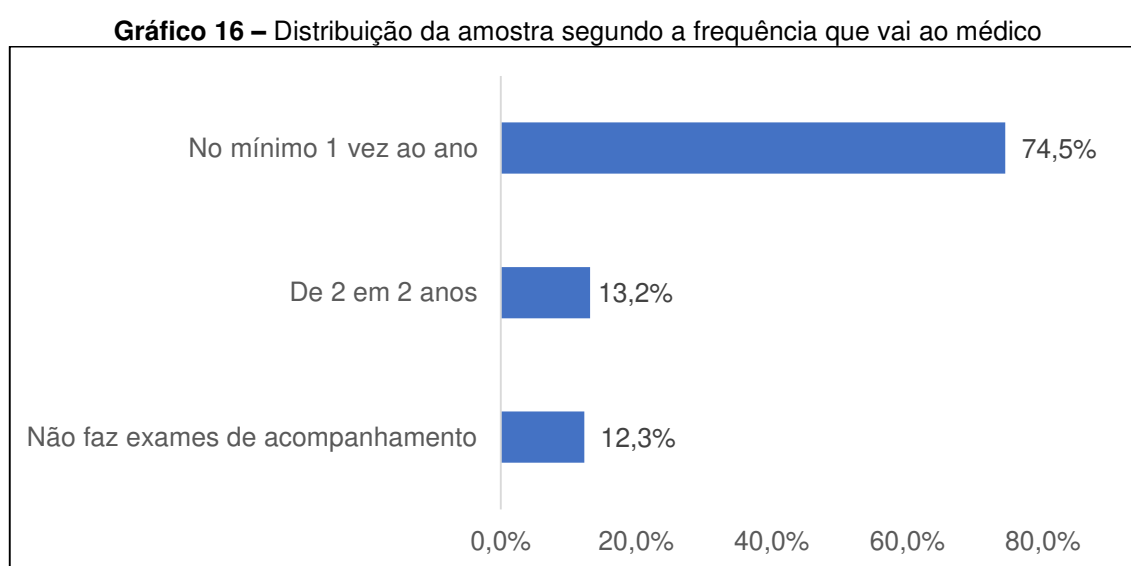
**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A maior parte dos entrevistados que disseram ter o hábito de beber bebem às vezes ou raramente, representando 85% do público que relata beber, isto é, 214 docentes, e 21 (13,5%) possuem o hábito de beber no cotidiano.

As tensões laborais, tais como situações de ameaça, fortes cargas de pressão, insegurança, baixa autoestima, convívio e condições de trabalho desfavoráveis, ou

seja, as situações antagônicas vivenciadas pelos trabalhadores no cotidiano, podem provocar estresse e impactos na saúde dos indivíduos. Para as organizações, os impactos podem ser o uso abusivo de substâncias nocivas de álcool, tabagismo, drogas, ocasionando insatisfação, falta de comprometimento, afastamento do trabalho e baixo índice de produtividade (TAMAYO, 2008).

O Gráfico 16 descreve os entrevistados em relação à frequência com que vão ao médico.



**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A partir do Gráfico 16 é possível perceber que a grande maioria do público estudado frequenta o médico no mínimo uma vez ao ano, representando aproximadamente  $\frac{3}{4}$  dos entrevistados, ou seja, 175 (74,5%). Entretanto, há dados preocupantes, pois, 31 docentes (13,2%) vão ao médico a cada 2 anos e 29 (12,3%), não vão ao médico ou não fazem exames, principalmente quando se analisa conjuntamente com a faixa etária dos participantes, pois maioria tem mais de 40 anos.

Em síntese, considerando a representatividade da amostra pesquisada, pode-se deduzir que os pesquisados são, em sua maioria, do sexo feminino; possuem faixa etária acima de 40 anos; são casadas; têm de um a dois 2 filhos; possuem pós-graduação; trabalham em instituições públicas e privadas por mais de 15 anos na instituição; cumprem jornada de trabalho superior a 20 horas, às vezes trabalham aos

sábados, domingos e feriados; não fumam; fazem uso de bebida alcoólica com variação de às vezes; e, raramente vão ao médico ou realizam exames anuais, para verificação de seu estado de saúde.

## 5.2 Descrição dos fatores de pressão e comprometimento organizacional decorrentes do trabalho

Nesta seção, são descritas as variáveis referentes ao estresse ocupacional baseado no Modelo, de Cooper, Sloan e Williams (1988). Suas escalas foram extraídas de Honório (1998) e Zille (2005), visando analisar as fontes de pressão no trabalho, sintomas físicos e mentais e estratégias de combate ao estresse ocupacional dos docentes. Concomitantemente à análise do estresse, analisa-se o comprometimento organizacional dos docentes, utilizando a Escala de Avaliação do Comprometimento Organizacional, proposta por Meyer e Allen (1991) e validada no Brasil por Marques (2011).

Para verificação da consistência interna das escalas utilizadas para mensurar cada uma das variáveis latentes da pesquisa, utilizou-se o índice do Alfa de *Cronbach* de forma a avaliar a confiabilidade de cada uma destas dimensões. O exame de confiabilidade dessas dimensões foi concebido por meio do coeficiente de consistência interna. A confiabilidade avaliada pelo Alfa de *Cronbach* varia de 0 a 1 e quanto maior o valor encontrado, maior a indicação de confiabilidade da variável. A Tabela 1, descrita a seguir, apresenta os resultados obtidos para as variáveis latentes, utilizadas para medir os Fatores de Pressão no Trabalho.

**Tabela 1** – Alfa de Cronbach para os Fatores de Pressão no Trabalho

<b>Fator</b>	<b>Alfa</b>
Fatores Intrínsecos ao Trabalho	0,793
Papel Gerencial	0,714
Desenvolvimento na Carreira	0,808
Estrutura e Clima Organizacional	0,827
Inter-relacionamento	0,667
Interface Casa e Trabalho	0,810

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Observa-se, a partir da Tabela 1, que o valor de Alfa de *Cronbach* de todas as variáveis latentes utilizadas para mensurar os fatores de pressão no trabalho apresenta valores elevados, acima de 0,6, o que indica consistência interna, ou seja, os itens utilizados mensuram cada uma das variáveis latentes que os mesmos se propõem a medir.

A Tabela 2 mostra os resultados para os fatores de sintomas físicos e mentais.

**Tabela 2 – Alfa de Cronbach para os Fatores de Sintomas**

<b>Fator</b>	<b>Alfa</b>
Físicos	0,869
Mentais	0,913

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A partir da análise da Tabela 2 é possível perceber que, novamente o valor de Alfa de *Cronbach* de todas as variáveis latentes utilizadas para mensurar os fatores de Sintomas físicos e mentais apresentam valores acima de 0,6, indicando também consistência interna das escalas.

Os resultados para estratégia de combate ao estresse ocupacional são descritos a seguir, na Tabela 3.

**Tabela 3 – Alfa de Cronbach para os Fatores de Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional**

<b>Fator</b>	<b>Alfa</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional	0,868

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Quando se estuda o valor de Alfa de *Cronbach* para a estratégia de combate ao Estresse Ocupacional, observa-se, mais uma vez, que o número é elevado, acima de 0,6, indicando também consistência interna das escalas.

A Tabela 4 descreve os resultados obtidos para os Fatores de Comprometimento Organizacional.

**Tabela 4** – Alfa de Cronbach para os Fatores do Comprometimento Organizacional

<b>Fator</b>	<b>Alfa</b>
Afetivo	0,865
Normativo	0,529
Instrumental	0,660

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Os valores de Alfa de *Cronbach* obtidos para as variáveis latentes utilizadas para medir os fatores de comprometimento organizacional apresentam valores satisfatórios, com exceção do grupo normativo, cujo valor foi de 0,529, um pouco abaixo do limiar de 0,6. *Hairet al.* (2009) consideram que valores abaixo de 0,6 não são incomuns nas pesquisas executadas no âmbito das Ciências Sociais Aplicadas, sendo aceitáveis, se observar imprecisões nas informações obtidas nesse campo de estudo. A seguir, apresenta-se a caracterização dos resultados obtidos para as respostas dos entrevistados relacionadas ao Estresse Ocupacional e ao Comprometimento Organizacional.

### 5.2.1 Fatores de pressão no trabalho

Esta subseção apresenta os resultados do estresse ocupacional e suas respectivas variáveis indicadoras, com a utilização da análise univariada.

A escala de fatores de pressão decorrentes do trabalho utilizada buscou caracterizar os sentimentos, com base na realidade do trabalho do docente por meio da escala *Likert* de cinco pontos, variando de “não me pressiona nada” a “é uma fonte de pressão muito forte para mim”. Dessa forma, estabeleceu-se para fins de interpretação como escore médio, ou mediano, o valor 3,0. Assim, as variáveis que possuem escores acima de 3,0 indicam que o docente sente uma situação de pressão elevada; entre os escores 2,0 a 3,0 (inclusivos), significa que ele sente uma pressão média ou moderada; e, abaixo de 2,0, considera-se ausência de pressão no trabalho.

Para a realização da avaliação dos escores dos fatores de pressão no trabalho, utilizou-se a média e a mediana como medida de tendência central; para a medida de dispersão, utilizou-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P<sub>25</sub> e P<sub>75</sub>). Para a comparação de dois ou mais grupos dependentes, foi utilizado o teste de *Friedman*,

cujo *valor-p*, utilizado para fins de conclusão dos testes, em termos de significância, são valores de  $p < 0,01$  e  $p < 0,05$ , representando níveis de confiança de 99,0% e 95,0%, respectivamente. Na Tabela 5, encontram-se os resultados pertinentes à percepção do pesquisado em relação à pressão no trabalho.

**Tabela 5 – Avaliação dos escores ligados aos fatores de pressão no trabalho**

Fatores de Pressão no Trabalho	Resultados		
	Média	<i>p-valor</i>	Conclusão
Estrutura e Clima Organizacional	2,67		
Desenvolvimento na Carreira	2,56		
Fatores Intrínsecos ao Trabalho	2,53	<b>&lt; 0,001 **</b>	1 = 2 = 3 > 4 > 5 = 6
Interface Casa e Trabalho	2,45		
Inter-relacionamento	2,33		
Papel Gerencial	2,31		

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

– Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber:  $p\text{-valor} < 0.01^{**}$  (nível de confiança de 99,0%) e  $p\text{-valor} < 0.05^*$  (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A partir da análise da Tabela 5 é possível observar que dentre as variáveis latentes utilizadas para mensurar os fatores de pressão no trabalho foram de escore médio ou moderado, sendo mais significativo quanto à Estrutura e Clima Organizacional, com média de 2,67; seguido de Desenvolvimento na Carreira com 2,56; e Fatores Intrínsecos ao Trabalho, correspondendo a 2,53 com escores de mesma significância. Quanto às variáveis, Interface Casa e Trabalho (2,45), Inter-relacionamento (2,33) e Papel Gerencial (2,31), obtiveram escores menores que 2,5, também influenciam o estresse do indivíduo, porém de forma mais branda. Este resultado corrobora os estudos de Zille e Cremonesi (2013), evidenciando a necessidade de intervenções no ambiente de trabalho dos docentes. Tais informações podem ser melhor observadas na Tabela 6, que descreve os resultados para as questões de Estrutura e Clima Organizacional.

**Tabela 6** – Descrição das questões que compõem a estrutura e o clima organizacional

Estrutura e Clima Organizacional	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	<i>p</i> -valor -
1 Recursos financeiros insuficientes para trabalhar.	3,03	1,40	2,00	3,00	4,00	
2 Falta de comunicação e não ser consultado em decisões importantes.	3,02	1,41	2,00	3,00	4,00	<b>&lt; 0,001 **</b>
3 Discriminação e favoritismo encobertos.	2,85	1,50	1,00	3,00	4,00	1 = 2 = 3 > 4 = 5 = 6 = 7
4 Lidar com a política da instituição.	2,57	1,41	1,00	2,00	4,00	
5 Algumas características da estrutura da organização na qual trabalho.	2,49	1,26	2,00	2,00	3,00	<b>&lt; 0,001 **</b>
6 O “clima” de trabalho que percebo na instituição.	2,43	1,37	1,00	2,00	3,00	1 = 2 = 3 > 4 = 5 = 6 = 7
7 Conflito entre meus valores e os da instituição.	2,28	1,45	1,00	2,00	3,00	

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

– Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Quanto à Estrutura e Clima Organizacional “Recursos financeiros insuficientes para trabalhar” e a “Falta de comunicação e não ser consultado em decisões importantes” apresentaram escores 3,03 e 3,02, considerados como alto fator de pressão e propensão ao estresse ocupacional nos docentes entrevistados. O fator “Discriminação e favoritismo encoberto” apresentou a mesma significância que os dois fatores anteriores, com escore 2,85. O fato de se ter “Recursos insuficientes para trabalhar” e a “Falta de comunicação e consulta durante decisões importantes” são fatores de elevado impacto sobre o estresse do profissional, como relatado no estudo de Vicentini e Lugli (2009). Além disso, merecem destaque os demais fatores: Lidar com a política da instituição, Discriminação e favoritismo encobertos, O “clima” de trabalho que percebo na instituição, Características da estrutura da organização na qual trabalho e Conflito entre meus valores e os da instituição, pois, apresentam médias superiores a 2,28, podendo ser considerados de impacto moderado e leve. Os resultados obtidos para os itens relacionados ao desenvolvimento de carreira são descritos na Tabela 7.

Dentre os itens utilizados para medir o Desenvolvimento de Carreira, o maior escore observado foi para o item que mede a “Falta de possibilidade de avanço na carreira”,

cuja nota média foi de 3,05, significativamente maior que a obtida para todos os demais itens e considerado um fator de pressão de impacto.

**Tabela 7** – Descrição das questões que compõem o desenvolvimento na carreira

Desenvolvimento na Carreira	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	<i>p</i> -valor
1 Falta de possibilidade de avanço na carreira.	3,05	1,46	2,00	3,00	5,00	
2 Não ser valorizado pelo trabalho que executo.	2,83	1,43	2,00	3,00	4,00	
3 Perspectivas de promoção indefinidas.	2,72	1,45	1,00	2,00	4,00	
4 Nível de meu salário direto.	2,66	1,43	1,00	3,00	4,00	<b>&lt; 0,001 **</b>
5 Poucas e inadequadas oportunidades de treinamento e desenvolvimento.	2,66	1,26	2,00	2,00	4,00	1 > 2 = 3 = 4 = 5 > 6 = 7 = 8 = 9
6 Nível de meu salário indireto.	2,45	1,42	1,00	2,00	3,00	
7 Oportunidades de desenvolvimento pessoal.	2,43	1,32	1,00	2,00	3,00	
8 Ter que mudar de emprego para progredir na carreira.	2,13	1,36	1,00	2,00	3,00	
9 Ser promovido além de minhas capacidades.	2,06	1,13	1,00	2,00	3,00	

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

– Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Cabe destacar que o Plano de Carreira dos docentes de escolas públicas foi alterado em 2004 e, para obter promoção em sua carreira o docente precisa fazer cursos de especialização, mestrado e doutorado. É uma mudança radical, pois, anteriormente, a progressão era por tempo de serviço. Quanto aos docentes de escolas privadas, eles são regidos pelo mercado e a possibilidade de avanço na carreira é mais difícil, pois o foco é permanecer na instituição e buscar novos caminhos, seja em outra escola ou por meio de concurso público.

O sentimento de “Não ser valorizado pelo trabalho que executo” possui o escore de 2,83, muito recorrente na literatura a desvalorização do trabalho do docente. Quanto à escola pública, Sampaio e Marin (2004) entendem que a relação de desvalorização e relativização total do conhecimento se articula ao desmonte da escola pública e acompanha o movimento de desvalorização das pessoas que usam a escola e fazem

dela seu posto de trabalho. Estes fatores relacionados ao desenvolvimento na carreira, de modo geral, parecem ser comuns à classe profissional, independentemente de sua localização geográfica e do contexto profissional em que está inserido, seja no setor público ou privado (PEREIRA *et al.*, 2010). A Tabela 8 descreve os resultados para os itens utilizados para medir os Fatores Intrínsecos ao Trabalho.

**Tabela 8** – Descrição das questões que compõem os fatores intrínsecos ao trabalho

Fatores Intrínsecos ao Trabalho	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	<i>P-valor</i> -
1 Ter uma fonte excessiva de trabalhos.	3,09	1,37	2,00	3,00	4,00	
2 Ter que trabalhar por muitas horas seguidas.	3,00	1,48	2,00	3,00	4,00	
3 Tarefas e exigências contraditórias ao meu papel profissional.	2,95	1,39	2,00	3,00	4,00	
4 Alcançar as minhas próprias metas de desempenho no trabalho.	2,86	3,91	2,00	2,00	4,00	
5 Existência de fatores fora do meu controle.	2,85	1,34	2,00	3,00	4,00	
6 Tarefas rotineiras, burocráticas e monótonas.	2,80	1,44	2,00	3,00	4,00	<b>&lt; 0,001 **</b>
7 Lidar com situações delicadas e ambíguas.	2,74	1,22	2,00	3,00	3,00	
8 Acúmulo de tarefas pequenas e simples.	2,55	1,31	1,00	2,00	3,00	
9 Falta de “feedback” (avaliação) sobre o meu trabalho.	2,51	1,23	2,00	2,00	3,00	1 = 2 > 3 = 4 = 5 > 6 = 7 = 8 = 9 > 10 = 11 = 12 = 13 = 14 = 15 = 16
1 Mudanças na maneira de executar meu trabalho.	2,29	1,27	1,00	2,00	3,00	
1 Muito pouco ou excesso de variedade no trabalho.	2,29	1,23	1,00	2,00	3,00	
1 Não ter trabalho o suficiente para fazer.	2,24	1,40	1,00	2,00	3,00	
1 Ausência de independência e liberdade quanto à execução do meu trabalho.	2,23	1,34	1,00	2,00	3,00	
1 Lidar com novas tecnologias em meu trabalho.	2,03	1,20	1,00	2,00	3,00	
1 Ter uma função abaixo da minha capacidade.	2,01	1,27	1,00	2,00	3,00	
1 Lidar com novas ideias, técnicas e inovações em meu trabalho.	1,90	1,06	1,00	2,00	2,00	

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

– Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Os fatores de estresse intrínsecos ao trabalho estão relacionados ao volume de trabalho, novas tecnologias, ritmo de trabalho, natureza e conteúdo da tarefa (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988). Percebe-se que, dentre os itens utilizados para mensurar os fatores intrínsecos ao trabalho que exercem alta fonte de pressão, se destaca o item “Ter uma fonte excessiva de trabalhos” com escore de 3,09 seguido de “Ter que trabalhar por muitas horas seguidas” com escore de 3,00. Porém, das dezesseis variáveis analisadas somente “Lidar com novas ideias, técnicas e inovação em meu trabalho” não foi considerada fonte de pressão no trabalho dos docentes. As demais variáveis têm a propensão de impacto leve ou moderado.

O trabalho do docente de ensino fundamental e médio é cada vez mais permeado por demandas sociais e burocráticas, que têm como consequências extensas jornadas de trabalho que, frequentemente, se estendem para além do horário de expediente, como a preparação das aulas, a correção de atividades e provas. A sobrecarga de trabalho e as precárias condições estruturais dos estabelecimentos escolares da rede pública são apontadas como agentes potencialmente geradores de estresse entre docentes. Acrescentam-se também elementos apontados por diversos estudos que caracterizam a profissão de docente, sujeita a conjuntos inespecíficos de sintomas fisiológicos, psicológicos e sociais, reduzindo a resistência do organismo e predispondo-o a doenças profissionais decorrentes da exposição à condições e agentes insalubres (pó de giz, poeira, fungos, *toner*, ruído, extremos de temperatura) e do esforço requerido pela profissão (uso intensivo da voz, movimentos repetitivos, postura inadequada mantida por períodos extensos) (SILVA, 2015; FERNANDES, 2016; NUNES, 2017; MORAIS, 2018; ZILLE; NOGUEIRA, 2019).

A Tabela 9 apresenta os resultados para as questões de Interface Casa e Trabalho.

**Tabela 9** – Descrição das questões que compõem a interface casa e trabalho

(continua)

Interface Casa e Trabalho	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	P-valor
1 Não conseguir desligar-me do trabalho, mesmo estando em casa.	3,15	1,45	2,00	3,00	4,00	< 0,001 **
2 Repercussões que o meu trabalho tem sobre minha vida privada e social.	2,76	1,32	2,00	3,00	4,00	1 > 2 = 3 > 4 = 5 > 6 = 7 = 8

**Tabela 9** – Descrição das questões que compõem a interface casa e trabalho  
(conclusão)

Interface Casa e Trabalho	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	<i>P-valor</i>
3 Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar.	2,63	1,51	1,00	2,00	4,00	
4 Ausência de apoio emocional fora do trabalho.	2,47	1,37	1,00	2,00	3,00	
5 Perseguir uma carreira às custas de minha vida doméstica.	2,28	1,34	1,00	2,00	3,00	
6 Falta de apoio prático, por parte das pessoas do meu convívio profissional, fora do trabalho.	2,15	1,23	1,00	2,00	3,00	< 0,001 **
7 Ameaça de afastamento ou aposentadoria precisa.	2,14	1,34	1,00	2,00	3,00	1 > 2 = 3 > 4 = 5 > 6 = 7 = 8
8 Atitude (positiva ou negativa) do cônjuge (ou familiares) frente ao meu cargo e carreira.	1,95	1,45	1,00	1,00	3,00	

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

– Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A interface casa e trabalho se refere a eventos externos ao trabalho, apoio familiar ao cargo, afastamento ou aposentadoria, instabilidade ou insegurança familiar, carreira *versus* vida doméstica (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988). Nesse item “Não conseguir desligar-me do trabalho, mesmo estando em casa” obteve escore 3,15, significativamente superior às obtidas para os demais itens e é considerado a maior fonte de estresse para os docentes, podendo relacionar-se com a variável “Repercussões que o meu trabalho tem sobre minha vida privada e social” com escore (2,76). A interface casa e trabalho tende a diminuir o comprometimento e a satisfação no trabalho que, por sua vez, produz distúrbios do sono, tensão nervosa e depressão (HONG KOMG; SIU; COOPER, 1998).

No entanto, Peres e Honório (2015) destacam que tais fatores são percebidos por diferenças individuais, de modo que os empregados não respondem de modo idêntico às fontes potencialmente causadoras de pressão no trabalho. Acrescem que aspectos relacionados à personalidade, às experiências de vida e ao modo como as estratégias são selecionadas para combater as potenciais fontes de pressão no trabalho esclarecem as amostras do estresse. A Tabela 10 descreve os resultados para as questões de Inter-relacionamento.

**Tabela 10** – Descrição das questões que compõem o inter-relacionamento

Inter-relacionamento	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	P-valor
1 Ter o meu tempo tomado pelos outros.	2,63	1,28	2,00	2,00	3,00	
2 Ter de estar sempre disponível para atender as pessoas.	2,47	1,32	1,00	2,00	3,00	<b>&lt; 0,001 **</b>
3 Conflitos de personalidade com outras pessoas.	2,30	1,26	1,00	2,00	3,00	1 = 2 > 3 = 4 = 5
4 Falta de apoio por parte de meus colegas.	2,17	1,20	1,00	2,00	3,00	
5 Sensação de isolamento.	2,09	1,25	1,00	2,00	3,00	

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

– Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Observe, a partir da análise da Tabela 10, que a variável “Ter o meu tempo tomado pelos outros” apresenta o maior escore (2,63) dentre as utilizadas para medir os inter-relacionamentos. Seu valor é significativamente igual ao obtido nas variáveis “Ter de estar sempre disponível para atender as pessoas” (2,47). As demais variáveis possuem um grau de significância pouco menor como “Conflitos de personalidade com outras pessoas” (2,30) e “Sensação de isolamento” (2,09). Todas as variáveis demonstram impacto moderado na propensão ao estresse ocupacional dos docentes.

Esses resultados encontrados corroboram o estudo de Peres (2015). A situação de ter que estar disponível para atender a várias pessoas pode causar um desgaste anormal do organismo, resultando na incapacidade de se adaptar às exigências de natureza psíquica que fazem parte de sua vida, levando a uma situação de estresse (MORAES; KILIMNIK, 1994).

A Tabela 11 mostra os resultados dos itens utilizados para medir o Papel Gerencial.

**Tabela 11** – Descrição das questões que compõem o papel gerencial

Papel Gerencial	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	P-valor
1 Apoio e orientação inadequados dos superiores.	2,70	1,41	1,00	3,00	4,00	
2 Cobranças e implicações sobre erros cometidos por mim.	2,47	1,29	1,00	2,00	3,00	
3 Nível de controle exercido sobre o meu trabalho.	2,37	1,22	1,00	2,00	3,00	< 0,001 **
4 Falta de poder e influência.	2,30	1,26	1,00	2,00	3,00	1 = 2 > 3 = 4 > 5 = 6
5 Falta de encorajamento por parte dos meus superiores.	2,13	1,23	1,00	2,00	3,00	
6 A frequência com que os supervisores (ou colegas) me falam sobre o modo como realizo o meu trabalho.	1,89	1,08	1,00	2,00	2,00	

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

– Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

O papel gerencial está relacionado à filosofia da instituição, à participação nas decisões, à autonomia, ao apoio e à orientação de superiores (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988). No que tange à composição do papel gerencial como fator de pressão e gerador de estresse, todas as variáveis obtiveram escore abaixo de 3,0, considerado fator moderado ou leve. Destas, a mais significativa foi “apoio e orientação inadequados dos superiores.

Destaca-se que os estados de pressão e competição, peculiares à esfera do trabalho no mundo atual, constituem efeito que se associa à reação psicológica de lutar ou fugir para se garantir no trabalho. A coação e a competitividade acirradas, depois de um período prolongado, podem resultar em um estado crônico de estresse desses trabalhadores, tornando-os suscetíveis ao surgimento de várias doenças, especialmente coronarianas, gastrointestinais e respiratórias. A solidão e o isolamento, entre outros efeitos comportamentais não menos importantes, podem também se tornarem crônicos, em decorrência da cobrança e do grande nível de responsabilidade envolvido na função gerencial (COOPER, 2008).

Em síntese, as seis tipologias de estressores causadores de fontes de pressão no trabalho, como a estrutura e clima organizacional, o desenvolvimento na carreira, os fatores intrínsecos ao trabalho, a interface casa e trabalho, o inter-relacionamento e o

papel gerencial se apresentaram como fonte de pressão média ou moderada no ambiente de trabalho dos docentes pesquisados.

### 5.2.2 Sintomas físicos e mentais

Para identificar os sintomas físicos e mentais dos docentes entrevistados, tendo em vista a frequência com que tais sensações foram experimentadas nos últimos três meses, utilizou-se a escala *Likert* de cinco pontos, considerando-se como escore médio o valor 3,00. Para sintetizar as informações de cada pergunta, utilizou-se a média e a mediana como medidas de tendência central; e para a medida de dispersão, utilizou-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P25 e P75). A Tabela 12 apresenta os resultados obtidos nos itens utilizados para mensurar os sintomas físicos e mentais.

**Tabela 12 – Avaliação dos escores ligados aos fatores de sintomas mentais e físicos**

Sintomas	Resultados		
	Média	P-valor	Conclusão
Mentais	2,67	<b>&lt; 0,001 **</b>	1 > 2
Físicos	2,18		

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

– Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa.

É possível inferir pela Tabela 12 que há diferença estatística entre os tipos de sintomas, a 1% de significância, e que os sintomas mentais são aqueles que possuem maior influência sobre o estresse do indivíduo. O sintoma mental com média de 2,67 sinaliza resultado significativamente maior que o obtido para os sintomas físicos, cuja média obtida foi de 2,18.

O estresse deve ser percebido além da dimensão biológica, na relação entre a pessoa e o ambiente considerado prejudicial ao seu bem-estar. Assim, o estresse relacionado ao ambiente ocupacional pode pressionar a saúde física e mental do trabalhador (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; ZILLE, 2005; NUNES, 2017). A Tabela 13 mostra a descrição dos itens que compõem os sintomas mentais.

**Tabela 13** – Descrição das questões que compõem os sintomas mentais

Sintomas Mentais	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	<i>P-valor</i> -
1 Ansiedade.	3,36	1,19	3,00	3,00	4,00	
2 Nervosismo acentuado.	3,09	1,05	2,00	3,00	4,00	
3 Angústia.	2,86	1,16	2,00	3,00	4,00	<b>&lt; 0,001 **</b>
4 Irritabilidade fácil.	2,78	1,16	2,00	3,00	4,00	
5 Ímpetos de raiva.	2,61	1,03	2,00	3,00	3,00	
6 Perda e/ou oscilação do senso de humor.	2,58	1,11	2,00	2,00	3,00	1 > 2 = 3 > 4 = 5 = 6 > 7 > 8
7 Períodos de depressão.	2,19	1,16	1,00	2,00	3,00	
8 Sensação de pânico.	1,76	1,09	1,00	1,00	2,00	

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

– Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Ao reportar-se à Tabela 13, percebe-se que a ansiedade (3,36) e o nervosismo acentuado (3,09) são as variáveis mais impactantes na saúde mental dos entrevistados. Estes obtiveram escores acima de 3,0 e a angústia apresenta escore 2,86 com o mesmo grau de significância que o nervosismo acentuado. Os níveis de estresse têm implicação direta na capacidade laboral e nas condições físicas e mentais, sendo a ansiedade e o nervosismo acentuado os principais sintomas (ZILLE, 2005). A angústia (2,86), a irritabilidade fácil (2,78), os ímpetos de raiva (2,61), a perda e, ou, oscilação do senso de humor (2,58) e os períodos de depressão (2,19) ficaram evidenciados como sintomas moderados e leves.

Com o advento da rápida expansão das tecnologias de informação e comunicação, os docentes necessitam se adaptar e o seu domínio é causador de tensão. Esse contexto favorece o surgimento de tensão, insatisfação e ansiedade, o que tende a ser fonte de estresse para o professor. A ansiedade e o nervosismo acentuado foram fatores propícios ao estresse em outros estudos (COSTA, 2009; KILIMNIK *et al.*, 2012; PERES, 2014; RIBEIRO, 2015; PEREIRA, 2019). A Tabela 14 descreve os resultados para os itens utilizados para medir os Sintomas Físicos.

**Tabela 14** – Descrição das questões que compõem os sintomas físicos

Sintomas Físicos	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	P-valor
1 Dor nos músculos do pescoço e ombros.	3,07	1,23	2,00	3,00	4,00	<b>&lt; 0,001 **</b>  1 = 2 = 3 > 4 = 5 > 6 = 7 = 8 > 9 = 10 = 11 = 12 = 13 = 14 > 15
2 Fadiga.	2,99	1,31	2,00	3,00	4,00	
3 Comer mais do que o usual.	2,91	1,07	2,00	3,00	4,00	
4 Dor de cabeça.	2,56	1,11	2,00	2,00	3,00	
5 Insônia.	2,51	1,20	1,00	2,00	3,00	
6 Indisposição gástrica ou dor no estômago.	2,35	1,23	1,00	2,00	3,00	
7 Nó na garganta.	2,25	1,15	1,00	2,00	3,00	
8 Respiração ofegante.	2,18	1,14	1,00	2,00	3,00	
9 Palpitações.	1,94	1,06	1,00	2,00	2,00	
10 Dor no peito.	1,84	1,04	1,00	1,00	2,00	
11 Tontura, vertigem.	1,80	0,99	1,00	1,00	2,00	
12 Falta de apetite.	1,72	0,90	1,00	1,00	2,00	
13 Tremedeira muscular.	1,72	1,02	1,00	1,00	2,00	
14 Beber mais do que o usual.	1,68	0,94	1,00	1,00	2,00	
15 Fumar mais do que o usual.	1,24	0,73	1,00	1,00	1,00	

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

– Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Observa-se que dentre os itens utilizados para medir a variável sintomas físicos, a dor nos músculos do pescoço e ombros, a fadiga e comer mais do que usual são os que apresentam as maiores notas, com média de 3,07, 2,99 e 2,91, respectivamente, e estes valores são, significativamente, maiores que os demais. Esses resultados corroboram os resultados identificados por Ribeiro (2015) e Nunes (2017). Outros sintomas também foram identificados como sintomas moderados, como a dor de cabeça (2,56), a insônia (2,51), a indisposição gástrica ou dor no estômago (2,35), nó na garganta (2,25) e respiração ofegante (2,18).

As consequências do estresse podem ocorrer sobre o organismo dos indivíduos, afetando a sua saúde física, mental e emocional. Em seu estudo sobre o estresse,

Lipp (2012) destacou os principais sintomas e consequências na saúde dos docentes, tais como:

[...] modificação do ritmo respiratório, baixa resistência do organismo, predispõe a gripe, bronquites e pneumonia, doenças oportunistas; contração muscular e mudança postural, ranger de dentes, problemas de ordem gastrointestinal, peles do rosto sem brilho, com espinhas, manchas, falta de energia, mãos ressecadas e envelhecidas, ombros encolhidos, libido diminuído; cansaço, dificuldade de concentração, ansiedade, depressão, perda de memória, desinteresse sexual, tontura, falta de prazer e entusiasmo, mau humor, insônia, esquizofrenia, episódios maníaco-depressivos, reduz a criatividade e a produtividade (LIPP, 2012, p.114).

Porém, existem algumas profissões que estão mais expostas a fatores psicossociais de risco que favorecem o desenvolvimento de estresse ocupacional, em especial, aquelas que lidam diretamente com as pessoas como é o caso dos docentes (CARLOTTO; CÂMARA; OLIVEIRA, 2019). Portanto, ambientes organizacionais desfavoráveis contribuem para o adoecimento, por vezes, minimizado pelo próprio trabalhador por meio de estratégias que se encontra em posição vulnerável e refém do emprego, em um momento de crise, assunto do próximo tópico.

Em síntese, os sintomas físicos e mentais exercem nos docentes pesquisados pressão moderada, sendo os sintomas mentais mais significativos que os físicos. Os sintomas mentais que mais se manifestaram são a ansiedade, o nervosismo acentuado e a angústia. Quanto aos sintomas físicos, os docentes sofrem com maior frequência com dores musculares no pescoço e nos ombros, fadiga e comem mais que o usual. A seguir são destacadas as estratégias de combate ao estresse ocupacional.

### **5.2.3 Descrição das estratégias de combate ao estresse ocupacional**

Usualmente, as pessoas utilizam determinadas estratégias para lidar com as fontes potenciais de pressão e estresse decorrentes do trabalho que realizam. Os docentes entrevistados indicaram a frequência com que utilizam as estratégias de combate ao estresse ocupacional na escala *Likert* de cinco pontos, considerando-se como escore médio o valor 3,00. Para sintetizar as informações de cada pergunta, utilizou-se a média e a mediana como medida de tendência central, e para a medida de dispersão, o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P25 e P75).

A descrição do resultado da variável Estratégias de Combate ao Estresse Ocupacional é descrita a seguir, a partir da Tabela 15.

**Tabela 15 – Avaliação dos escores ligados aos fatores estratégia de combate ao estresse ocupacional**

Fator	Conclusão
	Média
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional	3,43

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Observa-se que a avaliação média obtida para o fator de Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional é de 3,43, revelando o uso de alto nível de estratégias. O grau que os estressores prejudicam o trabalhador depende de aspectos individuais, do contexto organizacional e da construção de estratégias para superar o estresse e as fontes estressoras (COOPER, 2008).

A descrição dos resultados dos itens utilizados para medir a Estratégias de Combate ao Estresse Ocupacional é descrita na Tabela 16.

**Tabela 16 – Descrição das questões que compõem a estratégia de combate ao estresse ocupacional (continua)**

Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	P-valor
1 Planejar as atividades.	3,90	1,06	3,00	4,00	5,00	-
2 Conversar com amigos.	3,82	1,00	3,00	4,00	5,00	
3 Gozar férias regularmente.	3,82	1,17	3,00	4,00	5,00	
4 Definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas.	3,54	1,09	3,00	4,00	4,00	< 0,001 **
5 Gerenciar efetivamente o próprio tempo.	3,51	1,16	3,00	4,00	4,00	
6 Expandir interesses e atividades fora do trabalho.	3,50	1,10	3,00	3,00	4,00	
7 Recorrer a hobbies e passatempos.	3,48	1,07	3,00	3,00	4,00	
8 Tentar resolver objetivamente, isto é, de forma não emotiva, a situação.	3,47	1,06	3,00	3,00	4,00	
9 Concentrar-se em problemas específicos (atenção seletiva).	3,29	1,03	3,00	3,00	4,00	

1 = 2 = 3 > 4  
= 5 > 6 = 7 =  
8 = 9 = 10 =  
11 = 12 = 13  
> 14

**Tabela 16** – Descrição das questões que compõem a estratégia de combate ao estresse ocupacional (conclusão)

Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	<i>P-valor</i>
10 Descansar regularmente durante a semana.  (continua)	3,23	1,14	3,00	3,00	4,00	
11 Discutir situações de dificuldades e tensão com colegas no trabalho.	3,17	1,07	3,00	3,00	4,00	
12 Distanciar-se do problema e pensar sobre a situação.	3,11	1,08	2,00	3,00	4,00	
13 Realizar exercícios físicos regulares.	3,05	1,34	2,00	3,00	4,00	
14 Procurar apoio social sempre que possível.	2,64	1,25	2,00	3,00	3,00	

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

– Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Percebe-se que as estratégias mais utilizadas pelos docentes pesquisados para o combate ao estresse ocupacional se concentram em planejar as atividades, com escore igual a 3,9, seguidas de conversar com os amigos (3,82) e gozar férias regulares (3,82), possuindo o mesmo grau de significância. De maneira geral, as estratégias são muito utilizadas pelos docentes, tanto as de cunho individual como as coletivas. Dos 14 itens pesquisados, 13 obtiveram escore acima de 3,00. Os resultados destacam estratégias individuais e coletivas, corroborando os estudos de Cooper, Sloan e Williams (1998) e Pereira (2019).

As estratégias de enfrentamento utilizadas pelos indivíduos, denominadas de *coping*, têm papel fundamental nas respostas do indivíduo diante dos estressores, pois, existe processo dinâmico, cognitivo e consciente de avaliação contínua entre indivíduo e ambiente (LAZARUS; FOLKMAN, 1994).

As estratégias de enfrentamento possuem duas funções básicas relacionadas. A primeira é o enfrentamento ao foco do problema, visando modificar a relação entre o indivíduo e o ambiente externo, implicando na reestruturação cognitiva, ou seja, na busca por informações acerca do estressor. A segunda é o foco na emoção, que

ênfatiza a resposta emocional ao estressor, com o objetivo de reduzir a sensação desagradável do estresse (HARDT, 2009). Cooper (2008) salienta que o autoconhecimento é o mecanismo mais eficaz no combate ao estresse, pois possibilita ao indivíduo alterar suas percepções, seus comportamentos e seu estilo de vida.

Em resumo, a avaliação média obtida para o fator de estratégia de combate ao estresse ocupacional dos docentes foi de 3,43, revelando o uso de alto nível de estratégias individuais e coletivas. As estratégias utilizadas com maior frequência se concentram em planejar as atividades, seguidas de conversar com os amigos e gozar férias regulares.

A seguir são analisadas e comparadas as variáveis relacionadas ao comprometimento organizacional, correspondentes à parte do questionário da qual foram colhidos os dados indicadores da amostra total deste estudo.

#### **5.2.4 Descrição do comprometimento organizacional**

O comprometimento organizacional foi avaliado a partir de várias afirmativas que representam possíveis sentimentos relacionados à organização, na percepção dos docentes. Essas afirmativas foram dispostas no formato de escala do tipo *Likert* de cinco pontos, em que se considerou como escore médio ou mediana o valor 3,0. Uma vez que o grau de concordância nessa escala se gradua de “discordo totalmente” para “concordo totalmente”, isso significa dizer que as variáveis que apresentarem escores acima de 4,0 indicam uma situação de concordância (comprometimento alto). As variáveis com escores entre 3,0 a 3,99 apresentam situação intermediária entre a concordância e a discordância (comprometimento mediano) e abaixo de 2,99, situação tendendo para a discordância (comprometimento baixo).

A escala de avaliação do comprometimento organizacional utilizada neste estudo foi proposta por Meyer e Allen (1991) e validada no Brasil por Marques e Borges (2011). Os resultados obtidos para as variáveis utilizadas para mensurar os Fatores de Comprometimento Organizacional e suas respectivas variáveis indicadoras se encontram na Tabela 17, descrita a seguir.

**Tabela 17** – Avaliação dos escores ligados aos fatores de comprometimento ocupacional

Fatores de Comprometimento Organizacional	Conclusão		
	Média	<i>p</i> -valor	Descrição
Afetivo	3,87		
Normativo	3,26	< 0,001 **	1 > 2 > 3
Instrumental	2,95		

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

– Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A partir da análise da Tabela 17 é possível concluir que existe diferença significativa entre o resultado médio das notas atribuídas aos fatores de comprometimento, sendo o afetivo (3,87) com resultado superior ao normativo (3,26) e superior ao instrumental (2,95). Observa-se que a maior parte dos respondentes mantém vínculo afetivo e emocional com a instituição em que trabalha e, apesar do estresse vivenciado em sua atividade cotidiana, eles gostam de lecionar na instituição.

O Modelo de Meyer e Allen (1991) é composto por três fatores de comprometimento organizacional. O Comprometimento afetivo (*affective commitment*) é entendido quando há envolvimento e afeto, ou seja, ocorre ligação com os propósitos dos indivíduos com os princípios da organização, que ultrapassa o simples fato de cumprimento das tarefas e o indivíduo se dispõe a cooperar com a organização. No comprometimento instrumental (*continuance commitment*) são levados em consideração os custos e benefícios associados à decisão de romper ou permanecer na organização. O comprometimento normativo (*normative commitment*) considera o comprometimento de permanecer como empregado (MEYER; ALLEN, 1991).

As características dos três fatores ou dimensões do comprometimento organizacional são: a) comprometimento em forma de apego à organização, afetivo; b) comprometimento que gera custos ao deixar a organização, instrumental; c) comprometimento baseado em sentimento de dever em permanecer na organização, normativo (SOUZA; MARQUES, 2014).

A Tabela 18 mostra os resultados obtidos para os itens que compõem o comprometimento afetivo.

**Tabela 18** – Descrição das questões que compõem o comprometimento afetivo

Afetivo	Medidas Descritivas					Conclusão	
	Média	DP	P25	Mediana	P75	<i>p-valor</i> -	
1	Esta instituição tem um imenso significado pessoal para mim.	4,28	1,05	4,00	5,00	5,00	
2	Eu me sinto emocionalmente envolvido com esta instituição.	4,16	1,01	4,00	4,00	5,00	
3	Eu me sinto como uma pessoa de casa nesta instituição.	4,04	1,17	4,00	4,00	5,00	
4	Eu sinto um forte sentimento de integração com esta instituição.	3,97	1,11	4,00	4,00	5,00	<b>&lt; 0,001 **</b>
5	Na situação atual, trabalhar nesta instituição é realmente um desejo pessoal.	3,85	1,30	3,00	4,00	5,00	1 = 2 = 3 > 4 = 5 > 6 = 7
6	Eu realmente sinto os problemas desta instituição como se fossem meus.	3,58	1,14	3,00	4,00	4,00	
7	Eu seria muito feliz se dedicasse o resto da minha vida a esta instituição.	3,15	1,34	2,00	4,00	4,00	

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

– Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

O comprometimento afetivo e o alto vínculo emocional dos docentes foram retratados nas respostas “Esta instituição tem um imenso significado pessoal para mim” (4,28), “Eu me sinto emocionalmente envolvido com esta instituição” (4,16) e “Eu me sinto como uma pessoa de casa nesta instituição (4,04), com escores acima de 4,0. Os demais retrataram um comprometimento afetivo intermediário com escores acima de 3,15.

O comprometimento afetivo provém de experiências que ocorrem no trabalho, fazendo com que o funcionário se sinta confortável no ambiente organizacional, juntamente com a manifestação de se sentir competente. Relaciona-se também ao desejo de os indivíduos permanecerem, se sentirem bem e se identificarem com a organização. Porém, existem fatores que podem influenciar a afetividade, como as características

pessoais, características das atividades, características estruturais e experiência. O comprometimento afetivo é visto quando o indivíduo se identifica com a organização, se mantém envolvido e apegado, sem considerar nenhuma análise de custo e benefício (MEYER; ALLEN, 1990; BASTOS, BRANDÃO; PINHO, 1997; SIQUEIRA 2008).

Estudos apontam para a permanência ou o abandono no emprego e o próprio desempenho no trabalho como dois dos principais fatores do comportamento dos indivíduos na instituição (BASTOS, 1993; BORGES-ANDRADE, 1994). Neste sentido, as informações da Tabela 18 mostram que os docentes possuem ligação afetiva com as instituições em que trabalham, demonstrando a vontade de continuar no colégio onde lecionam.

A descrição do resultado das questões que compõem o comprometimento normativo é apresentada a seguir, na Tabela 19.

**Tabela 19 –** Descrição das questões que compõem o comprometimento normativo

	Normativo	Medidas Descritivas					Conclusão
		Média	DP	P25	Mediana	P75	<i>p</i> -valor
1	Esta instituição merece a minha lealdade.	4,44	1,05	4,00	5,00	5,00	
2	Eu devo muito a esta instituição.	3,80	1,14	3,00	4,00	5,00	
3	Eu não sinto qualquer obrigação de permanecer nesta instituição caso eu não queira.	3,35	1,50	2,00	4,00	5,00	
4	Eu não deixaria esta instituição agora por que tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	2,81	1,45	1,00	3,00	4,00	<b>&lt; 0,001 **</b>
5	Sinto que não seria justo eu deixar esta instituição agora, mesmo se fosse vantagem para mim.	2,67	1,43	1,00	3,00	4,00	1 > 2 > 3 > 4 = 5 = 6
6	Eu me sentiria culpado se deixasse esta instituição neste momento.	2,44	1,45	1,00	2,00	4,00	

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

– Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

– Conclusão: linhas que possuem ao menos uma letra igual, indicam não haver diferença significativa.

Ex: d x cd é não significativo e d x ab é significativo.

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

O comprometimento normativo é resultado das experiências sociais passadas, ocorridas no âmbito corporativo (MEYER; ALLEN, 1990). Nesse sentido, ficou evidenciada a variável “Esta instituição merece a minha lealdade” com escore 4,44, seguida de “Eu devo muito a esta instituição” e “Eu não sinto qualquer obrigação de permanecer nesta instituição, caso eu não queira” com escores intermediários de 3,80 e 3,35, respectivamente.

O comprometimento normativo está relacionado ao fato de que os indivíduos se mantêm vinculados à organização porque acreditam que é o correto a fazer, se sentem na obrigação de se manterem vinculados à organização. Assim, o comprometimento normativo nada mais é do que a internalização, por parte do indivíduo, dos valores e interesses da organização. (MEYER; ALLEN, 1991; BRANDÃO; PINHO, 1997).

Dessa forma, o comprometimento normativo mede o grau que o trabalhador possui no sentido da obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização (REGO, 2003). O enfoque normativo pode ser entendido como o vínculo do trabalhador com os objetivos e interesses da organização, estabelecidos e perpetuados por meio dos valores, missão e normas compartilhados e pelas pressões normativas internalizadas (BANDEIRA, 1999). No caso específico dos docentes, o trabalho é permeado por demandas sociais e burocráticas, além do atendimento às demandas da instituição em que trabalham e devem trabalhar de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), do Ministério da Educação, além das diretrizes estaduais.

O comprometimento instrumental se refere à percepção que o trabalhador tem do que já conquistou na organização e da falta de oportunidade resultante de um mercado escasso. (MEYER; ALLEN, 1990). A Tabela 20 mostra todos os itens utilizados para medir o comprometimento instrumental. As questões “Mesmo que eu quisesse, seria difícil para eu deixar esta instituição neste momento” e “Na situação atual, trabalhar nesta instituição é na realidade, uma necessidade” são as que apresentam o maior escore, 3,68 e 3,61, respectivamente, considerado comprometimento moderado. As demais variáveis obtiveram valores significativamente inferiores.

**Tabela 20** – Descrição das questões que compõem o comprometimento instrumental

Instrumental	Medidas Descritivas					Conclusão
	Média	DP	P25	Mediana	P75	<i>p</i> -valor
1 Mesmo que eu quisesse, seria difícil eu deixar esta instituição neste momento.	3,68	1,39	3,00	4,00	5,00	
2 Na situação atual, trabalhar nesta instituição é na realidade, uma necessidade.	3,61	1,37	3,00	4,00	5,00	
3 Se eu decidisse deixar esta instituição agora, minha vida ficaria desestruturada.	3,12	1,52	2,00	3,00	4,00	<b>&lt; 0,001 **</b>
4 Uma das poucas consequências negativas de deixar esta instituição seria a falta de alternativas imediatas de emprego.	2,76	1,50	1,00	3,00	4,00	1 = 2 > 3 = 4 > 5 = 6
5 Se eu já não tivesse dado tanto de mim a esta instituição, eu poderia considerar a opção de trabalhar em outro lugar.	2,33	1,31	1,00	2,00	3,00	
6 Acredito que teria poucas oportunidades no mercado de trabalho se eu deixasse de trabalhar nesta instituição.	2,17	1,32	1,00	2,00	3,00	

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

– Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99,0%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95,0%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

No comprometimento instrumental, o vínculo do trabalhador está relacionado à necessidade de permanecer no emprego, não porque realmente queira. Para tanto, existem dois norteadores que sustentam este vínculo: a percepção de alternativas e o valor do investimento que o trabalhador realizou para chegar àquele *status* ou emprego, ou seja, o indivíduo analisa os custos com que teria de arcar, caso abandonasse a organização. (MEYER; ALLEN, 1991).

Portanto, o enfoque instrumental do comprometimento do trabalhador leva em consideração o grau em que o funcionário se mantém ligado à organização, em virtude do reconhecimento dos custos, associados à sua saída. Esse reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados. A motivação de permanecer na instituição é garantir a necessidade e os benefícios, tais como: planos de aposentadoria e de saúde, investimentos feitos na organização, vantagens

econômicas do atual emprego, benefícios e inexistência de ofertas atrativas de novos empregos (REGO, 2003; SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2014).

No caso dos docentes, os que trabalham em escolas públicas tendem a permanecer, ainda que insatisfeitos, por causa do plano de carreira e da estabilidade, por serem professores concursados e efetivos. No caso dos docentes de escolas particulares, estes tendem a procurar melhores oportunidades, seja em outras escolas ou por meio de concurso público.

Destaca-se que ao compararmos as três dimensões do comprometimento organizacional, empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização, porque ela quer que aqueles com comprometimento normativo permaneçam e porque eles sentem que são obrigados. Aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque precisam (ALLEN; MEYER, 1990).

Em síntese, o resultado demonstrou que os docentes pesquisados possuem vínculo moderado em relação ao comprometimento organizacional. No entanto, o vínculo afetivo se apresenta maior que o normativo, que, por sua vez, é maior que o instrumental, com escores 3,87; 3,26; e 2,96, respectivamente. A seção, a seguir, faz uma análise bivariada em relação às características sociodemográficas, ocupacionais e de hábitos de vida com o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional.

### **5.3 Análise bivariada**

Esta seção faz análise dos dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida com os fatores de pressão no trabalho, sintomas físicos e mentais, as estratégias de combate ao estresse ocupacional e os fatores do comprometimento organizacional dos docentes pesquisados.

Para fatores que possuem duas variáveis como gênero, idade, tipo de instituição (pública ou privada), hábito de fumar e de beber foi adotado o teste *t* de *Student*. Para fatores com três ou mais variáveis, como estado civil, formação acadêmica, tempo de serviço na instituição, horas semanais de trabalho, frequência de trabalho aos

sábados, domingos e feriados, a frequência com que faz exames médicos, foi adotado o teste ANOVA. Para cada teste de associação entre variáveis, consideraram-se como medidas descritivas a média, o desvio-padrão e os valores de  $p < 0,01$  e  $p < 0,05$ . A próxima subseção apresenta os fatores de estresse no trabalho em relação aos dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida.

### 5.3.1 Fatores de estresse no trabalho *versus* dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida

A fim de possibilitar a comparação dos resultados obtidos para os fatores do estresse ocupacional e os fatores sociodemográficos e de hábitos de vida, foram descritas e analisadas apenas as tabelas que apresentaram as correlações com o  $p$ -valor significativo. As tabelas que não apresentaram resultado significativo nos testes estatísticos aplicados podem ser vistas no Apêndice A.

A Tabela 21 descreve os resultados obtidos para a comparação dos fatores de pressão em relação à instituição em que os entrevistados atuam.

**Tabela 21** – Comparação dos fatores de pressão no trabalho, em relação à instituição em que trabalha

Fatores de Pressão no Trabalho	Instituição	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste t)
Fatores intrínsecos ao trabalho	Pública	2,50	0,78	0,476
	Privada	2,58	0,80	
Papel Gerencial	Pública	2,28	0,79	0,485
	Privada	2,36	0,83	
Desenvolvimento na Carreira	Pública	2,68	0,86	<b>0,005**</b>
	Privada	2,33	0,82	
Estrutura e clima organizacional	Pública	2,75	0,95	0,153
	Privada	2,54	1,05	
Inter-relacionamento	Pública	2,30	0,77	0,446
	Privada	2,39	0,93	
Interface casa e trabalho	Pública	2,43	0,88	0,557
	Privada	2,51	0,95	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste *t-Student* para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A partir da análise da Tabela 21 é possível observar que, dentre os fatores utilizados para medir a pressão no trabalho, existe diferença significativa na avaliação do desenvolvimento de carreira entre os que atuam em instituição, no sentido de que as notas atribuídas para o setor público são superiores às notas atribuídas aos que atuam em instituição privada, sendo *p-valor* menor que 0,05. Para todos os demais fatores, não foram observadas diferenças significativas.

Esta diferença pode ser explicada pelo fato de os docentes das instituições públicas só se desenvolverem na carreira, atualmente, por meio da qualificação profissional, ou seja, são obrigados a fazer cursos de qualificação, como especializações, mestrado e doutorado. Esse resultado corrobora os resultados do estudo de Lima (2015), que entre os docentes pesquisados da rede pública, 70% pensam em sair da profissão, e a estabilidade no emprego é o fator que impede essa decisão para a maioria (51%).

A análise da percepção de docentes sobre fatores associados ao estresse ocupacional e às estratégias de enfrentamento utilizadas, com amostra de 100 professores do Ensino Fundamental da Rede Pública do município do Estado de São Paulo, foi feito por Lima (2015). Os fatores estressores percebidos pelos professores foram relacionados ao contexto social, onde estão inseridos, destacando a violência e as drogas (92%); ao contexto institucional, sendo a baixa remuneração o fator de maior frequência (94%); e ao exercício da função, com destaque para a jornada de trabalho elevada (55%). Dentre os participantes, 70% pensam em sair da profissão, e a estabilidade no emprego é o fator que impede essa decisão para a maioria (51%). Dentre as estratégias de enfrentamento, destacam-se as atividades culturais.

Ao sintetizar os fatores de pressão no trabalho dos docentes pesquisados relacionando-os com os dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida, o resultado somente foi significativo nos fatores de pressão em função da instituição em que trabalha (pública ou privada). Essa diferença foi relacionada com o fator “Desenvolvimento na carreira”, sendo fonte de pressão mais relevante para os servidores públicos do que para os docentes das instituições privadas.

### 5.3.2 Sintomas do estresse ocupacional *versus* variáveis sociodemográficas, ocupacionais e hábitos de vida

Demonstram-se apenas os dados que apresentaram resultados (valor de t) significativos ( $p < 0,01$  e  $p < 0,05$ ), relacionando os dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida com a propensão do desenvolvimento de sintomas físicos e mentais ligadas com a atividade dos docentes pesquisados. A seguir são apresentados somente os resultados que possuem significância estatística, os demais se encontram no Apêndice A.

A Tabela 22 descreve os resultados dos fatores de sintomas físicos ou mentais em relação ao gênero dos entrevistados.

Tabela 22 – Comparação dos fatores de sintomas em relação ao gênero

Sintomas	Gênero	Média	Desvio-padrão	P -valor (Teste t)
Físicos	Feminino	2,30	0,64	<b>0,002</b>
	Masculino	2,02	0,61	
Mentais	Feminino	2,83	0,87	<b>0,002</b>
	Masculino	2,44	0,85	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste t-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber:  $p\text{-valor} < 0.01^{**}$  (nível de confiança de 99%) e  $p\text{-valor} < 0.05^{*}$  (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Observa-se, a partir da Tabela 22, que os entrevistados do gênero feminino apresentam escores significativamente maiores que os entrevistados do gênero masculino, no que tange aos sintomas físicos e mentais, sendo o *p-valor* menor que 0,05 em ambos os casos.

A literatura vem apontando que a ocorrência de estresse em mulheres tem sido maior que em homens. Algumas razões podem explicar essas ocorrências, como os aspectos fisiológicos e hormonais em relação à mulher, a dupla ou tripla jornada de trabalho e a discriminação entre homens e mulheres. Ou seja, a mulher tem mais dificuldade de ascensão funcional em cargos ou funções equivalentes aos dos homens (ZILLE, 2005; SANTOS, 2016). Assim, os docentes, principalmente as

mulheres, além de trabalharem em local com propensão à pressão e fatores de estresse, têm que lidar com as rotinas do cotidiano, permeado de obrigações domésticas e familiares.

A Tabela 23 descreve os resultados dos sintomas em relação às horas semanais de trabalho.

**Tabela 23** – Comparação dos fatores de sintomas em relação a trabalhar aos sábados, domingos e feriados

Sintomas	Trabalho Sábado, Domingos e Feriados	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste F)
Físicos	Raramente	2,22	0,58	0,023
	Às Vezes	2,10	0,64	
	Frequentemente	2,40	0,65	
Mentais	Raramente	2,76	0,94	0,021
	Às Vezes	2,54	0,86	
	Frequentemente	2,94	0,86	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A análise da Tabela 23 permite observar que, quando se compara os resultados das notas atribuídas aos fatores de sintomas físicos e mentais, trabalhar aos sábados e domingos com frequência produz escores significativamente maiores que os observados para os entrevistados do grupo que trabalha às vezes ou raramente, sendo *p*-valor menor que 0,05 nos dois casos.

A Tabela 24 apresenta os resultados dos sintomas em relação ao hábito de fumar.

**Tabela 24** – Comparação dos fatores de sintomas em relação ao hábito de fumar

Sintomas	Fuma	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste t)
Físicos	Não	2,15	0,63	0,032
	Sim	2,48	0,69	
Mentais	Não	2,66	0,88	0,506
	Sim	2,80	0,89	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste t-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber:  $p\text{-valor} < 0.01^{**}$  (nível de confiança de 99%) e  $p\text{-valor} < 0.05^*$  (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Observa-se que, quando se avalia as notas atribuídas aos fatores dos sintomas físicos, existe diferença significativa entre o grupo que fuma e o que não fuma, sendo a nota para o grupo que fuma (2,48), superior aos do que não fumam (2,15). Por outro lado, não existe diferença significativa entre os resultados dos sintomas mentais entre os que fumam e os que não fumam. Resultados similares foram encontrados no estudo de Pego (2015), que associou o hábito de fumar e o estresse ocupacional de docentes gestores que fazem uso do tabaco ao fato de apresentarem níveis mais altos de estresse. Os indivíduos que não fumam apresentaram níveis mais altos de ausência de estresse (40,11%), enquanto que 100% dos indivíduos que fazem uso de cigarro apresentaram algum nível de estresse.

De acordo com o Instituto Nacional do Câncer (INCA) são inúmeros os malefícios derivados do uso do tabaco. O tabagismo é uma doença (dependência de nicotina) que tem relação com aproximadamente 50 enfermidades, dentre elas vários tipos de câncer (pulmão, laringe, faringe, esôfago, estômago, pâncreas, fígado, rim, bexiga, colo de útero, leucemia), doenças do aparelho respiratório (enfisema pulmonar, bronquite crônica, asma, infecções respiratórias) e doenças cardiovasculares (angina, infarto agudo do miocárdio, hipertensão arterial, aneurismas, acidente vascular cerebral, trombozes). Há ainda outras doenças relacionadas ao tabagismo: úlcera do aparelho digestivo; osteoporose; catarata; impotência sexual no homem; infertilidade na mulher; menopausa precoce e complicações na gravidez (INCA, 2020).

Desta forma, sintetizando o relacionamento dos dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida com a propensão dos sintomas físicos e mentais ocupacionais dos docentes, somente dois fatores se mostraram significativos. As docentes do gênero feminino têm maior predisposição para desenvolver sintomas, tanto físicos como mentais, do que os do gênero masculino; e os indivíduos que fumam têm maior predisposição de desenvolvimento de sintomas físicos. A seguir apresenta-se a relação com as estratégias de combate ao estresse ocupacional.

Ressalta-se que não foi constatado significância ao se relacionarem os dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida com as estratégias de combate ao estresse dos docentes. As tabelas que não apresentaram resultado significativo nos testes estatísticos aplicados podem ser vistas no Apêndice A.

A subseção a seguir apresenta os resultados da comparação da nota atribuída aos fatores do comprometimento organizacional em relação aos fatores sociodemográficos e de hábitos de vida.

### 5.3.3 Fatores de comprometimento organizacional *versus* dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida

Esta subseção apresenta a comparação dos resultados obtidos para as notas atribuídas aos fatores do comprometimento organizacional e as características sociodemográficas, ocupacionais e de hábitos de vida dos entrevistados. Os dados que não têm significância estatística, ou seja, o seu *p-valor* foi superior a 0,05, são apresentados no Apêndice A.

A Tabela 25 mostra os resultados da comparação das variáveis usadas para mensurar os fatores de comprometimento organizacional em relação à faixa etária dos entrevistados.

**Tabela 25 – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação à faixa etária**

Comprometimento Organizacional	Faixa Etária	Média	Desvio-padrão	<i>p-valor</i> (Teste t)
Afetivo	Até 40 anos	3,77	0,91	0,166
	Acima de 40 anos	3,94	0,83	
Normativo	Até 40 anos	3,19	0,73	0,219
	Acima de 40 anos	3,32	0,75	
Instrumental	Até 40 anos	2,73	0,83	<b>0,001**</b>
	Acima de 40 anos	3,11	0,84	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste *t-Student* para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Observa-se que existem diferenças significativas nas notas atribuídas aos fatores do comprometimento organizacional instrumental em relação à idade dos entrevistados, no sentido de que os profissionais com mais de 40 anos apresentam escores superiores aos mais novos, sendo *p-valor* menor que 0,05.

No enfoque instrumental, o indivíduo leva em consideração os custos associados à decisão de romper com a organização e refere-se também à percepção que o trabalhador tem do que já conquistou na organização e da falta de oportunidade resultante de um mercado escasso. (MEYER; ALLEN, 1990). Neste sentido, explica-se a necessidade que o indivíduo tem de permanecer na organização. Tais necessidades levam ao maior comprometimento, sendo associado ao maior tempo de trabalho na organização (BASTOS, 1993; RIBEIRO FILHO; HONÓRIO, 2014).

Os resultados da comparação das variáveis usadas para mensurar os fatores de comprometimento organizacional em relação à formação acadêmica são apresentados na Tabela 26.

**Tabela 26** – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação à instituição em que trabalha

Comprometimento Organizacional	Instituição	Média	Desvio-padrão	<i>p-valor</i> (Teste t)
Afetivo	Pública	3,81	0,88	0,154
	Privada	3,98	0,83	
Normativo	Pública	3,11	0,73	<b>&lt; 0,001 **</b>
	Privada	3,56	0,68	
Instrumental	Pública	2,96	0,89	0,858
	Privada	2,94	0,79	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste *t-Student* para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Observa-se, a partir da análise da Tabela 26, que quando se compara os resultados das notas atribuídas aos fatores do comprometimento organizacional, em relação às diferentes instituições de ensino, existe diferença significativa nas notas atribuídas ao comprometimento normativo, sendo *p-valor* menor que 0,05, indicando que os profissionais de escolas privadas alcançaram maiores notas em relação aos que

atuam em escolas públicas. Os demais fatores não apresentam diferença significativa entre os grupos.

O comprometimento normativo nada mais é do que a internalização, por parte do indivíduo, dos valores e interesses da organização. A cultura organizacional pode produzir membros comprometidos, exercendo influência estável e de longo prazo. Portanto, dependendo do tipo de valores, essas pressões podem ser ou não construtivas para a organização. As pressões se manifestam em comportamentos característicos de sacrifício, persistência e a preocupação pessoal, enquanto os valores e as normas compartilhados geram o comprometimento. Desta forma, os indivíduos apresentam certos comportamentos, não porque calculem que obterão benefícios pessoais, mas porque acreditam que é certo e moral fazê-lo (BASTOS; BRANDÃO; PINHO, 1997; BASTOS, 1994).

Nesse sentido, explica-se o resultado da pesquisa atribuindo aos docentes de escolas privadas maior comprometimento normativo, pois trabalham numa instituição regulada pela lei do mercado de mão de obra. Quanto aos docentes de escolas públicas são concursados e efetivos. Comprometidos ou não com a organização eles se sentem confortáveis por causa da estabilidade no emprego, por serem servidores públicos.

A Tabela 27 descreve os resultados da comparação das variáveis usadas para mensurar os fatores de comprometimento organizacional em relação ao tempo na instituição.

Quando se compara os resultados das notas atribuídas aos fatores do comprometimento organizacional em relação ao tempo na instituição, observa-se diferença significativa nos escores atribuídos ao comprometimento afetivo e ao comprometimento instrumental. Os profissionais com mais de 15 anos avaliam com mais intensidade estas questões, quando comparados aos com até 5 anos na instituição. Esses resultados mostram que quanto mais tempo o indivíduo permanece na instituição, mais a ela se apega emocionalmente e leva em conta os benefícios conquistados e investimentos realizados ao longo de sua carreira laboral.

**Tabela 27** – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação ao tempo de atuação na instituição

Comprometimento Organizacional	Tempo na Instituição	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste F)
Afetivo	Até 5 anos	3,65	0,94	0,034
	De 6 a 15 anos	3,91	0,88	
	Mais de 15 anos	4,01	0,76	
Normativo	Até 5 anos	3,17	0,75	0,235
	De 6 a 15 anos	3,23	0,71	
	Mais de 15 anos	3,37	0,76	
Instrumental	Até 5 anos	2,66	0,89	<b>0,001 **</b>
	De 6 a 15 anos	2,98	0,73	
	Mais de 15 anos	3,18	0,86	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

O tempo de trabalho é forte preditor de comprometimento organizacional. Quanto maior o tempo de vínculo empregatício, maior o comprometimento. Este resultado corrobora os estudos de Ribeiro Filho e Honório (2014).

A descrição dos resultados da comparação das variáveis usadas para mensurar os fatores de comprometimento organizacional em relação ao tempo semanal de trabalho é feita a seguir, pela Tabela 28.

Nota-se que existem diferenças significativas nas notas atribuídas ao comprometimento afetivo para os diferentes grupos em relação ao tempo de trabalho semanal. Profissionais que atuam entre 30 e 40 horas semanais atribuíram maior nota ao comprometimento afetivo, se comparados aos que trabalham entre 20 e 30 horas e 20 horas ou menos, sendo *p*-valor menor que 0,05. Para os demais fatores de comprometimento organizacional não foram observadas diferenças significativas.

**Tabela 28** – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação às horas semanais de trabalho

<b>Comprometimento Organizacional</b>	<b>Horas Semanais de Trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b><i>p</i>-valor (Teste F)</b>
Afetivo	Até 20 horas aula	3,69	0,95	<b>0,019*</b>
	Entre 20 e 30 horas aulas	3,85	0,84	
	Entre 30 e 40 horas aulas	4,13	0,70	
	Mais de 40 horas aulas	4,07	0,77	
Normativo	Até 20 horas aula	3,17	0,75	0,422
	Entre 20 e 30 horas aulas	3,34	0,72	
	Entre 30 e 40 horas aulas	3,35	0,77	
	Mais de 40 horas aulas	3,27	0,69	
Instrumental	Até 20 horas aula	2,88	0,85	0,248
	Entre 20 e 30 horas aulas	3,02	0,80	
	Entre 30 e 40 horas aulas	3,11	0,84	
	Mais de 40 horas aulas	2,72	1,01	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)..

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Esse resultado reporta às relações humanas: quando o indivíduo trabalha mais tempo dentro de uma organização cria um vínculo maior com a instituição e com as pessoas de seu convívio. Assim, fortalece a coesão do grupo gerando maior envolvimento no trabalho (BASTOS, 1993).

A Tabela 29 apresenta os resultados da comparação das notas atribuídas aos itens do comprometimento organizacional em relação a frequência com que trabalham aos sábados, domingos e feriados.

A partir da análise da Tabela 29 é possível concluir que existem diferenças significativas nos escores atribuídos ao comprometimento instrumental em relação à frequência com que trabalham aos sábados, domingos e feriados. Profissionais que trabalham frequentemente ou raramente alcançaram nota maior ao comprometimento instrumental, se comparados aos que trabalham às vezes, sendo *p*-valor menor que 0,05. Para os demais fatores de comprometimento organizacional, não foram observadas diferenças significativas.

**Tabela 29** – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação a trabalhar aos sábados, domingos e feriados

Comprometimento Organizacional	Trabalho Sábado, Domingos e Feriados	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste F)
Afetivo	Raramente	3,96	0,89	0,747
	Às Vezes	3,85	0,85	
	Frequentemente	3,91	0,86	
Normativo	Raramente	3,45	0,79	0,158
	Às Vezes	3,19	0,66	
	Frequentemente	3,29	0,81	
Instrumental	Raramente	3,14	0,70	<b>0,022*</b>
	Às Vezes	2,81	0,89	
	Frequentemente	3,14	0,85	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Em síntese, ao se relacionar os fatores do comprometimento organizacional e as características sociodemográficas, ocupacionais e de hábitos de vida dos entrevistados, resultou significativo o enfoque instrumental com indivíduos acima de 40 anos. Quanto maior o tempo na instituição, maior o comprometimento instrumental obtido. Quanto ao enfoque normativo, quem trabalha na instituição privada possui maior comprometimento normativo. Quanto ao enfoque afetivo, quanto maior o tempo que o docente leciona na instituição, maior é o apego afetivo e emocional com a escola.

#### 5.4 Correlação entre Fatores do Estresse Ocupacional e Fatores do Comprometimento Organizacional

Esta seção apresenta a associação entre os fatores de estresse ocupacional e os fatores do comprometimento organizacional. A Tabela 30, a seguir, apresenta a matriz de correlação entre todos os fatores estudados, bem como sua probabilidade de significância.

**Tabela 30 – Correlação entre os fatores estudados na pesquisa**

Correlação de Spearman	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>Estresse Ocupacional</b>														
1. Estresse Ocupacional (Visão Geral)	1,000	,890**	,802**	,806**	,848**	,799**	,802**	,654**	,614**	-,142*	-0,088	-,209**	-0,096	,155*
2. Fatores intrínsecos ao trabalho	,890**	1,000	,726**	,695**	,750**	,794**	,783**	,487**	,460**	-,245**	-0,040	-,178*	-0,025	,150*
3. Papel Gerencial	,802**	,726**	1,000	,642**	,783**	,722**	,663**	,367**	,353**	-0,120	-0,065	-,165*	-0,026	0,073
4. Desenvolvimento na Carreira	,806**	,695**	,642**	1,000	,732**	,606**	,615**	,414**	,360**	-0,063	-0,085	-,177*	-0,101	,156*
5. Estrutura e clima organizacional	,848**	,750**	,783**	,732**	1,000	,729**	,629**	,403**	,391**	-0,091	-,182**	-,286**	-,177*	0,099
6. Inter-relacionamento	,799**	,794**	,722**	,606**	,729**	1,000	,683**	,386**	,381**	-,191**	-0,025	-0,134	-0,010	0,094
7. Interface casa e trabalho	,802**	,783**	,663**	,615**	,629**	,683**	1,000	,460**	,450**	-,254**	-0,009	-0,112	-0,037	,161*
8. Físicos	,654**	,487**	,367**	,414**	,403**	,386**	,460**	1,000	,798**	-,444**	-0,022	-,172*	-0,068	,201**
9. Mentais	,614**	,460**	,353**	,360**	,391**	,381**	,450**	,798**	1,000	-,478**	-0,056	-,192**	-0,105	,184**
10. Estratégia Combate ao Estress Ocupacional	-,142*	-,245**	-0,120	-0,063	-0,091	-,191**	-,254**	-,444**	-,478**	1,000	-0,062	,162*	-0,053	-,210**
<b>Comprometimento Organizacional</b>														
11. Comprometimento Organizacional	-0,088	-0,040	-0,065	-0,085	-,182**	-0,025	-0,009	-0,022	-0,056	-0,062	1,000	,752**	,789**	,579**
12. Comprometimento afetivo	-,209**	-,178*	-,165*	-,177*	-,286**	-0,134	-0,112	-,172*	-,192**	,162*	,752**	1,000	,548**	0,081
13. Comprometimento normativo	-0,096	-0,025	-0,026	-0,101	-,177*	-0,010	-0,037	-0,068	-0,105	-0,053	,789**	,548**	1,000	,224**
14. Comprometimento Instrumental	,155*	,150*	0,073	,156*	0,099	0,094	,161*	,201**	,184**	-,210**	,579**	0,081	,224**	1,000
Média	2,60	2,53	2,31	2,56	2,67	2,33	2,45	2,18	2,67	3,43	3,39	3,87	3,26	2,95
Desvio Padrão	0,56	0,79	0,80	0,86	0,98	0,81	0,92	0,64	0,88	0,61	0,61	0,86	0,74	0,85

**Nota:** – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste de significância do coeficiente de correlação de *Spearman*.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05\* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A partir da análise da Tabela 30 observa-se que o Estresse Ocupacional Global se correlaciona significativamente com os fatores do comprometimento afetivo e instrumental, sendo *p-valor* menor que 0,05. Esse resultado mostra que existe associação entre o estresse e o comprometimento ocupacional dos docentes pesquisados, corroborando os estudos internacionais, evidenciando que os estressores no trabalho afetam a vida física e mental do trabalhador e, por consequência, prejudicam o comprometimento com a organização (JAMAL, 1990; BOSHOF; MELS, 1995; HONG KONG; SIU; COOPER, 1998; CICEI, 2012; KHODABAKHSHI; 2013; HAN *et al.*, 2015; KAMAU; MEDISAUSKAILE; LOPES, 2015; LI *et al.*, 2017; ABDELMOTELEB 2019).

A variável Fatores Intrínsecos ao Trabalho se correlaciona, significativamente, com o comprometimento afetivo e instrumental, sendo *p-valor* menor que 0,05. Esse resultado corrobora o estudo realizado por Hong Kong, Siu e Cooper (1998), que observaram a relação entre o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional, no que se refere à satisfação no trabalho e à intenção de deixar a

organização. O estudo revelou as deficiências quanto aos fatores intrínsecos do trabalho, ao papel gerencial, à estrutura e ao clima organizacional e à interface casa e trabalho que tendiam a diminuir o comprometimento e a satisfação no trabalho que, por sua vez, produziam distúrbios do sono, tensão nervosa e depressão.

O Papel Gerencial se correlaciona significativamente com o comprometimento afetivo. O estudo de Boshoff e Mels (1995), com 450 empregados, em diversas organizações, constatou que os conflitos de papéis, ou seja, as responsabilidades contraditórias que um indivíduo tem ao executar suas tarefas o pressionam no trabalho, exercendo influência negativa no comprometimento organizacional.

O Desenvolvimento Organizacional se correlaciona significativamente com o comprometimento afetivo e o comprometimento instrumental. Neste sentido, o estudo de Cicei (2012) analisou a relação entre estresse ocupacional e comprometimento organizacional em 102 funcionários de cinco organizações públicas romenas. Os resultados evidenciaram correlações negativas fortes entre o estresse ocupacional e os tipos de comprometimento afetivo e instrumental, nesta ordem de importância. Os fatores atribuídos foram as altas responsabilidades e a sobrecarga de trabalho que influenciavam, negativamente, o apego emocional, a identificação e o envolvimento com a organização, ou seja, o comprometimento afetivo.

O fator Estrutura e Clima Organizacional se correlaciona fortemente com o comprometimento organizacional global, comprometimento afetivo e normativo. Nesse contexto, Han *et al.* (2015) realizaram estudo com 480 enfermeiros de hospitais gerais na capital da Coreia do Sul, com o intuito de verificar os efeitos do estresse e o comprometimento. Os resultados apontaram relação negativa entre os dois construtos. O estudo revelou a incongruência entre as necessidades pessoais e as exigências das organizações pesquisadas, com conflitos de papel, a falta de clareza a respeito das tarefas ou objetivos no trabalho, tensões associadas à sobrecarga de trabalho, ao relacionamento com outros profissionais da equipe médica, afetando diretamente as intenções das pesquisadas de deixar a organização.

O Inter-relacionamento não se correlaciona, significativamente, com nenhum dos fatores do comprometimento organizacional, quando *p-valor* maior que 0,05,

contrariando os estudos realizados por Boshoff e Mels (1995) Khodabakhshi (2013) e Kamau, Medisauskaile e Lopes (2015). Estes autores apontavam falta de *feedback* recebido da supervisão, deficiências nos relacionamentos interpessoais e necessidade de treinamento orientado para o aprimoramento das relações interpessoais de enfermeiras com seus pacientes como elementos propensores de estresse ocupacional e, por consequência, indutores de baixo envolvimento com o trabalho. O resultado encontrado por esta dissertação sugere que mais estudos sejam realizados para se verificar a disparidade encontrada quanto a essa associação mensurada pela pesquisa.

A Interface Casa e Trabalho apresenta correlação significativa com o Comprometimento Instrumental, sendo *p-valor* menor que 0,05. Li *et al.* (2011) estudaram o relacionamento entre estresse e comprometimento organizacional com 211 professores universitários de uma universidade pública chinesa. Verificaram que o estresse no trabalho mantém relação negativa com o envolvimento com as tarefas. A falta de energia para trabalhar e a sobrecarga de trabalho conduzia o trabalhador ao estresse e que tais elementos tendiam a diminuir o envolvimento com o exercício das funções. Aventa-se que tais elementos afetam os empregados em sua condição de trabalho, comprometendo-se mais instrumentalmente com o trabalho do que afetiva ou normativamente.

Tanto os Sintomas Físicos quanto os Mentais apresentaram correlação significativa com o comprometimento afetivo e instrumental, sendo o *p-valor* nessa relação menor que 0,05. O estudo de Kamau, Medisauskaile e Lopes (2015) analisou os efeitos do estresse sobre a saúde mental e o comprometimento organizacional em 6.656 enfermeiras, no Reino Unido, que estavam em treinamento de programas de indução à saúde mental no trabalho. O objetivo era diminuir os níveis desproporcionais de estresse, o risco de doenças ocupacionais, o absenteísmo e o *turnover*, beneficiar a saúde física e mental no trabalho, bem como aumentar o comprometimento organizacional, uma vez que a relação entre os dois construtos se mostrou negativa.

Já a Estratégia de Combate ao Estresse apresentou correlação significativa positiva com o comprometimento afetivo e negativa com o comprometimento instrumental. O grau que os estressores prejudicam o trabalhador depende de aspectos individuais,

do contexto organizacional e da construção de estratégias para superar o estresse e as fontes estressoras (COOPER, 2008).

A seção a seguir apresenta a análise multivariada por meio do Modelo Fatorial e o Modelo de Equações Estruturais, que avalia a relação entre os fatores do estresse ocupacional e o comprometimento organizacional.

### **5.5 Análise multivariada: modelo de mensuração e estrutural**

Para avaliar como os fatores do estresse ocupacional e do comprometimento organizacional se relacionam de forma global, foi utilizada a modelagem fatorial e de equações estruturais, via método PLS (*Partial Last Squares*), tendo em vista o modelo teórico-hipotético elaborado para a pesquisa, conforme apresentado no final do capítulo da fundamentação teórica para sustentar a pesquisa realizada.

#### **5.5.1 Modelo de mensuração**

Os resultados do modelo de mensuração são descritos nesta seção. Este modelo avalia a relação entre os itens do questionário (variáveis manifestas) e as variáveis latentes, determinando a significância e magnitude destas relações (Hair, 2009). A Tabela 31, descrita a seguir, apresenta os resultados das cargas fatoriais obtidas para as questões da pesquisa.

Tabela 31 – Cargas dos Indicadores – Modelo de Mensuração

Questões	Fatores Intrínsecos	Papel Gerencial	Desenvolvimento Carreira	Estrutura e Clima	Inter Relacionamento	Interface Casa e Trabalho	Físicos	Mentais	Combate Estresse	Afetivo	Normativo
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.1	0,703	0,455	0,508	0,567	0,515	0,598	0,334	0,327	-0,168	-0,214	-0,158
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.13	0,244	0,133	-0,010	0,034	0,161	0,189	0,130	0,127	-0,256	0,100	0,287
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.14	0,332	0,222	0,083	0,123	0,240	0,263	0,193	0,195	-0,298	0,066	0,277
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.19	0,700	0,362	0,516	0,524	0,555	0,565	0,392	0,351	-0,202	-0,193	-0,083
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.20	0,687	0,457	0,575	0,663	0,521	0,499	0,315	0,212	-0,031	-0,197	-0,192
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.22	0,656	0,379	0,473	0,508	0,577	0,511	0,327	0,344	-0,172	-0,151	-0,136
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.28	0,659	0,338	0,412	0,448	0,548	0,532	0,319	0,248	-0,083	-0,098	0,045
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.29	0,457	0,504	0,452	0,371	0,427	0,410	0,252	0,182	-0,097	-0,118	-0,016
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.32	0,607	0,324	0,475	0,402	0,512	0,487	0,335	0,272	-0,215	-0,096	-0,024
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.36	0,694	0,541	0,476	0,489	0,534	0,649	0,345	0,363	-0,223	-0,230	-0,081
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.39	0,678	0,513	0,522	0,510	0,560	0,615	0,331	0,329	-0,197	-0,098	-0,090
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.4	0,256	0,264	0,206	0,251	0,251	0,194	0,069	0,036	-0,041	0,191	0,112
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.40	0,714	0,544	0,527	0,554	0,640	0,644	0,431	0,475	-0,264	-0,197	-0,194
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.43	0,571	0,441	0,442	0,376	0,466	0,455	0,246	0,264	-0,051	-0,031	0,028
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.51	0,527	0,620	0,468	0,507	0,448	0,501	0,229	0,205	-0,096	-0,136	-0,064
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.9	0,475	0,483	0,448	0,411	0,361	0,339	0,124	0,085	0,054	-0,023	0,011
Papel Gerencial 3.10	0,434	0,634	0,470	0,609	0,376	0,334	0,163	0,068	0,100	-0,246	-0,214
Papel Gerencial 3.16	0,521	0,624	0,381	0,484	0,481	0,504	0,266	0,267	-0,163	-0,136	-0,005
Papel Gerencial 3.2	0,568	0,691	0,512	0,568	0,516	0,531	0,305	0,349	-0,198	-0,151	-0,033
Papel Gerencial 3.25	0,431	0,707	0,422	0,500	0,476	0,411	0,254	0,168	-0,097	-0,087	-0,120
Papel Gerencial 3.45	0,469	0,559	0,422	0,356	0,458	0,389	0,184	0,281	-0,050	-0,040	-0,046
Papel Gerencial 3.50	0,397	0,716	0,361	0,397	0,389	0,458	0,201	0,246	-0,112	-0,134	-0,031
Desenvolvimento na Carreira 3.15	0,465	0,386	0,521	0,511	0,405	0,354	0,229	0,145	0,021	-0,059	-0,033
Desenvolvimento na Carreira 3.26	0,518	0,647	0,611	0,573	0,525	0,484	0,287	0,230	-0,057	-0,082	-0,070
Desenvolvimento na Carreira 3.27	0,480	0,345	0,579	0,385	0,435	0,456	0,321	0,261	-0,136	-0,091	0,016
Desenvolvimento na Carreira 3.3	0,396	0,335	0,459	0,373	0,338	0,302	0,200	0,119	-0,093	0,035	0,024
Desenvolvimento na Carreira 3.31	0,526	0,460	0,783	0,527	0,451	0,514	0,319	0,315	-0,060	-0,100	-0,076
Desenvolvimento na Carreira 3.41	0,531	0,431	0,778	0,538	0,405	0,524	0,269	0,258	-0,014	-0,133	-0,109
Desenvolvimento na Carreira 3.46	0,528	0,436	0,661	0,386	0,362	0,461	0,248	0,223	-0,083	-0,131	-0,094
Desenvolvimento na Carreira 3.6	0,407	0,293	0,644	0,471	0,317	0,279	0,218	0,271	-0,017	-0,169	-0,198
Desenvolvimento na Carreira 3.7	0,421	0,362	0,638	0,507	0,294	0,342	0,235	0,193	0,050	-0,186	-0,175
Estrutura e Clima Organizacional 3.11	0,482	0,606	0,527	0,700	0,377	0,363	0,220	0,202	0,048	-0,234	-0,202
Estrutura e Clima Organizacional 3.21	0,466	0,464	0,463	0,645	0,530	0,388	0,178	0,179	-0,095	-0,108	-0,153
Estrutura e Clima Organizacional 3.34	0,608	0,549	0,684	0,743	0,546	0,510	0,358	0,290	-0,048	-0,178	-0,222
Estrutura e Clima Organizacional 3.42	0,625	0,588	0,572	0,785	0,615	0,536	0,293	0,376	-0,182	-0,320	-0,192
Estrutura e Clima Organizacional 3.49	0,617	0,529	0,486	0,719	0,567	0,584	0,271	0,281	-0,124	-0,311	-0,134
Estrutura e Clima Organizacional 3.5	0,544	0,523	0,535	0,710	0,457	0,456	0,309	0,337	-0,124	-0,354	-0,263
Estrutura e Clima Organizacional 3.8	0,466	0,480	0,470	0,686	0,377	0,343	0,245	0,219	0,034	-0,344	-0,235
Inter-relacionamento 3.17	0,400	0,451	0,310	0,382	0,594	0,368	0,178	0,208	-0,141	0,023	0,048
Inter-relacionamento 3.24	0,432	0,433	0,310	0,336	0,563	0,432	0,184	0,078	-0,096	0,020	-0,009
Inter-relacionamento 3.30	0,630	0,416	0,528	0,536	0,769	0,527	0,284	0,215	-0,125	-0,140	-0,101
Inter-relacionamento 3.37	0,665	0,482	0,448	0,448	0,722	0,625	0,377	0,403	-0,311	-0,167	-0,035
Inter-relacionamento 3.44	0,422	0,468	0,367	0,565	0,524	0,289	0,161	0,269	-0,011	-0,116	-0,034
Interface Casa e Trabalho 3.12	0,608	0,358	0,348	0,400	0,494	0,650	0,431	0,423	-0,339	-0,020	0,035
Interface Casa e Trabalho 3.18	0,263	0,294	0,267	0,259	0,273	0,412	0,142	0,081	-0,029	-0,027	-0,037
Interface Casa e Trabalho 3.23	0,486	0,458	0,477	0,444	0,412	0,595	0,274	0,228	-0,171	-0,045	-0,035
Interface Casa e Trabalho 3.33	0,617	0,476	0,497	0,406	0,540	0,730	0,364	0,343	-0,289	0,017	0,075
Interface Casa e Trabalho 3.35	0,699	0,601	0,480	0,549	0,587	0,799	0,462	0,459	-0,319	-0,173	-0,001
Interface Casa e Trabalho 3.38	0,583	0,553	0,490	0,471	0,543	0,669	0,273	0,293	-0,118	-0,174	-0,042
Interface Casa e Trabalho 3.47	0,403	0,291	0,402	0,338	0,350	0,569	0,234	0,216	-0,110	-0,023	-0,098
Interface Casa e Trabalho 3.48	0,564	0,425	0,480	0,445	0,478	0,718	0,330	0,332	-0,130	-0,131	-0,094
Físicos 4.1	0,070	-0,055	-0,014	-0,003	0,097	0,088	0,272	0,263	-0,226	0,014	-0,013
Físicos 4.10	0,292	0,195	0,245	0,248	0,239	0,359	0,438	0,438	-0,236	-0,129	-0,143
Físicos 4.11	0,281	0,246	0,215	0,265	0,282	0,602	0,439	0,248	-0,136	-0,027	-0,027
Físicos 4.12	0,167	0,147	0,076	0,135	0,110	0,189	0,258	0,161	-0,111	-0,069	-0,025
Físicos 4.13	0,394	0,297	0,336	0,344	0,298	0,346	0,640	0,483	-0,254	-0,150	-0,050
Físicos 4.14	0,388	0,200	0,363	0,263	0,317	0,462	0,769	0,603	-0,369	-0,057	-0,070
Físicos 4.15	0,415	0,269	0,348	0,279	0,338	0,412	0,797	0,632	-0,387	-0,054	-0,011
Físicos 4.16	0,306	0,230	0,331	0,292	0,251	0,298	0,670	0,477	-0,298	-0,214	-0,099
Físicos 4.17	0,293	0,315	0,329	0,269	0,239	0,352	0,735	0,632	-0,311	-0,086	-0,024
Físicos 4.18	0,124	0,003	0,066	0,037	0,071	0,061	0,274	0,177	-0,050	0,025	0,081
Físicos 4.19	0,292	0,241	0,182	0,203	0,186	0,311	0,624	0,500	-0,319	-0,168	-0,079
Físicos 4.20	0,234	0,265	0,199	0,184	0,153	0,274	0,482	0,391	-0,086	-0,101	-0,064
Físicos 4.22	0,309	0,315	0,315	0,267	0,246	0,274	0,672	0,493	-0,279	-0,194	-0,175
Físicos 4.6	0,296	0,151	0,156	0,140	0,243	0,297	0,715	0,661	-0,388	0,025	-0,002
Físicos 4.7	0,434	0,284	0,325	0,353	0,340	0,448	0,707	0,672	-0,428	-0,159	-0,075
Mentais 4.2	0,389	0,237	0,242	0,287	0,323	0,391	0,629	0,811	-0,402	-0,173	-0,111
Mentais 4.21	0,317	0,238	0,241	0,275	0,283	0,357	0,588	0,756	-0,418	-0,137	-0,076
Mentais 4.23	0,284	0,281	0,264	0,240	0,184	0,303	0,612	0,707	-0,344	-0,136	-0,050
Mentais 4.3	0,367	0,263	0,236	0,255	0,280	0,357	0,654	0,801	-0,449	-0,116	-0,039
Mentais 4.4	0,366	0,316	0,333	0,381	0,341	0,419	0,579	0,762	-0,438	-0,095	-0,120
Mentais 4.5	0,407	0,374	0,326	0,322	0,363	0,416	0,671	0,834	-0,442	-0,185	-0,102
Mentais 4.8	0,357	0,246	0,319	0,348	0,326	0,424	0,615	0,793	-0,438	-0,213	-0,220
Mentais 4.9	0,382	0,296	0,287	0,308	0,308	0,378	0,722	0,812	-0,457	-0,133	-0,121
Combate ao Estress Ocupacional 5.1	-0,121	-0,013	-0,035	-0,021	-0,054	-0,161	-0,275	-0,305	0,561	0,031	-0,023
Combate ao Estress Ocupacional 5.10	-0,228	-0,065	-0,058	-0,134	-0,217	-0,263	-0,192	-0,181	0,529	0,136	0,066
Combate ao Estress Ocupacional 5.11	-0,191	-0,135	-0,098	-0,112	-0,238	-0,253	-0,441	-0,450	0,750	0,099	0,041
Combate ao Estress Ocupacional 5.12	-0,061	0,003	0,089	0,094	-0,077	-0,083	-0,212	-0,295	0,646	-0,136	-0,136
Combate ao Estress Ocupacional 5.13	0,028	0,089	0,107	0,066	-0,089	0,004	-0,196	-0,240	0,573	-0,137	-0,101
Combate ao Estress Ocupacional 5.14	-0,072	0,006	0,077	-0,013	-0,077	-0,070	-0,013	-0,025	0,228	0,168	0,088
Combate ao Estress Ocupacional 5.2	-0,057	-0,057	0,008	0,035	0,010	-0,110	-0,222	-0,372	0,589	0,009	-0,039
Combate ao Estress Ocupacional 5.3	-0,152	-0,055	-0,098	-0,130	-0,139	-0,179	-0,259	-0,283	0,472	0,096	-0,043
Combate ao Estress Ocupacional 5.4	-0,159	-0,058	-0,086	-0,146	-0,180	-0,245	-0,220	-0,283	0,547	0,133	0,009
Combate ao Estress Ocupacional 5.5	-0,164	-0,174	0,004	-0,138	-0,146	-0,189	-0,226	-0,277	0,549	0,092	0,042
Combate ao Estress Ocupacional 5.6	-0,095	-0,021	-0,002	0,006	-0,079	-0,141	-0,261	-0,264	0,584	-0,030	-0,125
Combate ao Estress Ocupacional 5.7	-0,177	-0,117	-0,097	-0,095	-0,101	-0,167	-0,314	-0,334	0,517	0,043	-0,022
Combate ao Estress Ocupacional 5.8	-0,180	-0,168	-0,103	-0,099	-0,175	-0,219	-0,357	-0,455	0,766	0,110	0,022
Combate ao Estress Ocupacional 5.9	-0,278	-0,212	-0,095	-0,119	-0,303	-0,378	-0,387	-0,425	0,758	0,106	0,008
Afetivo 2.1	-0,153	-0,116	-0,149	-0,245	-0,058	-0,109	-0,159	-0,195	0,119	0,630	0,455
Afetivo 2.11	-0,171	-0,202	-0,149	-0,407	-0,146	-0,111	-0,149	-0,162	0,039	0,784	0,522
Afetivo 2.3	-0,114	-0,150	-0,135	-0,320	-0,050	-0,033	-0,102	-0,123	0,024	0,811	0,645
Afetivo 2.6	-0,253	-0,245	-0,130	-0,324	-0,186	-0,183	-0,203	-0,257	0,097	0,792	0,482
Afetivo 2.7	-0,097	-0,094	-0,080	-0,200	-0,047	-0,071	-0,090	-0,085	0,008	0,816	0,500
Afetivo 2.8	-0,139	-0,126	-0,122	-0,198	-0,131	-0,111	-0,084	0,009	0		

As cargas fatoriais estimadas para os itens utilizados para mensurar o Estresse Organizacional em relação aos fatores de pressão (fatores intrínsecos, papel gerencial, desenvolvimento de carreira, estrutura e clima, inter-relacionamento e interface casa e trabalho), sintomas (físicos e mentais) e estratégia de combate e os fatores do comprometimento organizacional (afetivo, normativo e instrumental) apresentam valores mais elevados justamente em sua variável latente, o que indica validade convergente e validade discriminante (Tabela 31).

A Tabela 32 apresenta a significância do modelo fatorial obtido para os itens que compõem os fatores intrínsecos ao trabalho. Todas as questões utilizadas para mensurar o construto Fatores Intrínsecos ao Trabalho têm correlação estatisticamente significativa com o construto, tendo em vista que a probabilidade de significância do teste *t*, obtido a partir de simulações *Bootstrap*, é menor que 0,050. Os fatores intrínsecos ao trabalho possuem aspectos que caracterizam a natureza e o conteúdo da tarefa. As deficiências nesses fatores tendem a diminuir o comprometimento e a satisfação no trabalho que, por sua vez, produzem distúrbios do sono, tensão nervosa e depressão (HONG, SIU; COOPER, 1998)

**Tabela 32 – Significância cargas fatoriais Fatores Intrínsecos ao Trabalho**

Questões	Carga Fatorial	P-valor
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.1	0,703	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.13	0,244	0,005 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.14	0,332	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.19	0,700	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.20	0,687	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.22	0,656	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.28	0,659	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.29	0,457	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.32	0,607	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.36	0,694	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.39	0,678	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.4	0,256	0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.40	0,714	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.43	0,571	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.51	0,527	< 0,001 **
Fatores Intrínsecos ao Trabalho 3.9	0,475	< 0,001 **

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem de *Bootstrap*.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A análise da Tabela 32 nos permite observar que todas as questões utilizadas para mensurar o construto Fatores Intrínsecos ao Trabalho têm com ele correlação estatisticamente significativa, tendo em vista que a probabilidade de significância do teste *t*, obtido a partir de simulações *Bootstrap*, é menor que 0,050. Os fatores intrínsecos ao trabalho possuem aspectos que caracterizam a natureza e o conteúdo da tarefa. As deficiências nesses fatores tendem a diminuir o comprometimento e a satisfação no trabalho que, por sua vez, produzem distúrbios do sono, tensão nervosa e depressão (HONG, SIU; COOPER, 1998)

A seguir, a Tabela 33 apresenta os resultados obtidos para o construto Papel Gerencial. Todas as questões trabalhadas para expressar o construto Papel Gerencial apresentam significância estatística do teste *t*, obtido a partir de simulações *Bootstrap* menores que 0,050. O papel gerencial se refere à supervisão, ao controle do trabalho, à Filosofia de gestão, à participação dos funcionários nas decisões da empresa, à autonomia, ao apoio e orientação de superiores. O papel gerencial ocasiona estresse ocupacional e afeta o comprometimento com a organização influencia negativamente a satisfação com o trabalho (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988; HONG KONG; SIU; COOPER, 1998).

**Tabela 33 – Significância cargas fatoriais Papel Gerencial**

<b>Questões</b>	<b>Carga Fatorial</b>	<b>P-valor</b>
Papel Gerencial 3.10	0,634	<b>&lt; 0,001 **</b>
Papel Gerencial 3.16	0,624	<b>&lt; 0,001 **</b>
Papel Gerencial 3.2	0,691	<b>&lt; 0,001 **</b>
Papel Gerencial 3.25	0,707	<b>&lt; 0,001 **</b>
Papel Gerencial 3.45	0,559	<b>&lt; 0,001 **</b>
Papel Gerencial 3.50	0,716	<b>&lt; 0,001 **</b>

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem *de Bootstrap*.

- Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Com relação às questões utilizadas para mensurar o Desenvolvimento na Carreira, na visão dos entrevistados, todos os itens apresentam correlação estatisticamente significativa com o construto, tendo em vista que a probabilidade de significância do teste *t* é menor que 0,050 (Tabela 34). Nesse sentido, o desenvolvimento na carreira se refere às oportunidades que a organização oferece, visando compensar, promover e valorizar o desempenho profissional. As oportunidades se realizam por sistema de compensação, oportunidades de treinamento e desenvolvimento, valorização de desempenho, perspectivas de promoção, segurança no emprego (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988). Porém, existe a relação negativa relacionando o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional. Indivíduos mais estressados tendem a ser menos comprometidos (KHODABAKHSHI, 2013).

**Tabela 34 – Significância cargas fatoriais Desenvolvimento na Carreira**

<b>Questões</b>	<b>Carga Fatorial</b>	<b>P-valor</b>
Desenvolvimento na Carreira 3.15	0,521	< <b>0,001</b> **
Desenvolvimento na Carreira 3.26	0,611	< <b>0,001</b> **
Desenvolvimento na Carreira 3.27	0,579	< <b>0,001</b> **
Desenvolvimento na Carreira 3.3	0,459	< <b>0,001</b> **
Desenvolvimento na Carreira 3.31	0,783	< <b>0,001</b> **
Desenvolvimento na Carreira 3.41	0,778	< <b>0,001</b> **
Desenvolvimento na Carreira 3.46	0,661	< <b>0,001</b> **
Desenvolvimento na Carreira 3.6	0,644	< <b>0,001</b> **
Desenvolvimento na Carreira 3.7	0,638	< <b>0,001</b> **

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem de *Bootstrap*.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A Tabela 35 mostra os resultados obtidos para o construto Estrutura e Clima Organizacional. Todos os itens utilizados para mensurar o construto apresentam correlação estatisticamente significativa com o construto, sendo *p-valor* menor que 0,050. Quanto ao clima e a estrutura organizacional são políticas e valores disseminados pela organização, a fim de propiciar ambiente de trabalho saudável, por meio de políticas e valores organizacionais e de características estruturais, que procuram minimizar o estresse dos trabalhadores.

**Tabela 35** – Significância cargas fatoriais Estrutura e Clima Organizacional

Questões	Carga Fatorial	<i>p</i> -valor
Estrutura e Clima Organizacional 3.11	0,700	< 0,001 **
Estrutura e Clima Organizacional 3.21	0,645	< 0,001 **
Estrutura e Clima Organizacional 3.34	0,743	< 0,001 **
Estrutura e Clima Organizacional 3.42	0,785	< 0,001 **
Estrutura e Clima Organizacional 3.49	0,719	< 0,001 **
Estrutura e Clima Organizacional 3.5	0,710	< 0,001 **
Estrutura e Clima Organizacional 3.8	0,696	< 0,001 **

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem de *Bootstrap*.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

O estresse ocupacional provoca prejuízos nas organizações, ocasionando perdas provocadas pelo absenteísmo, rotatividade e fatores econômicos. Portanto, os gestores necessitam buscar estratégias de intervenção, com foco na organização e no trabalhador (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988; KILIMNIK *et al.*, 2012).

Na Tabela 36 são apresentados os resultados obtidos para o construto Inter-relacionamento. A partir da análise da Tabela 36 é possível perceber que todos os itens utilizados para mensurar o construto Inter-relacionamento apresentam correlação estatisticamente significativa com o construto, sendo *p*-valor do teste *t*, obtido por simulações *Bootstrap* menor que 0,050 em todos os casos. Os relacionamentos interpessoais conflituosos são elementos que tendem a aumentar a pressão no trabalho, e, por consequência, diminuir o envolvimento com o trabalho e o comprometimento com a organização (KAMAU; MEDISAUSKAITE; LOPES, 2015; LI *et al.*, 2017; ABDELMOTELEB, 2019).

**Tabela 36 – Significância cargas fatoriais Inter-relacionamento**

Questões	Carga Fatorial	<i>p</i> -valor
Inter-relacionamento_3.17	0,594	< <b>0,001</b> **
Inter-relacionamento_3.24	0,563	< <b>0,001</b> **
Inter-relacionamento_3.30	0,769	< <b>0,001</b> **
Inter-relacionamento_3.37	0,722	< <b>0,001</b> **
Inter-relacionamento_3.44	0,524	< <b>0,001</b> **

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem de *Bootstrap*.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Todos os fatores do construto Interface Casa e Trabalho apresentam cargas fatoriais estatisticamente significantes, sendo *p*-valor menor que 0,050 (Tabela 37). A Interface Casa e Trabalho são aspectos particulares da conciliação entre vida profissional e familiar do indivíduo. São caracterizados como eventos externos ao trabalho, apoio familiar ao cargo, afastamento ou aposentadoria, instabilidade ou insegurança familiar, carreira *versus* vida doméstica. Nesse contexto, os impactos ocasionados pela interface casa e trabalho tendem a diminuir o comprometimento e a satisfação no trabalho (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988; HONG KONG; SIU; COOPER, 1998).

**Tabela 37 – Significância cargas fatoriais Interface Casa e Trabalho**

Questões	Carga Fatorial	<i>p</i> -valor
Interface Casa e Trabalho 3.12	0,650	< <b>0,001</b> **
Interface Casa e Trabalho 3.18	0,412	< <b>0,001</b> **
Interface Casa e Trabalho 3.23	0,595	< <b>0,001</b> **
Interface Casa e Trabalho 3.33	0,730	< <b>0,001</b> **
Interface Casa e Trabalho 3.35	0,799	< <b>0,001</b> **
Interface Casa e Trabalho 3.38	0,669	< <b>0,001</b> **
Interface Casa e Trabalho 3.47	0,569	< <b>0,001</b> **
Interface Casa e Trabalho 3.48	0,718	< <b>0,001</b> **

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem de *Bootstrap*.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Os resultados obtidos para as cargas fatoriais do construto Sintomas Físicos são apresentados, a seguir, na Tabela 38. Todos os indicadores apresentam significância estatística, sendo o *p-valor* obtido das simulações de *Bootstrap*, menores que 0,050 em todos os casos. Cada profissão detém especificidades quanto ao ambiente laboral, às exigências e à organização do trabalho, que terão diferentes impactos sobre a saúde e a vida do trabalhador (SERVILHA, 2005).

O estresse pode se apresentar na forma de vários sintomas de acordo com o indivíduo. No estudo de Ribeiro (2015) os docentes manifestaram sintomas físicos de estresse de forma intensa, tais como dor nos músculos do pescoço e ombros, insônia, angústia, dor de cabeça por tensão e fadiga (RIBEIRO, 2015). No estudo de Amaral (2018) os sintomas foram cansaço em braços, mãos, pernas e pés; cefaleia; irritabilidade; diminuição da resistência física; angústia; tristeza; taquicardia; queimação no estômago; falta de apetite (AMARAL, 2018).

**Tabela 38 – Significância cargas fatoriais Sintomas Físicos**

<b>Questões</b>	<b>Carga Fatorial</b>	<b><i>p-valor</i></b>
Sintomas Físicos 4.1	0,272	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.10	0,559	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.11	0,602	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.12	0,258	<b>0,002</b> **
Sintomas Físicos 4.13	0,640	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.14	0,769	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.15	0,797	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.16	0,670	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.17	0,735	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.18	0,274	<b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.19	0,624	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.20	0,482	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.22	0,672	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.6	0,715	< <b>0,001</b> **
Sintomas Físicos 4.7	0,707	< <b>0,001</b> **

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem de *Bootstrap*.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

O estudo da significância das cargas fatoriais relacionadas ao construto Sintomas Mentais mostra que todos os itens utilizados para sua mensuração apresentam cargas

fatoriais estatisticamente significantes, com *p-valor* menor que 0,050 (Tabela 39). No que tange aos sintomas mentais, no estudo de Ribeiro (2015), os principais sintomas mentais apresentados pelos docentes foram o nervosismo, ansiedade e ímpetos de raiva. O estudo de Lipp (2012) lista os possíveis sintomas mentais em decorrência do estresse nos docentes, tais como: libido diminuído; cansaço, dificuldade de concentração, ansiedade, depressão, perda de memória, desinteresse sexual, tontura, falta de prazer e entusiasmo, mau humor, insônia, esquizofrenia, episódios maníaco-depressivos, reduz a criatividade e a produtividade (LIPP, 2012).

**Tabela 39 – Significância cargas fatoriais Sintomas Mentais**

<b>Questões</b>	<b>Carga Fatorial</b>	<b><i>p-valor</i></b>
Sintomas Mentais 4.2	0,811	<b>&lt; 0,001 **</b>
Sintomas Mentais 4.21	0,756	<b>&lt; 0,001 **</b>
Sintomas Mentais 4.23	0,707	<b>&lt; 0,001 **</b>
Sintomas Mentais 4.3	0,801	<b>&lt; 0,001 **</b>
Sintomas Mentais 4.4	0,762	<b>&lt; 0,001 **</b>
Sintomas Mentais 4.5	0,834	<b>&lt; 0,001 **</b>
Sintomas Mentais 4.8	0,793	<b>&lt; 0,001 **</b>
Sintomas Mentais 4.9	0,812	<b>&lt; 0,001 **</b>

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem de *Bootstrap*.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A Tabela 40 descreve os resultados obtidos para as cargas fatoriais do fator Estratégias de Combate ao Estresse Organizacional. A maioria das cargas fatoriais dos indicadores utilizados para mensurar a Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional apresenta significância estatística, sendo *p-valor* menor que 0,050, com exceção do item 5.13, que apresenta *p-valor* maior que 0,050. As estratégias de enfrentamento do estresse são utilizadas pelos indivíduos, exercendo papel fundamental nas respostas do indivíduo diante dos estressores (LAZARUS; FOLKMAN, 1994).

Em relação aos docentes, as estratégias mais utilizadas foram o diálogo com os colegas de trabalho e com os familiares, procurando manter o controle da situação; buscando auxílio e conselhos de terceiros (apoio social), planejamento das atividades, gozo de férias regulares e tentativa de resolver objetivamente a situação. Alguns apresentam estratégia negativa como isolamento e recusa, onde os sujeitos tendem a adotar atitudes de indiferença diante das dificuldades ou ignorar as situações (RIBEIRO, 2015; SILVA, 2017; PEREIRA, 2019).

**Tabela 40 – Significância cargas fatoriais Estratégias de Combate ao Estresse Organizacional**

<b>Questões</b>	<b>Carga Fatorial</b>	<b>p--valor</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.1	0,561	<b>0,002 **</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.10	0,529	< <b>0,001 **</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.11	0,750	< <b>0,001 **</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.12	0,646	<b>0,033 *</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.13	0,573	<b>0,073</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.14	0,228	<b>0,028 *</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.2	0,589	<b>0,013 *</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.3	0,472	<b>0,004 **</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.4	0,547	< <b>0,001 **</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.5	0,549	< <b>0,001 **</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.6	0,584	< <b>0,001 **</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.7	0,517	< <b>0,001 **</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.8	0,766	< <b>0,001 **</b>
Estratégia de Combate ao Estresse Ocupacional 5.9	0,758	< <b>0,001 **</b>

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem de *Bootstrap*.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

A seguir serão descritas as análises de significância das cargas fatoriais associadas aos fatores utilizados para mensurar o comprometimento organizacional. A Tabela 41 mostra os resultados obtidos para as cargas fatoriais do fator Comprometimento Afetivo.

**Tabela 41 – Significância cargas fatoriais Comprometimento Afetivo**

<b>Questões</b>	<b>Carga Fatorial</b>	<b><i>p</i>-valor</b>
Comprometimento Afetivo 2.1	0,630	< <b>0,001</b> **
Comprometimento Afetivo 2.11	0,784	< <b>0,001</b> **
Comprometimento Afetivo 2.3	0,811	< <b>0,001</b> **
Comprometimento Afetivo 2.6	0,792	< <b>0,001</b> **
Comprometimento Afetivo 2.7	0,816	< <b>0,001</b> **
Comprometimento Afetivo 2.8	0,658	< <b>0,001</b> **
Comprometimento Afetivo 2.9	0,851	< <b>0,001</b> **

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem de *Bootstrap*.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Todas as cargas fatoriais dos itens utilizados para mensurar o comprometimento afetivo apresentam significância estatística, de acordo com o *p*-valor abaixo de 0,050, em todos os casos. Esse resultado mostra que o comprometimento afetivo advém de experiências que ocorrem no trabalho, fazendo com que o funcionário se sinta confortável no ambiente organizacional, juntamente com a manifestação de se sentir competente. Dessa forma, quanto maior o vínculo afetivo do docente com a instituição, maior é o seu comprometimento. Ademais, mostra a relevância da organização em proporcionar um ambiente acolhedor ao seu trabalhador, pois, o laço afetivo faz com que o indivíduo tenda a cooperar amplamente com as metas da organização. (MEYER; ALLEN, 1990).

A Tabela 42 apresenta os resultados obtidos para as cargas fatoriais do fator Comprometimento Normativo. Observa-se que, em todos os casos, foi identificada significância estatística, sendo o *p*-valor menor que 0,050. O comprometimento normativo é resultado das experiências ocorridas no âmbito corporativo, baseado em sentimento de dever em permanecer na organização, porque os indivíduos acreditam que é o correto a fazer, se sentem na obrigação de se manter vinculados à organização (MEYER; ALLEN, 1991).

Neste contexto, sugere-se que a cultura organizacional produza membros comprometidos, exercendo influência estável e de longo prazo. Portanto, dependendo do tipo de valores, essas pressões podem ser ou não construtivas para a organização. Se não forem bem trabalhadas com os indivíduos, se tornarão fonte de tensão e geradoras de estresse no trabalho.

**Tabela 42 – Significância cargas fatoriais Comprometimento Normativo**

<b>Questões</b>	<b>Carga Fatorial</b>	<b>p-valor</b>
Comprometimento Normativo 2.15	0,738	< 0,001 **
Comprometimento Normativo 2.16	-0,325	0,002 **
Comprometimento Normativo 2.17	0,769	< 0,001 **
Comprometimento Normativo 2.18	0,705	< 0,001 **
Comprometimento Normativo 2.2	0,670	< 0,001 **
Comprometimento Normativo 2.5	0,668	< 0,001 **

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem *de Bootstrap*.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Os resultados obtidos para as cargas fatoriais do fator Comprometimento Instrumental são apresentados na Tabela 43.

**Tabela 43 – Significância cargas fatoriais Comprometimento Instrumental**

<b>Questões</b>	<b>Carga Fatorial</b>	<b>p-valor</b>
Comprometimento instrumental 2.10	0,726	< 0,001 **
Comprometimento Instrumental 2.12	0,562	< 0,001 **
Comprometimento Instrumental 2.13	0,712	< 0,001 **
Comprometimento Instrumental 2.14	0,414	< 0,001 **
Comprometimento Instrumental 2.19	0,369	0,002 **
Comprometimento Instrumental 2.4	0,679	< 0,001 **

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste *t-Student* para avaliar a significância das cargas fatoriais a partir do método de reamostragem *de Bootstrap*.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

Todas as cargas fatoriais dos indicadores apresentam significância estatística, sendo *p-valor* obtido a partir das simulações de *Bootstrap* menor que 0,050 em todos os casos.

O comprometimento organizacional se caracteriza por três tipos de vínculos na relação empregado *versus* organização. Empregados com muito comprometimento afetivo permanecem na organização porque desejam; aqueles com comprometimento instrumental ficam, porque precisam; e aqueles com comprometimento normativo lá permanecem, porque se sentem obrigados (MEYER; ALLEN, 1991).

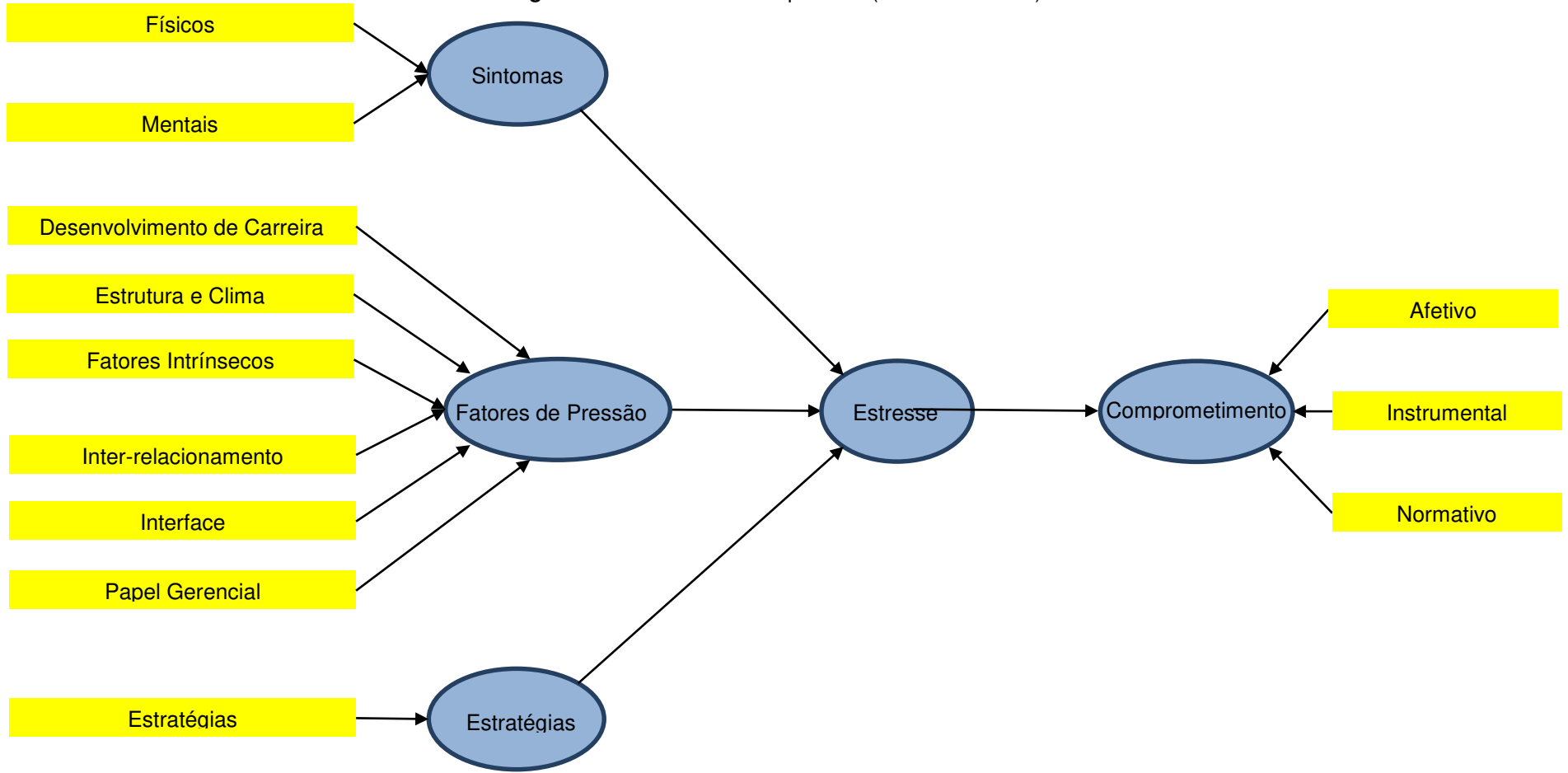
Em síntese, o Modelo de Mensuração se mostra adequado e fornece embasamento para a interpretação dos parâmetros estimados para o Modelo Estrutural.

### **5.5.2 Modelo estrutural**

Quando da estimação dos parâmetros do modelo estrutural, para o modelo hipotético apresentado novamente na Figura 4, foi identificada insuficiência de dados na amostra de docentes atuantes em instituições privadas (70 casos válidos) para o processamento do modelo proposto. O número de casos na amostra deve ser maior que o número de parâmetros estimados, tendo em vista que, além da estimação de construtos de primeira ordem, há também a estimação de construtos de segunda ordem (Sintomas, Fontes de Pressão e Comprometimento Organizacional) e de terceira ordem (Estresse). Quanto à amostra de docentes atuantes em instituições públicas (130 casos válidos) se mostra com tamanho adequado ao tratamento dos dados.

A estimação dos parâmetros foi viabilizada com o processamento dos dados dos construtos de primeira ordem com a aplicação da técnica de Componentes Principais. Seu objetivo de aglutinar os indicadores, por construto, é reduzir o volume de parâmetros a serem estimados, para o modelo de mensuração. O modelo resultante é apresentado na Figura 4.

Figura 4 – Modelo teórico-hipotético (versão reduzida)



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Os construtos de primeira ordem que compõem o modelo apresentam natureza formativa (Fatores de Pressão, Sintomas, Estratégias e Comprometimento Organizacional). Os construtos Sintomas, Fatores de Pressão e Estratégias também apresentam natureza formativa com o construto de segunda ordem Estresse (Figura 6). O primeiro passo da análise é a verificação da significância estatística e da magnitude dos pesos dos indicadores dos construtos de primeira ordem para, a seguir, direcionar o foco de análise para as relações de influência entre os construtos.

Tendo em vista que a amostra é composta por dois grupos de respondentes, cujas relações de trabalho com as instituições empregadoras são específicas e diferentes, os resultados dos tratamentos dos dados serão apresentados por grupo. Posteriormente, será apresentada a comparação entre as relações de influência estimadas (Modelo Estrutural).

#### **5.5.2.1 Análise dos modelos de mensuração formativos**

Na Tabela 44 são apresentados os resultados da estimação dos parâmetros do modelo de mensuração. Conforme pode ser observado, em função de ter somente um indicador, o indicador Estratégia apresenta peso igual a 1,000. Em relação aos demais construtos, considerando somente os respondentes vinculados a instituições públicas, não foi identificada colinearidade (*VIF – Variance Inflation Factor*) elevada entre os indicadores, com ponto de corte em 5,000, apontando a inexistência de redundância de mensuração dos construtos por parte dos indicadores. Quanto aos respondentes vinculados a instituições privadas, foi identificada colinearidade elevada somente para o indicador Fatores Intrínsecos, o que não inviabiliza a interpretação dos resultados da pesquisa.

**Tabela 44 – Pesos dos indicadores**

Construto	Indicador	Público			Privado		
		Peso	<i>p</i> -valor	VIF	Peso	<i>p</i> -valor	VIF
Comprometimento	Afetivo	-0,955	0,215	1,452	0,801	0,005 ***	1,797
	Instrumental	0,424	0,432	1,079	-0,509	0,074 *	1,048
	Normativo	0,018	0,965	1,546	0,073	0,835	1,829
Estratégias	Estratégia	1,000		1,000	1,000		1,000
Fatores de pressão	Desenv. de carreira	0,019	0,969	2,709	-0,437	0,177	2,757
	Estrutura e clima	1,134	0,136	3,050	0,317	0,523	4,446
	Fatores intrínsecos	0,282	0,582	5,088	0,898	0,059 *	7,915
	Interface	-0,389	0,443	3,243	0,619	0,078 *	3,302
	Inter-relacionamento	-0,569	0,200	2,687	-0,615	0,209	4,938
	Papel gerencial	0,192	0,650	2,579	0,100	0,806	3,891
Sintomas	Físicos	0,087	0,914	3,073	0,217	0,547	2,742
	Mentais	0,928	0,246	3,073	0,819	0,015 **	2,742

Nota: VIF – *Variance Inflation Factor*; \* – *p*-valor <= 0,100; \*\* – *p*-valor <= 0,050; \*\*\* – *p*-valor <= 0,010

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Quanto aos pesos dos indicadores, não foram apuradas significâncias estatísticas para os pesos estimados para a amostra vinculada a instituições públicas. Nenhum *p*-valor se situou abaixo dos pontos de corte de 0,100, 0,050 e 0,010 (Tabela 44). Tal resultado aponta para a incapacidade dos indicadores utilizados em mensurar os construtos, quando considerados os respondentes atuantes em instituições públicas, comprometendo a interpretação das relações de influência entre os construtos que integram o modelo estrutural.

Em relação à amostra composta por respondentes atuantes em instituições privadas, os indicadores Afetivo e Instrumental apresentam peso estatisticamente significativo no construto Comprometimento. Os indicadores Fatores Intrínsecos e Interface apresentam peso estatisticamente significativo no construto Fatores de Pressão e o indicador Mentais apresenta peso estatisticamente significativo no construto Sintomas (Tabela 44). Tais indicadores são predominantes em relação aos demais indicadores que formam os respectivos construtos.

### 5.5.2.2 Análise dos Modelos Estruturais

O próximo passo da análise de dados é a avaliação dos coeficientes de caminho, estimados para as relações de influência totais entre os construtos do modelo.

Não foi identificada colinearidade (*VIF – Variance Inflation Factor*) elevada entre os indicadores, com ponto de corte em 5,000, apontando a inexistência de redundância de mensuração entre os construtos. Para fins de descrição da análise coadunando com o objetivo geral da dissertação, apenas os resultados pertinentes à associação entre os construtos da pesquisa serão evidenciados, não obstante os modelos estruturais exibirem todos os relacionados entre as variáveis que lhes são correspondentes.

Quando considerados os respondentes atuantes em instituições públicas, não foram identificadas influências do Estresse no Comprometimento, conforme se observa na figura 5. No que tange aos respondentes das instituições privadas, quanto aos efeitos do Estresse no Comprometimento, foram apuradas correlações negativas e estatisticamente significativas dos Fatores de Pressão e do Estresse Geral no Comprometimento, apontando para a redução do nível de Comprometimento dos professores, confirmando estudos anteriores realizados. Essa configuração pode ser verificada na figura 6 (JAMAL, 1990; BOSHOFF; MELS, 1995; SIU; COOPER, 1998; CICEI, 2012; KHODABAKHSHI, 2013; HAN *et al.*, 2015; KAMAU; MEDISAUSKAITE; LOPES, 2015; LI *et al.*, 2017; ABDELMOTELEB, 2019). A Tabela 45 discrimina os valores das associações entre as variáveis do construto do Estresse Ocupacional e do Comprometimento Organizacional (junção das dimensões afetiva, instrumental e normativa).

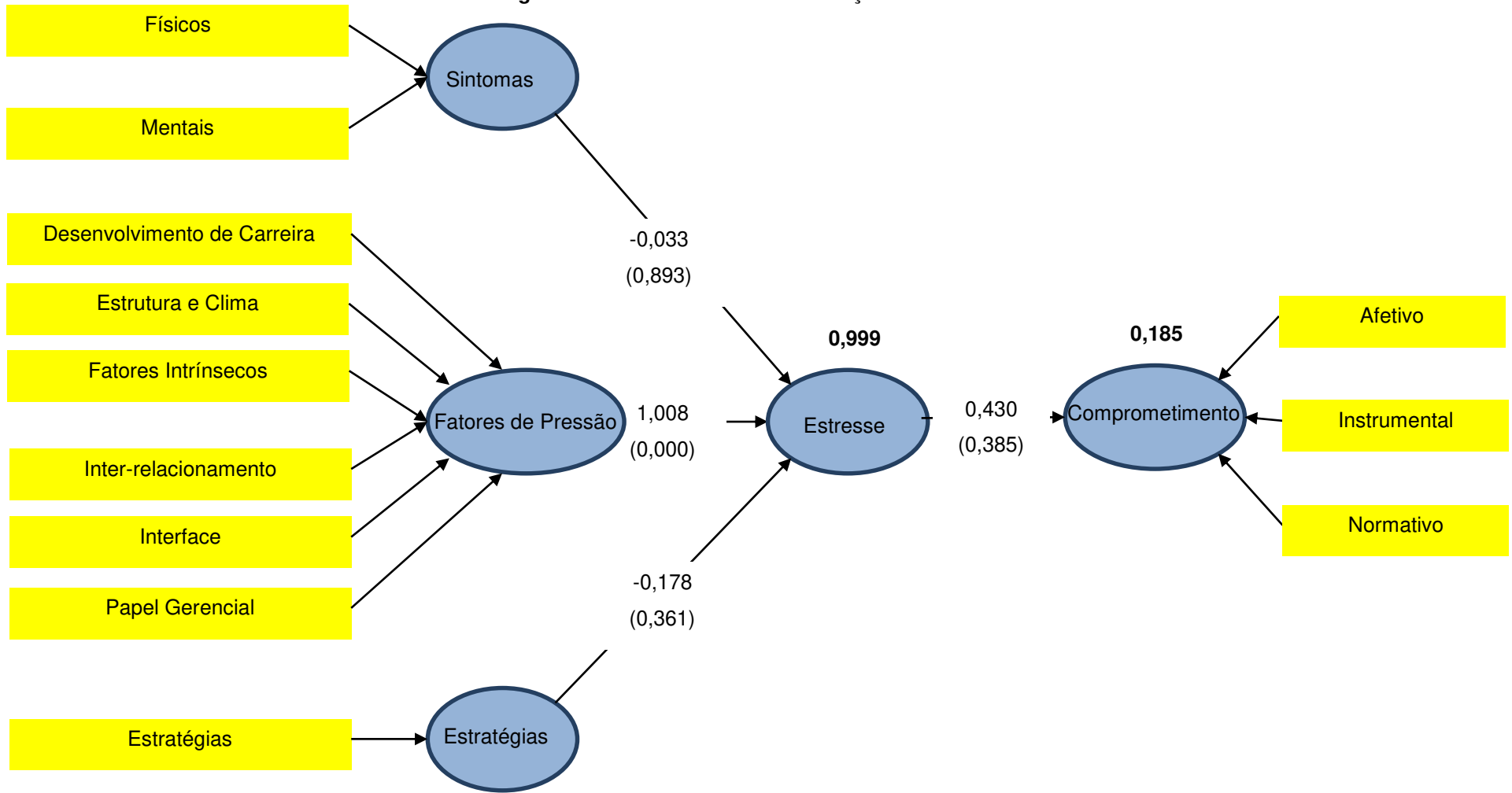
**Tabela 45 – Coeficientes de caminho – Modelo Estrutural**

Origem	Destino	Público			Privado		
		Coeficiente	p-valor	VIF	Coeficiente	p-valor	VIF
ESTRATÉGIAS		-0,077	0,422		0,134	0,379	
ESTRESSE GERAL		0,430	0,385	1,000	-0,585	0,000	*** 1,000
FATORES DE PRESSÃO	DE COMPROMETIMENTO	0,434	0,345		-0,333	0,083	*
SINTOMAS		-0,014	0,901		-0,222	0,150	
ESTRATÉGIAS		-0,178	0,361	1,473	-0,230	0,326	1,441
FATORES DE PRESSÃO	DE ESTRESSE	1,008	0,000	*** 1,158	0,570	0,021	** 1,618
SINTOMAS		-0,033	0,893	1,584	0,380	0,098	* 1,968

Nota: VIF – *Variance Inflation Factor*; \* – *p-valor* ≤ 0,100; \*\* – *p-valor* ≤ 0,050; \*\*\* – *p-valor* ≤ 0,010

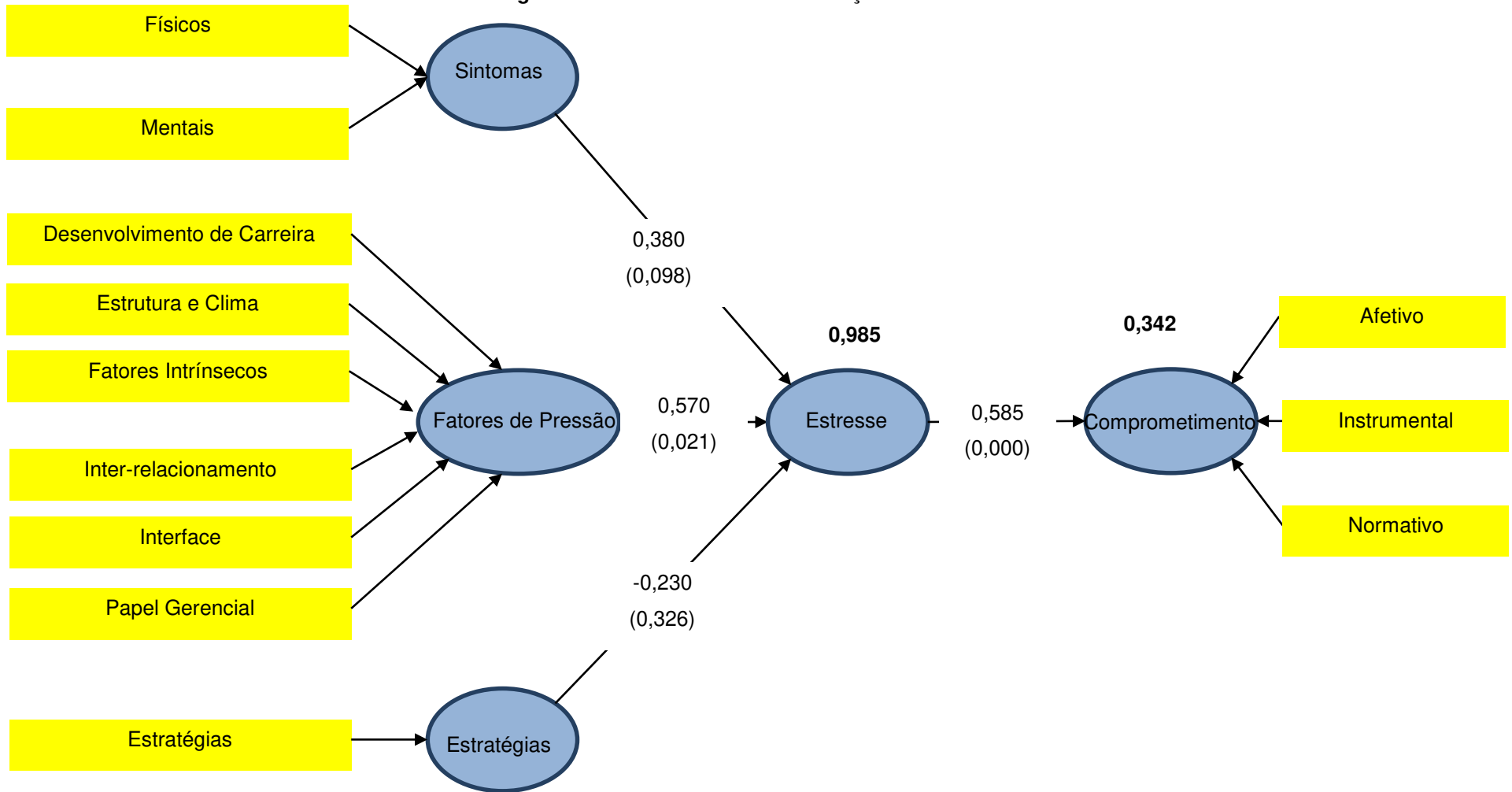
Fonte: dados da pesquisa (2020).

**Figura 5 – Modelo Estrutural – Instituições Públicas**



Fonte: dados da pesquisa (2020).

**Figura 6 – Modelo Estrutural – Instituições Privadas**



Fonte: dados da pesquisa (2020).

Conforme resultados apresentados na Tabela 46, o modelo é capaz de explicar 17,90% da variação de o Comprometimento não se associar significativamente com o Estresse Ocupacional dos indivíduos que atuam em instituições públicas, em um p<valor de 95,0%. Contrariamente, explica 33,30% da variação de o Comprometimento influenciar negativamente o Estresse Ocupacional dos professores das instituições privadas de ensino, em um p<valor de 99,0%. Deve ser destacado que a explicação da variação no Comprometimento é originada somente da variação em seus indicadores, que representam construtos de primeira ordem do modelo inicial.

Quanto aos indivíduos que atuam em instituições privadas, o modelo se mostra capaz de explicar 98,50% da variação do nível de Estresse e 33,33% do Comprometimento dos indivíduos que integram a amostra estudada (Tabela 46).

**Tabela 46 – Capacidade explicativa do modelo**

Construto	Público		Privado	
	R <sup>2</sup> ajustado	p-valor	R <sup>2</sup> ajustado	p-valor
COMPROMETIMENTO	0,179	0,022 **	0,333	0,000 **
ESTRESSE	0,999	0,000 ***	0,985	0,000 ***

Nota: VIF – *Variance Inflation Factor*; \* – p-valor<= 0,100; \*\* – p-valor<= 0,050; \*\*\* – p-valor<= 0,010.

R<sup>2</sup> ajustado = percentual da variância, explicada pelo modelo.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

É importante ressaltar não ter sido possível apurar um modelo estrutural envolvendo todos os respondentes da pesquisa, sem distingui-los da rede de ensino em que atuam. Isso se deveu a duas razões: 1) o risco de ocorrência de viés na pesquisa porque as duas amostras (rede pública e rede privada) não são equilibradas 2) quanto à natureza do trabalho docente nas duas redes, apesar de possuir congruências no tocante ao exercício da profissão em si, é esperado que seja organizada de maneira não semelhante nos âmbitos público e privado, uma vez que se inserem no mercado educacional com propósitos que vão além da formação educacional de seus alunos, por exemplo, na rede privada a lucratividade é um elemento que a diferencia da rede pública de ensino.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente organizacional da atualidade é percebido como a necessidade de se adaptar à sociedade em constante transformação, com exigências, oportunidades, mercado e economia, guiados pela inovação e tecnologia. Em consequência, gera impacto nas organizações e profissões, sendo fator gerador de estresse, afetando a saúde física mental e o comprometimento organizacional. No caso dos docentes, compromete a saúde e a qualidade da educação.

A pesquisa foi realizada no município de Viçosa, MG, com docentes que lecionam no ensino médio nas escolas públicas e privadas. Responderam à pesquisa 235 docentes, 151 de escola pública e 84 de escola privada. O objetivo geral do estudo foi descrever, analisar e comparar elementos do trabalho de professores que lecionam em instituições públicas e privadas do ensino médio, localizadas na cidade de Viçosa – Minas Gerais, no tocante ao estresse ocupacional, segundo o Modelo, de Cooper, Sloan e Williams, e suas implicações com o comprometimento mantido com as instituições em que atuam, segundo o Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen.

Em relação à metodologia utilizada, elaborou-se estudo de caráter descritivo e explicativo, com levantamento quantitativo de campo tipo *survey*. O instrumento de coleta de dados foi o questionário composto por cinco seções. Utilizou-se a escala *Likert* para a investigação dos dados demográficos, ocupacionais e de hábitos de vida dos respondentes; a escala de avaliação do comprometimento organizacional; a escala de avaliação dos sentimentos de pressão manifestados pelos pesquisados em relação ao contexto do trabalho em que estão inseridos; a escala de avaliação da frequência dos sintomas físicos e mentais relacionada ao estresse ocupacional experimentado pelos participantes da pesquisa e as estratégias utilizadas pelos empregados pesquisados para lidar com as fontes potenciais de pressão no trabalho.

Cabe ressaltar que a coleta de dados desta pesquisa ocorreu nos meses de junho a agosto de 2020, no momento em que se vivenciava a pandemia da COVID-19 em âmbito nacional e internacional. As aulas presenciais foram suspensas em todo o país e, em Viçosa, desde o dia 16 de março de 2020, as escolas públicas estão sem aula

e as escolas privadas estão ministrando as aulas de forma virtual. Desta forma, os docentes estão vivenciando uma realidade nunca vista anteriormente, permeada por dúvidas, incertezas, medo e insegurança gerados pela pandemia.

Quanto à investigação dos dados demográficos, ocupacionais e de hábitos de vida dos docentes constatou-se que a maioria dos pesquisados são do sexo feminino com faixa etária acima de 40 anos. Eles são casados e possuem filhos, todos possuem graduação e a maioria possui pós-graduação, especialização, mestrado ou doutorado. Os docentes, de maneira geral, trabalham há mais de 15 anos na instituição, cumprem jornada de 20 horas semanais e às vezes trabalham sábados, domingos e feriados. Quanto aos hábitos de vida dos docentes, a maioria não fuma e faz uso de bebida alcoólica variando de às vezes a raramente e vão ao médico e realizam exames anuais para verificação de seu estado de saúde. Esses dados foram relevantes para verificação da influência dos fatores estresse e comprometimento ocupacional em relação aos dados sociodemográficos e hábitos de vida.

Os fatores estressores causadores de fontes de pressão no trabalho, de modo geral, foram considerados moderados. Dentro de cada fator se evidenciaram as variáveis com maior significância de propensão ao estresse tais como: (i) Estrutura e clima organizacional – “Recursos financeiros insuficientes para trabalhar” e a “Falta de comunicação e não ser consultado em decisões importantes” e “Discriminação e favoritismo encoberto”; (ii) Desenvolvimento na carreira – “Falta de possibilidade de avanço na carreira”; (iii) Os fatores intrínsecos ao trabalho – “Ter uma fonte excessiva de trabalhos” e “Ter que trabalhar por muitas horas seguidas”; (iv) Interface casa e trabalho – “Não conseguir desligar-me do trabalho, mesmo estando em casa”; (v) Inter-relacionamento – “Ter o meu tempo tomado pelos outros” e “Ter de estar sempre disponível para atender as pessoas”; (vi) e papel gerencial – “Apoio e orientação inadequados dos superiores” e “Cobranças e implicações sobre erros cometidos por mim”. Pode-se inferir que esses fatores causam impactos negativos na vida laboral dos docentes, afetando seu bem-estar e qualidade de vida.

Quanto aos sintomas físicos e mentais, estes exercem pressão moderada nos docentes pesquisados, sendo os sintomas mentais mais significativos que os físicos. Em relação às variáveis dos sintomas mentais que mais se manifestaram

foram destacados a ansiedade, o nervosismo acentuado e a angústia. Quanto aos sintomas físicos, os docentes sofrem com maior frequência com dores musculares no pescoço e nos ombros, fadiga e comem mais que o usual. Conclui-se que o estresse ocupacional na área da educação se reporta a um conjunto de fatores de respostas e sentimentos negativos aliados às alterações físicas e mentais, geralmente de caráter patogênico, que se configura em reflexos na atividade docente, a partir da percepção de que as exigências profissionais constituem ameaça à sua autoestima ou ao bem-estar, reforçando a necessidade de intervenções em suas condições de trabalho.

Usualmente as pessoas utilizam determinadas estratégias para lidar com as fontes potenciais de pressão e estresse, decorrentes do trabalho que realizam. Os docentes entrevistados indicaram que se utilizam das estratégias de combate ao estresse ocupacional, como planejar as atividades, conversar com os amigos e gozar férias regulares. De maneira geral, as estratégias são muito utilizadas pelos docentes, tanto as de cunho individual como coletiva. Dos 14 itens pesquisados, 13 obtiveram escore acima de 3,00.

Em relação ao comprometimento organizacional dos docentes entrevistados, os resultados demonstraram vínculo moderado, porém, com escores significativos, o vínculo afetivo se mostra maior que o normativo, que, por sua vez, é maior que o vínculo instrumental. Quanto às variáveis no comportamento afetivo, demonstrou-se alto vínculo afetivo e emocional dos docentes com a instituição, sendo retratada como “Esta instituição tem um imenso significado pessoal para mim” (4,28), “Eu me sinto emocionalmente envolvido com esta instituição” (4,16) e “Eu me sinto como uma pessoa de casa nesta instituição (4,04), com escores acima de 4,0. Os demais retrataram comprometimento afetivo intermediário, com escores acima de 3,15. Os resultados apontam que, apesar das dificuldades enfrentadas pelos docentes na sua vida laboral, eles têm forte apego pelo trabalho e pela instituição onde lecionam.

Os resultados da análise bivariada, em relação aos fatores de pressão no trabalho dos docentes pesquisados, relacionando-os com os dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida, somente foram significativos em função da instituição em que trabalham (pública ou privada). Essa diferença foi relacionada com o fator “Desenvolvimento na carreira”, sendo maior fonte de pressão para os servidores

públicos do que para os docentes das instituições privadas. Pode-se inferir que essa realidade se deve ao fato de os docentes das instituições públicas só se desenvolvem na carreira por meio da qualificação profissional, ou seja, eles são obrigados a prestar cursos de qualificação, como especializações, mestrado e doutorado, o que gera pressão e estresse nos docentes.

Quanto à relação dos dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida com propensão dos sintomas físicos e mentais ocupacionais dos docentes, somente dois fatores se mostraram significativos. O gênero feminino tem maior predisposição a desenvolver sintomas, tanto físicos como mentais, do que os do gênero masculino e os indivíduos que fumam têm maior predisposição a desenvolver sintomas físicos. Conclui-se que estes dados corroboram a literatura e com o senso comum, pois, a maioria das mulheres que trabalha fora tem jornadas domésticas cotidianas que precisam conciliar com o trabalho laboral. Em relação às pessoas que fumam, o estresse faz aumentar o consumo do cigarro, produzindo agravos à saúde.

Ao se relacionar os fatores do comprometimento organizacional e as características sociodemográficas, ocupacionais e de hábitos de vida dos entrevistados resultou significativo o enfoque instrumental com indivíduos acima de 40 anos, o que se constata na realidade. Pessoas acima desta faixa etária tendem a permanecer no trabalho, visando os benefícios já conquistados e têm dificuldade de se inserir em novo emprego. Os resultados apontaram também que quanto maior o tempo na instituição, maior o comprometimento instrumental. Quanto a trabalhar em instituições públicas e privadas, constatou-se que quem trabalha em instituições privadas possui maior comprometimento normativo. Conclui-se que esses indivíduos internacionalizam as normas e a cultura da organização, fato evidenciado em outras organizações privadas, vez que as empresas se utilizam da cultura e do clima organizacional para produzir membros comprometidos. Quanto ao enfoque afetivo, quanto maior o tempo que o docente leciona na instituição, maior é o apego afetivo e emocional com a escola.

Ao se realizar a associação entre fatores do estresse ocupacional e fatores do comprometimento organizacional por meio da matriz de correlações, a análise permitiu confirmar que existe correlação entre o estresse ocupacional e o

comprometimento organizacional dos docentes pesquisados, conforme apontado por uma série de estudos descritos nesta dissertação.

Por meio da análise multivariada do Modelo Fatorial na mensuração do Estresse Organizacional em relação aos fatores de pressão (fatores intrínsecos, papel gerencial, desenvolvimento de carreira, estrutura e clima, inter-relacionamento e interface casa e trabalho), sintomas (físicos e mentais) e estratégia de combate e os fatores do comprometimento organizacional (afetivo, normativo e instrumental), estes apresentam valores mais elevados, justamente em sua variável latente, o que indica validade convergente e validade discriminante da interação do estresse ocupacional dos docentes com o comprometimento organizacional.

Quando se realizou a comparação do estresse ocupacional e o comprometimento organizacional, considerando o tipo de instituição que o docente trabalha, rede pública ou privada, quanto aos seis fatores de pressão no trabalho, somente foi significativo o desenvolvimento na carreira para os docentes da rede pública de ensino. Pode-se inferir que este fato pode estar interligado à pressão do docente para fazer especialização, mestrado e doutorado para progressão na carreira. Quanto aos sintomas físicos e mentais e as estratégias de combate ao estresse ocupacional, não houve diferença significativa quanto ao docente trabalhar em instituição pública ou privada. Nesse caso, pode-se concluir que o nível de estresse mantém relação direta com a atividade de docente e que as estratégias de combate ao estresse ocupacional são similares.

Ao se comparar os fatores de comprometimento organizacional (afetivo, normativo e instrumental) dos docentes que trabalham em instituições públicas e privadas, houve diferença significativa em relação ao enfoque normativo, com escore superior para os docentes de escola privada. Nesse caso, pode-se inferir que os gestores das instituições privadas conseguem transmitir a cultura organizacional para os seus trabalhadores que internalizam seus valores e se tornam mais comprometidos, fazendo jus às teorias organizacionais.

Este estudo buscou analisar e comparar elementos do estresse ocupacional, segundo o Modelo, de Cooper, Sloan e Williams, e suas implicações no comprometimento,

segundo o Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen. O resultado apontou aderência desses dois modelos, contribuindo desta forma com a academia, com intuito de expandir o entendimento do estresse e o comprometimento relacionado a professores do ensino médio, tanto na esfera pública como na privada.

No âmbito organizacional, foi possível identificar as condições estressoras, os sintomas físicos e mentais relacionados ao estresse ocupacional e o comprometimento referentes ao ambiente de trabalho do professor do ensino médio, como a sala de aula e a instituição de ensino. Docentes do ensino médio, além de enfrentarem os estressores normais da atividade, convivem com a ansiedade dos alunos em busca da escolha profissional e no enfrentamento da obtenção do êxito no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). A partir do resultado deste estudo, será possível desenvolver políticas institucionais voltadas para a minimização da pressão no trabalho do docente e aumentar o comprometimento organizacional.

No âmbito social, este estudo procurou contribuir no sentido de demonstrar a inevitabilidade de prover maior atenção às condições de trabalho dos docentes, bem como de melhorar a qualidade de vida do professor, refletindo, assim, em um ensino de qualidade e em melhor atendimento à sociedade.

No que tange às atividades relacionadas ao ensino, o professor, em seu exercício profissional, convive com condições de trabalho que atuam como estressores ocupacionais, responsáveis por diversas situações desgastantes, que podem levar a enfermidades. Tais situações contemplam insatisfações e, ou, constrangimentos a que são expostos ao longo de sua história profissional, tornando-os mais vulneráveis às manifestações de estresse ocupacional. Assim, estudar os possíveis agentes estressores, que afetam o ambiente ocupacional dos professores, tanto do ensino público como do privado, torna-se relevante para desenvolver medidas que possibilitem diminuir e, ou, minimizar seus efeitos danosos à saúde, à qualidade vida e ao desempenho das suas atividades profissionais.

Este estudo possui algumas limitações. Em razão da pandemia do COVID-19, o contato presencial com a instituição e com os docentes ficou impossibilitado. Tal limitação serve como estímulo para continuar o estudo, podendo esta pesquisa ser

replicada em período pós-pandemia para a comparação de dados, principalmente em relação aos professores das instituições pública, uma vez que não foram identificadas influências do estresse ocupacional no comprometimento organizacional. Supõe-se que este resultado pode ter sido em virtude de os professores não estarem trabalhando, nem em forma remota, na época da aplicação do questionário e poderiam estar mais preocupados em não se contaminarem com o vírus COVID-19. O assunto não se esgota.

O modelo apresentado pode ser aplicado em qualquer ambiente organizacional, permitindo avaliar o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- ABDELMOTELEB, S. A. A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: a three-wave longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, v. 34, n. 3, p. 321-336, June 2019.
- AJZEN, I.; FISHBEIN, M. **Belief, attitude, intention and behavior**: an introduction to theory and research. Massachusetts: Addison-Wesley, 1977.
- ALIANTE, G. **Síndrome de Burnout e trabalho**: um estudo junto à professores moçambicanos do ensino fundamental das escolas da rede pública na cidade de Nampula. 2018. 131 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2018.
- AMARAL, A. C. E. S. **Professor saudável, escola viva**: um olhar para o estresse docente. 2018. 81 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Médicas) – Universidade Estadual de Campinas, 2018.
- ANDERSON, D. R.; SWEENEY, D. J.; WILLIAMS, T. A. **Estatística aplicada à administração e economia**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação e Sociedade**, v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009.
- AUBERT, N. A neurose profissional. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 1, p. 84-105, jan./fev., 1993.
- BABBIE, E. **Métodos de pesquisa de survey**. Belo Horizonte: UFMG, 2003.
- BALLONE, G. J. **Estresse e Trabalho**. 2015. Disponível em: <<http://psiqweb.net/index.php/estresse-2/estresse-e-trabalho/>>. Acesso em: 12 nov. 2019.
- BANDEIRA, M. L. **Investigando o Impacto das Políticas de Recursos Humanos no Comprometimento Organizacional em uma empresa de serviços do setor público**. 1999. 182 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1999.
- BANDEIRA, M. L.; MARQUES A.L; VEIGA, R.T. Validando um instrumento de medidas de Comprometimento: uma proposta empreendedora voltada para as dimensões acadêmica e empresarial. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 23., 1999, Foz do Iguaçu. **Anais.... ANPAD**, 1999.
- BARCAUI, A.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estresse, enfrentamento e qualidade de vida: um estudo sobre gerentes brasileiros. **Revista Administração Contemporânea**, v.18, n. 5, p. 670-694, 2014.

BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. 1994. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de Brasília, 1994.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 52-64, maio/jun. 1993.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, maio/ago. 1997.

BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A.; MACAMBIRA, M. O.; BORGES-ANDRADE, J. E. Vínculos dos indivíduos com a organização: Análise da produção científica brasileira 2000-2010. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, n. 2, p. 153-162, 2014.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, Chicago, USA, v. 66, p. 32-40, July, 1960.

BECKER, T. E. Foci and bases of commitment: are they distinctions word making? **Academy of Management Journal**, v. 35, p. 232 – 244, 1992.

BOA MORTE, S. V. R. **O clima escolar e sua relação com o estresse do professor**. 2015. 97 f. Dissertação (Mestrado em Cognição e Linguagem) do Centro de Ciências do Homem, na Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF, 2015.

BOHLE, P.; QUINLAN, M.; MAYHEW, C. The health effects of job insecurity: an evaluation of the evidence. **Economic and Labour Relations Review**, v. 12, n. 1, p. 32-60, 2001.

BORBA, B. M. R.; DIEHL, L.; SANTOS, A. S.; MONTEIRO, J. K.; MARIN, A. H. Síndrome de Burnout em professores: estudo comparativo entre o ensino público e privado. **Psicologia e Argumento**, v. 33, n. 80, p. 270-281, jan./abr., 2015.

BORGES-ANDRADE, J. E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 2, n. 1, p. 37-47, abr. 1994.

BOSHOFF, C.; MELS, G. Role stress and job satisfaction: their supervisory antecedents and their influence on organizational commitment. **Journal of Industrial Psychology**, v. 21, n. 1, p. 25 – 32, 1995.

BOTELHO, R. D; **Comprometimento organizacional**: um estudo no Tribunal de Justiça do estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2009, 143f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, 2009.

BRAGA, C. D. **As novas tecnologias de gestão e suas decorrências**: as tensões no trabalho e o estresse ocupacional na função gerencial. 2008. 134f. Dissertação

(Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G.; OLVEIRA, M. E. T. Intenção de abandono profissional entre professores: o papel dos estressores ocupacionais. **Revista Brasileira de Educação**, v. 24, Ago., 2019.

CERICATO, I. L. A profissão docente em análise no Brasil: uma revisão bibliográfica. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos – RBEP**, Brasília, v. 97, n. 246, p. 278-289, maio/agosto, 2016.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 1998.

CHROUSOS, G.P. Stress and disorders of the stress system. **Nature Reviews Endocrinology**. 2009. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19488073>> Acesso em: 09 de nov. 2019.

CICEI, C. C. Occupational stress and organizational commitment in romanian public organizations. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, v. 33, p. 1077-1081, 2012.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CONCEIÇÃO, J. B. **Estresse ocupacional e suas manifestações fisiológicas em professores efetivos da rede pública de educação Municipal**. 2017. 75 f. Dissertação (Mestrado em Ambiente e Saúde) – Universidade do Planalto Catarinense, 2017.

CONTO, F. **Estresse laboral e suas implicações no processo de cuidar e do autocuidado da equipe de enfermagem**. 2013. 172 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Programa Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.

COOPER, C. L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2008.

COOPER, C. **Theories of organizational stress**. New York: Oxford University Press, 1998.

COOPER, C.; SLOAN, S.; WILLIAMS, S. **Occupational stress indicator management guide**. London: Thorbay Press, 1988.

COOPER, C.L.; KELLY, M. Occupational stress in head teachers: a national UK study. **British Journal of Educational Psychology**, Edinburg, v. 63, p. 130-143, 1993.

CORREIO. **Brasil é o segundo país do mundo mais estressado, aponta ranking.** 2017. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/brasil-e-o-segundo-pais-do-mundo-mais-estressado-aponta-ranking/>. Acesso em: 30 out. 2019.

COSTA, F. P. **Fatores de pressão no trabalho gerencial:** um estudo em uma grande usina siderúrgica brasileira. 2009. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2009.

COSTA, L. M.; OLIVEIRA, D. A. Trabalho docente no ensino médio no Brasil. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 29, n. 2, 727-750, jul./dez. 2011.

CURY, C. R. J. O Ensino Médio no Brasil: histórico e perspectivas. **Educação em Revista**, Belo Horizonte. n. 27, p. 73-84, 1998.

DAOLIO, C. C.; NEUFELD, C. B. Intervenção para stress e ansiedade em pré-vestibulandos: estudo piloto. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 18, n. 2, p 129-140, jul.-dez., 2017.

DAVEL, E.; MELO, M. C. O. L. (Org.) **Gerência em ação:** singularidades e dilemas do trabalho gerencial. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005.

DEMO, P. **A nova LDB:** ranchos e avanços. Campinas: Papyrus, 1997.

DIAS, D. V. **Valores organizacionais, modelos e práticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional:** um estudo em empresas selecionadas do setor siderúrgico mineiro. 2005, 371f. Tese (Doutorado). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.

DUARTE, A.W. B. **Por que ser professor?** Uma análise da carreira docente na educação básica no Brasil 2013. 169 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

ETZIONI, A. **Análise comparativa de organizações complexas:** sobre o poder, o engajamento e seus correlatos. Rio de Janeiro: Sahar, 1975.

FARBER, B. A. **Crisis in education:** stress and burnout in the american teacher. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho:** como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1986.

FERNANDES, F. R. V. **Estresse docente:** a espiral do conhecimento como base para estratégia de enfrentamento em escolas públicas ofertantes de educação profissional na cidade de Foz do Iguaçu – PR. 2016. 187 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Estadual do Paraná, 2016.

FERREIRA, A. A. E.; SANTOS, D. E.; RIGOLON, R. G. Avaliação comparativa dos sintomas da síndrome de burnout em professores de escolas públicas e privadas. **Revista Brasileira de Educação**, Viçosa, v. 19, n. 59, p. 987-1002, 2014.

FERREIRA, J. M. P.; PAIVA, K. C. M.; SANTOS, J. N.; DUTRA, M. R. S. Estresse, retaliação e percepção de injustiça nas organizações: proposição de modelo teórico integrativo. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 774 – 787, oct./dec., 2018.

FIGUEIRAS, J. C.; HIPPERT, M. I. Estresse: possibilidades e limites. *In*: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Orgs.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 112-129, 2002.

GONZÁLEZ, M. A. A. **Stress**: temas de psiconeuroendocrinologia. 2 ed. Tradução de Maria Cristina Triguero Veloz Teixeira. São Paulo: Robe Editorial, 2001.

GOULART JÚNIOR, E.; CARDOSO, H. F.; DOMINGUES, L.C.; GREEN, R.M.; LIMA, T.R. Trabalho e estresse: identificação do estresse e dos estressores ocupacionais em trabalhadores de uma unidade administrativa de uma instituição pública de ensino superior (IES). **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 7, n. 1, p. 1-17, 2014.

GOULART JUNIOR, E.; LIPP, M. E. N. Estilo de liderança e estresse: uma pesquisa em escolas estaduais de ensino fundamental. **Revista brasileira de política e administração da educação**, v. 27, n. 2, p. 153-360, 2011.

GUIMARÃES, L. A. M.; OLIVEIRA, F. F.; SILVA, M. C. M. V.; CAMARGO, D. A.; RIGONATTI, L. F.; CARVALHO, R. B. Saúde Mental do Trabalhador e contemporaneidade. *In*. **Temas e Pesquisas em Saúde Mental e Trabalho**. 1. ed. Curitiba: CRV, 2015.

HAIR JR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. Multivariate data analysis. New Jersey: Prentice Hall, 2009.

HAN, S. S.; HAN, J. W.; AN, Y. S.; LIM, S. H. Effects of role stress on nurses' turnover intentions: the mediating effects of organizational commitment and burnout. **JapanJournalofNursing Science**, v. 12; p. 287 – 296, 2015.

HANZELMANN, R. S. **Ambiente de trabalho versus estresse ocupacional em professores do Ensino Fundamental I**. 2017. 113 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2017.

HARDT, P. O. S. **Estresse e Estratégias de enfrentamento em professores do Ensino Fundamental**. 2009.153 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Desenvolvimento Regional). Departamento de Economia, Contabilidade e Administração. Universidade de Taubaté – Unitau, 2009.

HONÓRIO, L. C. **Cisão e privatização**: Impactos sobre a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de telefonia celular, 1998. 199f. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade de Ciências Econômicas. Belo Horizonte: UFMG, 1998.

HREBINIAK, K. G.; ALLUTO, J. A. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, New York, n.4, v.17, p.555-573, dec. 1972.

INOCENTE, N. J. Estresse ocupacional: origem, conceitos, relações e aplicações nas organizações e no trabalho. *In*: CHAMON, E. M. Q. O. **Gestão e comportamento humano nas organizações**. Rio de Janeiro: Brasport, p. 146-179, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE) – **Cidades**, 2019. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/vicosa/panorama>>. Acesso em 04 jun. 2019.

INTERNATIONAL STRESS MANAGEMENT ASSOCIATION – ISMA. **Nossa história**. 2019. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/quem-somos>>. Acesso em: 30 out. 2019.

JAMAL, M. Relationship of job stress and type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. **Human Relations**, v. 43, n. 8, p. 727 – 738, 1990.

JEX, S. M. **Organization psychology**: a scientist-practitioner approach. New York: John Wiley e Sons, 2002.

JORNAL DA USP. **Professor sem formação específica, problema a ser solucionado**. 2017. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/professor-sem-formacao-especifica-problema-a-ser-solucionado/>>. Acesso em: 25 jan. 2020.

KAMAU, C.; MEDISAUSKAITE, A.; LOPES, B. Inductions buffer nurses' job stress, health and organizational commitment. **Archives of Environmental and Occupational Health**, v. 70, n. 6, p. 305-308, 2015.

KHODABAKHSHI, M. Predicting occupational stress for women working in the bank with assessment of their organizational commitment and personality type. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, v. 84, p. 1859-1862, 2013

KILIMNIK, Z. M.; BICALHO, R. F. S.; OLIVEIRA, L. C. V.; MUCCI, C. B. M. R. Análise do estresse, fatores de pressão do trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com médicos de uma unidade de pronto atendimento de Belo Horizonte, Minas Gerais. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 12, n. 3, p. 668-693, set./dez. 2012.

KUENZER, A. Z. A formação de professores para o Ensino Médio: velhos problemas, novos desafios. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 32, n. 116, p. 667-88, jul./set. 2011.

LAZARUS, R.; FOLKMAN, S. **Stress appraisal and coping**. New York: Springer Publishing Company, 1984. 456 p.

LI, P.; LIU, Y.; YUAN, P.; JU, F. The Study on the Relationship between University Faculties' Job Stress and Organizational Commitment in China. **Procedia Computer Science**, v. 122, p. 642 -648, 2017.

LIMA, F. F. G. **Fatores associados ao estresse ocupacional**: percepção de professores do Ensino Fundamental. 2015. 56 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro Universitário FIEO. 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2005.

LIPP, M. E. N. **Mecanismos neuropsicofisiológicos do estresse**: teorias e implicações clínicas. 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

LIPP, M. E. N. **Mecanismos neuropsicológicos do stress**: teoria e aplicações clínicas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

LIPP, M. N.; ROCHA, J. C. **Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida**. 2. ed. Campinas: Papyrus, 1996.

LIPP, M.N. **O stress do professor**. 7 ed. Campinas, SP: Papyrus, 2012.

MACHADO, L. M.; SCORZAFAVE, L. G. D.S. Distribuição de Salários de Professores e Outras Ocupações: uma Análise para Graduados em Carreiras Tipicamente Ligadas à Docência. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 70, n. 2, p. 203-220, jun. 2016.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARCELINO FILHO, A.M.; ARAUJO, T. M. Estresse ocupacional e saúde mental dos profissionais do centro de especialidades médicas de Aracaju. **Revista trabalho e Educação**, v.13, n. 1, p. 177- 199, 2015.

MARÔCO, J. Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software e aplicações. **Perô Pinheiro**: ReportNumber, 2010.

MARQUES, A. L.; BORGES, R. S. G. Validando um modelo de resistência à mudança em organizações públicas, *In*: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3, 2011, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa, 2011.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v..7, n. 4, p.187-209, 2003.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, n.3, v.2, p.67-87, set./dez. 1998.

MELEIRO, A. M. A. S. O stress do professor. *In*: LIPP, M N (Org.). **O stress do professor**. São Paulo: Papyrus, 2002, p.11-27.

MENDES, A. M. A organização do trabalho como produto da cultura e da prevenção do estresse ocupacional: o olhar da psicodinâmica do trabalho. In: Tamayo, A. (Org.) **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

MENEZES, T.; CAVALCANTE, D. R.; MONTEIRO, J. S.; BRUNO, J. N.; SILVA, K. R.; ALVES, M. C. Fatores de Estresse Laboral no Trabalho Docente: Uma Revisão Sistemática de Dados. **NANBIQUARA – Revista Científica do Centro Universitário Fametro**, v. 1, n. 01, p. 42 – 52, 2019.

MESQUITA, A. A.; GOMES, D. S.; LOBATO, J. L.; GONDIM, L.; SOUZA, S. B. D. **Estresse e síndrome de *burnout* em professores**: prevalência e causas. *Psicologia Argumento*, Curitiba, v. 31, n.75, p. 627-635, out./dez. 2013.

MESQUITA, S. S. A.; LELIS, I. A. O. M. Cenários do ensino médio no Brasil. *Revista Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, Rio de Janeiro, v.23, n. 89, p. 821-842, out./dez. 2015.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A. Three-component conceptualization organization commitment. **Human Resources Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace**: theory, research and application. Thousand Osaks, CA: Sage. 1997.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, p. 1-18, 1990.

MEYER, J. P.; STANLEY, D. J.; HERSCOVICH, L.; TOPOLNYTSKY, L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 61, p. 20-52, 2002.

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

MILLER, H. **States and economies and the changing labour process of academics**: Australia, Canada and the United Kingdom, Birmingham: The University of Aston in Birmingham, 1992b.

MILLER, H. **The state of the academic profession**. Birmingham: The University of Aston in Birmingham, 1992a.

MORAES, L. F. R. **Comprometimento organizacional das universidades federais mineiras**: um exercício preliminar de análise. 1997, 176f. Tese (Doutorado). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1997.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M.; O atual estado da arte da qualidade de vida no Brasil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E

PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 18, 1994, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 1994.

MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L.; CORREIA, L. F. Comprometimento organizacional: uma contribuição ao constructo. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 22., 1998, Foz do Iguaçu. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1998.

MORAIS, A. C. P. L. **Adição ao trabalho e estresse ocupacional em professores de pós-graduação stricto sensu de uma instituição de ensino superior da cidade de Campo Grande, MS, Brasil.** 2018. 115 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2018.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R.M. **Employee-organization linkagens: the psychology of commitment, absenteeism and turnover.** New York: academic Press, 1982

NODARI, N. L.; FLOR, S. R. A.; RIBEIRO, A. S.; HAYASIDA, N. M. A.; CARVALHO G. J. R. Estresse, conceitos, manifestações e avaliação em saúde: revisão de literatura. **Revista Saúde e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 1, p. 61-74, maio 2014.

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

OLIVEIRA, O. L. M.; BARDAGI, M. P. Estresse e comprometimento com a carreira de policiais militares. **Boletim de Psicologia**, v. 40, n. 131, p. 153 – 166, 2010.

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

PAPARELLI, R.; ALMEIDA, T. B.; SILVA, D. L. D.; MORGADO, L. P. Adoecimento bancário: construção de estratégias individuais e coletivas para o enfrentamento do desgaste mental relacionado ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 44, e. 21, May 30, 2019.

PAYNE, R. L.; COOPER, C. L. **Emotions at work: theory, research and applications for management.** John Wiley e Sons, 2003.

PEREIRA NETO, J. C. **Resiliência, traços de personalidade e estressores da docência como preditores do estresse ocupacional.** Rio de Janeiro, 2018. 57 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2018.

PEREIRA, E. F. T.; SANTOS, C. S. A.; LOPES, M. A. S.; EUGENIO, A.D. Qualidade de vida e saúde dos professores de educação básica: discussão do tema e revisão de investigações. **Revista Ciência e Movimento**, v.17, n. 2, p. 100-107, 2010.

PEREIRA, J. G. **Estresse ocupacional**: estudo com professores de uma universidade federal localizada no interior de Minas Gerais. 2019. 131 f. Dissertação (Mestrado Administração) – Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte. 2019.

PEREIRA, L. Z; ZILLE, G.P. O estresse no trabalho: uma análise teórica dos seus conceitos e interrelações. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v. 4, n. 7, p. 414-434, 2016.

PERES, R. S. **Estresse ocupacional e o trabalho de caixas que atuam em instituições bancárias privadas localizadas em Belo Horizonte**. 2014. 138 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2014.

PERES, R. S.; HONÓRIO, L. C. Estresse ocupacional e o trabalho do caixa: um estudo em grandes instituições bancárias localizadas em Belo Horizonte. In: ENCONTRO DO ANPAD, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte, 13 a 16 de setembro de 2015.

PIMENTEL, D. A. S. **Satisfação no trabalho e comprometimento organizacional**: estudo com docentes em uma IES particular na cidade de Juiz de Fora – MG. 2016. 108 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro Universitário Unihorizontes, 2016.

PINHO, A. P. M.; OLIVEIRA, E. R. S. Comprometimento Organizacional no Setor Público: Um Levantamento Bibliográfico dos Últimos 27 Anos no Brasil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 41, 2017. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2017.

PORTELA, R. R. **Estresse ocupacional**: estudo com gerentes de cooperativas do Sistema Unimed no interior mineiro. 2011. 115 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2011.

REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica . afinal, quantas dimensões? In: **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 4, p. 25 – 35, out/dez, 2003.

REIS, E. J. F. B.; ARAÚJO, T. M.; CARVALHO, F. M.; BARBALHO, L.; SILVA, M. O. Docência e exaustão emocional. **Educação e Sociedade**, v. 27, n. 94, p. 229-253, 2006.

RESENDE, P. T. V.; SOUSA, P. R.; SILVA, J. V. R. Fontes de tensão e estresse nos caminhoneiros brasileiros: uma análise a partir do modelo occupational stress indicator. In: SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO, LOGÍSTICA E OPERAÇÕES – SIMPOI, 8., 2010, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FGV, 2010.

RIBEIRO FILHO, J. G.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento organizacional: comparando docentes efetivos e temporários de uma Instituição de Ensino Superior.

**Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo, v. 10, n. 20, p. 173-204, jul/dez. 2014.

RIBEIRO, T. A. **Estresse em professores do ensino fundamental**: estudo em uma escola social no sul do estado de Minas Gerais. (2015). 115 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte. 2015.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 334 p.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 10, n. 2, p. 129-144, dez. 2010.

ROSSI, A M.; QUICK, J. C. PERREWÉ, P. L. org. – **Stress e qualidade de vida no trabalho**: o positivo e o negativo. – São Paulo: Atlas, 2009.

ROSSI, A. M. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. *In*: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2008.

ROSSI, E. L. **A Psicobiologia de cura mente-corpo**. Campinas: Editorial Psy II. 1994.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v.20, n. 45, p. 73-81, 2010.

SAMPAIO, M.; MARIN, A. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1.203-1.225, set./dez. 2004.

SANTOS, D. A. S. **Estresse ocupacional e transtornos mentais comuns entre professores universitários**. 2016. 157 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Estadual de Feira de Santana-BA, 2016.

SELYE, H. **Stress**: a tensão da vida. São Paulo: Ibrasa, 1965.

SERVILHA, E. A. M. Estresse em professores universitários na área de fonoaudiologia. **Revista de Ciências Médicas**, v. 14, n. 1, p. 43 – 52, 2005.

SILVA, A. F.; MAIA, M. F. M.; LIMA, C. A. G.; GUEDES, I. T.; PEDREIRA, K. C.; SILVA, D. A. S.; PETROSKI, E. L. Fatores que prevalecem ao esgotamento profissional em professores. **Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 25, n. 2, p. 333-339, 2017.

SILVA, D. M. O olhar de docentes sobre as condições de trabalho no Ensino Médio. 2018. 113 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Estado de Minas Gerais. 2018.

SILVA, G. A. C. **Estratégias de enfrentamento do estresse docente em escolas municipais**. 2017. 110 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ, 2017.

SILVA, J. G. **Estresse ocupacional e enfrentamento no trabalho**: um estudo com docentes da rede pública de ensino fundamental do 1º ao 5º ano do município de Imperatriz (MA). 2016. 97 f. Dissertação (Mestrado em Administração) da Universidade de Taubaté, 2016.

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

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Colaboração. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 300-330.

SIU, O. L.; COOPER, C. L. A study of occupational stress, job satisfaction and quitting intention in Hong Kong firms: the role of locus of control and organizational commitment. **Stress Medicine**, v. 14, p. 55- 66, 1998.

SOARES, M. B. **Análise do estresse ocupacional em docentes da Universidade Federal de Viçosa e suas interferências na qualidade de vida e suporte familiar**. 2016. 105 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, 2016.

SOUZA, E. P.; MARQUES, A. L. Comprometimento organizacional e personalidade: considerações sobre a influência dos traços no comprometimento. In: EnANPAD, 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

TAMAYO, A. **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: All Books, 2008.

TAMAYO, M.R.; PINHEIRO, F.; TRÓCCOLI, B. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 7, n. 1, p. 37-46, 2002.

TENENHAUS, M.; VINZI, V. E.; CHATELIN, Y.; LAURO, C. PLS path modeling. **Computational Statistics e Data Analysis**, v. 48, p. 159 – 205, 2005.

TRIOLA, M. F. **Introdução à estatística**. 10. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

TSIGOS, C.; KYROU, J.; KASSI, E.; CHROUSOS, G. P. **Stress, Endocrine Physiology and Pathophysiology**, 2016. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK278995/>> Acesso em: 11 nov. 2019.

VICENTINI, P. P.; LUGLI, R. G. **História da profissão docente no Brasil: Representações em disputa**. São Paulo: Cortez, 2009.

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

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2012.

ZANELLI, J.C; BORGES-ANDRADE, J.E; BASTOS, A.V.B. (Orgs) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZILLE, L. P. ;NOGUEIRA, F. A. L. Manifestações de Estresse Ocupacional em Docentes Brasileiros. In: 19º Congresso de Stress da ISMA-BR, 21º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, **anais...11º Encontro Nacional de Qualidade de Vida na Segurança Pública e 11º Encontro Nacional de Qualidade de Vida no Serviço Público**, 2019, Porto Alegre. Viver melhor: trabalho, stress e saúde, 2019.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos**. 2005. 253 f. (Tese de Doutorado). FACE, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2005.

ZILLE, L. P.; CREMONEZI, A. M. Estresse no trabalho: Estudo com professores da Rede Pública Estadual de Minas Gerais. **REUNA**, Belo Horizonte – MG, Brasil, v.18, n.4, p. 111-128, out./dez. 2013.

## APÊNDICES

<b>APÊNDICE A – TABELAS.....</b>	<b>167</b>
----------------------------------	------------

## APÊNDICE A – TABELAS

Neste apêndice, apresentam-se as tabelas que não obtiveram resultados estatisticamente significativos nas variáveis analisadas.

**Tabela 47 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao gênero**

Fatores de Pressão no Trabalho	Gênero	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste t)
Fatores intrínsecos ao trabalho	Feminino	2,51	0,83	0,626
	Masculino	2,56	0,72	
Papel Gerencial	Feminino	2,32	0,84	0,889
	Masculino	2,30	0,76	
Desenvolvimento na Carreira	Feminino	2,53	0,81	0,500
	Masculino	2,61	0,94	
Estrutura e clima organizacional	Feminino	2,67	0,98	1,000
	Masculino	2,67	0,99	
Inter-relacionamento	Feminino	2,33	0,82	0,965
	Masculino	2,33	0,85	
Interface casa e trabalho	Feminino	2,46	0,92	0,889
	Masculino	2,44	0,88	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste *t*-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 48 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação à idade**

Fatores de Pressão no Trabalho	Faixa Etária	Média	Desvio-padrão	<i>P</i> -valor (Teste t)
Fatores intrínsecos ao trabalho	Até 40 anos	2,55	0,90	0,777
	Acima de 40 anos	2,52	0,71	
Papel Gerencial	Até 40 anos	2,39	0,89	0,223
	Acima de 40 anos	2,25	0,74	
Desenvolvimento na Carreira	Até 40 anos	2,57	0,85	0,914
	Acima de 40 anos	2,55	0,87	
Estrutura e clima organizacional	Até 40 anos	2,64	0,96	0,660
	Acima de 40 anos	2,70	1,00	
Inter-relacionamento	Até 40 anos	2,38	0,92	0,466
	Acima de 40 anos	2,29	0,76	
Interface casa e trabalho	Até 40 anos	2,45	1,00	0,988
	Acima de 40 anos	2,46	0,84	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste *t*-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber:  $p\text{-valor} < 0.01^{**}$  (nível de confiança de 99%) e  $p\text{-valor} < 0.05^*$  (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 49 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao estado civil**

<b>Fatores de Pressão no Trabalho</b>	<b>Estado Civil</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>P-valor (Teste F)</b>
Fatores intrínsecos ao trabalho	Casado	2,52	0,860	0,954
	Separado	2,50	0,608	
	Solteiro	2,54	0,700	
	Viúvo	2,72	1,137	
Papel Gerencial	Casado	2,28	0,820	0,764
	Separado	2,30	0,507	
	Solteiro	2,35	0,849	
	Viúvo	2,64	1,222	
Desenvolvimento na Carreira	Casado	2,57	0,910	0,270
	Separado	2,32	0,624	
	Solteiro	2,59	0,839	
	Viúvo	3,10	0,930	
Estrutura e clima organizacional	Casado	2,66	0,995	0,174
	Separado	2,40	0,788	
	Solteiro	2,76	0,987	
	Viúvo	3,38	1,404	
Inter-relacionamento	Casado	2,27	0,852	0,650
	Separado	2,36	0,616	
	Solteiro	2,41	0,854	
	Viúvo	2,56	0,963	
Interface casa e trabalho	Casado	2,49	0,994	0,906
	Separado	2,37	0,580	
	Solteiro	2,41	0,850	
	Viúvo	2,54	0,953	

**Nota:** – As probabilidades de significância ( $p\text{-valor}$ ) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

– Os valores de  $p\text{-valor}$  em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber:  $p\text{-valor} < 0.01^{**}$  (nível de confiança de 99%) e  $p\text{-valor} < 0.05^*$  (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 50** – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação à formação acadêmica

<b>Fatores de Pressão no Trabalho</b>	<b>Formação Acadêmica</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>P-valor (Teste F)</b>
Fatores intrínsecos ao trabalho	Graduação	2,45	0,689	0,199
	Especialização	2,53	0,817	
	Mestrado	2,72	0,952	
	Doutorado	2,40	0,660	
Papel Gerencial	Graduação	2,24	0,732	0,492
	Especialização	2,47	0,919	
	Mestrado	2,32	0,867	
	Doutorado	2,24	0,707	
Desenvolvimento na Carreira	Graduação	2,45	0,822	0,540
	Especialização	2,64	0,812	
	Mestrado	2,63	0,920	
	Doutorado	2,62	0,956	
Estrutura e clima organizacional	Graduação	2,61	1,020	0,905
	Especialização	2,71	0,991	
	Mestrado	2,70	0,993	
	Doutorado	2,74	0,900	
Inter-relacionamento	Graduação	2,25	0,760	0,370
	Especialização	2,31	0,925	
	Mestrado	2,50	0,905	
	Doutorado	2,27	0,709	
Interface casa e trabalho	Graduação	2,36	0,786	0,442
	Especialização	2,47	0,910	
	Mestrado	2,62	1,035	
	Doutorado	2,39	0,975	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 51** – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao tempo de atuação na instituição

Fatores de Pressão no Trabalho	Tempo na Instituição	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste F)
Fatores intrínsecos ao trabalho	Até 5 anos	2,70	0,921	0,090
	De 6 a 15 anos	2,41	0,749	
	Mais de 15 anos	2,50	0,671	
Papel Gerencial	Até 5 anos	2,45	0,871	0,259
	De 6 a 15 anos	2,25	0,790	
	Mais de 15 anos	2,24	0,751	
Desenvolvimento na Carreira	Até 5 anos	2,64	0,860	0,493
	De 6 a 15 anos	2,47	0,853	
	Mais de 15 anos	2,58	0,874	
Estrutura e clima organizacional	Até 5 anos	2,79	0,977	0,158
	De 6 a 15 anos	2,49	0,957	
	Mais de 15 anos	2,75	1,008	
Inter-relacionamento	Até 5 anos	2,43	0,910	0,532
	De 6 a 15 anos	2,29	0,774	
	Mais de 15 anos	2,28	0,805	
Interface casa e trabalho	Até 5 anos	2,66	1,023	0,101
	De 6 a 15 anos	2,35	0,864	
	Mais de 15 anos	2,38	0,805	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 52** – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao tempo semanal de trabalho

<b>Fatores de Pressão no Trabalho</b>	<b>Horas Semanais de Trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b><i>p</i>-valor (Teste F)</b>
Fatores intrínsecos ao trabalho	Até 20 horas aula	2,58	0,91	0,724
	Entre 20 e 30 horas aulas	2,54	0,76	
	Entre 30 e 40 horas aulas	2,42	0,64	
	Mais de 40 horas aulas	2,54	0,61	
Papel Gerencial	Até 20 horas aula	2,38	0,89	0,236
	Entre 20 e 30 horas aulas	2,40	0,82	
	Entre 30 e 40 horas aulas	2,17	0,65	
	Mais de 40 horas aulas	2,08	0,63	
Desenvolvimento na Carreira	Até 20 horas aula	2,58	0,85	0,928
	Entre 20 e 30 horas aulas	2,58	0,91	
	Entre 30 e 40 horas aulas	2,49	0,85	
	Mais de 40 horas aulas	2,62	0,85	
Estrutura e clima organizacional	Até 20 horas aula	2,77	1,06	0,558
	Entre 20 e 30 horas aulas	2,65	0,96	
	Entre 30 e 40 horas aulas	2,52	0,86	
	Mais de 40 horas aulas	2,69	1,00	
Inter-relacionamento	Até 20 horas aula	2,29	0,90	0,791
	Entre 20 e 30 horas aulas	2,43	0,86	
	Entre 30 e 40 horas aulas	2,29	0,74	
	Mais de 40 horas aulas	2,36	0,61	
Interface casa e trabalho	Até 20 horas aula	2,49	0,96	0,947
	Entre 20 e 30 horas aulas	2,42	0,99	
	Entre 30 e 40 horas aulas	2,47	0,78	
	Mais de 40 horas aulas	2,37	0,65	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 53** – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação à frequência de trabalho aos sábados, domingos e feriados

Fatores de Pressão no Trabalho	Trabalho Sábado, Domingos e Feriados	Média	Desvio- padrão	<i>p</i> -valor (Teste F)
Fatores intrínsecos ao trabalho	Raramente	2,39	0,74	0,172
	Às Vezes	2,49	0,71	
	Frequentemente	2,69	0,94	
Papel Gerencial	Raramente	2,22	0,77	0,838
	Às Vezes	2,31	0,76	
	Frequentemente	2,32	0,94	
Desenvolvimento na Carreira	Raramente	2,43	0,82	0,422
	Às Vezes	2,54	0,80	
	Frequentemente	2,68	1,03	
Estrutura e clima organizacional	Raramente	2,46	1,00	0,425
	Às Vezes	2,68	0,88	
	Frequentemente	2,75	1,20	
Inter-relacionamento	Raramente	2,18	0,86	0,355
	Às Vezes	2,31	0,79	
	Frequentemente	2,44	0,85	
Interface casa e trabalho	Raramente	2,32	1,05	0,317
	Às Vezes	2,42	0,83	
	Frequentemente	2,61	0,91	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 54** – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao hábito de fumar

Fatores de Pressão no Trabalho	Fuma	Média	Desvio- padrão	<i>p</i> -valor (Teste t)
Fatores intrínsecos ao trabalho	Não	2,52	0,81	0,554
	Sim	2,63	0,61	
Papel Gerencial	Não	2,33	0,82	0,395
	Sim	2,17	0,64	
Desenvolvimento na Carreira	Não	2,56	0,85	1,000
	Sim	2,56	0,96	
Estrutura e clima organizacional	Não	2,69	0,97	0,506
	Sim	2,54	1,11	
Inter-relacionamento	Não	2,33	0,83	0,870
	Sim	2,36	0,80	
Interface casa e trabalho	Não	2,46	0,91	0,898
	Sim	2,43	0,82	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste t-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber:  $p\text{-valor} < 0.01^{**}$  (nível de confiança de 99%) e  $p\text{-valor} < 0.05^*$  (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 55 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação ao hábito de beber**

Fatores de Pressão no Trabalho	Beb e	Média	Desvio-padrão	$p\text{-valor}$ (Teste t)
Fatores intrínsecos ao trabalho	Não	2,51	0,76	0,849
	Sim	2,54	0,80	
Papel Gerencial	Não	2,19	0,83	0,238
	Sim	2,35	0,79	
Desenvolvimento na Carreira	Não	2,54	0,90	0,865
	Sim	2,57	0,85	
Estrutura e clima organizacional	Não	2,68	1,12	0,966
	Sim	2,67	0,94	
Inter-relacionamento	Não	2,29	0,82	0,673
	Sim	2,35	0,83	
Interface casa e trabalho	Não	2,56	0,86	0,362
	Sim	2,42	0,92	

Nota: – As probabilidades de significância ( $p\text{-valor}$ ) se referem ao teste *t-Student* para amostras independentes.

- Os valores de  $p\text{-valor}$  em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber:  $p\text{-valor} < 0.01^{**}$  (nível de confiança de 99%) e  $p\text{-valor} < 0.05^*$  (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 56 – Comparação dos fatores de pressão no trabalho em relação à frequência que faz exames médicos**

Fatores de Pressão no Trabalho	Frequência que Faz Exames Médicos	Média	Desvio-padrão	$p\text{-valor}$ (Teste F)
Fatores intrínsecos ao trabalho	Não Faz Exames	2,45	0,696	0,867
	De 2 em 2 anos	2,55	0,776	
	No mínimo 1 vez ao ano	2,54	0,808	
Papel Gerencial	Não Faz Exames	2,39	0,769	0,855
	De 2 em 2 anos	2,33	0,839	
	No mínimo 1 vez ao ano	2,29	0,808	
Desenvolvimento na Carreira	Não Faz Exames	2,66	0,747	0,255
	De 2 em 2 anos	2,32	0,864	
	No mínimo 1 vez ao ano	2,59	0,875	
Estrutura e clima organizacional	Não Faz Exames	2,58	0,954	0,819
	De 2 em 2 anos	2,62	0,978	
	No mínimo 1 vez ao ano	2,70	0,996	
Inter-relacionamento	Não Faz Exames	2,33	0,960	0,788
	De 2 em 2 anos	2,23	0,832	
	No mínimo 1 vez ao ano	2,35	0,809	
Interface casa e trabalho	Não Faz Exames	2,57	0,978	0,796
	De 2 em 2 anos	2,42	0,855	
	No mínimo 1 vez ao ano	2,44	0,905	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 57 – Comparação dos fatores de sintomas em relação à faixa etária**

Sintomas	Faixa Etária	Média	Desvio-padrão	<i>p-valor</i> (Teste t)
Físicos	Até 40 anos	2,17	0,67	0,748
	Acima de 40 anos	2,19	0,63	
Mentais	Até 40 anos	2,63	0,88	0,543
	Acima de 40 anos	2,70	0,89	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste t-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 58 – Comparação dos fatores de sintomas em relação ao estado civil**

Sintomas	Estado Civil	Média	Desvio-padrão	<i>p-valor</i> (Teste F)
Físicos	Casado	2,13	0,63	0,344
	Separado	2,30	0,62	
	Solteiro	2,21	0,68	
	Viúvo	2,54	0,46	
Mentais	Casado	2,59	0,91	0,305
	Separado	2,84	0,83	
	Solteiro	2,71	0,86	
	Viúvo	3,16	0,69	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 59** – Comparação dos fatores de sintomas em relação à formação acadêmica

Sintomas	Formação Acadêmica	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste F)
Físicos	Graduação	2,19	0,63	0,439
	Especialização	2,18	0,68	
	Mestrado	2,24	0,64	
	Doutorado	2,00	0,54	
Mentais	Graduação	2,71	0,87	0,154
	Especialização	2,62	0,96	
	Mestrado	2,79	0,83	
	Doutorado	2,33	0,84	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 60** – Comparação dos fatores de sintomas em relação à instituição em que atua

Sintomas	Instituição	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste t)
Físicos	Pública	2,22	0,64	0,329
	Privada	2,12	0,65	
Mentais	Pública	2,69	0,89	0,731
	Privada	2,64	0,88	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste *t*-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 61** – Comparação dos fatores de sintomas em relação ao tempo de atuação na instituição

Sintomas	Tempo na Instituição	Média	Desvio-padrão	<i>P</i> -valor (Teste F)
Físicos	Até 5 anos	2,28	0,68	0,131
	De 6 a 15 anos	2,06	0,62	
	Mais de 15 anos	2,21	0,62	
Mentais	Até 5 anos	2,75	0,91	0,160
	De 6 a 15 anos	2,51	0,88	
	Mais de 15 anos	2,76	0,84	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 62** – Comparação dos fatores de sintomas em relação às horas semanais de trabalho

Sintomas	Horas Semanais de Trabalho	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste F)
Físicos	Até 20 horas aula	2,22	0,71	0,800
	Entre 20 e 30 horas aulas	2,17	0,68	
	Entre 30 e 40 horas aulas	2,18	0,51	
	Mais de 40 horas aulas	2,05	0,54	
Mentais	Até 20 horas aula	2,69	0,94	0,716
	Entre 20 e 30 horas aulas	2,74	0,96	
	Entre 30 e 40 horas aulas	2,62	0,74	
	Mais de 40 horas aulas	2,48	0,70	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem- ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 63** – Comparação dos fatores de sintomas em relação ao hábito de beber

Sintomas	Bebe	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste t)
Físicos	Não	2,22	0,75	0,706
	Sim	2,17	0,61	
Mentais	Não	2,80	1,01	0,280
	Sim	2,63	0,83	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem- ao teste *t*-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 64** – Comparação dos fatores de sintomas em relação à frequência com que faz exames médicos

Sintomas	Frequência que Faz Exames Médicos	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste F)
Físicos	Não Faz Exames	2,14	0,67	0,852
	De 2 em 2 anos	2,14	0,60	
	No mínimo 1 vez ao ano	2,20	0,65	
Mentais	Não Faz Exames	2,73	1,11	0,309
	De 2 em 2 anos	2,44	0,67	
	No mínimo 1 vez ao ano	2,70	0,88	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem- ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 65** – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação ao gênero

Estratégia	Gênero	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste t)
Combate ao Estresse Ocupacional	Feminino	3,43	0,62	0,951
	Masculino	3,43	0,62	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste t-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 66** – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação à faixa etária

Estratégia	Faixa Etária	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste t)
Combate ao Estresse Ocupacional	Até 40 anos	3,50	0,64	0,189
	Acima de 40 anos	3,38	0,60	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste t-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 67** – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação ao estado civil

Estratégia	Estado Civil	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste F)
Combate ao Estresse Ocupacional	Casado	3,43	0,60	0,182
	Separado	3,22	0,59	
	Solteiro	3,53	0,63	
	Viúvo	3,30	0,89	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 68** – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação à formação acadêmica

<b>Estratégia</b>	<b>Formação Acadêmica</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b><i>p</i>-valor (Teste F)</b>
Combate ao Estresse Ocupacional	Graduação	3,38	0,595	0,351
	Especialização	3,46	0,636	
	Mestrado	3,39	0,645	
	Doutorado	3,61	0,606	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 69** – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação à instituição em que atua

<b>Estratégia</b>	<b>Instituição</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b><i>p</i>-valor (Teste t)</b>
Combate ao Estresse Ocupacional	Pública	3,46	0,62	0,373
	Privada	3,38	0,61	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste *t*-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 70** – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação ao tempo na instituição

<b>Estratégia</b>	<b>Tempo na Instituição</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b><i>p</i>-valor (Teste F)</b>
Combate ao Estresse Ocupacional	Até 5 anos	3,43	0,62	0,744
	De 6 a 15 anos	3,47	0,63	
	Mais de 15 anos	3,39	0,60	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 71** – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação às horas semanais de trabalho

<b>Estratégia</b>	<b>Horas Semanais de Trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio - padrão</b>	<b>p-valor (Teste F)</b>
Combate ao Estresse Ocupacional	Até 20 horas aulas	3,39	0,65	0,522
	Entre 20 e 30 horas aulas	3,54	0,52	
	Entre 30 e 40 horas aulas	3,39	0,67	
	Mais de 40 horas aulas	3,39	0,59	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 72** – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação a trabalhar aos sábados, domingos e feriados

<b>Estratégia</b>	<b>Trabalho Sábado, Domingos e Feriados</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>p-valor (Teste F)</b>
Combate ao Estresse Ocupacional	Raramente	3,44	0,53	0,685
	Às Vezes	3,45	0,64	
	Frequentemente	3,36	0,63	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 73**- Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação ao hábito de fumar

<b>Estratégia</b>	<b>Fuma</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>p-valor (Teste t)</b>
Combate ao Estresse Ocupacional	Não	3,43	0,62	0,710
	Sim	3,38	0,62	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem- ao teste t-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 74** – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação ao hábito de beber

<b>Estratégia</b>	<b>Bebe</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>p-valor (Teste t)</b>
Combate ao Estresse Ocupacional	Não	3,29	0,65	0,070
	Sim	3,47	0,60	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste t-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 75** – Comparação dos fatores da estratégia de combate ao estresse ocupacional em relação à frequência que faz exames médicos

<b>Estratégia</b>	<b>Frequência que Faz Exames Médicos</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>p-valor (Teste F)</b>
Combate ao Estresse Ocupacional	Não Faz Exames	3,46	0,58	0,961
	De 2 em 2 anos	3,41	0,48	
	No mínimo 1 vez ao ano	3,43	0,65	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 76** – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação ao gênero

<b>Comprometimento Organizacional</b>	<b>Gênero</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>p-valor (Teste t)</b>
Afetivo	Feminino	3,81	0,89	0,201
	Masculino	3,96	0,82	
Normativo	Feminino	3,21	0,71	0,198
	Masculino	3,34	0,79	
Instrumental	Feminino	2,98	0,85	0,541
	Masculino	2,91	0,86	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste t-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 77** – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação ao estado civil

Comprometimento Organizacional	Estado Civil	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste F)
Afetivo	Casado	3,90	0,84	0,418
	Separado	3,95	0,91	
	Solteiro	3,84	0,91	
	Viúvo	3,32	0,70	
Normativo	Casado	3,28	0,78	0,223
	Separado	3,43	0,68	
	Solteiro	3,22	0,69	
	Viúvo	2,75	0,65	
Instrumental	Casado	3,02	0,88	0,142
	Separado	3,14	0,90	
	Solteiro	2,77	0,74	
	Viúvo	2,73	0,94	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 78** – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação à formação acadêmica

Comprometimento Organizacional	Formação Acadêmica	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste F)
Afetivo	Graduação	3,81	0,934	0,796
	Especialização	3,96	0,814	
	Mestrado	3,90	0,776	
	Doutorado	3,92	0,896	
Normativo	Graduação	3,27	0,763	0,685
	Especialização	3,32	0,716	
	Mestrado	3,29	0,762	
	Doutorado	3,11	0,698	
Instrumental	Graduação	2,98	0,984	0,694
	Especialização	3,06	0,674	
	Mestrado	2,89	0,748	
	Doutorado	2,84	0,832	

Nota: – As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p*-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p*-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%)

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 79** – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação ao hábito de fumar

Comprometimento Organizacional	Fuma	Média	Desvio-padrão	<i>p-valor</i> (Teste t)
Afetivo	Não	3,85	0,86	0,240
	Sim	4,08	0,89	
Normativo	Não	3,25	0,74	0,434
	Sim	3,39	0,78	
Instrumental	Não	2,95	0,87	0,764
	Sim	3,01	0,67	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste t-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 80** – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação ao hábito de beber

Comprometimento Organizacional	Bebe	Média	Desvio-padrão	<i>p-valor</i> (Teste t)
Afetivo	Não	3,80	0,93	0,475
	Sim	3,90	0,84	
Normativo	Não	3,29	0,77	0,732
	Sim	3,25	0,73	
Instrumental	Não	3,06	0,86	0,268
	Sim	2,92	0,85	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste t-Student para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

**Tabela 81** – Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação à frequência com que faz exames médicos

<b>Comprometimento Organizacional</b>	<b>Frequência que Faz Exames Médicos</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b><i>p-valor</i> (Teste F)</b>
Afetivo	Não Faz Exames	3,72	1,06	0,441
	De 2 em 2 anos	3,77	0,91	
	No mínimo 1 vez ao ano	3,91	0,82	
Normativo	Não Faz Exames	3,24	0,80	0,486
	De 2 em 2 anos	3,12	0,78	
	No mínimo 1 vez ao ano	3,30	0,73	
Instrumental	Não Faz Exames	3,09	0,92	0,664
	De 2 em 2 anos	2,89	0,66	
	No mínimo 1 vez ao ano	2,95	0,87	

Nota: – As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste Anova para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: *p-valor* < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e *p-valor* < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2020.

**ANEXOS**

**ANEXO A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA .....185**

## ANEXO A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Prezado(a) Senhor(a),

Encaminhamos-lhe um questionário para levantar dados sobre a relação que você mantém com a organização em que trabalha e os fatores de pressão que vivencia no trabalho. Este questionário visa subsidiar a elaboração de uma Dissertação de Mestrado. Solicitamos a sua colaboração no sentido de responder ao presente questionário.

A sua participação é fundamental para a realização desta pesquisa, pois somente com a sua cooperação poderemos obter as informações necessárias para a identificação dos fatores de pressão presentes nas suas atividades. Ao responder ao questionário, leve em consideração as seguintes orientações gerais:

- Não assine seu nome, uma vez que os dados serão tratados na sua totalidade.
- Responda cada item de forma precisa e franca, condição essencial para a confiabilidade dos resultados.
- Responda às questões pensando em sua vivência e experiência profissional.
- Utilize caneta para marcar suas opções.
- Assinale a resposta que naturalmente ocorre em sua mente.
- Assinale apenas uma resposta para cada questão.
- Trabalhe rapidamente, preenchendo o questionário na sequência.
- Em caso de alteração de resposta, faça um círculo na resposta errada e marque nova resposta.

Para garantir a confiabilidade dos resultados, **nenhuma questão deverá ficar sem a devida resposta**. Portanto, ao final, repasse cada questão para verificar se respondeu a todas.

Agradecemos-lhes o apoio e a participação, e colocamo-nos à disposição para mais esclarecimentos.

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório  
Orientador

Cláudia Kümmler Moreira  
Mestranda

**SEÇÃO 1: DADOS DEMOGRÁFICOS / OCUPACIONAIS / HÁBITOS DE VIDA**

Esta seção do questionário pesquisa dados que caracterizam a sua história de vida.

Por favor, marque a alternativa adequada ao seu caso.

**1.1 Sexo:**

- 1.  Masculino
- 2.  Feminino

**1.2 Faixa etária:**

- 1.  Até 25 anos
- 2.  De 26 a 30 anos
- 3.  De 31 a 35 anos
- 4.  De 36 a 40 anos
- 5.  De 41 a 45 anos
- 6.  Acima de 46 anos

**1.3 Estado civil:**

- 1.  Solteiro
- 2.  Casado
- 3.  Separado
- 4.  Viúvo

**1.4 Número de filhos:**

- 1.  Nenhum
- 2.  1 filho
- 3.  2 filhos
- 4.  3 filhos
- 5.  4 filhos
- 6.  5 filhos
- 7.  Mais de 5 filhos

**1.5 Formação acadêmica:**

- 1.  Graduação completa
- 2.  MBA/Esp. incompleta
- 3.  MBA/Esp. completa
- 4.  Mestrado incompleto
- 5.  Mestrado completo
- 6.  Doutorado incompleto
- 7.  Doutorado completo
- 8.  Pós-Doutorado

**1.6 Setor de trabalho na instituição:**

- 1.  Administração
- 2.  Laticínio
- 3.  Supermercado

**1.7 Tempo de trabalho na instituição:**

- 1.  Há menos de 1 ano
- 2.  De 1 a 5 anos
- 3.  De 6 a 10 anos
- 4.  De 11 a 15 anos
- 5.  De 16 a 20 anos
- 6.  Mais de 20 anos

**1.8 Horas semanais de trabalho na instituição:**

- 1.  Até 40 horas
- 2.  De 41 a 50 horas
- 3.  De 51 a 60 horas
- 4.  Mais de 60 horas

**1.9 Frequência de trabalho aos sábados, domingos e feriados.**

- 1.  Nunca
- 2.  Raramente
- 3.  Às vezes
- 4.  Frequentemente
- 5.  Sempre

**1.10 Você fuma?**

- 1.  Sim

2. ( ) Não

**1.11 Se sim, quantos cigarros, em média, por dia?**

1. ( ) Até 10 por dia                      2. ( ) De 11 a 20 por dia  
3. ( ) Mais de 20 por dia

**1.12 Você toma bebida alcoólica?**

1. ( ) Sim  
2. ( ) Não

**1.13 Se sim, durante a semana, com que frequência você tem bebido?**

1. ( ) Nunca                      2. ( ) Raramente  
3. ( ) Às vezes                4. ( ) Frequentemente  
5. ( ) Sempre

**1.14 Com que frequência você faz exames médicos para averiguar seu estado de saúde?**

1. ( ) De 6 em 6 meses                      2. ( ) De ano em ano  
3. ( ) De 18 em 18 meses                4. ( ) De 2 em 2 anos  
5. ( ) Não costumo fazer exames de acompanhamento.

## SEÇÃO 2 – Você e sua organização

Nesta seção estão listadas várias afirmativas que representam possíveis sentimentos relacionados à organização. Para as afirmativas de 1 a 19, favor utilizar a escala abaixo, marcando o número que mais se aproxima de seus sentimentos e sua percepção a respeito de cada uma das afirmativas, conforme explicado no exemplo abaixo:

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

Item	Afirmativas	1	2	3	4	5
2.1	Eu seria muito feliz se dedicasse o resto da minha vida a esta instituição.					
2.2	Esta instituição merece a minha lealdade.					
2.3	Esta instituição tem um imenso significado pessoal para mim.					
2.4	Acredito que teria poucas oportunidades no mercado de trabalho se eu deixasse de trabalhar nesta instituição.					
2.5	Eu devo muito a esta instituição.					
2.6	Eu me sinto como uma pessoa de casa nesta instituição.					
2.7	Eu me sinto emocionalmente envolvido com esta instituição.					
2.8	Eu realmente sinto os problemas desta instituição como se fossem meus.					2
2.9	Eu sinto um forte sentimento de integração com esta instituição.					
2.10	Mesmo que eu quisesse, seria difícil para eu deixar esta instituição neste momento.					
2.11	Na situação atual, trabalhar nesta instituição é realmente um desejo pessoal.					
2.12	Na situação atual, trabalhar nesta instituição é na realidade, uma necessidade.					
2.13	Se eu decidisse deixar esta instituição agora, minha vida ficaria desestruturada.					
2.14	Se eu já não tivesse dado tanto de mim a esta instituição, eu poderia considerar a opção de trabalhar em outro lugar.					
2.15	Sinto que não seria justo eu deixar esta instituição agora, mesmo se fosse vantagem para mim.					
2.16	Eu não sinto qualquer obrigação de permanecer nesta instituição caso eu não queira.					
2.17	Eu não deixaria esta instituição agora por que tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.					
2.18	Eu me sentiria culpado se deixasse esta instituição neste momento.					
2.19	Uma das poucas consequências negativas de deixar esta instituição seria a falta de alternativas imediatas de emprego.					

### SEÇÃO 3: FONTES DE PRESSÃO NO TRABALHO

Os itens abaixo são fontes potenciais de pressão. Solicitamos preencher ao lado de cada item o número que melhor caracteriza os seus sentimentos, com base na sua própria realidade de trabalho, de acordo com a escala de resposta:

1	2	3	4	5
Não me pressiona nada	Sinto-me um pouco pressionado	É uma fonte de pressão para mim	É uma fonte de pressão forte para mim	É uma fonte de pressão muito forte para mim

Item	Aspectos relacionados ao meu trabalho	1	2	3	4	5
3.1	Ter uma fonte excessiva de trabalhos.					
3.2	Falta de poder e influência.					
3.3	Ser promovido além de minhas capacidades.					
3.4	Não ter trabalho suficiente para fazer.					
3.5	Lidar com a política da instituição de ensino.					
3.6	Nível de meu salário direto.					
3.7	Nível de meu salário indireto.					
3.8	Conflito entre meus valores e os da instituição.					
3.9	Ter uma função abaixo da minha capacidade.					
3.10	Apoio e orientação inadequados dos superiores.					
3.11	Falta de comunicação e não ser consultado em decisões importantes.					
3.12	Não conseguir desligar-me do trabalho, mesmo estando em casa.					
3.13	Lidar com novas tecnologias em meu trabalho.					
3.14	Lidar com novas ideias, técnicas e inovações em meu trabalho.					
3.15	Poucas e inadequadas oportunidades de treinamento e desenvolvimento.					
3.16	Nível de controle exercido sobre o meu trabalho.					
3.17	Falta de apoio por parte de meus colegas.					
3.18	Atitude (positiva ou negativa) do cônjuge (ou familiares) frente ao meu cargo e carreira.					
3.19	Ter que trabalhar por muitas horas seguidas.					
3.20	Tarefas e exigências contraditórias ao meu papel profissional.					
3.21	Discriminação e favoritismo encobertos.					
3.22	Tarefas rotineiras, burocráticas e monótonas.					

3.23	Ameaça de afastamento ou aposentadoria precisa.					
3.24	Sensação de isolamento.					
3.25	Falta de encorajamento por parte dos meus superiores.					
3.26	Não ser valorizado pelo trabalho que executo.					
3.27	Ter que mudar de emprego para progredir na carreira.					
3.28	Muito pouco ou excesso de variedade no trabalho.					
3.29	Falta de “ <i>feedback</i> ” (avaliação) sobre o meu trabalho.					
3.30	Ter o meu tempo tomado pelos outros.					
3.31	Perspectivas de promoção indefinidas.					
3.32	Acúmulo de tarefas pequenas e simples.					
3.33	Ausência de apoio emocional fora do trabalho.					
3.34	Recursos financeiros insuficientes para trabalhar.					
3.35	Repercussões que o meu trabalho tem sobre minha vida privada e social.					
3.36	Mudanças na maneira de executar meu trabalho.					
3.37	Ter de estar sempre disponível para atender as pessoas.					
3.38	Falta de apoio prático, por parte das pessoas do meu convívio profissional, fora do trabalho.					
3.39	Existência de fatores fora do meu controle.					
3.40	Lidar com situações delicadas e ambíguas.					
3.41	Falta de possibilidade de avanço na carreira.					
3.42	O “clima” de trabalho que percebo na instituição.					
3.43	Alcançar as minhas próprias metas de desempenho no trabalho.					
3.44	Conflitos de personalidade com outras pessoas.					
3.45	Cobranças e implicações sobre erros cometidos por mim.					
3.46	Oportunidades de desenvolvimento pessoal.					
3.47	Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar.					
3.48	Perseguir uma carreira às custas de minha vida doméstica.					
3.49	Algumas características da estrutura da organização na qual trabalho.					
3.50	A frequência com que os supervisores (ou colegas) me falam sobre o modo como realizo o meu trabalho.					
3.51	Ausência de independência e liberdade quanto à execução do meu trabalho.					

## SEÇÃO 4: SINTOMAS FÍSICOS E MENTAIS

Os itens abaixo identificam sensações que alguém pode experimentar em sua vida. Assinale um "X" no espaço reservado a cada sentença, tendo em vista a frequência com que tais sensações são experimentadas por você nos últimos 3 meses. Lembre-se de que o número 1 representa "Nunca" e o número 5, "Sempre". Por favor, não deixe qualquer item sem resposta!

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Item	Indicadores	1	2	3	4	5
4.1	Comer mais do que o usual.					
4.2	Nervosismo acentuado.					
4.3	Ansiedade.					
4.4	Ímpetos de raiva.					
4.5	Angústia.					
4.6	Respiração ofegante.					
4.7	Fadiga.					
4.8	Irritabilidade fácil.					
4.9	Períodos de depressão.					
4.10	Dor de cabeça.					
4.11	Insônia.					
4.12	Beber mais do que o usual.					
4.13	Dor nos músculos do pescoço e ombros.					
4.14	Dor no peito.					
4.15	Palpitações.					
4.16	Indisposição gástrica ou dor no estômago.					
4.17	Nó na garganta.					
4.18	Fumar mais do que o usual.					
4.19	Tontura, vertigem.					
4.20	Falta de apetite.					
4.21	Perda e/ou oscilação do senso de humor.					
4.22	Tremedeira muscular.					
4.23	Sensação de pânico.					

## SEÇÃO 5: ESTRATÉGIAS DE COMBATE AO ESTRESSE ORGANIZACIONAL

Usualmente, as pessoas utilizam determinadas estratégias para lidar com as fontes potenciais de pressão e estresse decorrentes do trabalho que realizam. Nesta seção, você deve indicar a frequência com que utiliza as alternativas discriminadas a seguir, lembrando-se de que o número 1 representa “Nunca” e o número 5, “Sempre”. Por favor, não deixe qualquer item sem resposta!

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Indicadores		1	2	3	4	5
5.1	Recorrer a <i>hobbies</i> e passatempos.					
5.2	Tentar resolver objetivamente, isto é, de forma não emotiva, a situação.					
5.3	Gozar férias regularmente.					
5.4	Conversar com amigos.					
5.5	Planejar as atividades.					
5.6	Expandir interesses e atividades fora do trabalho.					
5.7	Realizar exercícios físicos regulares.					
5.8	Definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas.					
5.9	Descansar regularmente durante a semana.					
5.10	Procurar apoio social sempre que possível.					
5.11	Gerenciar efetivamente o próprio tempo.					
5.12	Distanciar-se do problema e pensar sobre a situação.					
5.13	Concentrar-se em problemas específicos (atenção seletiva).					
5.14	Discutir situações de dificuldades e tensão com colegas no trabalho.					