

DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e95110>

TRABALHO, ESTRESSE E PANDEMIA DE COVID-19: UM ESTUDO COM DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO

JOB, STRESS AND COVID-19 PANDEMIC: A STUDY WITH BRAZILIAN HIGHER EDUCATION TEACHERS

Júlia Tomedi Martins, Mestre

<https://orcid.org/0000-0002-5193-655X>

juliatomedim@gmail.com

Atitus Educação | Setor de Gestão de Pessoas

Passo Fundo | Rio Grande do Sul | Brasil

Mônica Bernardes, Graduada

<https://orcid.org/0000-0001-7240-1434>

monicabernardes02@gmail.com

Atitus Educação | Programa de Pós Graduação em Psicologia

Passo Fundo | Rio Grande do Sul | Brasil

Tainá Girardelo, Graduada

<https://orcid.org/0009-0008-2030-2379>

tainagirardelo@gmail.com

Atitus Educação | Faculdade de Psicologia

Passo Fundo | Rio Grande do Sul | Brasil

Júlia Gonçalves, Doutora

<https://orcid.org/0000-0002-2804-1045>

julia_psi@hotmail.com

Atitus Educação | Programa de Pós Graduação em Psicologia

Passo Fundo | Rio Grande do Sul | Brasil

Recebido em 22/junho/2023

Aprovado em 25/agosto/2023

Publicado em 05/fevereiro/2024

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

RESUMO

Diferentes fatores de risco psicossociais antecedem o estresse no trabalho e comprometem a saúde dos trabalhadores. Esta pesquisa identificou características do trabalho de docentes do ensino superior brasileiros na pandemia de Covid-19, capazes de influenciar no desenvolvimento do estresse. Realizou-se uma pesquisa quantitativa com 203 docentes de instituições públicas e privadas de diferentes estados do Brasil. Aplicou-se um questionário de dados socioprofissionais e a *Job Stress Scale* (versão adaptada ao português). Aspectos do trabalho dos participantes se destacaram, como exigência de trabalhar intensamente, com rapidez, necessidade de uso de habilidades e conhecimentos específicos para o desenvolvimento de suas tarefas. Os participantes possuem percepção de alta demanda de trabalho (60%), alto controle e autonomia em suas tarefas (64%) e alto apoio social (53%). Houve percepção de aumento da carga de trabalho durante a pandemia (68%). A análise possibilitou incluir 39% da amostra no quadrante ativo do modelo teórico utilizado. O trabalho ativo pode ser indicativo de que, apesar das características e demandas do trabalho docente na pandemia, o alto controle sobre suas atividades laborais, aliado ao apoio social podem atenuar fatores que levam ao estresse no trabalho. Os achados desta pesquisa permitem refletir e subsidiar práticas que proporcionem saúde aos docentes.

Palavra-Chave: Estresse Ocupacional. Professores. Ensino Superior. COVID-19.

ABSTRACT

Different psychosocial risk factors precede work-related stress and compromise workers' health. This research identified characteristics of the work of Brazilian higher education teachers during the Covid-19 pandemic that can influence the development of stress. A quantitative study was conducted with 203 teachers members from public and private institutions in different states of Brazil. A socio-professional data questionnaire and the Job Stress Scale (adapted version in Portuguese) were applied. Aspects of the participants' work stood out, such as the requirement to work intensely and quickly, the need to use specific skills and knowledge for task performance. The participants perceived a high workload demand (60%), high control and autonomy in their tasks (64%), and high social support (53%). There was a perception of increased workload during the pandemic (68%). The analysis allowed including 39% of the sample in the active quadrant of the theoretical model used. The active work can indicate that, despite the characteristics and demands of teaching work during the pandemic, high control over their work activities, combined with social support, can mitigate factors that lead to work-related stress. The findings of this research allow for reflection and support practices that promote teachers' health.

Keyword: Occupational Stress. Teachers. Universities. COVID-19

1 INTRODUÇÃO

O novo coronavírus (SARS-COV-2) causador da COVID-19 provocou uma crise sanitária mundial em 2020. Com o ritmo de contaminação acelerado, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020) decretou o estado de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. Em março de 2020 medidas foram tomadas para diminuir a exposição e a contaminação do vírus, como o distanciamento, a quarentena e o isolamento social. Mesmo assim, o Brasil registrou mais de 30 milhões de pessoas contaminadas e 700 mil mortes (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2023). Os impactos da pandemia foram observados na saúde, na economia, no trabalho e na educação (BEZERRA et al., 2020; FREITAS et al., 2021; POWER, 2020).

No contexto da educação, as medidas de isolamento levaram à implementação do ensino remoto compulsório, que gerou impactos diretos no ensino e na aprendizagem (PINTO, 2020; SANTOS et al., 2020). Mesmo que algumas instituições de ensino superior (IES) já estivessem utilizando o modelo híbrido de ensino, a aceleração dessa mudança ocorreu sem preparação prévia, e professores precisaram se adaptar a um ensino totalmente mediado por tecnologias (SANTOS et al., 2020; WELLER, 2020). Pesquisas mostram que o isolamento social, a insegurança quanto ao cenário da contaminação e a modificação no modelo de ensino levaram a comprometimento da saúde mental em docentes, elevando os níveis de depressão, ansiedade e estresse (BEZERRA et al., 2020; RUBILAR; OROS, 2021).

Especificamente, o estresse é uma resposta do organismo às influências, demandas ou pressões e quando extenso, gera prejuízos na saúde física e mental (MARGIS et al., 2003). O estresse vem sendo estudado no contexto de trabalho como um problema significativo para a saúde, em especial a do trabalhador (MAGNAGO, et al., 2010; REIS et al., 2010). Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o estresse relacionado ao trabalho ocorre quando as demandas não correspondem ou excedem as capacidades e recursos do trabalhador. O estresse ocupacional também pode ocorrer quando o conhecimento e habilidades de um trabalhador para lidar com as demandas não correspondem com as expectativas da cultura da organização, assim é determinado pela organização, o desenho do trabalho e as relações socioprofissionais (OIT, 2016). Na atual lógica de produção capitalista, o ritmo acelerado, a competitividade, as tarefas excessivas e as metas inatingíveis são alguns dos fatores que agravam este problema (OIT, 2016; REIS et al., 2010; SILVA, 2019).

Teorias foram desenvolvidas para compreender os impactos das características

adversas do trabalho na saúde (HÄUSSER et al., 2010; REIS et al., 2010) e, conseqüentemente, no estresse dos trabalhadores. Uma das mais reconhecidas é a teoria de Karasek (1979), denominada Modelo Controle-Demanda (*Job Demand-Control*), que propõe que o estresse no trabalho poderá ser consequência de um ambiente em que a interação entre a demanda (em especial, a psicológica) e o controle sobre o trabalho são desfavoráveis (ALVES et al., 2004; GECO et al., 2011; REIS et al., 2010). A demanda psicológica se refere à quantidade (carga) e à complexidade das tarefas que o trabalhador realiza, bem como o tempo e a pressão para realizar, e os conflitos de papéis. O controle se refere à autonomia na tomada de decisão frente às suas tarefas – a medida que uma pessoa é capaz de controlar suas atividades gerais de trabalho - e a utilização de conhecimentos e habilidades específicos no processo de trabalho (ALVES et al., 2004; GECO et al., 2011; HÄUSSER et al., 2010; REIS et al., 2010). Este modelo é usado para estudar estresse no trabalho em diversos países (ALVES et al., 2015).

A relação entre a demanda e o controle resulta em quatro possibilidades de situações de trabalho com potencial (ou não) de provocar o estresse. Um trabalhador que apresenta alta demanda e baixo controle sobre seu trabalho (alta exigência) tem alto risco para o desenvolvimento de estresse, pois este profissional possui tarefas complexas mas não possui controle para decidir sobre o trabalho e uso de suas capacidades para realizar as tarefas. Já o profissional que possui altas demandas e alto controle (ativo), tem-se desafios para realizar as tarefas e autonomia para realizá-las. No entanto, quando o trabalho corresponde a baixa demanda e baixo controle (passivo) limita a liberdade criativa e as oportunidades de novos desafios para o trabalhador. Como resultado, há uma aprendizagem negativa, criando um ambiente pouco motivador (KARASEK; THEORELL, 1990). E por fim, o trabalho de baixa demanda e alto controle (baixa exigência) exige pouco esforço psicológico do trabalhador, como tarefas repetidas, apesar da maior autonomia sobre o seu trabalho (KARASEK, 1979).

Para o modelo Controle-Demanda situações de trabalho em que há sobrecarga (alta demanda) e falta de autonomia (baixo controle) carregam o maior risco de estresse e adoecimento no trabalho, bem como redução do bem-estar. Já os trabalhos de baixa exigência são mais favoráveis a saúde a medida em que geram equilíbrio entre as demandas e os recursos, ou seja, são empregos em que a ocorrência de reações adversas é bastante improvável (ALVES et al., 2004; HÄUSSER et al., 2010). Já o trabalho ativo, em que há alta demanda mas também alto controle sobre as atividades, pode ser favorável a saúde do

trabalhador a medida em que é aliado ao suporte social (HÄUSSER et al., 2010; KARASEK; THEORELL; 1990).

O suporte social se refere ao apoio que o trabalhador recebe de seus supervisores e colegas, tais como o compartilhamento de recursos e o apoio socioemocional. Quando colegas e supervisores são figuras de confiança e integração social, tem-se o apoio socioemocional. O suporte social foi integrado ao modelo demanda-controle como mais uma característica fundamental do ambiente de trabalho, a partir de então chamado de *Job Demand-Control-Support* (JOHNSON; HALL, 1988), sendo que sua escassez pode repercutir negativamente na saúde dos indivíduos (ALVES et al., 2004; GODINHO et al., 2019; REIS et al., 2010). A partir deste entendimento, o trabalho ativo pode ser favorável à saúde quando é aliado ao apoio social, sendo capaz de atenuar a tensão psicológica da alta demanda (HÄUSSER et al., 2010; KARASEK; THEORELL; 1990). Como exemplo, uma pesquisa analisou a relação entre demandas de trabalho, controle no trabalho, apoio social e bem estar no trabalho em 2.000 trabalhadores do setor hospitalar da Europa. Os resultados mostraram que apoio social desempenhou um papel fundamental, sendo que o suporte dos colegas e dos supervisores exerceram um efeito de amortecimento das demandas de trabalho (ARIZA-MONTES et al., 2018). Outro estudo com professores do ensino superior mostrou que o suporte social também foi capaz de atenuar os efeitos da síndrome de burnout (FIGUEROA et al., 2012), considerada uma reação cumulativa a estressores ocupacionais contínuos.

O estresse no trabalho pode ser estudado em diferentes categorias profissionais. Nesta pesquisa, o foco são os docentes do ensino superior, que somam mais de 358 mil em IES públicas e privadas do país (INEP, 2021). A docência é um trabalho que pode oferecer aspectos positivos, uma vez que proporciona oportunidades de crescimento profissional e pessoal, interação social e reconhecimento. Entretanto, é caracterizado como trabalho complexo, uma vez que exige alto grau de qualificação, responsabilidade e dedicação. Altas demandas podem ocorrer no trabalho do docente, que precisa conciliar a função de professor com a de pesquisador e até coordenador. Além de ministrar aulas, preparar provas e trabalhos, o docente deve orientar alunos, realizar e publicar pesquisas científicas e atualizar-se constantemente (MASETTO; GAETA, 2016; DALAGASPERINA; MONTEIRO; 2016; PAIVA et al., 2015). Docentes realizam estas altas demandas em dedicação exclusiva, como mostra o levantamento em que mais de 70% dos docentes atuam em tempo integral no seu contrato de trabalho (INEP, 2021).

A alta demanda destes profissionais pode resultar em sobrecarga de trabalho, e consequentemente estresse ocupacional (MAGNAGO, et al., 2010). Uma pesquisa com 305 docentes de ensino de uma universidade africana identificou que os principais motivos de estresse relatados estavam relacionados a questões organizacionais e específicas do trabalho acadêmico (carga excessiva de trabalho, demandas de estudantes, tarefas administrativas, pressões por publicações). Além disso, os participantes relataram que a ausência de recursos e suporte organizacional (gestão e colegas de trabalho) contribuíram para seu estresse (PLESSIS, 2019). A alta demanda de trabalho e a pressão enfrentada são alguns dos fatores de risco para o estresse encontrados em docentes do ensino superior (BORSOI, 2012; DALAGASPERINA; MONTEIRO; 2016; PAIVA et al., 2015; PLESSIS, 2019).

Durante a pandemia, novos estudos sobre estresse e docência foram desenvolvidos. Uma pesquisa com 9.058 docentes argentinos identificou as situações de trabalho que eles percebem como ameaças na modalidade online de ensino. Os resultados mostraram que mais de 60% dos docentes relataram níveis de estresse alto e moderadamente alto. Os estressores predominantes foram a incerteza sobre as consequências da pandemia, sobrecarga de trabalho e ambiente de trabalho inadequado (RUBILAR; OROS, 2021). No contexto brasileiro, uma pesquisa investigou os fatores de estresse relacionados às mudanças na modalidade de ensino impostas pela pandemia, em que participaram 394 professores universitários. Os resultados mostram alta percepção de estresse, principalmente nos docentes com pouca habilidade de uso de tecnologias (DE ARAÚJO et al., 2020). Estes resultados evidenciam o impacto da pandemia de COVID-19 na saúde mental dos profissionais da educação.

O estresse ocupacional é capaz de afetar negativamente a saúde física e mental (ALVES et al., 2004; SILVA et al., 2015; SILVA et al., 2019) de docente, comprometendo sua qualidade de vida e desempenho profissional principalmente nos tempos de pandemia (LACOMBA-TREJO, et al., 2022; FREITAS et al., 2021). O estresse é agravado em situações de crise como na pandemia de COVID-19, que impôs mudanças abruptas e desafiadoras na forma de trabalho e de ensino. Nesse contexto, esta pesquisa teve como objetivo identificar as características do trabalho de docentes do ensino superior brasileiros durante a pandemia de COVID-19, capazes de influenciar no desenvolvimento do estresse ocupacional. Fornecer dados sobre os impactos da pandemia na saúde mental de docentes do ensino superior pode contribuir na identificação dos fatores psicossociais do trabalho antecedentes ao estresse, permitindo o desenvolvimento de intervenções preventivas e

promotoras de saúde no ambiente de trabalho.

2 MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e de corte transversal. Participaram 203 docentes de IES públicas e privadas dos diferentes estados do Brasil. O tamanho amostral foi estimado de acordo com as recomendações de Hair et al. (2006) que considera a necessidade de incluir de 5 a 10 indivíduos por item do questionário aplicado, para obter um nível de 5% de significância, dessa forma, previa-se um mínimo de 165 participantes. Os critérios para inclusão foram: docentes que atuavam em IES pública e/ou privada do Brasil; que estivessem desempenhando suas atividades durante a pandemia de Covid-19; e que trabalhassem ao menos 20 horas semanais. Para os critérios de exclusão foram definidos docentes afastados ou em férias no período de recolhimento dos dados; e que não aceitassem participar de forma voluntária da pesquisa.

Tabela 1 Caracterização de características socioprofissionais da amostra da pesquisa

Fator	Variável	Frequência	Porcentagem (%)
Gênero	Mulher	106	52,2
	Homem	96	47,3
	Outro	01	0,5
Faixa Etária	Até 25 anos	05	2,5
	Entre 26 e 30	11	5,4
	Entre 31 e 35	37	18,2
	Entre 36 e 40	46	22,7
	Entre 41 e 45	32	15,8
	Entre 46 e 50	23	11,3
Região do País	Acima de 51	49	24,1
	Sul	115	56,7
	Sudeste	34	16,7
	Norte	11	5,4
	Nordeste	25	12,3
Estado Civil	Centro-Oeste	18	8,9
	Solteiro (a)	43	21,2
	União Estável	35	17,2
	Casado (a)	98	48,3
	Divorciado (a)	24	11,8
	Viúvo (a)	03	1,5

Tabela 1 Caracterização de características socioprofissionais da amostra da pesquisa

Fator	Variável	Frequência	Porcentagem (%)
Escolaridade	Superior	09	4,4
	Especialização	19	9,4
	Mestrado	59	29,1
	Doutorado	116	57,1
Categoria administrativa da IES	Privada	106	52,2
	Pública	92	45,3
	Em Ambas	05	2,5
Tempo de exercício da docência	Até 5 anos	61	30,0
	Entre 6 e 10 anos	51	25,1
	Entre 11 e 20 anos	61	30,0
	Acima de 21 anos	30	14,8
Atua em cargo de gestão	Sim	125	61,6
	Não	78	38,4
Nível de ensino que atua	Apenas graduação	84	41,4
	Apenas pós-graduação (<i>lato</i> ou <i>stricto sensu</i>)	12	5,9
	Mais de um nível	107	52,7
Área de atuação	Ciências Exatas e da Terra	08	3,9
	Ciências Biológicas	08	3,9
	Engenharias	10	4,9
	Ciências da Saúde	26	12,8
	Ciências Agrárias	23	11,3
	Ciências Sociais Aplicadas	54	26,6
	Ciências Humanas	54	26,6
	Linguística, Letras e Artes	02	1,0
	Sem identificação	11	5,4
Cursos de diversas áreas	07	3,4	
Modalidade de Contrato de Trabalho	Presencial	197	97,0
	Híbrido ou Online	06	3,0
Modalidade de Atuação (atual – 2021)	Presencial	107	52,7
	Híbrido	51	25,1
	Online	06	3,0
	Formas combinadas	39	19,2
Quantidade de trabalho na Pandemia de Covid-19	Aumento	138	68
	Diminuiu	22	10,8
	Sem alteração	43	21,2
Número de afastamento ao trabalho durante a Pandemia de Covid-19	nenhum	155	76,4
	01	32	15,8
	02	11	5,4
	03 ou mais	05	2,5

Tabela 1 Caracterização de características socioprofissionais da amostra da pesquisa

Fator	Variável	Frequência	Porcentagem (%)
Possui diagnóstico de Transtorno Mental	Sim	30	14,8
	Não	173	85,2
Faz uso de medicamento controle relacionado a Transtorno Mental	Sim	31	15,3
	Não	172	84,7

Fonte: Dados coletados no questionário socioprofissional.

Na Tabela 1 podemos identificar que o público com maior participação foi o feminino (52,2%), acima de 51 anos (24,1%), residente na região Sul (56,7%), casado (48,3%) e com doutorado (57,1%). A maioria dos docentes são vinculados a IES privadas (52,2%), trabalham em cargos de gestão (61,6%). Destaca-se ainda os que possuem entre 11 e 20 anos de docência (30,0%), atuam nas áreas da Ciências Sociais Aplicadas (26,6%) e Ciências Humanas (26,6%). Grande parte leciona no nível de ensino da graduação (41,4%) e a modalidade de contrato o que predomina é a de presencial (97,0%), e atuação no modo presencial (52,7%). A maioria relata percepção de aumento da carga (quantidade) de trabalho durante a pandemia (68,0%). Outros aspectos chamam a atenção, como o fato de 15,8% dos participantes ter tido um ou mais afastamentos do trabalho durante a pandemia, 14,8% ter algum diagnóstico de transtorno mental e 15,3% fazer uso de medicação para isso.

Foram aplicados dois instrumentos: (1) Questionário de dados socioprofissional contendo questões sobre aspectos pessoais, sociais e profissionais do docente; e (2) Escala Job Stress Scale (ALVES et al., 2004) que avalia a percepção de demandas, o controle no trabalho e apoio social. É composta por 17 itens, em que cinco avaliam a demanda ($\alpha=0,72$, exemplo: “Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?”), seis o controle ($\alpha=0,63$, exemplo: “Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?”) e seis o apoio social ($\alpha=0,86$, exemplo: “Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.”). Os itens são respondidos em escalas Likert (1 a 4), as opções de respostas da demanda e controle no trabalho variam entre “nunca ou quase nunca” e “frequentemente”, já nas questões de apoio social são apresentadas opções que diferenciam de “concordo totalmente” para “discordo totalmente”.

Esta pesquisa é um recorte de um estudo maior aprovado pelo o Comitê de Ética em Pesquisa da ATITUS Educação, sob número 40501820.9.0000.5319. Assim, com relação aos procedimentos de coleta de dados, os contatos iniciais com os participantes ocorreram de

forma individual e online (e-mail e/ou redes sociais), a partir da rede de relacionamento das pesquisadoras. Aos possíveis participantes foi disponibilizado um link com os instrumentos da pesquisa via formulário do Google Forms, em que o participante foi direcionado às escalas apenas após o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Após o aceite, foi solicitado que cada respondente compartilhasse a pesquisa com seus contatos que atendessem aos critérios estabelecidos. Como o número de retornos baixo, optou-se por realizar contatos diretos com coordenadores acadêmicos de IES das diferentes regiões do país e com sindicatos via e-mail e redes sociais, solicitando a divulgação da pesquisa entre o corpo docente ou associados.

Os dados foram organizados em uma planilha do Excel e depois analisados com auxílio do software SPSS versão 23. Os dados quantitativos foram submetidos a análises estatísticas descritivas e da análise de comparação de média de grupos. Por ser uma amostra com distribuição não normal, utilizou-se o teste estatístico de Kruskal-Wallis e o post hoc de Dunn para comparar os três grupos e o teste de Mann-Whitney para comparar os dois grupos. Para a análise do ET conforme o modelo demanda-controle-apoio social, identificou-se a média de demandas (15,8) e de controle (20,7) da amostra e delimitou-se esta como o ponto de corte entre os quadrantes. Acima da média, considera-se uma alta demanda (≥ 16 pontos) e um alto controle (≥ 21 pontos) e abaixo, considerasse baixa demanda (≤ 15 pontos) e baixo controle (≤ 20 pontos). O mesmo processo foi realizado para a dimensão o apoio social (Média = 19,6; Alto apoio ≥ 20 pontos; Baixo Apoio ≤ 19 pontos). Para categorizar os participantes nos quadrantes, aqueles com escore de demanda e de controle acima da média, foram incluídos no quadrante “ativo”, enquanto aqueles com a demanda acima da média, porém com controle abaixo, foram incluídos em “alto desgaste”. Já aqueles com controle e demanda abaixo da média da amostra são classificados no quadrante “passivo”. E, por fim, aqueles com baixos escores de demanda, mas com escore de controle acima da média são alocados no quadrante “baixo desgaste”. É importante destacar que os quadrantes são a forma mais tradicional de operacionalização da exposição, apesar disso, as categorias obtidas com base nesse método apresentam discrepâncias devido ao ponto de corte dos escores nos diferentes estudos (ALVES et al., 2015).

3 RESULTADOS

Foram realizadas estatísticas descritivas dos três fatores da escala JSS – Demanda, Controle e Apoio Social - e de seus itens. A Tabela 2 apresenta os resultados dos fatores e dos três itens de cada um que obtiveram maiores média. Todos os fatores e os itens obtiveram como mínimo a resposta 1 (nunca ou quase nunca e discordo totalmente) e como máximo a resposta 4 (frequentemente ou concordo totalmente). O desvio-padrão de todos itens foram menores a 1,00, indicando que não houveram grandes dispersões nas respostas, ou seja, os respondentes lançaram valores próximos ao das médias apresentadas.

Tabela 2 Estatística descritiva dos fatores Demanda, Controle e Apoio Social e seus itens que obtiveram maiores média

Fator Item	Média	Desvio Padrão
Demanda	3,10	,526
Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?	3,57	,636
Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	3,53	,599
Seu trabalho exige demais de você?	3,44	,667
Controle	3,20	,372
Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?	3,76	,530
Seu trabalho exige que você tome iniciativas?	3,69	,576
Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?	3,67	,567
Apoio Social	3,27	,546
No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes	3,51	,655
Eu gosto de trabalhar com meus colegas	3,47	,662
No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros	3,30	,653

Ao analisar a média do fator Demanda ($M = 3,10$; $DP = 0,526$) percebe-se que os docentes participantes da pesquisa identificam alta demanda em seu trabalho, já que a média está representada dentre as opções de resposta "às vezes" e "frequentemente". Os itens que obtiveram médias mais altas referem-se a itens a necessidade de trabalhar intensamente, com rapidez e a percepção de que trabalho o exige profissionalmente. A média do fator Controle ($M = 3,20$; $DP = 0,37$) demonstra que os participantes da pesquisa identificam que apresentam um alto controle ao referir-se às atividades desempenhadas. Ao analisar os itens percebe-se que os docentes relatam que o desempenho de seu trabalho exige habilidades e conhecimentos especializados, que permite a tomada de iniciativas e aquisição de novos aprendizados. Por

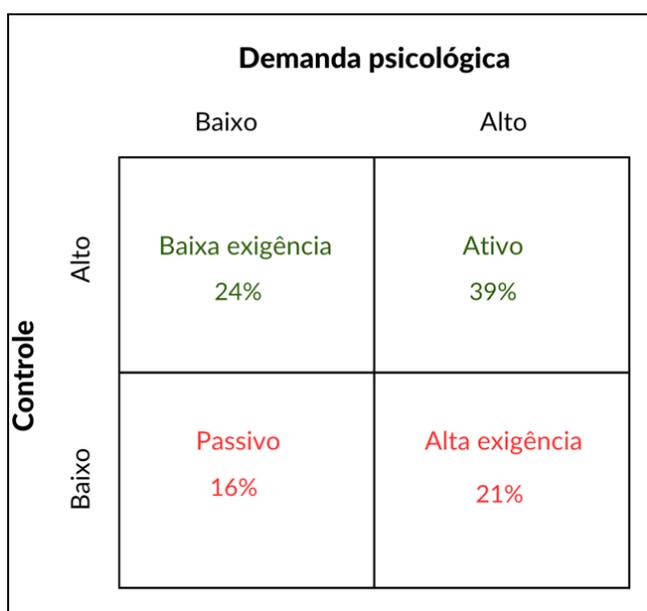
fim, a média do fator apoio social (M=3,27; DP=0,546) evidencia que, em boa parte, os profissionais se sentem acolhidos e apoiados em seu meio profissional, bom relacionamento com seus chefes e colegas.

As análises descritivas da escala JSS também indicaram que a maioria dos participantes possui alta demanda (60%), alta percepção de controle/autonomia (64%) e alto apoio (53%), conforme apresentado na Tabela 3. Somando a isso, as análises permitiram indicar que 39% dos participantes encontram-se no quadrante ativo (n=79; M=59,06; DP=3,73), seguidos de 24% em baixo desgaste (n=50; M=56,58; DP=2,52), 21% em alto desgaste (n=42; M=54,43; DP=3,54) e 16% em passivo (n=32; M=51,37; DP=7,77), dados são ilustrados da Figura 1.

Tabela 3 Análise de frequência e percentual das classificações dos fatores da JSS

Fator	Classificação	n	%
Demanda	Baixo	82	40
	Alto	121	60
Controle	Baixo	74	36
	Alto	129	64
Suporte/Apoio	Baixo	96	47
	Alto	107	53

Figura 1 Esquema do modelo Demanda-Controlle com os resultados apresentados. Adaptado de Theorell e Karasek (1996)



A Tabela 4 apresenta a classificação dos quadrantes do nível de estresse relacionando-os à variável apoio social – que pode ser entendida como uma moderadora nesse modelo. É possível observar que, apesar de o docente estar experienciando um trabalho classificado como de baixo desgaste, há uma percepção de alto apoio (14%). Docentes que estão experienciando um trabalho classificado como de alto desgaste, perceberam baixo apoio social (13%), o que pode indicar que pessoas sobrecarregadas e sem autonomia no trabalho tem dificuldades de se conectar com os demais. Outro destaque é, que a maioria dos trabalhadores inseridos no quadrante do trabalho ativo (mais protetivo a saúde mental), há uma percepção de alto apoio (23%), o que pode ser positivo à saúde desses docentes.

Tabela 4 Classificação entre quadrantes nível de estresse e a variável apoio

Classificação	Apoio Social	Frequência (n)	Porcentagem (%)
Baixo Desgaste	Alto	28	14
	Baixo	22	11
Alto Desgaste	Alto	15	7
	Baixo	27	13
Passivo	Alto	17	9
	Baixo	15	7
Ativo	Alto	47	23
	Baixo	32	16

Quanto às características socioprofissionais, verificou-se que mulheres indicaram perceber maiores demandas psicológicas ($X^2 = 5,997$; $p = 0,050$) e de controle ($X^2 = 7,260$; $p = 0,027$). Já graduandos apresentaram maior prevalência de baixa demanda ($X^2 = 10,430$; $p = 0,012$) e doutores maior frequência de alto controle ($X^2 = 11,242$; $p = 0,010$). Na categoria administrativa houve maior prevalência de alto controle nas IES públicas ($X^2 = 9,757$; $p = 0,008$). Houve maior prevalência de controle entre os docentes que possuíam cargo de gestão ($X^2 = 3,876$; $p = 0,049$).

4 DISCUSSÃO

O estresse é a resposta física e emocional a um dano causado por um desequilíbrio entre as exigências, recursos e capacidade percebida para lidar com as demandas (MARGIS et al., 2003; OIT, 2016). Diante disso, cada indivíduo terá uma conduta frente a situação de estresse, sendo que o aprendizado prévio possibilita que algumas pessoas tenham um nível de manejo maior do que outras (MARGIS et al., 2003). O modelo de Karasek (1979) permite observar como características do trabalho são capazes de tornar o ambiente de trabalho

adverso e favorecedor de estresse. Pesquisas com o modelo abrangem uma gama de ocupações, porém a revisão sistemática realizada por Häusser et al. (2010) indica que ele é predominantemente aplicado a estudos com trabalhadores do setor de serviços, em especial da saúde e educação.

Neste modelo, a demanda refere-se à quantidade ou proporção de trabalho que deve ser realizado frente a pressões psicológicas (ALVES et al., 2004; HÄUSSER et al., 2010; KARASEK, 1979). A média indicou que os docentes participantes da pesquisa percebem alta demanda em seu trabalho. As médias mais altas desse fator refere-se a itens em que os docentes afirmam que trabalham intensamente, com rapidez e que possuem a percepção de que seu trabalho o exige profissionalmente. É importante destacar que, um ritmo de trabalho intenso pode, por vezes, ir contra aos próprios ritmos biológicos e refletir, negativamente, na saúde do trabalhador e na capacidade de estabelecer relações sociais saudáveis no cotidiano (SILVA et al., 2019). O trabalho do professor de ensino superior é contemplado por atividades e responsabilidades que vão além de ministrar aulas. A preparação das aulas e materiais, produções científicas são algumas das demandas complexas encontradas no trabalho docente. Muitas destas tarefas são realizadas fora do ambiente de trabalho, fazendo com que os profissionais ocupem o seu tempo pessoal com as demandas (BORSOI, 2012). Considerando que esta pesquisa foi aplicada durante o ano de 2021, período de pandemia de COVID-19, somam-se as demandas comuns desses profissionais com a necessidade de reformular os modos, ferramentas e os métodos ensino (PINTO, 2020; SANTOS et al., 2020), sendo necessário o ensino mediado por tecnologias (SANTOS et al., 2020; WELLER, 2020).

Além disso, constatou-se uma diferença estatisticamente significativa entre os gêneros quanto à percepção de demandas psicológicas no trabalho, sendo que as mulheres relataram maior percepção do que os homens. Docentes universitárias podem experimentar mais estresse no trabalho e na vida familiar em comparação com os homens (SLIŠKOVIĆ; SERŠIĆ, 2011). Um estudo investigou a exposição ao estresse no trabalho em 1168 docentes na Croácia, com objetivo de verificar diferenças de gênero. O questionário da pesquisa envolveu fatores como a carga de trabalho, condições de trabalho, relacionamento, etc. Os resultados mostraram que mulheres tiveram percepção de maior carga de trabalho e estresse em comparação com homens (SLIŠKOVIĆ; SERŠIĆ, 2011). Assim, estes achados podem ser interpretados à luz dos papéis de gênero, que implica que as mulheres desempenham mais funções e responsabilidades, além de lidar com as demandas domésticas e familiares, o que

pode gerar maior desgaste. A crise da pandemia de covid-19 resultou em aumento das demandas enfrentadas pelas mulheres no que tange ao cuidados domésticos e com os filhos (POWER, 2020).

Quanto ao controle, os participantes identificam alto controle para a realização de suas atividades, em especial, por seu trabalho exigir habilidades e conhecimentos especializados. O controle revela a conduta e a gestão do trabalhador frente a sua carga de trabalho, em sua organização, realização de atividades, criatividade, e suas habilidades frente a diversidades de demandas (KARASEK, 1979; REIS, et al., 2010). Esse resultado era esperado, já que o docente realiza diversas atividades que necessitam de sua autonomia, como a gestão das aulas e as tarefas administrativas (MASETTO; GAETA, 2016; BORSOI, 2012; DALAGASPERINA; MONTEIRO; 2016). Além disso, os participantes identificam que a atividade docente permite a tomada de iniciativa e a aquisição de novos aprendizados. Estudos indicam que o controle e a liberdade de professores para a gestão de suas tarefas são evidenciados como fatores de impacto na diminuição do estresse e aumento da satisfação no trabalho (PEARSON; MOOMAW, 2005; SKAALVIK; SKAALVIK, 2014; WORTH et al., 2020).

A percepção de maior controle mostrou-se mais presente nos docentes com doutorado. A formação de doutor leva a demandas mais complexas que dependem das habilidades do profissional e sua influência de decisão, como a atuação em programas de pós-graduação e cargos de gestão (MASETTO; GAETA, 2016; PAIVA et al, 2015). As atribuições exigidas pelos programas de pós-graduação envolvem disciplinas de nível avançado, juntamente com as atividades de orientação de dissertações, teses e atividades de gestão. A Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior (CAPES) apresenta diversas exigências ao abrir um programa de mestrado e doutorado, como a produção científica de qualidade, a condução de grupos de pesquisa, dentre outras (Portaria CAPES nº 33/2019). Apesar de cada IES possuir diferentes estruturas, estes fatores podem explicar a carga de trabalho mais intensa de professores de nível de doutorado comparado aos de nível de graduação. Da mesma forma, houve maior percepção de controle entre os docentes que possuíam cargo de gestão. Ao considerar que cargos de gestão universitária atuam no planejamento estratégico da instituição de ensino, no gerenciamento do quadro de professores, dentre outras, se faz necessário o controle do docente e sua influência de decisão. A percepção de maior controle também mostrou-se estatisticamente significativa para docentes de IES públicas em comparação com

as privadas. Esse resultado pode ser compreendido a partir das características do setor privado de ensino. A estrutura organizacional das IES públicas, atingimento de metas e objetivos comerciais, bem como o surgimento de novas atribuições são algumas características deste setor, bem como consequência da mercantilização do ensino superior privado (SANTOS et al., 2016). Estas características podem explicar o menor controle na percepção de docentes do ensino privado em comparação com o setor público.

Com relação ao apoio social – que se refere às relações sociais estabelecidas no trabalho, a colaboração e respeito que os trabalhadores recebem de seus superiores e colegas –, a média do fator evidenciou que, boa parte dos profissionais se sentem acolhidos e apoiados em seu meio profissional. Estudos anteriores demonstraram a importância do apoio social em docentes, por exemplo, uma pesquisa que relacionou a síndrome de burnout, apoio social e satisfação no trabalho em 89 professores no Chile, foi evidenciado que os altos níveis de apoio social e satisfação no trabalho atenuaram as consequências negativas da síndrome de burnout (FIGUEROA et al., 2012). Em outro estudo com 328 servidores de uma universidade pública evidenciou-se a importância do apoio social entre colegas e chefia. Os resultados apontaram que a falta de bom relacionamento no trabalho, torna o profissional mais suscetível ao estresse, depressão e outras consequências. (GODINHO et al., 2019). Os resultados encontrados nesta pesquisa são positivos, uma vez que uma extensa literatura aponta que o apoio social pode atenuar os efeitos negativos da alta demanda psicológica dos trabalhadores, sendo um fator fundamental para que o trabalho ativo de docentes não resulte em adoecimento (ALVES et al., 2015; ARIZA-MONTES et al., 2018; GODINHO et al., 2019; HÄUSSER et al., 2010; ISRAEL; ANTONNUCI, 1987; THEORELL; KARASEK, 1990).

Conforme o modelo utilizado nessa pesquisa, indicou-se a prevalência de trabalho classificado como ativo (39%), ou seja, há uma percepção de alta demanda, como também de alto controle sobre o trabalho. Assim, as atividades laborais exigem do docente em termos de pressão e volume de trabalho, mas também proporcionam autonomia, flexibilidade e oportunidades de desenvolvimento (KARASEK, 1979). O trabalho ativo pode repercutir de forma positiva para o trabalhador, uma vez que ele possui controle e influência na tomada de decisão sobre seu trabalho, utilizando seus recursos internos (HÄUSSER et al., 2010; REIS et al., 2010; WECKI, 2015). Como visto, as teorias apontam que as altas demandas do trabalho ativo podem ser mediadas pelo apoio social. Assim, a pressão enfrentada no trabalho é atenuada, reduzindo o risco do estresse (ARIZA-MONTES et al., 2018; GODINHO et al.,

2019; HÄUSSER et al., 2010; ISRAEL; ANTONNUCI, 1987).

A predominância de classificação do trabalho como ativo foi encontrado em estudos. Um estudo com profissionais da enfermagem, evidenciou que para os trabalhadores do turno diurno, o trabalho foi classificado como ativo, já para os do noturno, o que predominou foi o passivo e de alta exigência. Estes resultados demonstram que o turno de trabalho pode interferir nas atividades e qualidade do trabalho (MAGNAGO, et al., 2010). Apesar de os resultados serem aparentemente positivos, é preciso atentar para os 21% da amostra que demonstrou estar submetido ao alto desgaste, ou seja, possuem uma alta demanda e um baixo controle, representando um risco acentuado de estresse. A alta demanda no dia-a-dia dos docentes do ensino superior, tanto na esfera pública como na iniciativa privada, é caracterizada pela busca incessante por maior produtividade (tanto em termos qualitativos quanto quantitativos) e publicações, processos de orientação e supervisão de alunos, financiamento de projetos, atividades em sala de aula dentre outros (PAIVA et al., 2015). Esse resultado é esperado ao considerar as evidências científicas sobre o trabalho de docentes na pandemia. Pesquisas mostram que além das atividades comumente realizadas, a inserção das aulas remotas levou os professores a modificar e criar novas formas de ensino, aumentando as demandas e a percepção de sobrecarga no trabalho (DE ARAÚJO et al., 2020; FREITAS et al., 2021; RUBILAR; OROS, 2021).

A variável apoio social, entendida como uma moderadora do modelo de controle-demanda (HÄUSSER et al., 2010; REIS et al., 2010), desempenha um papel fundamental na saúde do trabalhador (ALVES et al., 2004; GODINHO et al., 2019; PEARSON; MOOMAW, 2005; SKAALVIK; SKAALVIK, 2014; WORTH et al., 2020). Ao analisar apenas a variável apoio social, 53% dos participantes possuem uma percepção de alto apoio em seus ambientes de trabalho, porém de forma bastante equilibrada, 47% percebem esse suporte como baixo (ou insuficiente). A ausência de suporte organizacional (gestão e colegas de trabalho) é apontada como fator influenciador do estresse na percepção de docentes (PLESSIS, 2019). O apoio social tem grande influência na saúde do profissional e está associado a satisfação no trabalho e prevenção de estresse e síndrome de burnout (FIGUEROA et al., 2012). A falta de apoio de colegas, chefes e família acarreta em uma série de prejuízos que se somam em condições negativas à sua saúde mental e física (ALVES et al., 2004; GECO et al., 2011). Com isso, destaca-se que ações que visam controlar os fatores associados ao baixo apoio social no trabalho e medidas de promoção às boas relações sociais são essenciais no ambiente laboral

(GODINHO et al., 2019). Vale reafirmar que há uma necessidade de maior aproximação entre líderes, liderados e pares dos quadros docentes no Brasil.

A pandemia de Covid-19 afetou diretamente a vida da população mundial e trouxe impactos no contexto educacional. O ambiente de trabalho dos professores foi modificado e foi necessária a implementação de novas formas de ensino (SANTOS, et al., 2020). Os docentes, participantes da pesquisa, foram questionados se houve mudanças em relação a carga de trabalho após início da pandemia (não somente carga horária contratada), sendo que 68% afirmaram uma percepção de aumento. Esse resultado é corroborado por pesquisas que mostram o aumento da carga de trabalho de docentes no contexto da pandemia (DE ARAÚJO et al., 2020; FREITAS et al., 2021; RUBILAR; OROS, 2021).

Os impactos nocivos da pandemia na vida dos docentes são evidenciados por 23,6% dos participantes ter tido um ou mais afastamentos do trabalho durante o período, 14,8% ter algum diagnóstico de transtorno mental e 15,3% fazer uso de medicação para isso. Esses dados relacionam-se com as estatísticas que indicam que, no Brasil, os transtornos mentais e do comportamento são a terceira maior causa de afastamento do trabalho (SILVA et al., 2019). Para além do estresse, pesquisas mostram que a pandemia afetou diretamente a saúde mental de professores. Um estudo com 614 docentes chilenos buscou entender o impacto das preocupações relacionadas a pandemia e os sintomas emocionais em professores. Os resultados mostraram que participantes com problemas de saúde anteriores apresentaram mais sintomas depressivos, de ansiedade e estresse, bem como menor satisfação com a vida (LACOMBA-TREJO, et al., 2022). Já uma pesquisa no contexto brasileiro com 150 docentes sobre a prevalência de quadros depressivos e de ansiedade na pandemia, apontou que 50% dos docentes relataram sintomas de depressão e 37,4% sintomas de ansiedade (FREITAS et al., 2021). Estes estudos demonstram que as consequências da pandemia na saúde mental de docentes foram graves, fator pode explicar os dados de afastamento no trabalho, diagnósticos psiquiátricos e medicações encontradas em nosso estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo identificou características do trabalho de docentes do ensino superior brasileiros, durante a pandemia de Covid-19, capazes de influenciar no desenvolvimento do estresse ocupacional. Entre os aspectos do trabalho desses profissionais relacionados ao estresse, destacam-se a necessidade de trabalhar intensamente e com rapidez e a exigência de

habilidades e conhecimentos específicos. Os resultados evidenciaram que, apesar das mudanças no modelo de ensino na pandemia e a percepção de aumento da carga de trabalho, grande parte dos docentes demonstraram estar em um trabalho ativo. Inserir-los neste quadrante significa dizer que os docentes percebem alta demanda (psicológica) de trabalho, mas com um bom nível de controle e autonomia para lidar com elas. Assim, não foi identificado um risco alto para o desenvolvimento de estresse ocupacional de alto estresse.

Essa pesquisa também demonstrou a complexidade do trabalho dos docentes, a alta demanda (psicológica), a importância do controle e da autonomia para desenvolvimento de suas atividades, e como o apoio social pode impactar e mesmo, amortizar um contexto desfavorável. Com isso, este estudo contribui para a discussão acerca da importância do olhar e de ações de promoção de condições de trabalho adequadas, que permitam a saúde mental de docentes do ensino superior. Os dados apresentados podem subsidiar a reflexão de gestores de instituições de ensino superior sobre o modelo de trabalho no segmento a fim de reduzir fatores estressores e estimular iniciativas para promoção de apoio e suporte. Priorizar o bem-estar dos docentes é priorizar o ensino de qualidade, uma vez que a saúde (mental e física) desses profissionais influenciará em sua disposição e desempenho em sala de aula, em sua capacidade de interagir com os alunos e de cumprir seu papel social.

Como limitações da pesquisa, destaca-se o fato de ter sido uma amostra não probabilística e pequena, frente ao quantitativo total de docentes do ensino superior brasileiros. Além disso, a simplicidade das análises estatísticas realizadas, que responderam ao delineamento descritivo do estudo. A fim de complementar os achados, pesquisas futuras poderão aprofundar recortes específicos, relacionados a características socioprofissionais, como por exemplo, mulheres, por suas jornadas extras (família, filhos, cuidados domésticos) percebem características do trabalho diferentes que homens, o tipo de contrato de trabalho ou de organização acadêmica impactam na percepção das condições de trabalho. Além disso, correlacionar o modelo proposto a outros fenômenos, como interface trabalho-família, estilos de liderança e suporte organizacional, poderão indicar fatores relacionados ao desenvolvimento do estresse ocupacional.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. G. de M., et al. Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. **Revista de Saúde Pública**, v. 38, n. 2, p. 164-71, 2004.

ALVES, M. G. de M., et al. Modelo demanda-controle de estresse no trabalho: considerações sobre diferentes formas de operacionalizar a variável de exposição. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 31, p. 208-212, 2015.

ARIZA-MONTES, A. et al. Work environment and well-being of different occupational groups in hospitality: Job Demand–Control–Support model. **International Journal of Hospitality Management**, v. 73, p. 1-11, 2018.

BEZERRA, A. C. V. et al. Fatores associados ao comportamento da população durante o isolamento social na pandemia de COVID-19. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 1, p. 2411-2421, 2020.

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

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

DE ARAÚJO, R. M. et al. COVID-19, mudanças em práticas educacionais e a percepção de estresse por docentes do ensino superior no Brasil. **Revista Brasileira de Informática na Educação**, v. 28, p. 864-891, 2020.

FIGUEROA, A. E.; GUTIÉRREZ, M. J. CELIS, E. R. M. Burnout, social support and job satisfaction of teachers working. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 16, p. 125-134, 2012.

FREITAS, R. F. et al. Prevalência e fatores associados aos sintomas de depressão, ansiedade e estresse em professores universitários durante a pandemia da COVID-19. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 70, p. 283-292, 2021.

GECO, P. B. T. et al. Utilização do modelo demanda-controle de Karasek na América Latina: uma pesquisa bibliográfica. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 1, n. 2, p. 272-281, 2011.

GODINHO, M. R., et al. Apoio social no trabalho: um estudo de coorte com servidores de uma universidade pública. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 22, 2019.

HAIR, J. et al. **Multivariate Data Analysis**. 6th Edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, 2006.

HÄUSSER, J. A., et al. Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. **Work & Stress**, v. 24, n. 1, p. 1-35, 2010.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas. (INEP). **Censo Escolar da Educação Superior 2021**.

ISRAEL, B. A.; ANTONUCCI, T. C. Social network characteristics and psychological well-being: A replication and extension. **Health Education Quarterly**, v. 14, n. 4, p. 461-481,

1987.

JOHNSON, J. V.; HALL, E. M. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. **American journal of public health**, v. 78, n. 10, p. 1336-1342, 1988.

KARASEK, R.; THEORELL, T. **Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life**. New York: Basic Books, 1990.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

LACOMBA-TREJO, Laura et al. Teachers' Response to Stress, Anxiety and Depression During COVID-19 Lockdown: What Have We Learned From the Pandemic? **Journal of School Health**, v. 92, n. 9, p. 864-872, 2022.

MAGNAGO, T. S. B. de S., et al. Aspectos psicosociales del trabajo y disturbio músculo-esquelético en trabajadores de enfermería. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 18, p. 429-435, 2010.

MARGIS, R., et al. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. **Revista de psiquiatria do Rio Grande do Sul**, v. 25, p. 65-74, 2003.

MASETTO, Marcos T.; GAETA, C. Os desafios para a formação de professores do ensino superior. **Revista Triângulo**, v. 8, n. 2, 2015.

Ministério da Saúde. **Brasil chega a marca de 700 mil mortes por Covid-19**. 2023.

Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/marco/brasil-chega-a-marca-de-700-mil-mortes-por-covid-19>. Acesso em: 20 mar. 2023

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus**. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>. Acesso em: 20 mar. 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. **Organización Internacional del Trabajo**, v. 1, n. 2, 2016.

PAIVA, K. C. M. de; GOMES, M. do N. ; HELAL, D. H. Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 16, n. 3, 2015.

PEARSON, L. C; MOOMAW, W. The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. **Educational research quarterly**, v. 29, n. 1, p. 38-54, 2005.

PLESSIS, M. Coping with occupational stress in an open distance learning university in South Africa. **Journal of Psychology in Africa**, v. 29, n. 6, p. 570-575, 2019.

PINTO, F. R. M., et al. COVID-19: **A new crisis that reinforce inequality in higher education in Brazil.** (*preprint*). 2020.

Portaria CAPES nº 33/2019 – **Disciplina o processo de avaliação de propostas de novos cursos de pós-graduação stricto sensu (APCN).** Diário Oficial.

POWER, K. The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. **Sustainability: Science, Practice and Policy**, v. 16, n. 1, p. 67-73, 2020.

REIS, A. L. P. P.; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 30, p. 712-725, 2010.

RUBILAR, V. N.; OROS, Laura Beatriz. Stress and burnout in teachers during times of pandemic. **Frontiers in psychology**, v. 12, p. 756007, 2021.

SANTOS, D. A. et al. Reflexões sobre a saúde docente no contexto de mercantilização do ensino superior. **Revista Docência do Ensino Superior**, v. 6, n. 1, p. 159-186, 2016.

SANTOS, G. M. T.; REIS, J. P. C.; MÉRIDA, E. C.; RANGEL, E. L. F.; FRICH, A. A. Educação superior: reflexões a partir do advento da pandemia da COVID- 19. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, 4(10), 108-114, 2020.

SILVA, G. de N. (Re)conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, 12(1), 51-61, 2019

SKAALVIK, Einar M.; SKAALVIK, Sidsel. Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. **Psychological reports**, v. 114, n. 1, p. 68-77, 2014.

SLIŠKOVIĆ, Ana; MASLAĆ SERŠIĆ, Darja. Work stress among university teachers: Gender and position differences. **Arhiv za higijenu rada i toksikologiju**, v. 62, n. 4, p. 299-306, 2011.

THEORELL, T.; KARASEK, R. A.; ENEROTH, P. Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men-a longitudinal study. **Journal of internal medicine**, v. 227, n. 1, p. 31-36, 1990.

THEORELL T; KARASEK, R.A. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1. p. 9-26, 1996.

WECKI, A. **Taw: o modelo de Karasek e a mediação pelo engagement como forma de prever o bem-estar** (Dissertação de Mestrado). Universidade de Lisboa, Portugal, 2015.

WELLER, Martin. **25 years of ed tech.** Athabasca University Press, 2020.

WORTH, J.; VAN DEN BRANDE, Jens. Teacher Autonomy: How Does It Relate to Job Satisfaction and Retention? **National Foundation for Educational Research**, 2020.