



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

VÍNCULOS COM A CARREIRA E OS FATORES PSICOSSOCIAIS DO ESTRESSE NO TRABALHO: UM ESTUDO COM DOCENTES UNIVERSITÁRIOS DE FEIRA DE SANTANA, BAHIA.

*Paulo Wenderson Teixeira Moraes - UEFS
Adriana Martins Moreira - UEFS*

O ofício da docência vem passando por grandes transformações e por uma série de mudanças, que tem impactado na saúde ocupacional e na satisfação com o trabalho. Nesse contexto, é necessário compreender se o vínculo com a carreira tem impactado na sua saúde. O objetivo geral dessa pesquisa foi descrever os fatores psicossociais do estresse no trabalho docente de professores da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), e suas atitudes relacionadas à carreira, analisando o impacto na saúde ocupacional. Esta pesquisa de corte transversal, predominantemente quantitativa, utilizou como instrumentos um questionário auto-aplicável composto de escalas atitudinais. A amostra totalizou 92 professores, sendo que 28 da Educação Básica e 64 da UEFS. A autonomia e o controle sobre o trabalho auxilia o professor universitário a amortecer a carga de estresse, pois assim ele controla as tarefas e ritmos do trabalho de forma mais ampla que os professores da Educação Básica. Os resultados sobre vínculo com a carreira revelaram uma média de comprometimento com a carreira superior ao entrincheiramento na carreira. A profissão ainda gera uma forte identificação por parte dos docentes dessa amostra, o que contribuiu para aliviar as fontes de estresse.

Palavras-chave: Comprometimento com a carreira; Entincheiramento na carreira; Fatores psicossociais do estresse.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

INTRODUÇÃO

Diante das atuais transformações no mundo do trabalho, tornou-se essencial aprofundar o debate sobre a relação entre o trabalho docente e a saúde/saúde mental desse profissional bem como o vínculo que este professor tem e vem estabelecendo com a sua carreira e com o seu ambiente de trabalho, inclusive, sem perder de vista, as exigências cada vez maiores e mais rígidas por parte das agências que fomentam o ensino, para que os mesmos produzam uma “educação de qualidade”.

No contexto dessa lógica perversa de trabalho, onde o professor é um trabalhador “faz tudo” e muitas vezes não tem o seu esforço devidamente recompensado e valorizado, buscou-se investigar os vínculos com o trabalho e o impacto das condições laborais em sua saúde. Assim, o objetivo geral dessa pesquisa foi descrever os fatores psicossociais do estresse no trabalho docente e as atitudes relacionadas à carreira, analisando o impacto na saúde ocupacional.

A docência é composta por tarefas que para muitos professores podem ser gratificantes e prazerosas, porém diante das más condições de trabalho oferecidas aos profissionais dessa área podem trazer adoecimento ao professor comprometendo o bom funcionamento psicológico do mesmo, o que repercute diretamente na qualidade do ensino.

Assim, o objetivo geral dessa pesquisa foi descrever os fatores psicossociais do estresse no trabalho docente e as atitudes relacionadas à carreira, analisando o impacto na saúde ocupacional. O artigo está dividido nas seguintes sessões: “A Profissão Docente”, “O Conceito de Entrincheiramento na Carreira”, “Metodologia”, “Resultados e Discussão” e “Considerações Finais”.

A Profissão Docente

Já que nas primeiras décadas do século passado, se percebeu que a profissão docente tem se tornado cada vez mais laboriosa. Freud (1997) já afirmava que se trata de um ofício difícil, pois a Educação faz parte do grupo das profissões “impossíveis”, segundo ele:

[...] ser professor nunca foi fácil. Durante séculos exigiu-se que o professor fosse um modelo de virtudes, e mais recentemente que desempenhasse as funções de um técnico, capaz de mudar os comportamentos e atitudes de todo o tipo de alunos. (p.137)

Nóvoa (1995) também afirma que ser professor é o mais impossível e o mais necessário de todos os ofícios. A prática docente esbarra em muitas atribuições de ensino, pesquisa e formação continuada, que permeiam o exercício cotidiano. A formação docente é extensa e continuada. O processo de profissionalização docente precisa se diferenciar das outras profissões no sentido de constituição do conhecimento científico. Sabe-se que a prática é importante quando está bem articulada à teoria. Somente a prática pela prática não é suficiente para formar um profissional da educação, pois, assim, dificilmente se preocupará



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

com uma ampla formação dos alunos, especialmente quanto aos aspectos relacionados às questões políticas e cidadania.

É na ação do professor no exercício da docência, somando aos seus conhecimentos científicos, que ele construirá seu profissionalismo. Para Cunha (2005), a profissionalização docente nos dias atuais tem sido muito mais cobrada, pois o modelo de sociedade vigente tem como base econômica a expansão do capitalismo, o que torna a qualificação um desafio constante.

Sobre a saúde mental dos docentes, Araújo e Carvalho (2009) consideram que muitas são características do trabalho docente, como o trabalho repetitivo, a insatisfação no desempenho das atividades, o desgaste nas relações professor-aluno, o ambiente intranquilo, a falta de autonomia no planejamento das atividades, o ritmo acelerado de trabalho, o desempenho das atividades sem materiais e equipamentos adequados e salas inadequadas etc., e talvez por isso o processo de adoecimento tenha sido grande, já que cada característica citada parece associar positivamente, elevando significativamente os transtornos mentais e sem sombra de dúvidas prejudicando a qualidade do ensino do professor.

Tendo em vista a complexidade do trabalho docente, tona-se imprescindível uma afinidade do professor com a sua carreira com intuito de favorecer o seu bem-estar. Para Dejourns (1989), o trabalho exercido pelo professor deve ser considerado fonte de saúde e prazer. O sentimento de realização do trabalhador com a sua carreira pode determinar suas perspectivas futuras profissionais.

A docência tanto pode proporcionar ao professor prazer na perspectiva de trabalho e saúde, como também indicam ser esta uma ocupação que está entre as primeiras ocupações potencialmente adoecedoras (CODD, VÁSQUES-MENEZES, 2000). Esse triste fato de ter professores cada vez mais adoecidos em seu ambiente de trabalho talvez aconteça por conta da docência se mostrar ultimamente como uma das profissões que mais sofre com a desvalorização e o desprestígio. Os vínculos do professor com a sua carreira podem estar seriamente ameaçados por conta de todo esse mal estar provocados pelos fatores já citados, já que, estes atuam diretamente na manutenção de sua realização profissional e satisfação com o trabalho.

O conceito de Entrincheiramento na Carreira.

Porque trabalhadores que não se identificam com suas atuais ocupações, nem estão emocionalmente ligados a elas, têm dificuldades para mudá-las? A explicação para esse dilema pode estar contida no fato de que eles estão entrincheirados em suas carreiras: “Entrincheiramento na carreira é a tendência a ficar em uma vocação por causa dos investimentos, preservação psicológica e a percepção que há poucas oportunidades de carreira”¹ (Carson e Carson, 1997). Alguns empregados ficam em suas organizações porque deixá-las significaria sacrifícios no aumento de salários e retirada de benefícios. Na medida em que a estabilidade aumenta, esses “*side bets*”(vantagens) acumulam-se. Mudar de carreira

¹ Career entrenchment is the tendency to stay in a vocation because of investments, psychological preservation, and a perception that there are few career opportunities.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

implica não só perdas econômicas, mas também as credenciais educacionais e as habilidades específicas da carreira. A mudança de carreira provavelmente envolve rupturas difíceis na identidade, nos relacionamentos interpessoais e no *status* social. Tais “*side bets*” podem ser interpretados como irreparáveis ou como despesas irreversíveis, quando se pensa na possibilidade de mudar a carreira.

Justificar os investimentos na carreira desvia a atenção de outras possibilidades e reforça a permanência na mesma ocupação. Com o tempo, a redução da percepção das opções de carreira vai fechando muitas portas, até que, objetivamente, diminui-se a probabilidade de escolha. Enrincheiramento é silenciosamente autônomo, e armadilhas produzem armadilhas, num círculo vicioso. Quando o sujeito não está satisfeito no entrincheiramento, isso gera mecanismos de enfrentamento precários para administrar o estresse, como a evasão, a vociferação, lealdade passiva e a negligência. Portanto, quando a personalidade vocacional não está bem ajustada, há menos sucesso ocupacional do que aqueles que escolhem uma vocação similar aos seus interesses.

A citação a seguir alerta para os mesmos sintomas associados ao estresse. O que aqui é designado como “o aprisionado” (*entrapped*) traduz o sentimento de muitas pessoas em sofrimento psíquico. A submissão, a passividade e o neuroticismo são características comuns aos dois fenômenos.

Quando um indivíduo experimenta a insatisfação com a carreira, pode sofrer reações de aflição tais como ansiedade, raiva e depressão. Enrincheiramento na carreira cria angústia por causa do aborrecimento e tédio associado com tarefas de qualificação na própria área. Indiferença social também pode acrescentar à experiência de aflição, quando o sujeito se afasta da convivência com os pares por causa de sentimentos de inferioridade. Na ausência de modos construtivos de lidar com sua reclusão e exclusão, empregados aprisionados podem aumentar o seu ressentimento. A melancolia resultante, juntamente com a ruminação e a desesperança, podem induzir a conseqüências negativas.² (Carson e Carson, 1997)

Carson, Carson e Roe (1996) elaboraram um modelo de 4 padrões de entrincheiramento. A partir do cruzamento da escala de entrincheiramento na carreira e da avaliação da satisfação com a carreira, chegaram a essas categorias: o *entrapped* (“aprisionado na carreira”), com alto entrincheiramento e baixa satisfação com a carreira; o *career changer* (“mutante de carreira”), com baixo entrincheiramento e baixa satisfação com a carreira; o *contented immobile* (“satisfeito imóvel”), com alto entrincheiramento e alta satisfação com a carreira; e, por último, o *voluntary careerist* (carreirista voluntário), com baixo nível de entrincheiramento e alta satisfação com a carreira.

O entrincheiramento na carreira é uma atitude diante da carreira profissional que pode levar o sujeito a vivenciar a profissão como uma prisão devido a ausência de alternativas. A

² When an individual experiences career dissatisfaction, distress reactions such as anxiety, anger, and depression may surface. Career entrenchment creates anguish because of the boredom and tedium associated with overlearning tasks. Social detachment may also add to experienced distress, as individuals withdraw from peers because of feelings of inferiority. In the absence of constructive ways to deal with their seclusion, entrapped employees may grow resentful. The resulting melancholy, with accompanying hopelessness and rumination, can induce negative consequences



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

mensuração desse constructo pode revelar o seu poder explicativo no acometimento por LER/DORT, frente aos demais fatores. Para Augoustinos e Walker (2006), atitudes são primordialmente avaliações. Toda atitude tem um referente, sendo que basicamente tudo pode ser esse referente. Atitudes são expressas em linguagem de opostos, produzindo afetos, emoções e reações nas pessoas. Uma questão levantada é sobre o esforço associado às atitudes, uma vez que pode-se compreendê-las como automáticas e espontâneas ou como pensadas e calculadas cognitivamente. Já na terminologia behaviorista, a atitude é a predisposição de responder a uma classe de estímulos com certa classe de respostas. A caracterização dessa classe de respostas segue ao seguinte modelo: ABC, ou seja, *Affective, Behaviour and Cognition*. As discrepâncias nas mensurações, entretanto, têm colocado esse modelo em xeque.

As atitudes no trabalho são amplamente utilizadas na pesquisa em organizações: satisfação, comprometimento, envolvimento, entre outros. Allport, em 1950, definiu o modelo das atitudes na trilogia: cognição, afeto e conação. Esse conceito sempre foi alvo de muitas controvérsias, inclusive em relação ao poder preditivo. A “revolução cognitivista” tem transformado o próprio conceito de atitude, aproximando-o do conceito de schema, quanto à sua função seletiva dos processos perceptuais, sobretudo quando estes são vistos como estruturas avaliativas e afetivas. As atitudes podem ser consideradas como avaliações estocadas na memória de longo prazo e que são ativadas quando a questão ou objeto da atitude é encontrado (Bastos, 2004)

Como é possível ver na figura a seguir, o “entrincheirado aprisionado” foi situado como parte dos fatores psicossociais que impactam na incidência das LER/DORT, gerando insatisfação e todo um quadro de ansiedade característico dessa condição. Esta pesquisa busca avaliar o poder explicativo desse constructo na incidência da doença.

Mas, o que seria estar entrincheirado? Essa é uma metáfora que vem da guerra, onde não se têm muitas alternativas. Ou se avança heroicamente, seja para a morte ou para a execução do inimigo, ou se protege dentro da trincheira. Essa segunda opção seria a “neurose de guerra”, a pessoa fica imobilizada e não consegue agir, procurando um refúgio até que a batalha dê uma trégua, ou esperar para ver o que acontece. A pessoa não quer nem matar nem ser morta. Então, o entrincheiramento é uma situação pela qual a pessoa passa, ou é uma atitude mental de reclusão? Quem escolhe estar em uma guerra? Como seria a guerra do mercado de trabalho? Quem seriam os inimigos?

Para Slay e Taylor (2007) existe uma contradição na construção do contrato psicológico, pois as empresas continuam esperando lealdade, comprometimento e identificação, sem oferecer a contrapartida da estabilidade. Além disso, o movimento na carreira dentro das organizações está mais restrito em função do achatamento das hierarquias e enxugamento das estruturas. A rotatividade tem aumentado e cada vez mais se torna difícil encontrar o padrão tradicional de carreira em que a pessoa passa toda a vida dedicada apenas a uma organização. Assim, mesmo que a pessoa deseje, tem se tornado mais difícil encontrar uma “trincheira” ou emprego seguro que dure por muito tempo.

Rodrigues (2009) afirma que o indivíduo entrincheirado se mantém na organização por possuir um vínculo de necessidade, não há espontaneidade em sua permanência. Segundo os autores, o trabalhador fica ligado à organização por não acreditar que haja outra opção de



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

ofício que atenda as suas necessidades e expectativas. No caso do professores, os altos investimentos em titulação e a longa permanência na atividade docente podem levar alguns desses trabalhadores a se sentirem “entrincheirados”, com sentimentos de baixa mobilidade na carreira. O indivíduo entrincheirado fica sem mobilidade, já que não visualiza alternativas de mudança de carreira e teme perder todos os investimentos que já foram realizados em sua carreira, como tempo e treinamento.

Cleveland e Shore (1992) apud Carson, Carson & Bedeian(1995) afirmam que “o entrincheiramento na carreira aumenta ao longo do tempo” e que conseqüentemente tanto idade como tempo de permanência na carreira possuem correlação positiva com entrincheiramento.

Portanto, segundo todos os autores citados o entrincheiramento na carreira define-se como um processo de estagnação da carreira em que o sujeito não apresenta aspectos de adaptabilidade ou motivação para encontrar alternativas para o seu desenvolvimento profissional.

Em universidades públicas, quanto mais o docente planeja sua carreira (uma das dimensões do comprometimento com a carreira), maior é seu esforço para qualificar-se, enquanto que o entrincheiramento na carreira influencia negativamente a produção acadêmica dos docentes. Portanto, os vínculos com a carreira impactam no desempenho e são fundamentais para desenvolver a qualidade no trabalho docente. (ROWE,2008) Além disto, docentes do ensino superior no Brasil revelaram-se bem mais comprometidos do que entrincheirados nas suas carreiras. (ROWE e BASTOS, 2008).

Metodologia

A pesquisa analisou o impacto da interação entre o ambiente de trabalho com o entrincheiramento na carreira e o comprometimento com a carreira no estresse psíquico Os dados foram submetidos a análises descritivas e de ANOVA, por meio do *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Para avaliar o estresse psicológico, foram utilizados o fator tensão ou estresse psíquico do Questionário de Saúde Geral de Goldberg – QSG (GOLDBERG, 1996) e o QSG-12 que possui dois fatores, depressão e baixa auto-eficácia (BORGES e ARGOLLO, 2002). Para avaliar cada item dessas escalas, foi utilizada uma escala tipo Likert que varia de 0 a 3, onde 0 significa “não, absolutamente” e 3, “muito mais do que de costume”. Para a subescala de baixa auto-eficácia, ao valor 0 foi atribuído o significado “mais do que de costume” e 3 “muito menos do que de costume”. Portanto, quanto mais pontos a pessoa obtiver, mais ela encontra-se deprimida e com sentimentos de baixa auto-eficácia.

O comprometimento com a carreira foi avaliado através de uma escala aplicada no contexto brasileiro por Magalhães (2005), composta por 12 itens e três fatores: identidade, planejamento e resiliência. Cada item são afirmações ou atitudes relacionadas com a carreira profissional as quais são atribuídas o grau de concordância com a afirmação, variando numa escala tipo likert de 1 a 5 pontos. A amplitude da pontuação total no comprometimento varia de 12 até 60, enquanto que os fatores variam de 4 até 20. A escala de entrincheiramento também foi utilizada por Magalhães e se constitui de 12 itens e 3 fatores, que no caso são: investimento na carreira, custos emocionais e falta de alternativas. Os itens foram avaliados



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

da mesma forma que os itens da escala de comprometimento e possui a mesma amplitude. Com a análise desse instrumento ainda foi possível compreender os níveis de comprometimento e de entrincheiramento na carreira desses professores o que nos deu base para uma investigação sobre a influência destes na saúde desse profissional.

Para avaliar os fatores psicossociais relacionados com o estresse no trabalho foi utilizado o modelo Demanda-Controle-Suporte Social (DCS) (KARASEK et. al., 1998) O modelo DCS é composto por diversas subescalas que foram traduzidas e validadas no contexto brasileiro por Araújo e Karasek (2008). Foram utilizadas as seguintes subescalas: “Uso de Habilidades” (composta por 6 itens), “Autoridade decisória”(composta por 3 itens), “Grau de Controle” (somatório entre das duas subescalas anteriores), “Demanda Psicológica”(composta por 5 itens), “Suporte Social de Colega”(composta por 4 itens) e “Insegurança no Emprego”(composta por 3 itens). Cada um dos itens foi avaliado a partir de uma escala de tipo likert, que varia de 1 até 4. Tais valores representam as seguintes afirmações: 1 discordo fortemente, 2 discordo, 3 concordo e 4 concordo fortemente. Para calcular o escore de cada subescala foi utilizado o manual “*Job Content Questionnaire and User’s Guide*”.

Por fim, foi utilizado o instrumento ERI (*Effort-Reward Imbalance*) de Siegrist, Wege, Pühlhofer e Wahrendorf (2009), para avaliar a carga de trabalho e o desequilíbrio entre o esforço e a recompensa. O modelo ERI, que pode ser traduzido como o “Desequilíbrio Esforço-Recompensa” (DER), utiliza uma escala com 16 itens, que foram avaliados a partir da mesma escala de tipo likert utilizada para avaliar o modelo DCS, anteriormente descrita. Tais valores foram atribuídos a cada item das 3 subescalas. Somando os valores atribuídos aos itens de cada subescala chega-se ao escore. No caso da subescala “Esforço”, que possui 3 itens, o escore varia de 3 a 12. Já para a subescala “Recompensa”, que possui 7 itens, o escore varia entre 7 e 28, enquanto que para a escala “Comprometimento Excessivo”, que possui 6 itens, o escore vai de 6 até 24.

Sujeitos

A amostra foi constituída por 92 sujeitos (docentes) os quais foram convidados a participar da pesquisa, sendo que 17 professores foram da rede Municipal, 11 professores foram da rede Estadual de ensino de Feira de Santana e 64 professores foram da Universidade Estadual de Feira de Santana-BA de variados departamentos.

Segundo os dados, a média de idade dos docentes foi de 42 anos e variou entre 25 e 67 anos, sendo que os docentes da UEFS são em média mais velhos do que os da Educação Básica, respectivamente, 43 e 39 anos, de acordo com a tabela 1, a seguir. O tempo médio de trabalho como docente foi de 12,7 anos.

Tabela 1: Dados Sócio-demográficos da amostra de docentes, FSA¹, 2013.

UEFS	Ensino Básico	Total
n=64	n=28	n=92



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

SEXO			
Homens	27 (41,5%)	1 (3,7%)	28 (30,4%)
Mulheres	37 (57,8%)	27 (96,4%)	64 (69,6%)
IDADE			
(anos/dp)	43,32 (10,17)	39,04 (8,57)	42,0 (9,75)
IDADE 1º TRABAHO (anos/dp)	20,03 (3,87)	19,59 (3,03)	19,90 (3,62)
TEMPO DE SERV (anos/dp)	13,29 (10,64)	11,55 (9,20)	12,75 (10,19)
ESTADO CIVIL (n=87)			
Solteiro	18 (29,5%)	4 (15,4%)	22 (25,3%)
Casado	32 (53,3%)	21 (77,8%)	53 (60,9 %)
Separado/ Divorciado	9 (14,8%)	1 (3,8%)	10 (11,5%)
Viúvo	1 (1,5%)	1 (3,8%)	2 (2,3%)
FILHOS (n=91)			
0	24 (37,5%)	5 (18,5%)	29(31,9%)
1	16 (24,6%)	9 (34,6%)	25 (27,5%)
2	16 (24,6%)	10 (38,5%)	26 (28,6%)
3 ou mais	8 (12,3%)	3 (11,5%)	11 (12,1%)

¹FSA: Feira de Santana

A pesquisa ainda revela que no geral 60,9 % dos docentes estavam casados ou em união estável, 25,3% eram solteiros, 11,5% eram separados/divorciados e 2,3% viúvos. O nível de escolaridade foi elevado entre os docentes da UEFS onde 46,9% têm o Mestrado, 45,3% têm o Doutorado, 4,7% tinham especialização e 3,1% da amostra da UEFS têm Pós Doutorado. Enquanto isso a amostra dos professores da Educação Básica aponta que todos possuem o nível superior com 39,3% e que o máximo chega ao nível de especialização *Latu Sensu* com 60,7% da amostra.

A amostra de corte transversal nos revela que a maioria dos professores é constituída por mulheres, 69,9%, porém na Educação Básica esse percentual sobe para 96,4% e na UEFS, cai para 57,8% essa compreensão do trabalho docente é de extrema relevância, pois é interessante percebermos como a profissão ao longo do tempo tornou-se um trabalho feminino, e ainda depois das lutas feministas para que a mulher fosse inserida no mercado de trabalho e em outras profissões antes denominadas só a homens, ainda conseguimos ver uma predominância da mulher em relação a docência mesmo na universidade, esse fato talvez ocorra por ainda existir resquícios históricos sobre a profissão docente, já que, a mesma há décadas atrás era uma categoria essencialmente feminina (Codo 2000).

Também foi revelado que no geral a maioria dos docentes começou suas atividades laborais por volta dos seus 20 anos de idade. E que o tempo de serviço dos professores em suas respectivas instituições ficou por volta dos 13 anos sendo que os docentes da UEFS têm mais tempo de trabalho o equivalente há 10,64 anos enquanto os do Ensino Básico 9,20 anos. A pesquisa ainda retrata que no geral 60% 9, sendo que os docentes do Ensino Básico que somam o casamento chegam a 77,8%, enquanto os da UEFS somam 53,3% da amostra.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Contudo o número de divorciados da UEFS soma 14,8% enquanto os docentes do Ensino Básico somam apenas 3,8% dos questionados. Segundo os dados da tabela 1 a média de filhos fica de 01 a 02 por casal, sendo que 38,5% dos professores da EB possuem 02 filhos, o que na porcentagem dos professores da UEFS esse número chega a 24,6% para a mesma quantidade de filhos. Ainda segundo os dados da pesquisa 37,5% dos docentes da universidade não possuem filhos enquanto apenas 18,5% dos docentes do Ensino Básico não têm filhos. (Tabela 1).

Observa-se na tabela 2, que entre os docentes da Educação Básica, a escolaridade mínima foi o Nível Superior, 39,3%, e máxima o de Pós- graduação (alguma especialização) 60,7%. Já os professores da UEFS apresentaram maior escolaridade, chegando até a titulação de Pós Doutorado, sendo que 46,9 % possuem Mestrado e 45,3% têm doutorado.

Tabela 2: Escolaridade, enquadramento e departamento de uma amostra de docentes, FSA, 2013.

	UEFS n=64	Ensino Básico n=28	Total N=92
ESCOLARIDADE			
Superior	-	11 (39,3%)	11 (12,0%)
Pós-Grad.	3 (4,7%)	17 (60,7%)	20 (21,7%)
Mestrado	30 (46,9%)	-	30 (66,3%)
Doutorado	29 (45,3%)	-	29 (31,5%)
Pós-Doutorado	2 (3,1%)	-	2 (2,2%)
ESTÁ ESTUDANDO			
NÃO	30 (60,0%)	17 (73,9%)	47 (64,4%)
SIM	20 (40,0%)	6 (26,1%)	26(35,6%)
Não responderam	14	5	19

Também de acordo com a Tabela 2, é possível observar que 40% dos docentes da UEFS estão estudando, enquanto que apenas 26,1% dos docentes da Educação Básica estão estudando. A maioria pertence ao quadro efetivo das instituições, sendo substitutos apenas 8,8% da amostra.

Segundo os dados da tabela 3, a maioria dos professores tem a carga horária semanal de 40 horas de trabalho. Sendo que os 51,9% da amostra dos docentes da Educação Básica perfazem a carga horária de 40h, enquanto 94,8% da amostra docentes da universidade perfazem o mesmo tempo de trabalho semanalmente. A maioria dos docentes, 76,4% não tem outros vínculos empregatícios. Contudo os docentes da UEFS possuem atividades como pesquisa, extensão, orientação monográfica, orientação de bolsistas, direção, coordenação, ensino etc.; que são executadas simultaneamente no âmbito do trabalho e possivelmente ultrapassam as 40 horas semanais. Isso talvez ocorra pelo fato dos professores da UEFS assumirem a condição de pesquisadores juntamente com as atividades de gestão e de ensino,



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

com isso os docentes muitas vezes são pressionados a produzir resultados em tempo cada vez mais reduzidos, o que os sobrecarrega e os tenciona demasiadamente.

Dos docentes do Ensino Básico, 22,2% assinalaram que trabalham mais de 50 horas por semana e 14,3% deles trabalham em mais de uma escola. Enquanto que outros 14,3% além das atividades de ensino possuem uma atividade de outra natureza, ou seja, 14,3% os professores da Educação Básica têm outra atividade remunerada em paralelo à docência, enquanto esse número não passou dos 7,8% para os docentes da UEFS. Esse fato da porcentagem de possuir outras atividades ser maior entre docentes da Educação Básica talvez se dê por conta de que, apesar deles serem funcionários públicos, muitos ainda são trabalhadores assalariados, de forma geral com os salários aviltantemente rebaixados, portanto, os baixos salários obrigam os professores do ensino básico a darem muitas aulas semanais, frequentemente em várias escolas.

Além disso, as constantes perdas salariais fizeram com que os professores buscassem saídas, uma delas tem sido a ampliação da jornada de trabalho. Num primeiro momento, para conseguir um equilíbrio econômico e, num segundo, para conseguir sobreviver. Essa ampliação chega, em muitos casos, a fazer com que os professores trabalhem os três períodos do dia, durante toda a semana, como no caso dos 22% de docentes da Educação Básica que trabalham mais de 50 horas.

Tabela 3: Tipos de vínculos com o trabalho em uma amostra de docentes, FSA, 2013.

	UEFS n=64	Ensino Básico n=28	Total N=92
CONTRATO DE TRABALHO			
20H	1 (1,6%)	3 (10,7%)	8 (9,4%)
40H	16 (25,4%)	23 (82,1%)	69 (81,2%)
Dedicação Exclusiva	46 (73%)	2 (7,1%)	6 (7,1%)
CARGA HORÁRIA SEMANAL DE TRABALHO			
20H	2 (3,4%)	6 (22,2%)	8 (9,4%)
30H	1 (1,7%)	1 (3,7%)	2 (2,4%)
40H	55 (94,8%)	14 (51,9%)	69 (81,2%)
50H ou mais	-	6 (22,2%)	6 (7,1%)
Não responderam	6	1	7
POSSUI OUTRA ATIVIDADE			
Não	48 (78,7%)	20 (71,1%)	68 (76,4%)
Sim, outro emprego similar	8 (13,1%)	4 (14,3%)	12 (13,5%)
Sim, outro emprego com atividades distintas	3 (4,9%)	4 (14,3%)	7 (7,8%)
Sim, outro trabalho voluntário	2 (3,3%)	-	2 (2,2%)
Não responderam	3	-	3



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Acrescenta-se ainda, no cotidiano de algumas das docentes que ensinam tanto na UEFS quanto na Educação Básica, a jornada doméstica. O que a nosso ver é lastimável, já que essa é uma situação que possivelmente acarretará a esta mulher/professora grande quantidade de tarefas acumuladas, como as provas para corrigir e afazeres domésticos. Conseqüentemente, diminuição do tempo disponível para a preparação de aulas, atualização, discussão com outros professores para o planejamento, isso sem contar o cansaço resultante de tanta sobrecarga.

Resultados e Discussão

Em relação aos modelo do “desequilíbrio esforço-recompensa” (DER) Os professores da UEFS avaliaram que se esforçam mais do que os professores da Educação Básica, respectivamente, obtiveram os valores médios 8,50 e 7,61, como pode ser visto na tabela 4. A diferença entre tais médias é significativa, pois há uma probabilidade menor do que 5% de que tal diferença tenha ocorrido devido apenas ao acaso. Em relação ao comprometimento excessivo, também foi encontrada uma diferença significativa entre médias, sendo os respectivos valores 15,12 e 13,74. Apesar de os professores da UEFS avaliarem que são mais recompensados do que os da Educação Básica, respectivamente 18,35 e 17,30, não há diferença estatisticamente significativa entre essas médias desses dois grupos. Já em relação ao indicador de desequilíbrio (DER), que é uma relação entre esforço e recompensa cujos valores acima de 1 indicam que os esforços foram avaliados como maiores que a recompensa, não houve diferença significativa entre os dois grupos de docentes. Portanto, ambos os tipos de professores avaliaram que os esforços são maiores do que a recompensa, sendo o valor para toda a amostra 1,10.

Tabela 4 – Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa (DER), por instituição do docente, FSA, 2013.

	Variación	UEFS n=64	EDU BÁSICA n=28	TOTAL n=92
Esforço (Md/dp)*	3 - 12	8,50 (2,0)	7,61 (1,55)	8,21 (1,91)
Recompensa (Md/dp)	7 - 28	18,35 (3,23)	17,30 (3,11)	18,03 (3,21)
Comprometimento Excessivo (Md/dp)*	6 - 24	15,11 (2,70)	13,74 (2,41)	14,70 (2,68)
DER (Md/dp)	-	1,11 (0,32)	1,09 (0,44)	1,10 (0,36)

*Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,05$

Em relação ao modelo Demanda-Controle de Karasek et al. (1998), de acordo com a tabela 5, os docentes pesquisados obtiveram escores mais altos do que empregados do setor formal de Feira de Santana de outra pesquisa realizada por Araújo e Karasek (2008). Os docentes avaliaram que possuem maior grau de controle sobre o trabalho do que os empregados formais (respectivamente, 76,62 e 64,76), usam mais as habilidades (respectivamente, 39,96 e 32,76), têm mais autoridade decisória (respectivamente, 36,7 e



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

31,99) e maior demanda psicológica no trabalho (respectivamente, 32,00 e 30,07). Todas essas diferenças são significativas, $p < 0,001$.

Tabela 5 – Escalas e subescalas do Modelo Demanda-Controle, entre Docentes (n=92) e Empregados Formais (n=865), FSA, 2013.

Escalas	Variação	Empregos Formais ¹		DOCENTES	
		Média	DP	Média	DP
Grau de controle***	24 - 96	64.76	8.44	76,62	9,59
Uso de Habilidades***	12 - 48	32.76	4.25	39,96	4,34
Autoridade decisória***	12 - 48	31.99	6.20	36,70	6,59
Demanda Psicológica***	12 - 48	30.07	3.63	32,00	5,61
Suporte Social de Colega	4 - 16	11.75	1.16	11,59	2,17
Insegurança no Emprego***	3 - 12	5.25	1.15	3,82	0,84

¹Escore do estudo de Araújo e Karasek, 2008.

***Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,001$

Esses resultados indicam que, em média, o professor avalia que possui maior autonomia e controle sobre o próprio trabalho, assim como maior demanda psicológica. Já quanto ao suporte social não houve diferença significativa entre as médias dos dois grupos. Por fim, os docentes avaliaram a insegurança no emprego como bem menor do que o grupo dos empregados formais, possivelmente por se tratar de docentes que são funcionários públicos e possuem estabilidade no emprego.

Na tabela 6, a seguir, os dois tipos de docentes foram comparados e os professores da UEFS avaliaram que possuem maior grau de controle sobre o trabalho e maior autoridade decisória, sendo que nas demais subescalas não foi encontrada nenhuma diferença significativa. Essa diferença pode ser reflexo da maior escolaridade e qualificação necessária para o ingresso na carreira universitária, que possui além das tarefas de ensino, as tarefas de pesquisa e gestão.

Tabela 6 – Escalas e subescalas do Modelo Demanda-Controle, por instituição do docente, FSA, 2013.

Escalas	Variação	Instituição			
		UEFS		EDUC BÁSICA	
		Média	DP	Média	DP
Grau de controle*	24 - 96	78,03	9,41	73,43	9,36
Uso de Habilidades	12 - 48	40,38	4,51	39	3,83
Autoridade decisória*	12 - 48	37,69	6,33	34,43	6,74



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Demanda Psicológica	12 - 48	32,34	6,11	31,14	4,24
Suporte Social de Colega	4 - 16	11,4	2,22	12,00	2,04
Insegurança no Emprego	3 - 12	3,81	0,88	3,86	0,76

*Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,05$

Na tabela 7, a seguir, estão apresentados o entrincheiramento e o comprometimento com a carreira. Os professores da UEFS se avaliam como mais comprometidos do que os da Educação Básica, respectivamente 46,82 e 42,12, sendo esta diferença estatisticamente significativa com o p menor que 1%, sendo que a única escala que também teve diferença significativa foi o fator “Identificação”, respectivamente 17,40 e 16,00, para um p menor que 5%. Os demais indicadores da tabela não apresentaram diferenças significativas entre os dois grupos. É possível observar que os docentes se encontram mais comprometidos do que entrincheirados. Na coluna total observa-se que o valor do entrincheiramento foi de 39,04, enquanto que o de comprometimento foi de 45,32.

Tabela 7 – Entincheiramento e comprometimento com a carreira entre docentes, FSA, 2013.

	Variación	UEFS n=64	EB n=28	TOTAL n=92
Entincheiramento na Carreira	12 - 60	39,35 (8,21)	38,39 (7,68)	39,04 (8,01)
Investimento	4-20	13,00 (4,70)	13,29 (4,10)	13,09 (4,49)
Custos Emocionais	4-20	15,00 (3,60)	13,71 (3,88)	14,58 (3,72)
Ausência de Alternativas	4-20	11,36 (3,53)	11,39 (3,77)	11,37 (3,58)
Comprometimento com a Carreira**	12 - 60	46,82 (7,37)	42,12 (8,30)	45,32 (7,94)
Identificação*	4-20	17,40 (2,66)	16,00 (2,88)	16,96 (2,80)
Planejamento	4-20	16,55 (3,25)	15,14 (2,88)	16,10 (3,19)
Resiliência	4-20	12,87 (4,56)	10,96 (4,85)	12,26 (4,71)

*Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,05$

** Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,01$

É sabido que o trabalho docente possui um valor social que ainda mobiliza a identidade do trabalhador, enchendo de significado e de valores nobres a prática do ensino e da formação dos alunos. Mesmo que tenha havido um significativo desgaste das condições de trabalho e da valorização deste profissional, as tarefas cotidianas ainda são complexas e possibilitam a construção de um amplo significado do trabalho. A isto se junta o fato da profissão exigir qualificação contínua que impacta diretamente no comprometimento e diminuição do entincheiramento na carreira. A qualificação pode ser observada através do fato de que na amostra só foram encontrados sujeitos com no mínimo o terceiro grau completo.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Para comparar o nível de entrincheiramento e comprometimento dos docentes com o de outro profissional de um setor diferente da economia, utilizou-se o resultado de uma amostra de 220 bancários, do Estado da Bahia, com idade média de 40,4 anos (dp = 10 anos), sendo 55,5% deles mulheres. A tabela 8, a seguir apresenta as médias de comprometimento e entrincheiramento entre professores Universitários e do ensino básico, bancários e bancários diagnosticados com Lesão por Esforço Repetitivo / Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (LER/DORT). É possível observar que a média de entrincheiramento dos diagnosticados com LER/DORT é similar a média dos professores. Entretanto, avaliando os fatores isolados, percebe-se que a “ausência de alternativas” é a dimensão que mais se destaca entre os primeiros, 13,52, em relação aos últimos, 11,37. Sabe-se que o entrincheiramento com ausência de alternativas pode produzir o sentimento de “aprisionado na carreira” que pode produzir sintomas associados ao estresse.

Tabela 8 – Entincheiramento e do comprometimento com a carreira, Bahia, 2013

	Variación	Profesores n=92	Bancários n= 129	LER/DORT n=91
Entincheiramento na Carreira (Média/dp)	12 - 60	39,04 (8,01)	32,63 (10,18)	39,24 (8,38)
Investimento	4-20	13,09 (4,49)	10,41 (4,42)	12,76 (3,81)
Custos Emocionais	4-20	14,58 (3,72)	11,13 (4,31)	12,97 (3,96)
Ausência de Alternativas	4-20	11,37 (3,58)	11,09 (3,77)	13,52 (3,97)
Comprometimento com a Carreira (Média/dp)	12 - 60	45,32 (7,94)	38,30 (9,16)	35,28 (9,45)
Identificação	4-20	16,96 (2,80)	13,38 (3,63)	13,60 (3,99)
Planejamento	4-20	16,10 (3,19)	13,36 (3,89)	11,58 (4,26)
Resiliência	4-20	12,26 (4,71)	11,56 (4,27)	10,09 (4,61)

*Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,05$

** Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,01$

A análise da escolaridade pode ser uma pista para a compreensão da “ausência de alternativas”, pois todos os professores possuem no mínimo a graduação, enquanto que entre os diagnosticados, 30% possuem apenas o 2º grau e mais 10% possuem o grau superior incompleto. Os professores encontram-se entrincheirados mais pelo aspecto do investimento e do custo emocional do que pela ausência de alternativas.

Em relação ao comprometimento, observa-se que o professor avalia que em média é muito mais comprometido do que os bancários e do que aqueles diagnosticados com LER/DORT, respectivamente, 45,32; 38,30 e 35,28. Ou seja, os professores se identificam mais com a carreira, planejam mais e são mais resilientes. O vínculo com a carreira pode estar amortecendo o impacto do estresse no trabalho entre os professores, em comparação com os bancários.

Os dados de comprometimento pode ser uma explicação para o fato de que os docentes avaliaram que estão pouco deprimidos, perto de 0, no caso dos professores da UEFES, 0,62 e, para os da Educação Básica, 0,50. De acordo com a tabela 9, essas médias foram



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

menores do que a de Bancários e Profissionais da Saúde do Rio Grande do Norte, respectivamente 0,84 e 1,24, de um estudo realizado Borges e Argolo (2002).

Tabela 9: Depressão e autoeficácia entre docentes, Profissionais da Saúde e Bancários, 2013.

	AMOSTRAS	N	MÉDIA*	DP
DEPRESSÃO	Bancários-RN¹	152	1,24	0,75
	Profissionais de saúde-RN¹	136	0,84	0,71
	UEFS	64	0,62	0,48
	EB	28	0,50	0,65
	Docentes com Desconforto	69	0,68	0,55
BAIXA AUTOEFICÁCIA	Bancários-RN¹	152	1,03	0,51
	Profissionais de saúde-RN¹	136	0,72	0,40
	UEFS	64	1,02	0,44
	EB	28	1,12	0,58
	Docentes com Desconforto	69	1,12	0,49

*diferença entre médias significativa, $p < 0,001$

¹(Fonte: Rio Grande do Norte, Borges e Argolo, 2002)

Já o fator “baixa autoeficácia” coloca o grupo dos docentes de Feira de Santana mais próximos dos profissionais de saúde e bancários do Rio Grande do Norte. Enquanto que os docentes da UEFS ficaram com 1,02 para esse fator, os professores da Educação Básica ficaram com 1,12. Apenas quando o valor se aproxima de 2 é que tais valores tornam-se preocupantes, pois as pessoas começam a avaliar que não estão dentro do esperado ou dentro do que a pessoa avalia como sua normalidade, como costumeiramente se sentem. Esse resultado geral do estresse é compatível com o fato de os professores avaliarem que têm um trabalho ativo, de acordo com o modelo de Karasek, pois os professores têm grande controle e autonomia sobre o trabalho que compensa a demanda também maior. A autonomia pode amortecer o estresse da demanda ocupacional, de acordo com o modelo.

Considerações finais

Nesta pesquisa, considera-se que apesar de existir alguns professores entrincheirados na carreira, em sua maioria, eles identificam-se com seu trabalho. Com isso, possivelmente existe um misto de satisfação e desgaste entre os Professores questionados. Desse modo, vários fatores ocasionam esse fenômeno desde a elevada carga horária, vários locais de trabalho e baixa renda mensal no caso dos docentes do ensino básico, alto desgaste físico e emocional. A autonomia e o controle sobre o trabalho auxilia o professor universitário a amortecer a carga de estresse, pois assim ele controla as tarefas e ritmos do trabalho de forma mais ampla que os professores da Educação Básica.

Os resultados sobre vínculo com a carreira apontaram para uma direção surpreendente, pois os professores revelaram uma média de comprometimento com a carreira superior ao entrincheiramento na carreira. Com todos os percalços, a profissão ainda gera uma forte



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

identificação por parte dos docentes dessa amostra, o que certamente também pode aliviar as fontes de estresse. O fato de eles terem uma média baixa no fator “ausência de alternativa” indica que eles estão na profissão mais por escolha e identificação do que por falta de perspectiva. A isso se associa a alta escolaridade que destaca essa classe da média dos trabalhadores brasileiros. Certamente, o vínculo com a carreira também pode está amortecendo as fontes de estresse ocupacional.

Esse trabalho se constitui em uma contribuição inédita ao estudo da saúde ocupacional do docente ao inserir a variável “vínculos com a carreira” como fator que impacta na saúde dos professores. Análises estatísticas mais avançadas podem ser utilizadas para avaliar o potencial de explicativo e as relações de interação entre as variáveis. Como agenda de pesquisa, faz-se necessário construir uma metodologia para monitorar a saúde do professor e sua relação com a carreira, avaliando o impacto, a longo prazo, no alívio do estresse ocupacional e os recursos que o trabalhador desenvolve para lidar com os desafios postos no dia a dia da sala de aula.

Referências Bibliográficas

AUGOUSTINOS, M.; WALKER, I.; DONAGHUE, N. **Social Cognition**. 2. Sage Publications, 2006. Disponível em: <
<http://www.sagepub.com/books/Book225675?prodId=Book225675> >.

BASTOS, A. V. B. Cognição nas Organizações de Trabalho. In: J. C. ZANELLI; J. E. BORGES-ANDRADE, *et al* (Ed.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. <st1:city w:st="on"><st1:place w:st="on">Porto Alegre: Artmed, 2004. p.177-206.

BORGES, L. D. O.; ARGOLO, J. C. T. Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. **Avaliação Psicológica**, v. 1, n. 1, p. 17-27, 06/2002 2002. ISSN 1677-0471. Disponível em: <
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1677-04712002000100003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt >.Disponível em: <
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712002000100003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt >.Disponível em: <
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S1677-04712002000100003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt >.

CARSON, K. D.; CARSON, P. P. Career entrenchment: a quiet march toward occupational death? Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century. 1997. ISSN:. Disponível em: <
<http://www.readabstracts.com/Business-general/Career-entrenchment-a-quiet-march-toward-occupational-death.html#b> >.

CARSON, K. D.; CARSON, P. P.; BEDEIAN, A. G. Development and construct validation of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and**



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Organizational Psychology, v. 68, n. 4, p. 301-320, 1995. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x> >.

CARSON, K. D. et al. A Career Entrenchment Model: Theoretical Development and Empirical Outcomes. **Journal of Career Development**, v. 22, n. 4, 1996. ISSN 0894-8453. Disponível em: < <http://www.deepdyve.com/lp/sage/a-career-entrenchment-model-theoretical-development-and-empirical-J9EPyNP0eS> >. Disponível em: < <http://www.deepdyve.com/lp/sage/a-career-entrenchment-model-theoretical-development-and-empirical-J9EPyNP0eS/fulltext> >.

CODO, W.; VASQUES, I. Trabalho docente e sofrimento: burnout em professores. In: AZEVEDO J; GENTILI P, et al (Ed.). **Utopia e democracia na educação cidadã**. Porto Alegre: Editora Universidade, 2000. p.369-81.

DE ARAÚJO, T. M.; CARVALHO, F. M. Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos epidemiológicos. **Educação & Sociedade**, v. 30, n. 107, p. 427-449, 2009. ISSN 1678-4626. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=87313702007> >. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/pdf/873/87313702007.pdf> >.

DE ARAÚJO, T. M.; KARASEK, R. Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. **SJWEH Supplements**, n. 6, p. 52-59, 2008. ISSN 1795-9918. Disponível em: < http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=1251 >.

DEJOURS, C. Introdução à psicopatologia do trabalho. In: HIRATA, H. (Ed.). **Divisão capitalista do trabalho**. São Paulo: USP, 1989. p.73-203.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 1997.

KARASEK, R. et al. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 3, n. 4, p. 322-55, Oct 1998. ISSN 1076-8998 (Print)1076-8998. Disponível em: < <http://dx.doi.org/> >.

MAGALHAES, M. D. O. **Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta : generatividade e carreira profissional**. 2005. Tese Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

NÓVOA, A. Os professores e as histórias da sua vida. In: (Ed.). **Vidas de professores**. Porto: Porto Editora, 1995.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

PASQUALI, L. et al. **Questionário de saúde geral de Goldberg: Manual técnico QSG (adaptação brasileira)**. São Paulo: Casa do Psicólogo. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1996.

RODRIGUES, A. C. D. A. **Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos**. 2009. (Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

ROWE, D. E. O. **Múltiplos comprometimentos e suas relações com o desempenho: um estudo entre docentes do ensino superior brasileiro em IES públicas e privadas**. . 2008. (Doutorado). Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. **Comprometimento ou Entincheiramento na Carreira? Um Estudo Entre Docentes do Ensino Superior**. XXXII Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro 2008.

SIEGRIST, J. et al. A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. **Int Arch Occup Environ Health**, v. 82, n. 8, p. 1005-13, Aug 2009. ISSN 0340-0131. Disponível em: <
<http://dx.doi.org/10.1007/s00420-008-0384-3> >.

SLAY, H. S.; TAYLOR, M. S. **Career Systems and Psychological Contracts**. In: (Ed.). **Handbook of Career Studies**. Newcastle: SAGE Publications, 2007. p.648.